

Paola Cappellin
Maria Cristina Paulo Rodrigues
Lucília Maria Barbosa Aguiar
(org.)

VOZES DO PASSADO E DO PRESENTE:

O trabalho das mulheres
nas telecomunicações
do Rio de Janeiro

VOZES DO PASSADO E DO PRESENTE:

O trabalho das mulheres
nas telecomunicações
do Rio de Janeiro

Organizadoras

Paola Cappellin, Maria Cristina Paulo Rodrigues, Lucília Maria Barbosa Aguiar

Autoras

Gilcildeide Gomes de Oliveira, Lucília Maria Barbosa de Aguiar, Maria Cristina Paulo Rodrigues, Marina Cortez, Paola Cappellin, Rosely Silva de Albuquerque Souza

Copyright SINTTEL/Rio
Rio de Janeiro, 2013

Capa

Alexandre Bersot

(sobre fotografia de Augusto Malta -1915- cedida aos editores pelo Museu do Telefone)

Projeto Gráfico

Amanda Xavier

L&B Comunicação Ltda

ISBN 978-85-61535-04-9

Palavras-chave

1- Direitos | 2- Divisão sexual do trabalho
3- Telecomunicações no Brasil | 4- Trabalho e gênero

Todos os direitos reservados. Nenhuma parte desta obra pode ser reproduzida ou duplicada sem autorização expressa dos autores e dos editores.

Direitos para esta edição

SINTTEL/Rio

Rua Morais e Silva, 94. Maracanã - Rio de Janeiro

CEP: 20271-030

Tel: (21) 2204-9300

Fax: (21) 2204-9318

E-mail: sinttelrio@sinttelrio.org.br

Homepage: www.sinttelrio.org.br

SUMÁRIO

PREFÁCIO • 7

Elina Pessanha

INTRODUÇÃO • 10

L.Aguiar, M. C.Rodrigues, P.Cappellin

PARTE 1 | O PASSADO E A MEMÓRIA DAS MULHERES NAS TELECOMUNICAÇÕES

1 - Memória das Trabalhadoras Aposentadas • 17

M.C. Rodrigues

2 - As Ocupações de Colarinho Rosa. Trabalhadoras e Empresas de Telecomunicações, Rio de Janeiro 1956 -1996 • 118

P. Cappellin

3 - Imagens e Retratos do Passado e do Presente • 167

P. Cappellin

PARTE 2 | O PRESENTE NAS TELECOMUNICAÇÕES: mulheres e trabalho no Rio de Janeiro

M. C. Rodrigues, L. Aguiar, G. Oliveira, M. Cortez

1 - O perfil das trabalhadoras do Rio

1.1 - Identificação • **184**

1.2 - Sindicalização • **187**

1.3 - Vida doméstica • **189**

1.4 - Vida familiar • **190**

1.5 - Trabalho e vida doméstica • **193**

2 - Algumas reflexões acerca da relação gênero e trabalho

2.1 - *As Ocupações No Setor De Telecomunicações Pós-Privatização.*

A Avaliação Das Trabalhadoras Cariocas • **200**

P. Cappellin

2.2 - *As Configurações no Mundo do Trabalho: Uma Análise sobre*

as Questões de Gênero e Cor • **247**

R. Souza

2.3 - *A Difícil Articulação entre Trabalho e Vida Doméstica* • **257**

G. Oliveira

2.4 - *As Trabalhadoras em Telecomunicações e as Relações e Arranjos entre o Tempo de Trabalho Produtivo, Trabalho Reprodutivo e Não Trabalho* • **268**

M. Cortez

2.5 - *A Relação Gênero, Trabalho e Sindicato: algumas reflexões sobre as*

percepções de dois grupos etários • **291**

L. Aguiar e M. C. Rodrigues

PREFÁCIO

É com enorme prazer que apresento aos leitores este belo livro organizado pelas pesquisadoras Paola Cappellin, Maria Cristina Paulo Rodrigues e Lucília Maria Barbosa Aguiar, fruto de uma parceria do Sindicato dos Trabalhadores em Telecomunicações do Rio de Janeiro com o Arquivo de Memória Operária do Instituto de Filosofia e Ciências Sociais da Universidade Federal do Rio de Janeiro (AMORJ/IFCS/UFRJ) e a Escola de Serviço Social da Universidade Federal Fluminense (ESS/UFF).

O trabalho das mulheres continua desafiando os estudiosos da área das ciências humanas neste século. Mesmo sob efeito do processo de globalização e de reestruturação produtiva das últimas décadas do século passado, o trabalho feminino continua a crescer, acompanhando a tendência à precarização das condições e à desregulação das relações laborais que sempre caracterizaram o vulnerável emprego das mulheres. No setor de telecomunicações brasileiro, especialmente, a feminização do trabalho tem sido recorrente, refletindo a partir dos anos 1990 as transformações das empresas em grandes prestadoras de serviços, com efeitos visíveis sobre a divisão sexual do trabalho.

Foi no sentido de entender essas configurações e seus efeitos que a pesquisa que deu origem a este livro estabeleceu seus dois objetivos principais. O primeiro era de recuperar a trajetória das mulheres nas telecomunicações, através principalmente de depoimentos e manifestações de antigas trabalhadoras, registrando dessa forma o importante papel que elas desempenharam na expansão e consolidação do setor em nosso país.

O segundo, considerando-se o aumento do contingente de mulheres na categoria, especialmente no setor de teleatendimento sob as condições impostas pela reorganização do mundo do trabalho, impôs-se pela necessidade de acompanhar como as atuais trabalhadoras vivem e percebem a sua inserção nesse setor.

Em função desses objetivos, o livro foi organizado em duas partes. Na primeira, que remete ao passado, estão inicialmente os depoimentos comoventes sobre a trajetória de 11 trabalhadoras aposentadas, com perfis diferenciados – de escolaridade, função, idade, raça/etnia, origem familiar – das duas empresas principais do Rio de Janeiro (TELERJ e Embratel). Na apresentação das entrevistas, e depois de um roteiro esclarecedor, Maria Cristina Rodrigues faz questão de frisar que elas foram realizadas antes de ter início a pesquisa sobre a situação atual do trabalho feminino no setor. Assim, ajudaram a conhecer melhor a realidade vivida por essas mulheres e a própria história das empresas, fornecendo informações fundamentais para a elaboração de questões na segunda fase da pesquisa.

Ainda na primeira parte, o livro apresenta um significativo trabalho de recuperação histórica sobre o papel das mulheres trabalhadoras na implantação do setor de telecomunicações no Brasil, a partir do caso do Rio de Janeiro, então capital do país. Depois de registrar a criação da Companhia Telefônica Brasileira, Paola Cappellin acompanha a composição do mercado de trabalho do setor, observando e analisando as situações diferenciadas de inserção das mulheres, construindo carreiras ora em espaços tradicionalmente masculinos, ora em coexistência com os homens, ora ainda em espaços exclusivos ao trabalho feminino, como era o caso das telefonistas. E isso sem perder de vista as brechas que essas trabalhadoras conseguem abrir para o encaminhamento de suas demandas e para a militância sindical.

O artigo de Paola já nos fornece um rico e sugestivo material iconográfico sobre o trabalho das mulheres e o imaginário social que o cercava, e que a lógica empresarial explorava em seu próprio benefício. Mas, para além disso, ao artigo se segue uma mostra fotográfica, com farto material recolhido junto ao Museu do Telefone, atualmente inserido no Museu das Telecomunicações OI FUTURO, que abriga igualmente a documentação histórica da *Companhia Telephonica Brasileira*. Com a colaboração preciosa dos funcionários do Museu e da jornalista Letícia Grabois, o material foi sistematizado e colocado em ordem cronológica e retrata especialmente os ambientes em que as mulheres cumpriam suas longas jornadas de trabalho.

Na segunda parte, o livro traça um quadro minucioso da situação das trabalhadoras nos dias atuais, com o setor já bastante transformado pela inflexão neoliberal dos anos 1990.

A partir de pesquisa coordenada pelas organizadoras do livro (atingindo 23 locais de trabalho e aplicando 1644 questionários, com a colaboração de Ana Caillaux no seu tratamento estatístico), temos a apresentação dos dados que embasam a

final análise sociológica de Paola Cappellin sobre o perfil das trabalhadoras de hoje, suas condições e relações de trabalho, sua reprodução, a difícil conciliação entre vida profissional e doméstica, as percepções da realidade vivida e das questões de gênero, as reivindicações e participação sindical.

Igualmente reunidos e apresentados por Maria Cristina Rodrigues e Lucília Aguiar, esses temas fundamentais se desdobram e se aprofundam em reveladores artigos sobre gênero e cor, de Rosely Silva de Albuquerque Souza; sobre trabalho e vida doméstica, de Gilcileide Gomes de Oliveira; ainda sobre a conciliação entre tempo de trabalho produtivo, reprodutivo e não trabalho, de Marina Cortez e finalmente sobre gênero, idade, trabalho e sindicato, das próprias Lucília e Maria Cristina, onde aparecem interessantes questões sobre as expectativas das entrevistadas em relação ao Sindicato. Agrupando e analisando os dados quantitativos e dialogando com a literatura afim, as autoras dos artigos nos ajudam a complementar o entendimento sobre a natureza e a especificidade do trabalho feminino num setor dos mais sensíveis para o desenvolvimento econômico e social.

É por tudo isso que este livro merece ser amplamente lido e divulgado, além de debatido nos espaços acadêmico e sindical. A sua importância do ponto de vista da recuperação histórica, se soma à contribuição sociológica e à possibilidade de comparar momentos e experiências expressivas tanto das transformações produtivas no setor das telecomunicações do Brasil quanto –e principalmente neste caso- das mudanças sociais e de valores ocorridas em relação à posição das mulheres no mundo do trabalho e na sociedade. O passado ilumina o presente e, por esse caminho, se lançam as possibilidades de construção política de um futuro mais igualitário para trabalhadoras e trabalhadores de nosso país.

Elina Pessanha
Professora UFRJ/Pesquisadora CNPq
Coordenadora Geral do AMORJ
Rio de Janeiro, dezembro de 2012.

INTRODUÇÃO

Há um consenso entre os estudiosos do mundo do trabalho quanto ao aumento do emprego feminino, no último quarto do século XX (Antunes: 2008; Nogueira: 2008; Hirata: 2002). Hirata, inclusive, ao analisar os efeitos da globalização, a seu ver, “complexos e contraditórios”, afirma que a mesma afetou desigualmente o emprego masculino e feminino nos anos 90: “se o emprego masculino regrediu ou se estagnou, a liberalização do comércio e a intensificação da concorrência internacional tiveram por consequência, um aumento do emprego e do trabalho remunerado das mulheres em nível mundial, com a exceção da África sub-sahariana” (Hirata, 2002: 28)

Mas se é real esse aumento do emprego feminino, o confronto entre o passado e o presente sugere pensar que hoje estão se atualizando as formas e as condições, principalmente, de empregos vulneráveis, marcados pela precariedade e instabilidade. Nesse sentido, é preciso analisar/entender o trabalho feminino dentro de um processo histórico mais amplo de precarização social e do trabalho, “comandado pelas novas exigências tecnológico-econômicas da evolução do capitalismo moderno” (Castel, 1995 apud Hirata, 2002:29).

No setor de telecomunicações, tal “feminização” também pode ser creditada a esse processo de reestruturação que, no caso específico, combinou-se com a privatização do Sistema Telebrás, em 1998, marcada não apenas pela venda das empresas estatais, mas também pela sua desnacionalização (Rodrigues, 2002).

De um setor de infraestrutura, com empregos diversificados para as mulheres e para os homens, as telecomunicações vão se transformando – especialmente, a partir dos anos 1990 – em empresas de serviços, com mudanças também quanto à divisão sexual do trabalho.

Frente a essas novas configurações, investigar, de forma mais detalhada, a diversidade e as modalidades de participação das mulheres no setor das telecomunicações significa se aproximar da concretude do debate acerca das “características sexuadas” (Hirata: 2002) das transformações do mundo do trabalho. A fonte escolhida prioriza um contato direto com as trabalhadoras (aposentadas e em atividade) para reunir suas percepções acerca da desigualdade entre homens e mulheres (na qualificação, na remuneração, nas posições de direção/gerência, dentre outros); sobre as formas de sua participação no sindicato e, enfim, considerar os constrangimentos consequentes das múltiplas responsabilidades: o trabalho e a vida familiar, juntamente ao exercício do trabalho doméstico.

É assim que a pesquisa “As Mulheres e o Mundo do Trabalho nas Telecomunicações” ganha sentido, numa iniciativa do Sindicato dos Trabalhadores em Telecomunicações, integrando o Projeto SINTTEL 70 ANOS, como parte do plano de trabalho do Departamento de Formação no ano de 2011.

Para a realização das atividades da pesquisa o Sinttel-Rio estabeleceu parcerias com o Arquivo de Memória Operária do Instituto de Filosofia e Ciências Sociais da Universidade Federal do Rio de Janeiro (AMORJ/IFCS/UFRJ)¹ e com a Escola de Serviço Social da Universidade Federal Fluminense (ESS/UFF)², reafirmando uma prática de diálogo com o mundo acadêmico como meio de enriquecer suas atividades e gerar uma troca de experiências e conhecimento necessários à oxigenação da ação sindical e à reflexão acadêmica.

A pesquisa teve um duplo objetivo. Por um lado, ela pretendeu recuperar a trajetória das mulheres nas telecomunicações, através de depoimentos de aposentadas, uma vez que este segmento não havia recebido, por parte do Sinttel/Rio, nenhum estudo específico até então.

Por outro lado, o aumento do contingente de mulheres na categoria, especialmente no setor de teletendimento, aliado às questões que surgiram a partir da reestruturação do mundo do trabalho, impôs a emergência de conhecer mais profundamente como as mulheres pensam/sentem a sua inserção nesse setor.

Quem são as trabalhadoras das telecomunicações hoje? Como as transformações no mundo do trabalho repercutiram no trabalho e na vida familiar das mulheres? Quais são os mecanismos utilizados por elas para compatibilizar, ou

1 A parceria com o IFCS/UFRJ vinha sendo consolidada já há algum tempo, com a organização de seminários e um curso de extensão, todos ligados à temática do Trabalho e Sindicalismo. Para a pesquisa em tela, contou-se com a participação da pesquisadora do AMORJ, prof^a Dr^a Paola Cappellin e de Marina Cortez, bolsista do curso de Ciências Sociais, IFCS/UFRJ.

2 Com a ESS/UFF, a cooperação se deu a partir do Projeto de Extensão As mulheres e o Mundo do Trabalho nas Telecomunicações, coordenado pela prof^a Mst^a Maria Cristina Paulo Rodrigues e que contou com duas alunas bolsistas, Gilcileide Oliveira e Rosely Albuquerque. Além destes nomes, a pesquisa também contou com a assessoria para processamento de dados de Ana Caillaux.

não, a atividade profissional com a vida doméstica? Como as mulheres entendem o papel do sindicato? As trabalhadoras participam do sindicato?

Dois eixos nortearam o desenvolvimento da pesquisa: o primeiro procura compreender de que forma as transformações recentes no mundo do trabalho impactaram - e ainda impactam - a vida e o trabalho das mulheres; o segundo trata da complexa relação entre o mundo doméstico e o mundo da produção.

A partir da listagem das 12 empresas que atuam na cidade do Rio de Janeiro (de teleatendimento, de rede externa e as operadoras) foi estipulado um universo aproximativo de 5% (cinco por cento) de seu efetivo de mulheres trabalhadoras a serem contactadas. Foram assim totalizados 23 (vinte e três) locais de trabalho onde a pesquisa foi realizada.

Junto às atuais trabalhadoras foram aplicados 1644 questionários.

Vale destacar, ainda como uma escolha metodológica, que a pesquisa teve, desde sua concepção, a preocupação com o envolvimento da direção sindical e dos/ das representantes sindicais de base como parte da equipe, participando da definição dos locais a serem aplicados os questionários, do debate acerca dos conteúdos a serem trabalhados e da aplicação dos questionários propriamente dita.

A estratégia de envolver a direção e os/as representantes sindicais de base teve, então, como objetivo, aprimorar o diálogo sobre as questões do mundo do trabalho entre a academia e a organização sindical, enquanto espaços de ação e de reflexão.

Nos 23 (vinte e três) locais de trabalho os/as dirigentes e representantes sindicais solicitaram que as mulheres/trabalhadoras preenchessem o questionário. Esse contato foi de fundamental importância para o bom resultado obtido. Também deve ser destacada a disponibilidade das trabalhadoras em responder ao questionário - muitas delas utilizaram seu tempo de descanso ou lanche no decorrer de sua permanência no emprego. Os questionários foram respondidos no período de agosto a novembro de 2011.

Quanto à apresentação dos dados e reflexões da pesquisa, organizamos em dois grandes blocos. Na Parte 1, é a memória do trabalho que está presente, seja através dos depoimentos de 11 trabalhadoras da CTB/TELERJ e da Embratel, seja através de imagens que também nos ajudam a conhecer um pouco mais do trabalho nas telecomunicações e do trabalho das mulheres nesse setor, acrescido ainda de um artigo que recupera a participação das mulheres nas telecomunicações no período compreendido entre os anos 1950 e os anos 1990.

Todo esse material, além de nos possibilitar um retorno ao passado, torna-se fundamental para entendermos o presente do trabalho das mulheres nas telecomunicações.

Na Parte 2, tratamos especialmente do presente do trabalho das mulheres nas telecomunicações no Rio de Janeiro e o fizemos dividindo a apresentação em dois momentos: no primeiro, traçamos o perfil das respondentes aos 1644 questionários aplicados, com os dados pessoais (idade, cor/raça, escolaridade, estado civil), de trabalho e da vida familiar e doméstica. No segundo, apresentamos cinco artigos escritos pela equipe de pesquisa, que procuram aprofundar algumas reflexões acerca da relação gênero e trabalho, a partir de recortes como ocupações, raça/cor, articulação trabalho e vida doméstica/vida familiar, questão geracional.

Temos clareza que a edição do livro em formato de e-book com o título “Vozes do Passado e do Presente: o trabalho das mulheres nas telecomunicações do Rio de Janeiro” não esgota as possíveis reflexões acerca das transformações do emprego e trabalho no setor das telecomunicações, mas esperamos que esta nossa iniciativa possa cumprir a tarefa de explicitar alguns elementos fundamentais para a compreensão e, principalmente, possa continuar servindo para a reflexão, seja sindical, seja acadêmica, a fim de que se renove o conhecimento sobre continuidades e rupturas entre o passado e o presente da vida das trabalhadoras e trabalhadores, ao mesmo tempo que permita ao sindicato empreender ações que superem o imediatismo e o pragmatismo na luta em defesa dos direitos dos trabalhadores.

*Lucília Aguiar, Maria Cristina Rodrigues, Paola Cappellin
Rio de Janeiro, Dezembro 2012.*

BIBLIOGRAFIA

- ANTUNES, Ricardo. Adeus ao Trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. SP: Ed. Cortez, 2008. 12ª edição
- HIRATA, Helena. Reestruturação Produtiva, Cidadania e Gênero. In: COSTA, A. et. al. (Orgs). Um debate crítico a partir do feminismo: reestruturação produtiva, reprodução e gênero. São Paulo: Editora CUT Brasil, 2002.
- NOGUEIRA, Cláudia M. O Trabalho duplicado: a divisão sexual no trabalho e na reprodução in Rev. bras. saúde ocup. vol.31 no.114 São Paulo Jul/Dec. 2006
- RODRIGUES, Maria C. P. Política Nacional de Telecomunicações nos anos 1980-1990 e a perspectiva educativa da luta dos trabalhadores: é possível nadar contra a corrente? Niterói: UFF, 2002. Dissertação de Mestrado.

PARTE 1

O PASSADO E A MEMÓRIA DAS MULHERES NAS TELECOMUNICAÇÕES



Carteira de Trabalho de antiga Telefonista



Carteira de Trabalho de Nazira Damian



Festa com amigas de trabalho Nazira Damian



Mesa de Telefonia Acervo Nazira Damian



Nélia falando em assembleia do Sinttel_Rio (acervo pessoal da entrevistada)



Nélia em atividade do Sindicato e com um grupo de telefonistas



Mesa de telefonistas no refeitório da empresa (acervo de Heloisa Helena)



Cartão de entrada de Nazira Damian



Nélia em atividade do Sindicato e com um grupo de telefonistas-1



Excursão com um grupo de telefonistas aposentadas



Confraternizações de antigas telefonistas



Confraternizações de antigas telefonistas



Carteira de Trabalho de Nélia Câmara



Carteira de Trabalho de Heloisa Helena



Carteira de Trabalho de Nélia Câmara

Memória Das Trabalhadoras Aposentadas

APRESENTAÇÃO

DEPOIMENTOS

- **Edite Moreira da Silva:** *“Não é que eu vim parar aqui, menina?”*
- **Maria Neide de Gonçalves Mesquita:** *“Foi a melhor época da minha vida. Tem muita história!”*
- **Nazira Damian:** *“No meu tempo era tudo difícil.”*
- **Heloísa Helena C. Mattos:** *“Trabalhei em vários empregos, mas sempre de telefonista.”*
- **Nélia dos Santos Câmara:** *“É uma história! Com certeza, eu faria tudo de novo.”*
- **Marilene Soares Esteves:** *“Tudo o que eu fiz, fiz com amor, busquei ajudar, a conhecer.”*
- **Sueli Florentino da Silva Cardoso:** *“O trabalho, para mim, era a minha segunda casa.”*
- **Yeda Gaspar:** *“Sou uma pessoa, assim, muito lutadora, valente.”*
- **Edineide Fernandes da Silva:** *“A gente tem que fazer aquilo que gosta, que a gente acredita”*
- **Norma Isaura Ramos T. Dias:** *“O trabalho foi uma maravilha. Foi a minha vida!”*
- **Anésia Araújo:** *“Eu sempre tive uma cabeça de querer consertar o mundo.”*

APRESENTAÇÃO

A ideia dos depoimentos das trabalhadoras aposentadas surge, inicialmente para o Deptº de Formação³, a partir da comemoração dos 70 Anos do Sinttel/Rio no ano de 2011. E da constatação de que, apesar das mulheres terem ocupado ao longo do tempo inúmeras funções no setor de telecomunicações – e mesmo na direção do Sinttel/Rio⁴ – nenhum estudo mais detalhado havia sido desenvolvido pelo sindicato com esta temática. Assim, interessava-nos conhecer o que as trabalhadoras de ontem – (e de hoje) – pensam a respeito de seus trabalhos no setor, na perspectiva de problematizar a relação gênero e trabalho, nos seus aspectos de desigualdade e discriminação, assim como de avanços e desafios, especialmente no que diz respeito a funções exercidas/salários recebidos pelas mulheres e à difícil articulação entre trabalho e vida doméstica.

Pensamos, no processo de organização da pesquisa, que os depoimentos das aposentadas poderiam cumprir, além do importante papel de registro de uma história de trabalho que, em alguns casos, já nem existe mais – devido às mudanças tecnológicas e mesmo de gestão por que passaram as telecomunicações brasileiras,

3 Ainda em março/2011, este Deptº propôs ao AMORJ/IFCS- UFRJ e à ESS/UFF uma parceria para a realização da Pesquisa As Mulheres e o Mundo do Trabalho nas Telecomunicações, com duração até julho/2012.

4 Veja dados da participação das mulheres na direção do sindicato em artigo de Cappellin, neste e-book

especialmente a partir dos anos 1980/90 – um outro, não dissociado do primeiro, de auxiliar-nos na formulação de questões para melhor perceber o presente: de que forma conhecer o trabalho das mulheres na CTB/Telerj e na Embratel⁵ nos aproximaria de questões importantes para a compreensão do trabalho das mulheres na atualidade?

Por isso, as entrevistas com as 11 (onze) trabalhadoras aposentadas aconteceram de junho a agosto/2011, antes de iniciarmos a aplicação dos questionários com as trabalhadoras em atividade. E, com certeza, suas histórias, divididas conosco naquele momento – e que agora, também dividimos com novos leitores – nos apontaram elementos consideráveis para a compreensão tanto dos avanços conquistados quanto das permanências de algumas desigualdades que ainda persistem quando nos debruçamos a compreender a participação das mulheres no mundo do trabalho.

Temos clareza que o número de entrevistas realizadas não dá conta de definir como era o trabalho das mulheres nas telecomunicações cariocas antes da sua privatização, em 1998 – nem era esse o objetivo do trabalho. O que pretendíamos era, a partir das experiências das trabalhadoras aposentadas – com perfis diferenciados de escolaridade, função, idade, raça/etnia, origem familiar – das duas empresas principais do Rio de Janeiro (CTB/Telerj e Embratel) até o período citado acima, levantar elementos que nos permitissem conhecer o passado na perspectiva de entender e atuar sobre o presente.

Ao nos debruçarmos, mais uma vez, sobre os depoimentos, podemos dizer que sim, as histórias do trabalho e da vida destas mulheres permitiram à equipe de pesquisa se qualificar melhor para a compreensão das respostas dadas pelas 1644 trabalhadoras que responderam ao questionário aplicado entre agosto/novembro de 2011 em 23 (vinte e três) locais de trabalho de 12 (doze) diferentes empresas que, dentre outras, hoje compõem o Setor de Telecomunicações do Rio de Janeiro.

Nossas depoentes têm perfis diferentes, como dissemos acima. Das 11 (onze) entrevistadas, 8 trabalharam na CTB/Telerj e 3 na Embratel, em funções e posições diferentes, iniciando quase sempre sua carreira como telefonista, no caso da CTB/Telerj. Ainda assim, podemos acompanhar algumas mudanças nos perfis do trabalho nas duas empresas, à medida que as trabalhadoras avançavam em seus estudos.

Suas histórias serão apresentadas na forma de depoimentos, suprimidas as perguntas formuladas pela equipe no momento da entrevista, numa perspectiva de garantir às suas falas um certo encadeamento e fluidez. Vale destacar, no entanto,

⁵ Telerj e Embratel eram duas das três empresas (a terceira era a CETEL, mais tarde incorporada à Telerj) do Rio de Janeiro que faziam parte do Sistema Telebrás, criado pelos militares em 1972, no processo de estatização das empresas privadas de telefonia, dentre as quais podemos incluir a CTB (Companhia Telefônica Brasileira). Mais sobre o processo de estatização/privatização das empresas de telecomunicações no Brasil, consultar Vianna (1993).

que foi seguida a mesma ordem das questões apresentadas naquele momento, apenas retirando partes que se repetiram, ou que não correspondiam à temática tratada na pesquisa. Também é importante sinalizar que em algumas partes dos depoimentos foram acrescentadas palavras (sempre entre colchetes), para garantir o sentido da frase ou trecho.

Passamos à apresentação de cada uma delas, trazendo em capítulos posteriores os seus depoimentos.

Edite Moreira da Silva nasceu em 1937, no interior do Estado do Rio de Janeiro. Se apresenta como branca, é viúva, com dois filhos. Estudou até a quarta série primária (ensino fundamental incompleto) e seu primeiro emprego foi aos 15 anos, como empregada doméstica. Em 1960, aos 23 anos, começou o trabalho na CTB, como telefonista, mesma função exercida até a sua aposentadoria, em 1990.

Maria Neide Gonçalves Mesquita nasceu em 1950, é casada, se apresenta como parda, tem o superior incompleto e começou a trabalhar na CTB com 17 para 18 anos – inicialmente, como mensageira e, ao completar 18 anos passou para telefonista. Ao longo do trabalho tornou-se consultora. Aposentou-se no ano de 1998, um pouco antes da privatização.

Nazira Damian nasceu em 1938, se apresenta como branca, tem o ensino médio incompleto. Divorciada, com uma filha, teve um único emprego, na CTB, onde trabalhou como telefonista até a sua aposentadoria, em 1990.

Heloísa Helena Correia Mattos nasceu em 1943, se apresenta como parda, é divorciada e tem um filho. Tem o ensino médio completo e começou a trabalhar aos 16 anos, como mensageira, na CTB. Aos 18, tornou-se telefonista, função que exerceu até a sua aposentadoria, em 1991.

Nélia dos Santos Câmara nasceu em 1939, se apresenta como branca, solteira, sem filhos. Tem o curso superior completo (Direito) e começou a trabalhar com 15 para 16 anos, vendendo tíquete para transporte. Entrou na CTB como telefonista e chegou a assistente comercial, aposentando-se em 1994.

Marilene Soares Esteves nasceu em 1954, se apresenta como parda, é casada e tem dois filhos. Tem o ensino fundamental completo e começou a trabalhar na Telerj em 1978, como telefonista, função que exerceu até a sua aposentadoria em 2000.

Sueli Florentino da Silva Cardoso nasceu em 1946, se apresenta como branca, é divorciada e tem dois filhos. Tem o curso superior completo (Direito) e começou a trabalhar aos 18 anos, na CTB, como datilógrafa. Aposentou-se em 1996, atuando na área de Relações Trabalhistas da empresa.

Yeda Gaspar nasceu em 1932, se apresenta como negra, é divorciada e tem 3 filhos. Tem o curso superior completo (Ciências Contábeis) e começou a trabalhar aos 17 anos, na CTB, como datilógrafa. Se aposentou em 1990.

Edineide Fernandes da Silva nasceu em 1950, se apresenta como branca, é divorciada, sem filhos. Tem curso superior completo (Administração) e pós graduação em Gestão de Qualidade. Seu primeiro emprego foi como professora primária e entrou na Embratel em 1974, na área administrativa e aposentou-se em 1997.

Norma Isaura Ramos Thomas Dias nasceu em 1945, se apresenta como parda, é casada e tem dois filhos. Tem curso superior completo (Administração) e seu primeiro emprego foi como auxiliar administrativo numa empresa gráfica. Em 1969 entrou para a Embratel e aposentou-se em 1997.

Anésia Maia de Araújo nasceu em 1934, se apresenta como branca, é viúva, com dois filhos. Tem curso superior completo (Enfermagem) e seu primeiro emprego foi como balconista numa loja. Em 1965 entrou para a Embratel e aposentou-se em agosto de 1990.

Esperamos que todas estas histórias, generosamente partilhadas conosco no percurso da pesquisa “*As Mulheres e o Mundo do Trabalho nas Telecomunicações*”, possam servir a um público maior, interessado acadêmica, ética e politicamente na temática de gênero e trabalho. E, mais uma vez, agradecemos às caras depoentes por dividirem conosco sua trajetória de vida e trabalho.

Maria Cristina Paulo Rodrigues
Rio de Janeiro, dezembro de 2012.

Edite Moreira da Silva⁶ :
“Não é que eu vim parar aqui, menina?”

Eu comecei a trabalhar com 15 anos. De doméstica. Aí, depois, eu vim para o Rio. Eu morava em Piraí, Santana, aí vim para o Rio. Trabalhei na Tijuca, eu não me lembro bem, mas ali no Jardim Botânico eu trabalhei bem um ano e sete meses. De arrumadeira. Aí, depois, eu fui lá para a Siqueira Campos, mas não me lembro quanto tempo eu fiquei lá não, fui de babá. Eu nunca tinha tomado conta de criança, mas eu fui de babá. Depois saí. Na outra casa eu fiquei três anos, na Raimundo Correia, parece que era no número 80, 5º andar, tomando conta de uma bebê de três meses e um neném com dois. Eu fui para arrumadeira, mas aí a babá foi embora e me deixou as crianças. Cozinheira não tinha, eles comiam na rua. Aí depois arranjaram a babá, aí eu fiquei fazendo os dois serviços. Aí arranjaram uma cozinheira, mas não gostaram da cozinheira e trocaram, botaram a cozinheira para arrumadeira e eu para a cozinha.

Parece que eu entrei (na CTB) com 22 anos⁷. Ainda bem que eu trouxe a identidade, porque eu não guardo nada. É muita coisa, né? 18 de maio de 60. Olha, eu nem sonhava, mas eu tinha um namorado que trabalhava no gás, e ele perguntou assim para mim: “Você não quer trabalhar de telefonista e deixar a casa de família?”

⁶ Entrevista realizada em 27/06/12, na sede do Sinttel/Rio, por Maria Cristina Rodrigues e Lucilia Aguiar, com filmagem feita pela equipe do Portal Sinttel/Rio.

⁷ Na verdade, a idade com que entrou na CTB foi 23 anos (conferido na Carteira de Trabalho).

Eu digo: “quem sou eu, rapaz! Eu não tenho estudo prá isso não!” “Nada disso, vamos embora. Tendo um pistolão é que vai.” Ele tinha. Aí ele falou com o chefe dele, e o chefe mandou uma carta pra lá. Aí eu comecei a estudar mais e rezando, pedindo a Deus, né? Aí no dia que me chamaram para fazer a prova eu fui com a minha mãe e ela falou: “eu vou rezar prá Nossa Senhora da Cabeça.” Aí eu fui, cheguei lá, fiz a prova, me deu uma dor de barriga ferrada - era mais no banheiro do que outra coisa, né? De nervoso.

Aí, quando caiu a prova, era em três minutos para resolver, parece que deram nove questões, mais ou menos. Olha, sabe o que é Jesus te jogar pela janela? Foi isso que aconteceu comigo. Quando eu vi, já tinha feito as questões todas, só errei duas. Meu pistolão foi Jesus. Foi por aí que eu entrei, mas nem pensava, achava que eu nunca ia conseguir. Mas eu, onde eu morava, lá em Piraí, a gente passava assim pela rua e tinha uma salinha, fechadinha, e tinha uma janelinha e o pessoal falava pela janela o que queria falar, os recados para a telefonista. Eu ficava olhando e falando assim: “Se eu pudesse, eu ia estudar para ser telefonista.” Não é que eu vim para aqui, menina?

Eu tinha um orgulho tão grande, mas tão grande de estar lá com as minhas colegas! Além, que era um tal de...eu queria passar na frente de todo mundo, sabe? Aquele salão, eu não sei se vocês chegaram a conhecer. Eles passavam para tirar e eu ali. Os circuitos eram muito poucos, sabe? Mas vinha um cidadão e dizia: “telefonista, eu quero falar para tal lugar.” E dizia: “e é urgente, que eu vou perder isso, vou perder aquilo!”

Outro vinha e falava assim: “olha, se você não fizer esta ligação agora, eu vou aí na portaria, vou te cercar e vou te dar um tiro na cara.” E eu dizia: “não, moço! Tudo bem!” E diziam: “não me passa prá chefe, não, eu já conheço este tipo de chefe.” Aí eu roubava o circuito da outra, e quando eu estava quase conseguindo, lá vinha a encarregada e dizia: “você roubou o circuito de fulana?” – “Eu? Apareceu aqui e eu peguei.”

Aí eu entregava o circuito, a menina pegava, a assistente saía de perto de mim e eu tornava a roubar o mesmo. Porque não tinha circuito. Era muito pedido e poucos circuitos. Aí eu catava outra vez, cortava a ligação dela e o povo já não agüentava mais comigo. Aí eu passava a ligação. Me jogaram para o posto. Esse posto é o seguinte: eu tinha uns três postos que trabalhavam com Santa Cruz, Campo Grande e Bangu e a outra que trabalhava com Magé, Macaé. Esses pontos mais além, Campos, por aí afora. E tinha outra que era de São Paulo, o código era 06. Aí me jogaram para São Paulo. Minha filha, de São Paulo, me jogaram para Santos. O que é que eu ia fazer? Aí caía todas estas ligações perigosas na minha mão. Aí vinha a Alzirinha, tadinha, até faleceu: “Edite, 48” - meu número era 48 - ela dizia: “eu vou te dar punição.” – “Dona Alzirinha, não faz isso não!”

Eu acho que aquela empolgação toda minha era a maior satisfação, maior felicidade, trabalhando com Brasília, São Paulo, área toda de São Paulo, conhecendo... Você conhecendo a área toda de São Paulo, que não é fácil, e agora

eu já não conheço mais nenhuma, né? Campos. Campos é pequenininho, estado do Rio. E Brasília, Goiânia, aqueles nomes que nem me lembro mais, muitos nomes difíceis: Campo Grande, Mato Grosso. Só não falava com internacional, que era a Embratel. Eu falando sem conhecer um pedacinho de São Paulo e falando com São Paulo, Santos, que eu nem sabia nem prá onde ficava. Agora eu sei, né? Já fui visitar. Minas Gerais eu não sabia para onde ficava Juiz de Fora, onde ficava Belo Horizonte. Hoje eu já sei porque eu já fui viajar e conhecer tudo isso. Por exemplo, Goiânia, eu sou louca para conhecer, mas não conheço. Através da telefonia eu conheci muitas amigas.

Mas eu nunca recebi punição não, nunca. Só ameaça. Eu trabalhava sempre, sempre de onze horas às cinco [17h]. Às cinco e quinze. Tinha quinze minutos que era descanso, né? E à noite mesmo, assim, eu dava para as outras. Aquelas que já estavam acostumadas querendo fazer...ganhar mais para a aposentadoria. Eu tinha criança pequena e eu botava a mão para o céu quando arranjava uma para pegar o meu horário. O que eu peguei foi assim, por exemplo, quando não tinha mesmo jeito de arranjar uma pessoa para tirar prá mim, eu pegaria de meia noite às cinco e meia da manhã, mas isso aí era uma vez ou outra. Aí depois, o meu garotinho foi crescendo e eu com dificuldade de arranjar empregada e tudo, né? Empregada não, porque a gente que é pobre não tem, mas uma moça prá tomar conta dele. Aí passei a trabalhar, diariamente, de seis da tarde à zero hora. Porque aí eu dormia um pouco na Companhia, levantava cinco horas, ia para casa, levava ele para o colégio, cuidava de tudo e pegava...

O nosso trabalho era igual, não tinha esse negócio de mais, nem menos, não, era ferrado mesmo, né? Só não metiam o chicote na gente. Se eles pudessem botar um negócio no rosto da gente, para a gente só olhar prá frente, a gente não olhar para o lado, eles colocariam. As encarregadas, umas aproveitavam, quando ela ia prá lá, falavam alguma coisinha com a outra, e assim, né? Aquela que tinha mais medo... eu, eu era mais prevenida, né? Evita de estar chamando atenção, né? Eu achava que eu era bastante grandinha, não gostava de ser chamada atenção não, e fazia por onde, mas tinha umas lá que, debaixo do lençol, como diz, falavam: “ei, fulana?” As encarregadas voltavam, elas baixavam a cabeça.

Quando eu entrei já eram seis horas. Puxa! Porque prá gente pegar trem para ir embora para casa meia noite, eu vou te contar... a gente ia amassadinha e com cuidados, né? Porque tinham muitos caras abusados e eu procurava ir no engate de trem para ninguém esbarrar em mim, entendeu? Eu fazia a maior força para ir lá para o engate. Tinha muitas moças que trabalhavam, por exemplo, nem iam em casa, né? Saíam da Companhia, já tomavam banho na Companhia, que tinha o chuveiro e tudo direitinho, banheiro, se arrumavam e iam para o trabalho. Saíam do trabalho, chegavam na Companhia, jantavam e já pegavam no serviço. A maioria trabalhava em dois lugares. Eu morava longe, em Campo Grande, aí não dava prá mim e por causa dos dois garotos, eu também não podia. E o marido também podia achar ruim, né?

O tempo para o marido era só de sábado para domingo. Quase todo domingo

eu trabalhava para poder entrar mais um pouquinho, né? Muita gente queria folgar aos domingos, e eu precisava, por causa das crianças, né? Fiz extra. Eu trabalhei muito de dezoito e cinco à zero hora e dezenove horas a uma da manhã. Este horário também dava prá mim (sic) descansar. Eu descansava um pouquinho lá na Companhia, saía de lá, por exemplo, sete horas, oito e meia, mais ou menos. De manhã o ônibus, o trem era bom, eu chegava cedo em casa e ainda dava prá eu levar o menino para a escola, e tomar a lição, ver como é que tava.

O que aliviou mais pra nós, foi quando entrou o computador. A gente foi para uma sala, estudou lá uns três ou quatro dias nos computadores - era tudo ligado ali e aí já não tinha que escrever mais, não tinha aquelas luzes todas acendendo na cara da gente, a gente maluca enfiando aqueles pinos para pegar os assinantes. Aquilo igual coisa de Natal, tudo piscando: verde, vermelha, amarela e cada uma de cada um estado, né? Cada um local e você dizendo: “interurbano, bom dia! Um momento por favor.” E passava para a outra, aquela doideira. Aí ia lá e atendia, pegava o seu número e passava para outra, de outro lado, e assim a gente conseguia encher a mesa de mais ou menos seis pares, a mesa de doze pares... A gente conseguia botar tudo falando junto, aí era só você botar na chave para ver se tá tudo legal. Tirou aquele negócio de você ter que escrever tudo. Meu Deus do céu! Tudo que o assinante fala você tinha que escrever, escrever e escrever. Para você encher uma mesa com oito pegadas, botar os bilhetinhos tudo em pé, e quando era especial, você botava tudo deitadinho e um em pé para saber quando este aqui acabasse de falar. Ele falava: “olha, eu quero duas ligações.” Era mais fácil, porque aí eu copiava o nome, as coisas, só o telefone da cidade que era diferente. Aí botava em pezinho e toda hora examinando. Acabou de falar, piscava, eu já jogava e já falava.

Era assim: você quer falar para São Paulo e tem duas ou três ligações, três ligações para São Paulo. Eu falava: “me dá a primeira” e botava você para falar. Enquanto você tá falando, eu estou fiscalizando as outras para ver se está tudo bem, e pego o seu e passo para a segunda. Já deu o número da segunda, o segundo já é seu, estes dois vão ficar em pé. Aí, quando ele terminou este aqui, deu uma piscadinha, ele bateu lá o fone, é sinal que já terminou. Na mesma linha eu não solto o circuito dele de São Paulo, não, eu joga a outra para falar.

Sinceramente, eu nunca senti nada, eu não ficava nervosa, não ficava nada. Pode ser que agora possa ter atingido, eu ficar bem agitada assim. Eu também moro sozinha, vou me agitar sozinha? Meus filhos já casaram, moram todos perto de mim, se eu me agitar agora vou me agitar com uma tartaruginha que eu tenho. A cachorrinha já morreu. Mas na época eu não sentia nada não, eu dormia tranqüila, quase não tomava remédio, essas coisas. A maioria das meninas eram todas calmas, acho que a pressão era tão grande que os nervos nem existiam.

Das minhas colegas eu não tenho nada que reclamar. Tinha uma lá que, coitadinha, eu não sei se era nervosa, ou o que é que ela era, que ela gostava de fazer cara feia para todo mundo, sem mais sem menos. Aí eu tratava ela muito bem. Eu sentei perto dela, eu não sei porque razão ela virou as costas, e eu disse: “amiga,

é o seguinte, eu gosto de você, agora se você não gosta de mim, paciência, eu não posso fazer nada, eu vou ficar aqui.” A encarregada bateu no meu ombro e me deu parabéns! Eu não brigava com ninguém e ninguém tinha este negócio de briga, todo mundo era como irmã. Acho que era melhor do que como irmã. Todo mundo se dava muito bem, uma favorecia a outra, fazia a unha, vinha fazer a unha das colegas, sentava lá duas ou três fazendo a unha, fazendo o cabelo nas horas vagas. A gente ia prá lá para se arrumar antes da hora de pegar no serviço. Eram maravilhosas, todas elas, não tinha ninguém que a gente podia reclamar. As chefes... tinha a dona Maria Vaz, muito boa, muito minha amiga. Tinha a outra, coitada, que era a Manuela, uma portuguesa, aí depois, por causa da neném dela ela acabou perdendo o emprego, mandada embora, não sei, qualquer coisa assim. Por causa da menininha, ela não conseguia ninguém para ficar com a filhinha dela, ela faltava. Ela era assistente, e sabe como é que é, a pressão era brava. Muito, muito. Os médicos não queriam dar licença, isso tudo atrapalhou ela, mas ela era muito boa. Dona Geni, a gente tinha medo dela. Só em olhar no rosto da gente, ela já entendia a cara da gente, ela já sabia se a gente era legal ou não. Sabe o que ela fazia? Botava... eu, quando era ela que estava no salão como chefe, que a dona Nair parece que entrou de férias, eu não me lembro muito bem, não sei se ela entrou, ela só me botava de mensageira. Me tirava da cadeira, me tirava do aparelho e dizia: “vai ficar de mensageira.” Prá mim era a mesma coisa, eu tinha que correr o salão todo, vendo os circuitos que estavam com defeito, que não estavam, roubo de fio, aquele negócio. As chavinhas em umas rodelinhas e cada uma rodelinha daquelas tinha que colocar no quadro imediato, porque se você pedisse uma ligação, por exemplo, Campos, aí devido ao roubo de fios, aí a mensageira tinha que imediato correr e botar em tudo o quanto era grupo aquela indicação que tava com defeito. E o defeito tinha que ser assim: tinha que ser por roubo, um defeito natural, tudo tinha que ser informado, né?

Eu trabalhava ali na Presidente Vargas, onde era o escritório. Dali é que eu fui para a Mackenzie⁸. Só tinha exame de linha, chefe quase não aparecia, era o senhor Jair e outros lá. Tinha um muito legal antes do senhor Jair, eu não me lembro bem o nome mais. Era legal, eles não conversavam muito com a gente não, porque não podia. As meninas lá fora conversavam com eles, mas eu não fazia muita amizade não, porque eu não tinha nem tempo, muita gente não tinha tempo de fazer amizade. Eu sempre participava do Natal e Ano Novo. Eles sempre faziam uma festinha prá gente, mas não tinha esse negócio de tirar retrato não, porque era mais difícil. Hoje não, né? Tem celular. Naquela época não. Às vezes iam cantores lá para cantar prá gente. Por exemplo, esse menino...como é que é o nome dele? Um moreno que canta quase como Caubi. Aguinaldo. E foram outros lá no dia da festa, cantando prá gente, fazendo serenata, muito bacana, a gente gostava.

Eu não fui casada não, eu morava com um rapaz, mas nós não tivemos filhos, então, a minha vida era meio vazia, mas eu não queria pegar uma criança qualquer, tá entendendo? Não é questão de orgulho nem nada não. Eu ficava pensando que só ia pegar uma criança para criar por necessidade, não para dizer que eu sou mãe,

8 Rua Alexandre Mackenzie, no centro do Rio de Janeiro, era o prédio principal das telefonistas.

mas para ajudar. Aí calhou da minha tia ficar doente e o caçulinha dela já tinha sete aninhos, seis anos, tava na escola, mas nada de ir à escola. Às vezes deitava na cama dez, onze horas da noite para dormir e eles estavam gritando por aí, não sabiam onde o garoto estava e minha tia doente. Aí eu falei: “eu vou pegar esse menino.” - “Tia, a senhora não quer me entregar o Renato César prá mim, não?” - “Mas como?” - “Tem dia que onze horas da noite vocês estão gritando e essa criança está jogada pela rua. Como é que a gente vai fazer? Ele tá pequenininho ainda, tia. A senhora não pode cuidar.” - “Mas o meu caçula?” - “Por ser caçula mesmo. A senhora gosta dele? Dá ele pra mim.” - “Então, leva.” Aí eu acabei de criar ele, mas não passei para o meu nome. Aí a filhinha dela, que era muito ajuizada pega uma gravidez com catorze anos. Aí ficaram todos malucos com ela. Doidinha, doidinha. Muito boazinha a garota, mas era fogo. Sempre tem que nascer um assim, né?

Aí ganhou o neném e a tia Izabel, essa que era doente, a mãe do Renato César, registrou o menino como filho deles, naquela época, né? Ela não queria que os outros soubessem que ela tinha filho, e a criança não tinha pai, nem ela sabia quem era o pai da criança, ou sabia e não podia falar. A tia Izabel registrou o garotinho, mas quando ele estava com três aninhos ela faleceu. Só que antes ela falou para a filha: “você vai dar esse menino para Edite criar e batizar, porque na minha falta quem vai tomar conta dele é ela.”

E assim foi feito. Me deram o menino, batizei com o meu irmão. Não sei se essa época eu já... eu já estava com o meu marido, já. Eu não sei porque eles quiseram dar para o meu irmão também, e meu irmão era muito amiguinho da minha prima, aí foi quando nós batizamos. Aí, ela veio a falecer, o tio arranjou uma menina lá, mas não deu certo e pegou essa criança e mandou lá para o estado do Rio. Eu falei: “tio, venha cá! Eu tenho o direito de tomar conta deste menino, o senhor não pode, tem que trabalhar, o senhor arranja estas meninas por aí e ninguém cuida do garoto direito. O senhor não quer passar ele para o meu nome?” - “O que é que eu vou fazer, né?” - “O senhor me dá? Concorda de eu ir lá em Barra do Pirai buscar o menino?” - “Sim.”

Eu fui lá, tava na casa de um irmão dele e trouxe para a minha casa, botei no jardim, e fomos assim.

Ele [o marido] ajudava. Se eu chegasse tarde, se eu dormisse fora, ele dormia com as crianças. Se eu ia sair, por exemplo, seis horas da tarde, se eu entrasse meio dia e quarenta e cinco, e saísse dezoito e quarenta e cinco, ele chegava mais cedo. Ele trabalhava no DER [Departamento de Estradas e Rodagem] lá perto de casa. Chegava em casa dava banho nas crianças, fazia comida, e nesta época eu acho que a gente não tinha chuveiro, eu acho que não. Eu, quando eu chegava em casa, tinha até água quente para eu tomar banho. Fazia a comida, as crianças chamavam ele de pai, era assim, sabe?

Não, a gente quase não tinha oportunidade de conversar muito sobre a nossa vida não, entendeu? Não tinha tempo de conversar muito, só quando era muito íntima, aí falava uma com a outra, mas eu não tive muito essa coisa de ser íntima não.

Eu acho que o que marcou minha vida foram as duas crianças e o meu marido, por me ajudar - que não era filho dele, eram meus parentes as crianças, né? Todos dois eram bem dizer primos, primo e irmão, o outro já era primo e sobrinho, afilhadinho que hoje tá com 37 anos. Eu acho que o que mais marcou a minha vida foi esta época, naquela luta que a gente tinha, né? Não pensava em nada, só pensava em criar as crianças, de progredir, de fazer isso e fazer aquilo.

Puxa! Como vale! Olha, minha filha, graças a Deus! Deus me deu dois filhos maravilhosos, além de tudo, não têm mau costume nenhum... criados, bem dizer, sozinhos, porque a gente trabalha fora e eles iam para a escola, voltando sozinhos. Eu sei que graças a Deus, até hoje eu agradeço muito a Deus pela benção que ele me deu, porque tanta gente aí que luta, luta, luta com os filhos e quando vê os filhos estão fazendo a maior bobeira.

Trabalhei trinta anos mesmo. Eu não sei nem te explicar, foi uma coisa muito boa, muito gratificante mesmo. Eu acho que a convivência, eu deixar a minha vida em casa, o de casa deixar em casa, na rua deixar na rua, e do serviço deixar no serviço. Às vezes eu chegava a sonhar. Quando eu estava com muita luta, eu via assim muitas frases difíceis, eu pegava as frases, levava para casa, decorava no trem, decorava em casa, chegava até sonhar, porque não podia dar falha, a gente tinha que [tá] fininha naquelas coisas.

Maria Neide de Gonçalves Mesquita⁹ :
“Foi a melhor época da minha vida. Tem muita história.”

Eu só tive um emprego, que foi esse na CTB. Em 69, muito tempo! Eu tinha dezessete e ia fazer dezoito anos quando eu entrei. Eu fiz prova, fiquei em uma fila de duas mil pessoas, enfrentei concurso, passei, nada foi fácil. Eu entrei como mensageira. É, como mensageira. Era um trabalho interno, que na época se fazia até completar os dezoito anos. Quando eu completei os dezoito, fiz prova para telefonista A, passei e aí fui fazendo os cursos e galgando, chegando até a consultoria. Fiquei mais ou menos uns quatro anos, quatro a cinco anos como telefonista.

Quando eu trabalhei como telefonista era uma coisa, era um trabalho totalmente diferente da consultoria. A telefonista é atendendo as pessoas e fazendo as ligações. Tinham dois tipos de telefonistas, tinha telefonista do 102 e telefonista do 101, que era interurbano. Eu não sei se hoje ainda funciona desta forma, eu creio que não, né? E eu, então, atendia os clientes e fazia as ligações. Geralmente, 80% das ligações era para São Paulo. Na época não tinha DDD, depois é que foi implantando o DDD, DDI¹⁰ e etc.

Olha, a história é tão longa, mas eu vou tentar resumir prá vocês, tá?

⁹ Entrevista realizada em 27/06/2011, na sede do Sinttel/Rio por Maria Cristina Rodrigues e Lucilia Aguiar, com filmagem feita pela equipe do Portal Sinttel/Rio.

¹⁰ DDD – Discagem Direta à Distância; DDI – Discagem Direta Internacional.

Nossa família, meu pai, tinha uma situação razoável, eu morava em Botafogo, na Zona Sul, era filhinha de papai, surfista e etc, eu e meu irmão. Meu pai era da Bahia e a renda dele era cacau, e houve uma praga, veio uma praga, na ocasião, nas plantações e resumindo: papai, de empregador, passou a empregado. E ele era uma pessoa muito íntegra e perdeu tudo porque tinha que pagar a Caixa Econômica. Os empresários faziam os empréstimos e pagavam a Caixa, né? E o que aconteceu? Não tinha como pagar, porque deu a seca, acabou com tudo, uma tal de bruxa de não sei o que...eu era muito pequena, né? E acabou. O que o meu pai fez? Ele tirou os imóveis, e foi vendendo para pagar as pessoas e pagar a própria Caixa - na época tinha um outro nome, mas era com se fosse a Caixa Econômica. Resumindo: meu pai perdeu praticamente tudo, até em grande parte pela integridade dele. Alguns amigos conseguiram se reerguer, mas de uma outra forma. Ele sempre foi uma pessoa muito correta, uma pessoa muito cristã, então, ele perdeu tudo. E os filhos dele, nós somos cinco mulheres e três homens, e eu era a caçula, pequenininha, né? Na época, minhas irmãs - eu tenho irmãs de oitenta anos, setenta e sete anos - não trabalhavam ou estudavam. Eram do lar, bordavam, faziam aquelas coisas, né? E eu tive algumas irmãs que estudaram, são aposentadas do tribunal de justiça, moram em Santa Catarina, em Florianópolis, outras são do lar. E aí, o que aconteceu? Papai viajava muito, papai ficava no Sul da Bahia e nós morávamos aqui em Botafogo. Nós o respeitávamos muito. Sabe aquela coisa de pai? Mas pai amoroso, né? Mas tinha que ter respeito. Nós, brigando em casa quebramos a televisão, ou seja, era uma televisão Times Square, preta e branca, na época. Todo mundo que tinha televisão era uma coisa, já era grandes coisas e eu brigava muito com o meu irmão, que temos uma diferença muito pouca de idade e eu fui prá frente da televisão e ele veio com o cabo de vassoura e quebrou o vidro da televisão. Minha mãe simplesmente falou: olha só! (Eu só estudava e o meu irmão só estudava. Estudava na [escola] Francisco Alves, ali na rua da Passagem. A gente tinha uma vida maravilhosa). Aí, conclusão, minha mãe falou: “olha, eu não vou contar para o seu pai, mas em compensação vocês vão trabalhar para quando o seu pai chegar ter uma televisão no lugar.” E aí?

Nisso, a minha vizinha que eu não sei o nome, que eu nem me lembro mais, ela falou: “na CTB tá abrindo as inscrições e tal, vamos lá?”

Eu nunca tinha vindo no Centro da Cidade, eu não sabia o que era o Centro da Cidade, minha vida era Botafogo e Copacabana. Atravessava o túnel onde tem o Rio Sul¹¹ ali, praia e estudar, só isso. E ela falou: “vai, vamos lá!” Eu não sabia vir na cidade, eu nunca tinha andado de ônibus, entendeu? Foi um negócio assim que dava para fazer um livro.

Ela me trouxe aqui, que era muito amiga da minha mãe e tal, ela gostava muito de nós, aí veio, e fiquei naquela fila, apavorada, nunca tinha andado de ônibus. Peguei o 484. Prá você ver, eu gravei até isso. O ônibus vai para Olaria. Aí vim, ela ficou comigo, me deixou na fila e me inscrevi. Quando chegou a minha vez o rapaz que me atendeu falou: “olha, você para telefonista não, porque você ainda

11 Shopping Rio Sul, localizado no bairro de Botafogo, no município do Rio.

tem dezessete, não pode, só com dezoito.”

Aí eu chorei, eu contei prá ele porque é que eu estava. Ele falou: “você vem aqui amanhã e você vai ficar como mensageira e quando você fizer os dezoito anos - que faltava pouco - você faz prova para telefonista. E meu irmão, mais novo do que eu, nunca tinha trabalhado. Aí arrumamos uma farmácia prá ele, na General Polidoro¹² para ele trabalhar. Ele tinha catorze anos, mais novo do que eu.

Na época, quem trabalhava na CTB era aquela coisa, uma empresa estatal!¹³ Aí eu fui, essa senhora fez o crediário, compramos a televisão e botamos no lugar e papai soube depois da história. E aí eu comecei a trabalhar, e era na Alexandre Mackenzie. Uma coisa que me apavorava. Todo dia eu chegava na mesa da chefia dizendo que eu ia embora, porque eu não entendia como era aquilo, como que falavam as pessoas, aquelas meninas com aqueles aparelhos, aquele monte de pegas, um negócio de louco, que hoje eu acho lindíssimo. Eu chegava e dizia que ia embora e eles diziam: “não, você não vai e tal.” Eu fui ficando, fui ficando e nessa de ficar fui me destacando, e fazia serviços não só de telefonista como depois de telefonista chefe, atendia como telefonista, de encarregada e dali não saí mais e fui fazendo prova, fazendo prova.

Hoje a gente diz que na época era um processo muito arcaico. Hoje, mas na época era o que tinha de melhor. Porque era CTB e era uma coisa assim assustadora, pela quantidade de telefonistas, de pessoas juntas, porque eram fileiras de cinquenta telefonistas. Aquelas fileiras! Então, aquilo tudo te apavorava. Para uma pessoa que nunca tinha trabalhado e não sabia o que era trabalho e tinha uma boa vida, como eu tinha! Mas aquilo tudo, prá mim, foi experiência e que como eu te digo: foi a melhor época da minha vida. Tem muita história. Ali você aprende a conviver, a conhecer melhor o ser humano, pelo excesso de pessoas de níveis diferentes. Na época, eram muitas pessoas que estavam ali trabalhando e estudavam, eram normalistas, tinham dois empregos. Pelo horário te dava esta flexibilidade de ter dois empregos. Eu, no início, eu pegava cinco e meia da manhã. Eu estudava, eram cinco horas de trabalho, cinco horas e meia, e saía onze e meia, quinze para o meio dia. E como era Companhia Telefônica Brasileira, eles ali tinham refeitórios.

Agora, era um regulamento muito triste. As encarregadas e as chefes, né? Até porque era muito rígido, o regulamento. Porque naquela época, telefonista, sabe, não era muito...como é que se diz? As pessoas falavam: telefonista? Não! Eu não quero que seja telefonista. Não sei se é porque fala muito, principalmente telefonista de empresa, né? Que tem aquela coisa de estar atendendo e estar lidando com as pessoas. Então aqui, ela era canadense, a empresa. Então, o regulamento era muito rígido, muito rígido.

12 Nome da rua no bairro de Botafogo.

13 A CTB não era uma empresa estatal, mas como a entrevistada permaneceu ininterruptamente no trabalho durante a transição entre uma e outra, a ideia da empresa estatal pode ser explicada nessa perspectiva.

Nós, antes de sentarmos nesta mesa para atender as pessoas, os usuários, nós íamos fazer cursos lá dentro e nós tínhamos toda uma fraseologia para atender essas pessoas, não se podia sair dessa fraseologia. Eu tenho até um exemplo muito engraçado. Depois eu fui trabalhar de zero hora. Pegava zero hora e saía cinco e meia da manhã, porque eu tive dois empregos e eu estudava, então eu conciliava isso tudo. Feliz da vida! Estudava, tinha dois empregos e zero hora eu ia trabalhar. Então, nós tínhamos um grupo de amigas, você fazia muitos amigos, inclusive a Glória Maria¹⁴ trabalhou comigo, ela trabalhou um período comigo, quando ela começou a estagiar na Globo. Então, nós fazíamos um grupo de amigos, geralmente quem pegava de zero hora às cinco e meia, eram as pessoas que faziam Direito... a maioria fazia faculdade, né? Então, a gente sentava no banheiro lá em cima, tinha um banheiro enorme, uma coisa assim...e nós não podíamos, porque era tudo um regulamento muito grande. Você chegava, tinha que chegar e colocar sua bolsa no local, botar seu crachá, você já começava tudo da portaria, né? Tinham homens também no local mas não tinha essa liberdade que a gente tem não, se conversava, mas muito pouco. Ali dentro era muito regulamento e você tinha que seguir aquele regulamento. Hoje eu vejo que era até necessário devido a quantidade de pessoas trabalhando, de mulheres trabalhando, então... Por turno, mil, mil e quinhentas pessoas. Eu calculo isso. Era muita gente, era uma rotatividade muito grande, entrando e saindo. Teve um episódio até muito engraçado, pois neste horário de zero às cinco e meia não ficava qualquer telefonista, né? Ele era um horário muito concorrido. Porque era um horário que você tinha o dia todo para estudar, fazer tudo e zero hora é aquele negócio, eram poucas telefonistas, a quantidade era bem menor neste horário de zero às cinco e meia, mas nesse horário é que a elite na época falava muito, né? Não só elite, como artistas e etc. E a gente não podia ouvir ligações, era proibido, então, quer dizer, ficava um número pequeno de gente, tinha todo um regulamento.

Então, teve uma ocasião até que foi muito engraçado. Eu atendi um cantor, ele tinha prazer em se identificar, aquele cantor que gostava de se identificar. Aí ele falou que queria falar com Minas, uma cidade de Minas, queria falar. São Paulo era direto. Você teclava e São Paulo já atendia, tava pronta a ligação. “Pode falar, favor falar.” A pessoa tá falando e ali contando os minutos. Mas se você pede uma ligação para Governador Valadares, por exemplo, para chegar a Governador Valadares, passa por várias localidades. - “Iracema, liga não sei o que.” - “Rio?” - “É, Rio.” - “Liga não sei o que...” E aí tinha demora, então, existia um quadro de demora para estas localidades com quatro horas, três horas e tal. Então, uma pessoa: - “Eu quero falar prá Governador Valadares.” Aí você olhava no quadro, anotava o bilhete dele todo, o número do telefone, o nome da pessoa e tal e tal: “Haverá uma demora de quatro horas e chamarei depois.” Então, ali eu fiz o início, mas quem vai dar a continuidade não seria eu. Porque tem uma outra posição escrito: Governador Valadares, GVS e ali tem uma pessoa específica com filas de bilhete para atender dentro daquele horário. Dependendo da localidade eram assim duzentas, trezentas, quinhentas ligações. E existia o escritório da telefonista chefe, ou seja,

14 Repórter da Rede Globo, que trabalhou durante um período como telefonista da Telerj.

que eram telefonistas mais gabaritadas para atender no lugar da telefonista chefe, no caso de eventuais reclamações ou prioridades, né? E este artista nunca me foi simpático, entendeu? Minha mãe curtia, mas eu tinha uma verdadeira antipatia por ele. Aí o que é que acontece? Ele liga e diz: - “Telefonista, aqui é fulano.” Eu ignorava: “pois não.” - “Quero ligação para não sei prá onde e tal e tal. Sabe quem tá falando?” - “Não, Senhor.” - “Aqui é fulano de tal.” Aí ele começava a cantar e eu dizia: “haverá uma demora de quatro horas, eu chamarei depois.” - “Sabe quem tá falando?” - “Haverá uma demora de quatro horas, chamarei depois.” Aí a gente virava a chave e as amigas, as colegas do lado diziam: “a mala tá aqui, aquele cara tá aqui.” Aí você pegava o bilhete e botava atrás da cadeira que era a mensageira, que era a minha menina, que levava para aquele local de Governador Valadares. Coincidentemente, eu fui lancha - todos tínhamos quinze minutos. A gente tirava o aparelho e ia lancha. Nisso, eu tô lá lanchando, quando eu volto do descanso eu não sou obrigada a voltar prá mesma posição, eu vou correr a outra de lanche, e coincidentemente eu caí no demorado, que era o nome do negócio, naquela mesa. E um monte de bilhete, só reclamando... ligação que era urgente, mas a gente dava prioridade, era por ordem de horário e prioridade das reclamações que vinham da telefonista chefe. Caso de doença, não sei o que, a gente dava prioridade. Eu tô ali fazendo as ligações e um monte de reclamações dele e eu botando lá. Daí a pouco eu saí daquela posição, porque eu também sabia trabalhar na parte de defeitos. Aí - eles me chamavam de Maneide. Meu nome é Maria Neide e chamavam de Maneide. Falaram: “Maneide! Corre lá no defeito que fulano vai descansar.” - “Tá legal.” Eu fui prá lá porque eu já sabia, aprendia muito rápido, eu tinha aquela facilidade de aprender e ficava no defeito e saí da posição. Nisso, a minha encarregada falou: “Neide, Maneide, corre na telefonista chefe agora prá fulana descansar.” Era aquela coisa, eu sentei e nisso que eu sento, eu falo: “Escritório da telefonista chefe, boa noite!” - “Telefonista, quem tá falando aqui é fulano de tal, é caso de morte da minha mãe, eu preciso urgentemente falar com Caratinga.” - “Pois não, tal, tal, assim que for possível será providenciado, dentro da norma.” Mandeí o bilhete pra lá, na posição de Caratinga. E muita gente já tinha implicância com ele mesmo, mesmo sendo caso de morte, mas se tinham outros casos de morte ele tinha que ficar lá embaixo esperando.

Tá bom, mandei o bilhete pra lá, daqui a pouco chegou a menina do lanche e sentou no meu lugar e o encarregado: “Maneide, vai lá para Governador Valadares que você é muito rápida, vai lá e tal.” Tinha que ser eu. Era o homem. Aí nisso, chegou a vez dele: “Sr Fulano, é chamada para Caratinga, Governador Valadares.” - “Pois não, telefonista, urgente que é caso de morte.” Eu falei com a outra telefonista: “eu acho que a mãe do cara deve ter morrido.” Porque a mãe é que morava lá. “O negócio tá feio aqui.” E ela me disse: “tá bom.” Aí não completava a chamada, não completava, dava ocupado. Eu dizia: “a linha está ocupada, chamarei depois, haverá uma demora de uns trinta minutos e chamarei depois.” E atendemos os outros. Daí a pouco, outra reclamação dele, que “era caso de morte, caso de morte.” Aí eu liguei para Valadares para ligar para Caratinga. Quando a pessoa atendeu, a mãe atendeu, eu falei: “fulano, pode falar.” Aí eu virei a chave, quando você vira a chave você ouve, e ele falou: “oi mãe! Tudo bem? Eu estou te ligando porque amanhã eu

vou para sua casa e é para você matar aquele porco.” Era caso de morte do porco. É triste, né? Quando eu vi, eu fiquei prá morrer com aquilo, tá entendendo? Aí quer dizer, não tinha mais como eu cortar. Até poderia, mas eu não ia fazer isso. Ele falou com a mãe dele, daí a pouco acabou a ligação, aparece a luz acesa, eu desliguei. Aí ele: “Telefonista! Telefonista! Muito obrigado, muito obrigado. Olha eu vou mandar ingresso pra você ver o meu show.” Eu disse: “Boa noite.” E desliguei.

Então, existiram vários casos engraçadíssimos! Quando eles ligavam à noite eles gostavam de saber quem tava falando. Pessoas tristes, com problemas de depressão, eles ligavam e diziam: “telefonista, conversa comigo. Eu tô assim, assim, assim.” E você ficava triste porque você não podia fazer nada por aquelas pessoas. Então, houve casos assim, a pessoa dizendo que estava altamente desesperada e tava sozinha. Era uma coisa contra o regulamento, mas eu pegava o telefone e depois ligava prá aquela pessoa e batia um papo. Eram velhinhas, uma que morava em Copacabana, sabe? E eu dizia: “o que é isso? Você não vai morrer.” Tinham artistas também. Tinham os artistas que a gente gostava também e aquela menina, a Eliana Pitmam, na época ela fazia muito sucesso. Hoje não, eu nem sei se ainda tá por aí. Ela, na época, ela fazia muito sucesso e falava assim: “telefonista!” Ela já conhecia até a voz da gente e dizia: “eu tô com você. Telefonista, você gosta de lagosta? Vou mandar lagosta pra você.” E na época, né? Lagosta era uma coisa...e eu perguntei: “o que é lagosta?”, para uma amiga. E realmente ela mandou umas caixas assim, tipo exportação, aquela coisa toda de lagosta, você tá entendendo? Então, quer dizer, foi um período muito bom, histórias tem muitas.

Dormi muito, excelente! As camas eram importadas, eram canadenses, as xícaras, muito limpo e tinha a supervisora. Você não podia ficar com a luzinha acesa até tantas horas, porque ia deitar...porque às vezes, quando eu pegava de dezessete e trinta a meia noite, aí você não era obrigada a dormir, mas caso acontecesse qualquer coisa, tem o dormitório e você poderia dormir, né? Porque às vezes, se acontecesse alguma coisa, a empresa se resguardava. Você tinha todo o conforto que às vezes em uma casa de uma funcionária não tinha. Comida de primeira qualidade, dormitório, refeitório, armários, sala de televisão com televisão enorme, você tinha muito conforto ali. Banheiro, prá você trocar de roupa. Eu, várias vezes tomei banho, que eu saía de um emprego para outro, você tá entendendo? Então, quer dizer, era tudo de primeira. Tinha o dormitório prá mais, eu calculo que cinqüenta camas, era muito grande o dormitório, tudo muito limpo. Aquele dormitório era assim: se você saísse dez e meia da noite, você não podia dormir não, existia toda uma relação das pessoas que estavam trabalhando. Era uma opção sua, porque as pessoas moravam muito longe, pegavam trem, etc. Algumas iam para casa, maridos pegavam, outras não. Nós dormíamos lá, né? Eu tinha o hábito de ler muito, então, na época eu me lembro que eu lia um livro que eu chorava muito: Capitães de Areia. Que eu tinha que fazer um trabalho do colégio, e eu lia muito e chorava muito. É uma história triste, não sei se vocês já leram. Eu chorava muito e fazia amizade com todo mundo, todo mundo me adorava. Aí a responsável pelo dormitório chegava prá mim e falava que “não podia ficar com a luzinha acesa porque atrapalhava outras pessoas.” Ela dizia: “Desliga esta luz!” – “Eu tô lendo.” – “Tá chorando porquê?” – “Porque o livro é muito bom, deixa eu ler mais um pouquinho.”

Precisavam de pessoas para trabalhar um corte, um grande corte, ou seja, um subnúmero, mudança de número no Rio de Janeiro. Aí passou um chefe lá, alguém que eu não me lembro, e ele estava atrás de mim, me vendo trabalhar. E ele ficava impressionado com a minha rapidez - eu tinha uma média de seis ou oito pegas, né? Eu era muito rápida, então, diziam sempre: “Maneide! Senta lá na primeira.” Eu trabalhava e eu gostava, sempre gostei. Aí, ele me vendo ali trabalhar ficou impressionado, aí pediu se eu poderia ir trabalhar no corte. Aí vem a Dona Lola, eu lembro, era minha chefe que eu adorava - arrumava os meus horários, porque eu tinha que estudar e às vezes você pegava um horário que não dava prá você estudar, então dependia da chefia você arrumar uma troca e ela procurava a troca prá mim. E dizia: “olha, consegui uma troca prá você, tá, minha filha? Continue estudando.” E aí eu fui. E ela disse: “Vai minha filha, porque de repente seria a sua chance, a sua oportunidade aqui. Vai!”

Eu não queria ir de jeito nenhum, pelas amizades, aquela coisa toda. Eu assim, eu saía muito, né? E aí, eu não queria ir, mas depois eu fui para este setor e trabalhei muito tempo no corte, na Beneditinos¹⁵. Na Beneditinos, na parte de designação de números, aí já era mais ligada à área comercial. Eu trabalhei ali, acabou o corte e eles queriam, me convidaram para trabalhar na loja. Eu fui um período, mas não era...não gostei. Gostava porque lidava com o público, mas lidava com aqueles corretores, na época daquela venda de telefones. Aí, dali, fiz prova para o escritório, eles queriam porque queriam que eu ficasse no escritório e aí eu fui fazer prova. Eu virei para esse chefe e falei: “olha só, como é que eu vou fazer uma prova se eu não sei datilografia?” Na época era datilografia. Ele disse: “não, mas você vai, você vai fazer prova.” O que é que eu achava? Eu falava para as minhas amigas: “ele tá mandando eu ir é porque ele vai me botar lá dentro. Se eu não sei, eu não sei nada de datilografia...” Ele dizia: “mas você vai.”

Fiz a prova de português e matemática, passei. E fui para a datilografia, Remington na época, né? Aquela coisa toda e fui fazer a prova, mas eu cheguei lá, me deu uma crise de riso, centenas de pessoas fazendo a prova e a minha amiga Vera, falava assim prá mim: “tudo o que eu fizer, você vai fazer.” Aquela coisa de colocar o papel, naquela máquina obsoleta. Botava o papel, isso e aquilo outro, e dá o texto prá você. Eu comecei a catar milho, mas eu não achava o P, e eu comecei a rir. Eu falei: “puxa! O que eu estou fazendo aqui?” Gente dando cento e oitenta e eu falei: “Vera, onde está o P?” E aí acabava o tempo e entregava o papel lá, tá entendendo? Daí a pouco, mandavam fazer uma tabela. Aonde tinha um pedacinho de régua teria que prender a máquina para não correr, entendeu? A máquina de datilografia. Aí eu não consegui fazer aquilo ali e comecei a rir e o cara veio e tirou a minha prova. Eu cheguei lá e falei: “Drº Paulo, eu não passei. Impossível!” Eu ri, foi cômico! Aí eu falei: “agora eu vou ver se realmente eu vou.” Mas na realidade, prá você entrar na Telerj, na CTB, você tinha que passar mesmo. Lógico que tinha sempre um ou outro, mas era difícil. Aí eu não passei, tudo bem. E ele disse: “deixa, que na próxima você vai ficar aqui.” Aí me convidaram para ser inspetora. Aí eu fui

15 Rua Beneditinos, no centro do Rio de Janeiro.

pra lá, fiz prova, passei, fiquei vários anos como inspetora e foi um dos serviços que eu mais me identifiquei.

Visitando. Nós éramos na Beneditinos¹⁶, depois fomos para a Rio Branco¹⁷, porque cresceu muito, eram várias inspetoras e nós visitávamos as empresas, dando instrução às telefonistas, dando toda uma consultoria nas empresas. Na época não era consultoria.

Olha, eu, Neide, nunca tive problemas, tá? Agora existia um problema assim...uma certa...às vezes era incompatibilidade. Eu acho que prá tudo você tem que saber falar, tem que saber pedir. Não é porque você está em um cargo maior, que você vai se prevalecer daquilo, então, eu sempre fui dessa teoria, eu fui criada dessa forma, dessa teoria, que não é desta forma, pisando nas pessoas que se sobe na vida. Então, eu dentro da empresa eu só fiz amigos. Nós éramos inspetoras, deviam ser umas trinta ou mais, porque nós atendíamos Rio, Zona Sul, Zona Norte e Centro da Cidade. Depois foram distribuídas, várias inspetoras só trabalhando com a Zona Sul, várias com a Zona Norte e eu fiquei, optei pelo Centro. Tinham homens, porque na seção eram várias mulheres e alguns homens. Mas não que eles fizessem o nosso serviço. Eram chefes, sub chefe de setor, chefe de seção, era onde eles designavam as empresas, quem ia visitar as empresas: Mesbla, Slopper e tal, eram divididos os serviços.

Se eu for responder por mim, eu te diria que eu não chefiar, não passei a chefiar um setor logo quando eu fui porque eu não quis, porque eu adorava a rua, o serviço externo prá mim me fascina - visitar clientes, conhecer gente nova, Empresas, Bancos que eu nem sabia. Um exemplo prá você: o Banco Pactual. Tem pessoas que nem sabem que existe esse Banco. Era um Banco que não tinha agências e que eu dava consultoria a este Banco, que para entrar não era qualquer pessoa que entrava, você tá entendendo? Eu ampliei esta mesa telefônica, eu botei DDR, botei DDD, tudo, troncos e etc. Então, eu gostava disso, dessa interação.

A empresa era uma empresa de telecomunicações, uma CTB, uma Telerj, né? Ela não poderia ficar parada no tempo com as tecnologias. Mas prá isso ela tinha na 02 de Maio¹⁸, um setor onde nós fazíamos os cursos: vinham pessoas da Siemes, da Nokia, pessoas até do exterior, para dar cursos pra nós, então, ela realmente, investia na capacitação dos funcionários dela. Quando começou a onda de privatização, já começou a preocupação. E começou, dentro da empresa, aquele negócio, como se diz assim: de caírem as pessoas. Os engenheiros, a alta cúpula. E quando eles caíam, prá onde é que eles iam? Eles iam todos para a consultoria. Pessoas que eu fiz amigos, pessoas que eu nunca ouvi falar, tá entendendo? Que

16 Rua Beneditinos, no centro da cidade do Rio de Janeiro, onde funcionava um dos prédios da TELERJ

17 Av. Rio Branco, também no centro do Rio, onde se localizava um dos prédios centrais da TELERJ.

18 Rua 02 de Maio, no bairro do Jacaré, zona norte do Rio. Neste prédio funcionava um dos maiores centros de formação da Telerj.

trabalhavam na Presidente Vargas, alto nível, aquela coisa toda, iam perdendo os cargos e iam para a consultoria. E dali, eu ensinando o serviço a eles. Eles saíram comigo, mas foi muito bom, foi uma interação muito grande, porque eles vieram de uma área totalmente diferente. E saíram conosco e se apaixonavam pelo serviço. E ficou uma interação muito grande porque na época, né? O computador! Laptop! Eles vinham de laptop, aquela coisa toda, e nós...eu sinceramente, sempre tive computador na minha casa, por causa das minhas filhas. Era uma coisa que eu tinha uma apatia a computador, sabe? Minhas filhas diziam: “Mãe! Olha aqui!” Eu dizia: “Não, não, não.” Eu só trabalhei em computador na Telerj vendo as minhas planilhas. Eu não saía daquilo, era o meu trabalho ali, minhas planilhas, meus clientes... saiu dali, eu desligava aquilo ali e não queria nem saber de mais nada.

Era um clima tenso, era um clima tenso. Foi o seguinte: começaram as demissões, então, era assim: eu estava chefiando um setor, um sub setor e eu ia ser promovida e todo o final do expediente tinha reunião prá gente designar as pessoas que teria que mandar embora. Foi um sofrimento muito grande, prá mim aquilo ali foi tortura, né? E você lidando com todas as pessoas, sabendo dos problemas das pessoas: mãe solteira, menino estudando, faculdade, isso e aquilo outro. E ter que selecionar? Eles diziam: “tem que mandar embora, tem que mandar embora!” E as pessoas tensas do lado de fora, você sabendo que...às cinco horas, a gente ficava: “o navio vai passar”... e começou a fase da demissão, aquela coisa toda. Dava uma parada e depois começava tudo de novo.

Um belo dia nós estávamos trabalhando na consultoria - a gente já estava na Alfândega 214, o prédio que era só consultoria, né? Daí a pouco... meus chefes lá eram muito meus amigos e tal, e disseram: “Maria Neide, a situação tá crítica!” Porque aí foi Minas que comprou e Bahia, aquela coisa de privatização toda e tal. Mas nós achávamos que nós...eu, por exemplo, eu não seria mandada embora. Você tá entendendo? As pessoas falavam: “Maneide, fica tranqüila, porque todos aqui podem ir embora, mas você não. Como é que vai sobreviver isso aqui?” E eu brincava dizendo: “gente, não é por aí que a banda toca, não.” Eu, preocupada com as pessoas que tinham vinte anos, dezenove, oito anos. Garoto novo, com quatro anos, você tá entendendo? Eu preocupada com esse povo e eles preocupados comigo. Eu falei: “gente, se eu for agora eu já posso me aposentar, eu saio pelo menos aposentada. Gente, para com isso!”

Um belo dia o chefe chama e falou que nós tínhamos até o dia seguinte para colocar no computador e colocar se queria ir embora ou não. Se aceitava aquela proposta do PDI, aquela coisa, se aceitávamos aquilo ou não. Do nada, de um dia para o outro! Olha a cabeça de nós todos ali dentro, como é que ficamos? Eu disse: “gente! O que é isso? Amanhã?”

Eu cheguei em casa, conversei com o meu marido, ele já sabia mais ou menos, porque eu chegava em casa e sofria muito, eu fiquei depressiva de ver o pessoal indo embora, aquela coisa toda. Aí conversei com o meu marido. Eu disse: “Olha, o que é que você acha? Eu vou botar o sim.” Ele falou: “eu não vou botar sim, eu não vou

me envolver, porque quem trabalhou os trinta anos foi você. Se eu der uma opinião e acontecer algo contrário eu sei que você vai me culpar para o resto da vida.” Sabe aquela coisa de marido? Ele disse: “o que você fizer, tá ótimo.” Eu cheguei lá, os meus amigos, o Lessa, o pessoal, né? Vocês não devem conhecer. O Lessa era até professor da FAETEC¹⁹ e tal, e disse: “Maneide, eu já botei sim. Maneide, não pensa duas vezes, não.” Aí eu fui para o meu chefão, aí fui lá e perguntei: “o que você acha?” Ele falou: “Neide, é complicado, eu preciso de você, mas eu não sei nem se eu estou seguro.” Foi o que ele falou. Eu fui lá e apertei o negócio, assim. No dia seguinte, quando nós chegamos, a gente já foi convidado a retirar tudo e ir embora. Retirar tudo, tá? Você pegar uma sacola, abrir a sua mesa - eu tinha uma mesa enorme - pegar aquilo tudo e a partir do dia seguinte, entregar o crachá e você não entrava mais na empresa. Fui embora. Aí você vê os acontecimentos: pessoas enfartando, pessoas depressivas, houve caso de morte, todo mundo sabe. E mais triste foi no dia seguinte você chegar na empresa que você se dedicou e você não poder entrar para pegar suas coisas. Não fui eu, mas acontecia isso. Os amigos, pessoas de idade que vestiram a camisa da empresa e... “eu não posso entrar?” Você vê aquele senhorzinho, aquelas pessoas humildes, reparadores²⁰, gente que vestiu a camisa da empresa.

Muito triste. Então, eu acho que a privatização foi necessária, entre aspas, porque a gente está vendo aí o que aconteceu e a gente entende que as pessoas têm que se aposentar, têm que dar vagas para os jovens. Eu tenho duas filhas que estão correndo atrás, a gente entende tudo isso. O que eu não conseguia entender era esta maneira de tratar as pessoas que vestiram a camisa da empresa por tantos anos!

Eu sempre fui sindicalizada e sempre curtia muito o que o sindicato fazia com relação aos funcionários, que se empenhavam, iam na porta fazer piquetes e quase todas as vitórias, ou seja, os aumentos, todos os benefícios que nós tínhamos, tinha sempre o sindicato na frente. E eu era uma pessoa, na realidade, teve algumas épocas que eu não podia diretamente me envolver. Porque existia uma pressão muito grande, a gente já sabia quando o sindicato ia na porta para reivindicar os nossos direitos e tinha a chefia, aquelas pessoas com aquela mentalidade ainda retrógrada, né? E que não permitiam, que não aceitavam. Então, eles praticamente determinavam: “você tem que vir, vem cinco horas da manhã, entra.” E você, embora a favor do que o sindicato fazia, mas eu também pensava de me envolver e ser demitida. A minha preocupação muito era da demissão, da empresa demitir as pessoas que eles pediam que ficassem. Diziam: “você vem! Você vai ter que vir!” Então, tinha épocas que a gente subia, ia para lugares assim, escadas, porque tínhamos que entrar. Mas, na realidade, eu curtia muito e dava muita força para os meus funcionários que fizessem, que fossem lutar pelos nossos direitos. Eu não lembro de ter havido demissão, mas a gente sentia que as pessoas que participavam, principalmente chefe de setor, pessoas com cargo maior, na realidade, nós que

19 Fundação de Apoio à Escola Técnica do Estado do Rio de Janeiro.

20 Reparadores, também designados IRLAs (Instalador Reparador de Linhas de Assinantes), compunham o segmento de trabalhadores da Rede Externa. Atualmente, esta função é denominada como OSC (Operador de Serviço ao Cliente).

tínhamos determinados cargos, curtiava, apoiava, mas a gente não podia ficar de frente. Até porque a gente tinha uma preocupação, eu tinha uma preocupação muito grande com o meu emprego. De haver caso de demissões. Eu nunca presenciei, mas geralmente as pessoas que participavam, que enfrentavam mesmo, existia sempre uma...a gerência, a chefia, não ficavam satisfeitas, mas nada assim tão...tão forte assim.

Sou casada e tenho duas filhas, e eu fiquei um bom período, dez anos, sem filhos. Eu sempre colocava em primeiro lugar o trabalho e sempre o trabalho. Acho sim, acho que valeu a pena. Talvez hoje eu não sei, mas eu acho que para a época, valeu muito a pena. Dentro da empresa, pela minha dedicação é que eu consegui sair como consultora. Nada foi fácil. Depois de dez anos de casada, eu falei: agora é o momento. Eu tive a minha primeira filha. Na realidade, eu nunca fui assim, do lar. Sempre estudei, sempre trabalhei e nunca fui do lar. Então, meu pai veio a falecer e minha mãe foi morar comigo. Na realidade, a minha mãe é que cuidava das minhas filhas, junto com a empregada. Eu, graças a Deus, sempre tive condições de ter empregada, então, tinha a babazinha das meninas, né? Hoje eu digo, hoje é que eu tô criando, tô curtindo mais as filhas, embora já com vinte e dois e vinte e quatro, mas hoje eu curto mais, porque às vezes eu não lembro, tem fases assim que eu fico assim: “puxa vida, com é que era?” Era muito difícil conciliar o trabalho. Às vezes, saía rapidinho para uma reunião na escola e tinha que ir, as mães tinham que estar presentes, mas graças a Deus, elas foram criadas pelas empregadas e pela minha mãe.

Sempre foi muito presente, até uma coisa muito engraçada, porque ele era mais do lar do que eu. Chegava no final de semana, eu só queria saber de comer fora e ele dizia: “não, vamos fazer uma comidinha.” Ele sempre gostou de cozinha, de temperos, essas coisas assim e com as filhas, na realidade ele foi pai e mãe, porque o trabalho dele era mais flexível. Os meus compromissos na empresa, eu não chegava atrasada. Eu sempre fui muito cumpridora dos meus horários e etc e ele assumia, dava banho...quando viajávamos, os amigos até brincavam muito e diziam: “eu queria ter um marido desse!” Porque ele trocava fralda, dava banho, colocava para pegar sol, ele sempre foi uma pessoa muito presente. Eu acho que quer queira, quer não queira, acho que um pouco de cultura. Porque existia na época, com os amigos, um certo preconceito, achando que a mulher era...mesmo trabalhando fora, tinha que passar, lavar e tinha que cuidar de filhos. E eu acho que na concepção do meu marido, ele não achava isso. Ele sempre foi uma pessoa... nós éramos assim, um tanto liberais pra época, porque a grande maioria dos nossos amigos era muito machista e ele fazia com o maior orgulho, dava banho, limpava, porque eu não tinha muita prática também, e quer dizer, então, nós não tínhamos problemas, mas existia sim um certo preconceito de achar que a mulher era submissa.

Até hoje a gente vê, fala muito em tudo muito liberal e tal, mas na realidade, na prática a situação é outra. Mas eu vejo que já mudou muito, já mudou muito mesmo. Hoje, estes meus amigos, a gente vê que já melhorou muito a mentalidade, já dividem o trabalho e na época tinha até aquele preconceito de que a mulher ganhava mais e tem homens que não aceitavam e eu, graças a Deus, nunca tive

esse problema. Teve períodos da minha vida que ele ganhava mais, depois teve um período na época do Collor, que houve aquele problema, ele tinha uma construtora e basicamente faliu, porque foi aquela situação horrível prá todo mundo, prenderam o dinheiro de todo mundo e tal e ele ficou praticamente a zero. E eu assumi com o maior prazer a casa, tudo, até as coisas melhorarem. Não, porque nós fomos criados a base de diálogo, a família sempre foi assim, desde pequena. Meus pais não tinham muitas instruções, assim, mas eram pessoas muito esclarecidas. Meu pai lia muito e conversa muito com os filhos e isso vai passando de geração em geração e as minhas filhas foram criadas na base do diálogo, até hoje.

Eu estava preparada, entre aspas: “caso venha a acontecer alguma coisa”- aí eu falava – “eu vou fazer alguma coisa, eu vou em uma igreja, eu preciso fazer alguma coisa.” E eu me identifico muito com idosos e crianças e as minhas filhas também, embora jovens, elas têm paixão por pessoas de idade, é impressionante. Então, eu falei: “eu vou sair, vou procurar uma igreja, um lugar porque eu preciso ser útil. Eu não posso ficar em casa porque eu nunca fui do lar.” Fiquei, me aposentei, acordei no primeiro dia – eu morava em frente a estação do metrô e vendo as pessoas naquela coisa toda – e você fica em estado de choque. “O que eu vou fazer? Lavar a louça ou não vou?” Aí eu fiquei seis meses e foi o suficiente prá mim. Eu tava sentindo que parecia que a depressão queria me pegar. Por mais cabeça que você tenha, por mais que você fale: “eu tenho duas filhas, tenho marido, tenho uma mãe e tenho amigos,” entendeu? Não é por aí. Então, eu comecei a ficar um pouco depressiva e aí eu falei: “eu tenho que sair dessa.” Fui a psicólogos. Minha família e o meu próprio marido diziam: “procura um psicólogo para conversar e tal.” Aí fui, fiquei um período no psicólogo e depois eu dei um basta, eu mesma falei, cheguei e acordei um dia de manhã e falei: “eu tô pagando tão caro e não é isso que eu quero.” Eu, de frente para o espelho, falei: “eu tenho que dar um jeito na minha vida.” Aí fui, não fui mais à psicóloga e resolvi dar uma virada. Joguei os remédios fora, que eram muitos os remédios que eu tomava, antidepressivo, e dei uma virada na minha vida. Foi quando eu vim aqui no sindicato. Eu vinha muito pouco, vinha quando tinha que assinar alguma coisa [ações, processos] aqui no sindicato. Encontrei algumas amigas aqui no sindicato e disseram: “eu tô aqui.” Aí, foi quando tinha aqui dentro do próprio sindicato a cooperativa, a CONSATEL²¹, que tinha cursos e nós implantamos vários cursos. Estavam sendo implantados vários cursos de instalador/reparador etc. Diziam: “vai lá! Puxa vida! Vai, vai.” Eu falei: “não, não vou não.” E elas diziam: “vamos, vamos lá.” Eu vim com uma amiga, ela até trabalha aqui, a Jane. Acho que é no jurídico. “Vamos lá, Maria Neide!” E eu fui. Cheguei lá, encontrei quatro pessoas, que não conhecia, embora fossem da Telerj, aposentadas da Telerj que tinham saído antes e estavam fundando uma cooperativa ligada à área de telecomunicações. Aí disseram: “faz a ficha aqui”. Conversa daqui, conversa dali e disseram: “quando você tá disponível?” Eu falei: “a partir de amanhã.” E aí, tô na CONSATEL, acho que já uns dez anos. E nós implantamos um curso ali na rua Pará, ligado ao sindicato:

21 CONSATEL: Cooperativa de Trabalho de Consultoria e Serviços de Atendimento em Telecomunicações, criada por trabalhadores (em sua imensa maioria, mulheres) demitidos ou aposentados no período pré (e mesmo no pós) privatização do setor.

instalador, reparador e cursos ligados à área de telefonista, também, e etc. Montamos o curso e funcionou durante quatro, cinco anos e foi muito bom, formando pessoas, indo até para a própria Telemar trabalhar através de contratos e sempre com a ajuda do sindicato.

Foi aí que eu comecei a saber, na realidade, o que era o sindicato. Qual era a função do sindicato, não só em lutar pela categoria. Eu sabia que lutava pela categoria, fazia piquetes e tal, mas na realidade foi a partir daí que eu vim ver, fui vendo aos poucos a importância do sindicato. E aí fiquei, até hoje eu estou lá. Independente disso, neste período também antes de vir eu fiz, trabalhei, fiz duas consultorias. Fui convidada, me ligaram de empresas que eu já dava consultoria e gostariam que eu fosse dar uma consultoria na área de telecomunicações, ligada às telefonistas das empresas. Aí eu fui, fiz um trabalho de vinte e tantos dias, fui muito bem remunerada e depois fiz um outro trabalho também e aí depois me dediquei só à CONSATEL.

Eu acho que é uma área muito brilhante e tem muito espaço. Você pode se expandir em vários cursos dentro da telefonia. Eu acho excelente e o conselho que eu daria é o seguinte: venha ao sindicato, procure fazer os cursos técnicos que o sindicato oferece. Tem muita gente que não sabe. Na minha época, quando eu indicava alguém, as próprias empresas pediam funcionários que fossem ligados aos cursos técnicos do sindicato.

Que façam os cursos! E independente de fazer os cursos técnicos, façam também uma faculdade para se tornar totalmente independente.

Nazira Damian²² :
“No meu tempo era tudo difícil”

Eu entrei em 56 na Companhia, vocês nem tinham nascido. Em 56, acho que eu tinha dezoito anos. Eu sou de 38, né? Comecei em 16 de agosto de 1956. Eu estava no dentista – eu morava aqui no Estácio, na rua São Carlos – aí então, eu conversando com ele que eu precisava tanto trabalhar, minha mãe queria que eu trabalhasse de costureira, mas eu não gostava de costura. Minha mãe era costureira e eu ajudava ela na costura e estava enjoada. E ele disse: “por que você não se inscreve na Companhia Telefônica? Você lá pode chegar até a chefe, você é muito vistosa e tal, você tá fazendo o ginásio, você pode até melhorar lá dentro.” Aí mandou eu ir no 2560²³, falar com Dona Indaialva, ela resolvia este negócio. Aí então, eu fiz aquele teste da voz, falei: “informações, interurbano” e foi tudo bem. Em cinco dias eu fui chamada para trabalhar. Aí eu devo isso ao Drº Moura, meu dentista.

Telefonista SAA, seção de auxílio. Antigamente era Companhia Telefônica, CTB. Acho que foi em 60 que mudou para Telerj²⁴, parece, não foi? Eu trabalhei

22 Entrevista realizada em 30/06/2011, na sede do Sinttel/Rio, por Lucilia Aguiar e Marina Cortez, com filmagem feita pela equipe do Portal Sinttel/Rio.

23 Prédio central da CTB/TELERJ, localizado na Av, Presidente Vargas, nº 2560, onde ficavam a presidência e principais diretorias da empresa.

24 A Telerj foi criada em 1975, quando incorporou os serviços telefônicos prestados na maioria dos municípios fluminenses pela Companhia Telefônica Brasileira (CTB), dentro de um processo de estatização dos serviços de telecomunicações no Brasil.

na seção de auxílio, depois eu fui trabalhar como PBX²⁵ da Light, que era perto da minha seção, para ligar os ramais, e depois eu ficava emprestada também ali na Presidente Vargas no número 2560 - ligava os ramais também da CTB, né? Depois eu fiz a prova, mandaram para o 102, Informações.

Lá em Marechal, subúrbio, eles não conseguiam ligar para o Rio, aí pediam auxílio e a gente auxiliava a ligação. Tinham uns bonzinhos, tinha uns às vezes xingando o que nós estávamos fazendo, aquelas perguntas imbecis que eu não gosto nem de lembrar. Mas tinham uns muito educados. A gente atendia, fazia as ligações deles. Na mesa, podia atender até seis assinantes. O encarregado e o supervisor diziam: “olha o assinante esperando!” A gente atendia, colocava a pega no tronco e fazia a ligação. Ligava prá ele e quando começava a falar nós fechávamos a chave para eles falarem. Depois eu fui para o *expedito*²⁶ para fazer ligação para Niterói, Nilópolis e eu, como substituta de encarregada, examinava os circuitos de Nova Friburgo, sabe?

Eu ficava sempre de uma às sete [13 às 19h]. Mas tinha rodízio, eu trocava. Porque tinha horário de seis ao meio dia, de cinco e meia da manhã... eu nunca gostei de acordar cedo, aí eu ficava de uma hora, porque eu já vinha almoçada de casa. Ficava de encarregada também e ficava de intermediária, eu trocava com uma Dona Iclésia, minha irmã em Cristo. Ela não gostava de trabalhar de tarde e aí, quando a escala saía no horário cedo eu trocava com ela. Uma vez ou outra que eu não trocava, porque às vezes tinha médico de tarde e tal, mas geralmente eu ficava de uma às sete. Os horários, quando eu comecei a trabalhar, minha filha, era de oito e meia da manhã às oito e meia da noite. De meio dia e trinta até quatro e meia a gente ficava parada. A gente ia prá rua, para o cinema na Cinelândia. Aí, quando eu estava noiva, né? Eu ficava de meio dia e trinta até quatro e meia bordando o enxoval. É intermediário, que fala, [sobre] este horário. A gente tinha que chegar lá oito e meia da manhã. Aí tinha um descanso às dez horas, depois meio dia e trinta a gente saía para o almoço.

Quando eram oito horas de serviço, às vezes, as noturnas ganhavam o horário de dez horas, parece, e de madrugada, elas podiam dormir um pouquinho e depois voltavam para trabalhar de novo. É verdade. Tinha intervalo. Acho que tinha uma turma que entrava oito e meia da noite, aí quando era meia noite e trinta elas iam dormir até quatro e meia da manhã e depois começavam de novo. Tinha umas colegas que ficavam no noturno, porque a gente vê no quadro os horários, né? Quando via que eram as colegas mais chegadas a mim, eu ficava no horário para a gente participar. Tinha que dormir, contava um caso, era muito divertido.

25 PBX: sigla em inglês de Private Branch Exchange ou ainda PABX para Private Automatic Branch Exchange, cuja tradução seria Troca automática de ramais privados) é um centro de distribuição telefônica pertencente a uma empresa que não inclua como sua atividade o fornecimento de serviços telefônicos ao público em geral. Wikipédia (acessado em 11/12/12).

26 A depoente se refere ao Setor de Expedição, de número 107, que fazia ligações para Niterói, Nova Iguaçu e Nilópolis.

No trabalho, quando era o 100, era teclado em Niterói também. Depois, quando foi para o interurbano eu já tinha o computador e tinha que teclar no computador. Colocava a pega no setor e parecia o computador, mas não era o computador como tá agora, não. A gente ligava muito interurbano. Agora tem direto, melhorou muito. Eu acho que mudou prá melhor, né? Agora, melhor assim em termos, porque muita gente ficou desempregada. Depois veio uma lei em 90, quando eu me aposentei, que tinha que ser mandado embora, então, eles indenizaram a gente. Tinha um fundo de garantia que nós tínhamos direito e mais a indenização para quem quisesse se aposentar. Aí foi quando eu aceitei aposentar em 90, mas eu tenho outras colegas que não quiseram sair e continuaram, aí estão com a aposentadoria melhor. Eu tinha que aposentar em 86, com 30 anos, mas eu quis ficar mais porque eu gostava, sabe? Não em termos assim, do serviço em si, mas da amizade que a gente tem. Eu pensava que eu ia sentir falta das minhas colegas de trabalho e gostava também do serviço.

Às vezes atendia uns clientes educados, né? A gente ficava feliz quando completava a ligação. Depois também teve um serviço muito bonito no grupo cinco, de ficar quatro pessoas falando, sabe como é que é? Era interessante, a gente conseguia fazer este serviço do filho falar com o pai, em não sei onde e a mãe... todo mundo naquela ...era muito legal esse serviço.

Só podia ficar lá quem soubesse mesmo manejar. Só podia ficar lá pessoas que estavam bem entendidas no serviço e sabiam como ver, porque às vezes, conforme vira a chave pode cortar a ligação de um, né? Tinha que saber fazer o serviço.

Eu achava tão bonito! Porque a gente sempre escutava a ligação para ver se estava tudo correto, né? E ouvia não sei o que e tal. Eu gostava à beça. Aí fechava com a chave e eles ficavam falando. Mas eu gostaria de ir para a sala de análise porque a sala de análise era para observar como é que estava o serviço, sabe? E eu gostaria de ir para a sala de análise, mas infelizmente... infelizmente, não teve que ser.

Antes do interurbano eu ficava no PABX da Light. Eu gostava também do PABX da Light. Também eram pessoas escolhidas que ficavam lá, não era qualquer telefonista não. Tinha que ser capacitada mesmo, porque lida com os chefes da Light, aquela coisa toda. Aí, tinha a Dona Hunorita, que era a encarregada do PABX e ela que chamava: “quero Nazira, eu quero fulana”... Era só para ligar o serviço da Light. As pessoas chamando a gente para ligar o ramal da Light. Reclamavam de luz, que a luz foi cortada e tal e não sabiam o ramal que tinham que ligar. Era muito serviço mesmo, eram umas quinze pegadas assim na mesa. Era o par, quinze pares de pegadas. Atendia uma, atendia o assinante com uma e com a outra a gente acertava o ramal. Tinham vários. Tinha um quadrado, cada quadro era assim um ramal da linha cinco, linha quatro. A gente, automaticamente, já sabia onde estava e a gente já ligava, porque tem que ser tudo rápido, porque tem muito assinante.

Querida por exemplo, beber água. – “Posso beber água?” – “Espera um pouquinho porque a outra foi.” Tinha que esperar a outra voltar prá gente ir. Era a

encarregada da divisão. Era muita gente, né? Eu achei que eu não ia aprender aquele serviço. Porque prá gente decorar o número, de repente, eram seis algarismos na época... Porque o assinante falava “tal número assim, assim.” A gente tinha que decorar e teclar lá. Eu pensava que não ia aprender aquilo não, decorar seis números assim de repente! Depois a gente, com a prática, vai...Aí Célia dizia assim: “não, Nazira! Não é difícil não! Você vai conseguir decorar.” Realmente.

É assim, quando a gente chega, tem uma cadeira atrás de quem está trabalhando e a gente ficava observando a colega trabalhando. Depois a gente ia para outra sala para aprender a falar aquelas frases, né? Sempre aquelas frases, a gente não podia sair daquelas frases. Aí, nós íamos prá lá para aprender a falar aquelas frases. Depois que a gente observava a colega trabalhando, via que ela estava usando as frases direitinho, a gente ia se aprimorando mais. Mas no princípio é difícil. Quando eu fui para o interurbano é que melhorou, mas depois desse expedito, esta seção de expedito, aí eu fiz prova, mas aí me mandaram para 102. 102 não é como agora não, era uma porção de estrelinhas, sabe? Eles pediam um nome e tava em um outro nome, e a gente tinha que saber. Por exemplo, o Palace Hotel estava em outro nome diferente, não era como Palace Hotel. Aí perguntava para a colega: “como é que estava isso assim, assim?” Aí depois, quando pedia novamente a gente já sabia como é que estava.

A minha relação com as minhas colegas foi ótima, até hoje tenho as amizades delas, o telefone, a gente se comunica. Até hoje eu tenho muitas, sabe? Eu sempre gostei de ter amizade e gosto de conservar. Lá é só mulheres. Quando eu vim emprestada para o 2560, no 105 eu ligava só ramais da Telerj. Nem lá na Alexandre Mackenzie não tinha chefe, gerente... Chefe homens, tinha. Sr Orlando, Sr Valdir. Nós tínhamos é medo. Eles ficavam olhando assim prá gente, sabe? Às vezes tinha até reclamação que a gente não estava sentada direito, não estava atendendo direito. Mas a encarregada vinha e dizia: “senta direito, o Sr Orlando tá falando que você está meio torta, arruma esta cadeira”... a gente ajeitava a cadeira.

Era muita discriminação. Acho que...não sei se orgulho deles...eu acho que não tinha mesmo que conversar com a telefonista. Eu acho que nós éramos uma classe muito assim baixa, né? Muito... Desvalorizada. Só conversava com a encarregada para chamar a atenção da gente ou falava com a chefe alguma coisa, mas com a gente eles não se dirigiam não.

Na época, eu não tinha muito estudo, só o ginásio, então, acho que talvez seja por isso, e também eu sempre fui assim muito. Todas as telefonistas, quando passava o chefe, a encarregada dizia: “olha, o chefe vem aí.” A gente já ficava na nossa, às vezes até quando vinha a chefe também diziam: “olha, vem a Dona Francisca.” Tinha uma assistente lá, como ela implicava com a gente! Meu Deus! Ela, quando vinha, já vinha balançando a chave prá dizer que ela chegou, sabe? A encarregada, às vezes tinha encarregada muito boazinha, mas tinha umas também que eram meio...mas aí a gente já sabia quem prestava e quem não prestava. Eu, quando eu fui, as colegas tudo respeitavam, nunca deixei assinante esperando.

Porque tem umas que dizem: “o assinante tá esperando! Não sei o que”...aquela voz áspera, entendeu? Mas tinham outras que diziam: “atende aqui, por favor

Cheguei, mas eu falava direitinho: “olha, o assinante está esperando!” Eu falava assim, com todo o carinho. Acho que por eu ser assim que não quiseram que eu fosse, porque tinha que ser ruim, sabe? Tinha que ser ruim, eu nunca consegui ser má, graças a Deus! Eu quero quando morrer ir para o céu, para ficar ao lado de Jesus.

No restaurante tinha homem e mulher, por causa daquelas panelas pesadas, né? Nós sabíamos. Agora, lá em cima onde eu trabalhava eram só chefes mesmo, homem eram os chefes. Tinha escriturárias e... tinha o pessoal da cozinha, que fazia as refeições, que eram mulheres. Só exame de linha que eram homens, em exame de linha só eram homens. De vez em quando eles iam lá para ver como é que estava a posição.

No meu tempo era TE - Telefonista Encarregada, depois passou a ser TM - Telefonista Monitora, TMO, monitora. A chefe sempre foi... sempre mulher e também tinha assistente, TCA, Telefonista Chefe Assistente. Quando a telefonista chefe não estava elas podiam substituir. Às vezes domingo, feriado, a chefe não ia, quem ia era a assistente.

Passei muita injustiça lá dentro. É só me lembrar que eu choro. Eu sofri muito, sabe? É que eu era louca para ser encarregada, fiquei três anos e nunca a minha nomeação vinha e eu dizia: “Dona Francisca! E a minha nomeação?” Ela respondia: “a Dirce está na tua frente.” Era a minha chefe. E engraçado, quando eu cheguei na Companhia, era a Dona Francisca a minha chefe, aí ela foi transferida lá para Marechal, depois de dez anos ela voltou e eu estava de telefonista ainda. Ela disse: “puxa! Você é uma funcionária tão exemplar, chega na hora, às vezes até passa do horário de sair do trabalho. Você ainda tá aí de telefonista? Não, amanhã você vai ficar de substituta de encarregada.” Aí eu fiquei, gostei muito do serviço de encarregada, amei o serviço. Três anos. Aí depois a gente ensinava a moça que era chamada, eu ensinava o serviço a outras colegas para serem encarregadas, e essa tal de Francisca que eu ensinei tanta coisa a ela, ela me perguntou: “como é que eu faço, Nazira, para ser chamada para encarregada?” Ela tinha vontade de ser encarregada, ela dizia que eu estava tão bonitinha na divisão, que ela queria ficar assim igual a mim pra cá e pra lá. Ela dizia: “você anda tão arrumadinha.” Eu andava muito arrumadinha. Aí eu falei assim: “é só você chegar na hora, respeitar a monitora, não fazer malcriação, ter um bom serviço e você vai ser chamada.” E aí eu falei com a Dona Francisca que a Francisca tinha vontade de ser substituta. Aí a Dona Francisca chamou ela para ser, deu o serviço a ela e depois o Sr Orlando achou por bem da Francisca ser nomeada...a minha nomeação tava pronta na gaveta, a Dona Francisca falou. Naquele dia, o Sr. Orlando nomeou a Francisca no meu lugar. Aquilo foi um desastre total, eu chorei demais, fui levada para a enfermaria e depois, no outro dia, eu não agüentei trabalhar. Não consegui, fui embora mais cedo, porque eu não tinha condições de trabalhar mais. Aí no outro dia eu fui para a Dr^a e ela me deu uma licença, ela viu que eu estava tão ruim ...eu fiquei quinze

dias de licença. Ela disse: “você vai ter que passar na perícia, porque são quinze dias.” Aí eu fui para a perícia e eu sei que eu fiquei tão ruim, tão apaixonada que eu fiquei dois anos de licença. Aí, ao invés de procurar os meus direitos lá mesmo, chorando, eu entrego a Deus, tudo era entregar a Deus. Vê se Deus ia descer do céu para resolver o meu problema? Injustiça, né? Dona Francisca também parecia ser tão minha amiga e ficou aliada também a ele. A menina veio me correr, estava na divisão e disse: “a Dona Francisca disse para você ir para a posição 43.” Eu disse: “o que? Não, a minha... eu não acredito, eu indo para a posição? Eu estou no horário de encarregada agora, você não está enganada não?” – “Não, você vai voltar a ser telefonista de novo.” – “O que?”

Eu sentei lá e comecei a chorar, chorar e chorar. Eu não conseguia atender os assinantes chorando, né? Aí eu fui para enfermaria e de lá foi para a doutora e pronto. Aí acabou a minha carreira. Aí eu não quis mais ser substituta. Quando eu voltei... eu estudei, neste período eu estudei pra ver se eu melhorava quando eu voltasse. Aí eu fiz prova para a sala de análise que eu tinha uma amiga lá, que era muito boa, tinha muito carinho por mim. Aí ela pegou e falou assim: “pede muito é matemática, tem um professor muito bom em Bonsucesso, você vai lá e estuda e você vai fazer uma boa prova.” Ela conversava muito comigo e sabia que eu tinha um português bom. Eu estudei, passei na prova, fui chamada para fazer a prova no Engenho Novo, e ali tinha um departamento da Telerj. Fiz a prova, passei, aí não quiseram me mandar para lá. Aí então, me mandaram para o interurbano.

É que me casei em 74. Eu escolhi tanto e casei mal. Eu tinha um medo de me casar, porque eu via as colegas no descanso, conversando lá, lanchando e falando como é que era o casamento e eu dizia: “Meu Deus do céu! Vou ficar namorando toda vida porque eu já vi que a gente sempre...” Mulher se torna empregada do marido, mas a gente quando ama faz tudo com o maior carinho. Aí, o pior são as brigas, o ciúme, então dizia: “não vou me casar nunca.” Porque na época eu gostava de dançar no clube, era bom dançar. Eu trabalhava, quando eu voltava para minha casa ainda ia às quartas-feiras fazer a feira pra minha mãe e sábado eu fazia uma limpeza lá. Eu não sei como é que dava tempo para tanta coisa. Eu não entendo. Agora eu estou aposentada e fico pensando como é que dava tempo de trabalhar fora e na casa da minha mãe e cuidar da minha casa, meu marido. Eu morava, logo quando eu me casei, eu fui morar lá no Irajá, nos conjuntos lá da Marinha. Aqueles ônibus demoravam... Minha irmã me ajudava. Aos sábados, quando eu ia lá fazer a limpeza ela me ajudava. Antigamente não tinha nada de sinteco, nem de piso, era passar cera, né? Escovão... Nova, a gente tem uma saúde, né? Agora eu não agüentaria fazer o que eu fazia.

Eu gosto muito daqui do sindicato. As colegas disseram: “vamos lá se inscrever para o sindicato?” E eu vim, e sempre estávamos juntas, né? Estas meninas que estão aqui agora todas foram minhas colegas: Marli, Virgínia, Silmara²⁷, tudo

27 As três telefonistas citadas aposentaram-se e hoje prestam serviço no Sinttel/Rio, no contato com a categoria.

trabalhou comigo lá. Eu vim aqui, me sindicalizei e foi muito bom. Geralmente a gente vinha muito para o sindicato para a reunião, né? Aqui sempre resolvia os nossos problemas. Eu tinha muito processo aqui.

Eu vou te falar a verdade, eu acho que não devia ter mudado prá Telerj vender para estes caras estrangeiros²⁸, não. Quer dizer, tudo tem um limite, porque se não tivesse vendido para o estrangeiro talvez agora não tivesse celular, não tivesse tão adiantado, né? Não sei se os brasileiros iam ter esta inteligência, mas eu acho que quando era Telerj era bem melhor do que agora. Agora estes espanhóis que compraram, né?

Sabe por que? Eles pensam muito em ganhar dinheiro, vencer, e no nosso tempo eu acho que não era assim, essa cobiça com o dinheiro, não.

A gente ajudava muitos assinantes. Agora é tudo direto, eles mesmos é que ligam, né? Ficou bem mais prático, mas em compensação muita gente ficou desempregada, por exemplo, o meu caso, eu tive que sair, né?

Só em saber que o assinante ficou satisfeito com o nosso serviço já é uma benção, né? Eles ligavam e diziam: “muito obrigado.” Às vezes tinha uns que chegavam nervosos e até saíam calmos, porque a gente conversava direitinho, com educação, mas tinha que engolir muito sapo. Mas eu gostava do serviço. Só não gostei da injustiça que eu passei.

28 Na verdade, de todas os consórcios de empresas envolvidos na compra das empresas do Sistema Telebrás, o único de capital nacional era este que comprou a Telerj, dentre outras teles.

***Heloísa Helena C. Mattos²⁹:
“Trabalhei em vários empregos, mas sempre de telefonista”***

Eu entrei na Telerj porque uma amiga minha me deu um papelzinho [...], era um papelzinho escrito que você levava ali no 2.560³⁰, onde tem aquele relógio... Aí tu entregava, fazia uma prova e você passava. Mas na mesma época fiz para aeromoça, passei, e prôs Correios, e também passei. Aí meu pai - “Aeromoça... Correios...” – e achava que na CTB só tinha mulher, aí eu vim para cá. Eu não estou arrependida, não. Era uma prova de dicção... Uma prova, assim, de primário, as quatro operações, uma redaçõzinha pequenininha, uma frase, nem era redação, era uma frase. Na prova de dicção, mandava falar os números, algumas palavras... “Pindamonhangaba”, por exemplo, que demorava a sair. Essas coisas assim. Poucas coisas. Eu entrei como mensageira, por causa da idade. Era assim: eram três estações, eram três grupos de interurbano. Era o grupo 1, 2, 3 na época que eu entrei. Então, uma menina fazia um bilhete, escrevia... a gente chamava de bilhete aquele papelzinho... Só o grupo 3 fazia, eu pegava do 4 e levava para o 3. Depois das ligações todas prontas, carimbadas, aí eu arquivava.

Tinha o nome do assinante, tinha o número do assinante e tinha também para onde ele iria falar e com quem ele queria falar quando fosse a ligação, que a gente chamava de DPA, determinada pessoa. Eu entrei com 16 anos e trabalhava de oito às oito, de oito às oito horas. Aí almoçava de meio dia e meia às quatro e meia.

29 Entrevista realizada em 02/06/2011, na sede do Sinttel/Rio, por Paola Cappellin e Rosely Albuquerque, com filmagem feita pela equipe do Portal Sinttel/Rio.

30 Prédio sede da empresa, situado na Av. Presidente Vargas, 2560, no centro do Rio de Janeiro.

Eu ia para o programa “Hoje é dia de rock” na Mayrink Veiga³¹. Às vezes, quando não muito cansada e não tinha nada para fazer, a gente dormia, porque tinha uma sala de descanso, com um monte de sofá assim, espalhado, e telefone também, se a gente quisesse usar. Aí a gente tirava um cochilinho também lá. Saía de lá às 20 horas. Antes de eu ser telefonista, dia de domingo, a minha chefe, que era a D. Zilá Valgas, deixava eu sentar na mesa para eu aprender, ir aprendendo, né? Então, quando eu mudei a carteira, fiquei trinta dias na instrução, explicando certas coisas que eu não sabia tudo, né? Aí depois fiquei direto telefonista.

Aí mudou, vieram as seis horas de trabalho, aí tinha vários horários, eu fazia muito o de 05h15 às 11h15. Trabalhei. Trabalhei muito de seis a meia noite. Dormia na Telerj. Lá tinha um dormitório. No dia seguinte levantava, acordava cedo, né? Levantava, escovava o dente, tomava o café da manhã e ia embora para casa. E aí voltava novamente. Saindo meia noite, dormia lá. Morava em Oswaldo Cruz. Onde eu moro até hoje. Depois que eu me casei, não, né? Aí o meu marido ia me buscar.

A mudança que teve nas telefonistas é o aparelho, né? Que antigamente era aquele aparelho tão grande que fazia força na nossa orelha. Muita gente, como eu, tenho... segura aqui na minha orelha. É maior que esse daqui [lóbulo esquerdo], porque eu usava só aqui [lado direito], né? E antigamente não tinha essa técnica que tem hoje, a gente ganhava muito sinal no ouvido, é muito forte. Então, Barra Mansa, que naquela época não era discagem direta, né? Barra Mansa dava tanto toque no nosso ouvido, que volta e meia uma menina estava indo para um médico que eu conhecia. Tinha enfermaria. Tinha uma enfermeira, tinha tudo direitinho. Aí a pessoa ia no médico, via, às vezes não dava em nada, foi só aquele toque, a pessoa às vezes pode ter ficado até tonta, qualquer coisa. Eu nunca recebi esses toques assim, não. Mas agora não, agora está tudo moderno, né? Está diferente. Mas naquela época... A diferença na minha opinião acho que foi só isso, foi só o aparelho, que o aparelho era muito pesado. A companhia mudou assim, levou um, dois, aí as pessoas ficaram usando para ver se gostavam. Gostaram, aí trocou de todo mundo. Não foi assim... nós, as telefonistas, não demos opinião, foi uma coisa lá da diretoria mesmo, né? Da chefia.

Olha, eu tive muita sorte, eu tive a minha sogra que olhou meu filho. Então, eu morava perto dela. Eu saía de manhã, meu marido trabalhava de noite e eu trabalhava de manhã, ou de noite, nós dois, então, ele vinha me buscar e a gente ia embora para casa, e minha sogra ficava com o meu filho. Conseguia me buscar. Mas eu trabalhei muito de meia noite a 05h15, também. É porque a gente ganhava mais. O adicional noturno. Depois que eu me separei, aí... tinha um filho para criar, né, tinha que ganhar mais. Depois a minha sogra veio a falecer, meu filho já estava com 16 ou 17 anos, e eu vim morar aqui na Mariz e Barros³² para ficar mais perto. Me sentia confortável porque eu sabia que a minha sogra era apaixonada pelo meu

31 Rádio Mayrink Veiga, que tinha vários programas de auditório, dentre eles, o Hoje é dia de Rock.

32 Rua do Bairro da Tijuca, zona norte do Rio de Janeiro, perto, inclusive, da sede do Sinttel/Rio.

filho, tomava conta dele direito. Ele podia ficar com febre, com alguma coisa que ela não me ligava para não me atrapalhar no meu trabalho, entendeu? Graças a Deus, foi tudo bem. Quando ela faleceu, aí eu vim... apesar dele já estar bem crescido, aí eu vim morar aqui na Mariz e Barros para ficar mais perto do trabalho, né?

Saía da Telerj, pegava no Hotel Serrador, que já acabou, ficava lá até seis horas... Como telefonista. Depois eu fiquei na Telerj, fiquei na Coimbra S/A e na Cantareira, tudo assim perto. Uma na Rua da Quitanda, outra aqui na Presidente Vargas 416, e a Telerj, então, eu corria de um lado para o outro. Sempre como telefonista. Agora, depois que eu me aposentei, eu trabalhei quatro anos na Merck, correndo férias das telefonistas. Todo ano eu ia para lá quatro meses. Teve um ano que eu fiquei até um ano e pouco, que a menina teve problema de doença, aí eu fiquei lá um ano e pouco. Sempre com essa mesinha, telefonista, né, mas PABX, que é diferente da nossa mesa.

Eu gostava de ser telefonista, não é? E outra coisa, naquela época, você, para subir em alguma coisa, você tinha que... pode falar o português...? Você tinha que ser X9, falar o que outras garotas estavam fazendo. Eu não sirvo para isso, aí eu... Mas eu também fazia o que eu queria na Telerj. Se eu quisesse comprar uma colcha na Rua da Alfândega, eu ia. Eu digo “- Ó, eu posso comprar uma colcha na Rua da Alfândega?” Entendeu? Por isso que eu não quis... Tinha que ser muito ali, ficar falando, aí não... A minha chefe, a última minha chefe foi Evanice. Ela falou assim para mim: “- Você sabia que esse lugar aqui era teu?” Eu falei: “- Sei, mas eu não quero não, pode ficar com você.”

Eu tinha que trabalhar em outros empregos para o meu filho se formar, não dava tempo. Só me arrependo que eu me aposentei nova, com quarenta e poucos anos, 52, parece, e eu poderia ter feito concurso para a prefeitura ou para o estado, e bobeei e não fiz. Isso é a única coisa que eu me arrependo. Trinta e um anos de serviço. Eu acho que veterano é depois que você faz trinta anos, por que eu tenho aquele diploma que ele me deu de veterano desde 10 anos. Quando eu fiz 10 anos eu recebi o diplomazinho de veterano, 20 anos também, só o de 30 que mudou. Na minha época não ficava. Depois, depois de uns dois anos muitas garotas se aposentaram e continuaram. Mas quando eu saí, não estavam fazendo isso. Quando eu me aposentei – que eu me aposentei com 31 anos – eu recebi mais 40%... A Telerj não me deu nada além, assim. Eu recebi o que a lei mandava, né?

Eu fui diretora do sindicato, na época do Sr. Santana³³. Eu sempre fiz uma boa política, graças a Deus. Sempre tive muitos amigos políticos e tenho até hoje, mas nunca quis entrar... Não sei se a Sra. lembra do Jorge Leite³⁴? Ele queria bancar a minha candidatura, e eu não quis. Também não quis. Naquela época, eles

33 Antônio Santana, antigo militante, foi presidente do Sinttel, na gestão 1984-87, numa chapa de coalizão, reunindo novos militantes, vindos das Escolas Técnicas, alguns deles com participação em partidos de esquerda.

34 Deputado estadual do PMDB do Rio de Janeiro.

chamavam as pessoas que tinham mais conhecimentos, né, que era, vamos dizer, mais simpático... Eu conversei com todo mundo, então... Aí era a época das greves, né? Então, aí eles me chamaram se eu queria entrar na chapa, aí entrou eu, Nélia, e nós ganhamos a eleição³⁵. As mulheres participavam até mais do que os homens. Bem ativas. É porque...nós vivíamos com muita greve, né? O salário pouco, então, a gente queria receber mais, fazer alguma coisa. A Sra. veja... só aqui tem cinco mulheres, né? (mostrando a foto da chapa vencedora na eleição de 84). A Nélia era super conhecida, eu também era super conhecida. Então...

Eu tive, mas não foi assim assídua, de ter sempre que vir aqui não, entendeu? Eu vinha duas vezes no mês, três... Quando tinha alguma comemoração, alguma coisa. E continuava trabalhando. Não fiquei recebendo “jeton”³⁶ não, entendeu? Fiquei continuando trabalhando. Só que, durante dois anos a companhia não podia me mandar embora, acontecesse o que acontecesse. É, estabilidade³⁷.

As greves que o sindicato fez, todas nós tivemos vantagens salariais, entendeu? Era bom. Eu ficava do lado de fora, fazia piquete, não deixava ninguém entrar. Eu avisava antes às garotas que não ia ter, entendeu? Aí tinha umas que “Ah, então eu vou entrar”. Digo: –“Então tu dorme aí, fica aí, senão amanhã você não vai conseguir entrar, né?” Mas geralmente todo mundo apoiava, ficava, porque a gente queria ganhar mais, né? Todo mundo.

Mas não teve a creche, né? É, não teve a creche. Que eu me lembre falaram nisso uns 15 ou 18 anos e nunca saiu, desde que começaram a fazer a Embratel lá na Alexandre Mackenzie. Não é a da Presidente Vargas, não, que eles falavam em creche e as meninas ficaram naquela ilusão, quem tinha filho pequeno, quem precisava, mas nunca saiu a creche. A não ser que saiu em outro lugar, porque lá não. Na minha época não teve. Não, creche não. Tive estudo para o meu filho. A gente tinha estudo, tinha farmácia para depois descontar, tinha uma carteirinha, tu ia na farmácia, comprava os remédios, depois descontava no teu salário.

Eu continuo com amizade com muitas colegas, uma liga para outra... Mantenho. Todo ano a gente vai almoçar. O pessoal aqui do sindicato, essas meninas que trabalham aqui que foram telefonistas também, aí uma liga para a outra, e a gente se encontra tudo no Norte Grill, lá de Madureira. O pessoal já até conhece, né?

35 Apesar da depoente ter se confundido, no momento, falando de 1979, logo à frente, lembra-se que fez parte da Chapa 6, vitoriosa, no ano de 1984.

36 Heloísa se referia à ajuda e custo que os diretores liberados recebiam. Quando a chapa 6 venceu as eleições, esse jeton era de 5 salários mínimos e foi passado para 1 e ½. No segundo mandato, de 1987/90, foi extinto (segundo informação do coordenador geral do Sinttel/Rio, Luis Antônio Souza da Silva, em 27/11/12).

37 O artigo 522 da CLT aponta que “a administração do sindicato será exercida por uma diretoria constituída no máximo de sete e, no mínimo, de três membros e de um conselho fiscal composto de três membros, eleitos esses órgãos pela assembleia geral”. Neste caso, a jurisprudência do TST aponta que gozam de estabilidade apenas os 7 diretores reconhecidos pela lei.

Não, vão só as colegas. Tem uma ou outra que o marido ou o noivo aparece, mas não é obrigada a convidar. A gente se convida, né, e a gente vai, e na hora de terminar eles vão lá na porta, qualquer coisa, para pegar. Os filhos a gente leva, mas o marido não.

Em 90 eu ainda estava na Telerj, então, lá a gente não podia conversar essas coisas – “como está, como não está?” – mas eu vi muito receio, assim, das pessoas, tipo medo de ficar desempregada, né? Tanto que eu não era optante, eu só optei em 90 e me aposentei em 91. Quando eu entrei ainda não tinha a lei da opção.

Conselho? Elas querem seguir, ficar na coisa? Bom... na minha época não podia faltar e chegar atrasada, ou então tinha que trazer uma justificativa, né? Então... O regulamento era esse. Agora eu não sei como está sendo, né? Mas que trabalhem com boa vontade, que tratem os usuários muito bem, porque quando eu trabalhava, eu tive 59 elogios. O assinante ligava para lá e dizia: – “A moça que me atendeu, não sei quê, não sei que lá...” Elas iam, procuravam o bilhete e era eu. Nunca maltratei assinante nenhum. Por exemplo, a Sra. ligava para lá, 101, né? Aí a Sra. me pedia uma ligação para Brasília. Eu atendia a Sra. bem e tal, e fazia logo a sua ligação. A Sra. ficava satisfeita, né? Aí a Sra voltava. Aí ia para o quadro, aquilo. É. Ia para o quadro com o nome da telefonista...Que recebia elogio. Foi muito bom. Cinquenta e nove. Eu tenho só as datas anotadas, eu não fiquei com o elogio, que ficava com elas, né? Lá na Telerj, mas eu tenho as datas assim, marcadas. Nem o nome da pessoa, nem o número eu peguei. Só ficava num quadro na minha seção, do grupo que eu era, 3. Aí eles colocavam lá.

Olha, eu não sei se foi em 64, ficava um pessoal do exército escutando todas as ligações que a gente atendia. É. E a gente tinha que ficar quieta, trabalhando normalmente, e eles checavam... porque a gente colocava o pino do aparelho, mas aí tinha outro pino do lado, dois, né, iguais, e eles botavam um e ficavam ali. O exército ficou muito tempo ali dentro, né? Por exemplo, na minha seção, no grupo 3, eram 36 mesas iguais a essas que a Sra. me mostrou. Então, algumas ele ficava. Por exemplo, uma ligação para Brasília, aí eles ficavam. Mais no interurbano. Aí, quando era uma ligação para Brasília, na época tu tinha que avisar: - “Brasília”, que eu ia fazer a ligação. Aí eles ficavam ouvindo. Ouviam muito para São Paulo, mas Brasília era mais procurada na época. O exército ficou lá muito tempo. É, porque qualquer notícia, quando aqui fora vocês ficavam sabendo, a gente sabia dois, três dias antes, né? E a gente não podia comentar, né? Eles lá dentro pegavam também, pegava para ouvir.

Eu me dava bem com todo mundo, da chefia até as meninas da faxina, que tomavam conta das camas, guardavam as nossas bolsas, porque quando chegasse lá com bolsa, a Sra. tinha que deixar, elas guardavam e lhe davam um numerozinho, entendeu? Então, eu me dava bem com todo mundo, eu nunca criei caso dentro da Telerj, sabe? Então, era tranquilo. Só que elas me perguntavam muita coisa, e eu vinha no sindicato para saber, para informar elas. Por que é aquilo que eu falei, eu ia para tudo quanto é lugar, a chefia me mandava para tudo quanto é lugar, então, as garotas tinham muita confiança em mim, de me perguntar as coisas, prá eu vir

no sindicato, perguntar... E eu brincava muito, eu mexia com elas. – “Fui lá no sindicato.” Aí eu falava para elas: - “Ó, mês que vem tem aumento de 50%” e ia todo mundo fazer conta. E quando chegava no final do mês não vinha nada. Brincava muito. Eu sempre fui assim. E agora, agora eu devia até parar, eu já estou coroa, mas continuo brincando.

Trabalhei. Trabalhei até 98. Depois, comecei a trabalhar na Merck, de 2000 a 2008. Só assim, correndo férias, né? Eu estava trabalhando na Merck, primeiro porque eu gostei, sabe? Aquilo tudo, o regulamento, restaurante, o maior barato, e também para distrair a cabeça um pouco. Porque a gente tem que distrair a cabeça. Eu fiz informática agora, me formei, fui fazer minha habilitação, também passei. Essa semana eu passei em tudo, graças a Deus. Eu nunca fiquei parada. Mesmo que eu fique sem trabalhar. Mas eu viajo, às vezes vou para a casa da minha prima na Zona Sul, fico lá 5, 6 dias, aí volto, entendeu? Vou lá, fico com a minha neta. Ficar parada não dá, né? Só quando ficar mais velha que não der mais, aí eu paro em casa.

Nélia dos Santos Câmara³⁸:
“É uma história! Com certeza, eu faria tudo de novo”

Mais de 50 anos de sindicato. É uma história! E tem um fato - não era nem prá registrar - porque eu vim morar nesta rua e o sindicato só tinha um telefone e o pessoal queria tudo marcar dentista, porque tinha um setor de dentista. Eu pegava aquele montão de carteira, anotava, anotava e levava. Aí o presidente viu e disse: “você está fazendo o trabalho de delegado sindical. Você quer ser delegada?” – “Tá, tudo bem.” Eu fiquei empolgada. Delegada é uma coisa assim... aí, fiquei. Uma vez por mês era dispensada, ia o ofício lá para empresa, liberava, eu vinha para a reunião aqui, reunia, aquele negócio todo. Aí, passado um ano, eu descobri que eu não era sócia. Nunca me perguntaram. Isso era em 61, quando eu morei aqui nesta rua. Em 62 eu passei a ser sindicalizada.

Bom, dentro da telefonia é um campo muito amplo, é um aprendizado que a gente toma...porque eu trabalhava com o Brasil todo. Era um serviço de interurbano e, às vezes, até com a telefonia internacional. É um campo muito abrangente, que a gente aprende muita coisa. Era uma empresa que quando você não estava conseguindo trabalhar direito você era pinçada, levada para o setor para ser reciclada no treinamento para você trabalhar direito. Por isso, hoje eu digo, quem trabalhou na Telerj tem ranço, sabe trabalhar. Então, foi um aprendizado. Quando

38 Entrevista realizada em 02/06/2011, na sede do Sinttel/Rio, por Paola Cappellin e Lucília Maria Aguiar, e filmagem feita pela equipe do Portal Sinttel/Rio.

eu cheguei, a primeira vez que eu vi aquele salão com quatrocentas mulheres, que eram quatro seções, com cada uma, eu fiquei deslumbrada. Eu não sabia... “como é que vai coordenar esse povo todo?” Mas aí, depois, a gente foi vendo que tem uma maneira de organizar, ter organização, ter tudo. Então, aquilo foi um aprendizado prá mim, muito grande.

A cunhada da minha prima trabalhava no serviço internacional e ela disse: “Olha, tá precisando.” Eu não estava mais querendo trabalhar no comércio, pagava mal, a gente ficava depois do horário e não tinha hora extra, não tinha nada. Quando eu fui trabalhar lá, o horário de telefonista era muito penoso, era de oito da manhã às oito da noite, com quatro horas de almoço. Em 59, 60. A telefonista não teve logo a jornada de seis horas, não. Eu postulei com uma ação que durou onze anos para poder a gente conseguir seis horas. Foi para Brasília, depois e durou muitos anos, muita coisa. Teve muito momento dentro da empresa que eu era assim...fazia a festa do amigo oculto, aquele negócio e eles diziam: “não, ela não entra porque ela é do sindicato.” Tinha isso naquela época, agora não. Agora o sindicato tem respeito.

A chefia não gostava de quem era do sindicato, perseguia, forma expressa da palavra, era perseguição mesmo. Ainda tem alguma coisa, ainda tem algumas pessoas, algumas empresas que ainda agem desta forma e quando você pertence a uma entidade que quer defender o trabalhador, você é perseguido. Então, eu achava aquilo muito injusto. Eu tinha uma chefe lá, que ela já faleceu, Jacira Cruz, que ela dizia: “Não, você vai para o sindicato, porque se você tiver aumento eu vou ter também.” Então, ela me liberava.

Dormitório era assim: tinha um horário de cinco às onze, de quatro e meia às dez e meia. Estes horários tinha que ir embora para casa. Quem saía depois de onze e meia, da noite – porque tinha o horário de meia noite, meia noite e meia e uma hora – aí tinha que dormir na empresa. Eu dormia. Tinha pessoas que o marido ia apanhar lá e iam embora para casa, mas a empresa não responsabilizava. Era a empresa que dizia: “tem dormitório, a gente quer proteger prá vocês não saírem na rua, saírem de madrugada, assim, tem dormitório.” Tinham colegas nossas que moravam lá em Saracuruna³⁹, e sair neste horário não tinha nem condução. Não pagava nada. Tinha banheiro para tomar banho, tinha para fazer higiene, tudo. Tudo bem cuidado, com guarda roupa, tudo direitinho. Você vai trabalhar em um horário de meia noite às cinco da manhã, ou de seis a meia noite, tá reservada uma cama com um número, porque era tudo número. O número naquela cama só você que deita ali. Se outra pessoa deitasse, precisasse uma folga, tudo, eles trocavam a roupa, trocavam tudo.

Depois de quinze anos de telefonista eu passei a ser encarregada. Então, a gente tem que tomar conta... eu tomava conta de oitenta pessoas, oitenta telefonistas. Não é tudo no mesmo horário, é uma de manhã, uma de tarde, mas eu tinha que acompanhar toda a vida delas, se estavam com dificuldade de alguma coisa, tudo o

39 Bairro de Duque de Caxias, na Baixada Fluminense.

que eu pudesse ajudar. Então, “essa é minha moça.” A gente passou a dizer: “é minha moça!” – “E fulana de tal?” – “Não, é minha.” - “Não é tua não, é minha.”

Então, ficou “minha moça.” Não era...não discriminava nada, era só um jeito da gente falar mesmo. Foi entre a gente mesmo, nem da empresa, nem outros funcionários. Muita gente entrou casada lá. Casou depois também. Tinha muita gente casada, com filho e tudo. É mais uma expressão entre a gente. Porque a gente tomava conta, e acompanhava a vida, para ver como ela tava trabalhando, para ver se ela tá produzindo bem, para ver se não sei o que, se precisava pinçar para ir para o treinamento. Fulano tá com dúvida? Disso, daquilo? Então, a gente que tinha que fazer isso, as pessoas encarregadas.

Era observação, OBS que a gente falava. Fulano está no OBS. A gente ia em uma mesa reservada, lá perto da sala da internacional. A gente botava o aparelho e acompanhava duas, três horas a pessoa trabalhando. Mas ela não podia saber. Eu achava aquilo péssimo, mas você era obrigado, porque a chefia dizia: “Fulana tem que ser observada, para poder botar na ficha como é que está o andamento dela, fazer um acompanhamento.” Aí era tudo no OBS, “fulano está para o OBS.” Ela trabalhava normalmente, a gente é que era plugada. Plugava lá na mesa do OBS e a gente ficava acompanhando o serviço dela todo, feito uma coisa sigilosa. Se trabalhava direito, se atendia o cliente bem. Aquilo ali eles achavam que a telefonista, naquele momento, era a voz da empresa, então, tinha que falar direito, tinha que atender bem. Então, a telefonista era tratada como um símbolo dentro da empresa.

Tarifa é porque não tinha cálculo, não tinha nada. Então, era tudo em inglês, porque a empresa na verdade não era brasileira, era Companhia Telefônica Brasileira, mas era canadense. Era o telefone, era o gás, era a light, era o bonde, era tudo canadense, a mesma empresa. Então, os relógios, quando começava a falar a gente botava aqui (faz o gesto) e aqui deste lado era o fio. Ali sabia a quantidade de minutos que o assinante falava para poder cobrar, e vinha a tabela para Belo Horizonte, para São Paulo. De acordo com a localidade que ele falava, tinha uma tabela e a gente preparava aquele meio todinho para mandar para a tesouraria. Ali não podia ter erro, tinha que fazer aquilo tudo...também com aparelhos. Assinante, quando queria falar com a encarregada, a gente tinha um plug e botava lá e atendia. Foi quando eu passei para assistente comercial e eu fui dar assessoria nas lojas, para clientes especiais. Era PanAmericano, era...aquele, quando morreu Assis Chateaubriand na Rádio Tupi, mais no centro ali, a gente tinha que informar o que aquele assinante tinha. Porque era valor, o telefone na época era um valor. Uma mesa telefônica, então! A da Rádio Tupi foi toda, foi toda embora. Foi passado tudo para outras empresas, foi tudo penhorado, tudo em leilão, tudo para pagar a dívida do governo. Então, eu fiquei nesta parte, depois de formada [em Direito]. Aí, eu fiquei já na parte de Assistente Comercial, dando suporte para o pessoal que atendia na mesa. Lá atendia e quando tinha as coisas assim...quando vinha o ofício do Juiz, eu tinha que pesquisar para ver o que tinha que responder. Tem mudança, né? Teve alguma resistência, algumas chefias chegam com o pé atrás: “Chegou uma agitadora aqui, chegou uma comunista.” Era assim que eu era tratada.

Eu dizia: “Eu vou lá brigar pelo seu salário para você ganhar melhorzinho.” Então, tinha que levar na boa mesmo, senão...

Muita, foi muita coisa. Entrava em um acordo, a empresa não aceitava: “Tem filho, arruma quem tomar conta.” Mas não quer saber. A princípio, a gente pediu que fosse feito a cama com coisa para botar criança, e eles não aceitaram. Um berçário, isso. Não aceitaram, de jeito nenhum, era mais despesa. Eu nunca tive problemas com crianças, porque eu nunca casei e nunca tive filhos, mas eu sentia na pele o problema das minhas colegas que tinham filhos. Tinha filho e era uma complicação danada, né? Para poder conseguir. Quando tava doente eles não aceitavam. Dava falta, era uma confusão, não aceitava mesmo não, muita briga. Era ter filhos e começou a ter suspensão, começou advertência. Aí, muitas tiveram que pedir para sair para poder tomar conta dos filhos e abandonaram. O filho? Ficava em casa. Tinha que acompanhar o filho, não tinha este negócio de creche, não. Não tinha... creche veio de um tempo para cá. Nem pensar em botar em creche, eles nem analisavam.

Quando eu fui nomeada para encarregada eu fui aprovada em segundo lugar, mas eu tive restrição porque eu era do sindicato. Aí eu fui chamada, foi quase uma inquisição para eu ser nomeada encarregada. Aí teve um momento em que eu falei: “Olha, as coisas que eu não aprendi aqui dentro da empresa, eu aprendi no sindicato: é, meus direitos e meus deveres, aprendi dentro do sindicato. Isso.” Mas foi uma inquisição para eu ser nomeada encarregada a primeira vez, um monte de superintendente, chefe, umas seis pessoas.

Eu fiz concurso, fiz prova interna, passei no segundo lugar, mas por causa do sindicato eu fui pinçada e tive que passar lá pela inquisição prá ver. E disseram: “você aguarda, que a gente vai chamar.” Demorou seis meses. É, tem que passar, tem que passar por isso. Mas se eu tivesse que começar tudo de novo eu faria tudo de novo. Faria tudo de novo. Porque ali você tem um universo que você fala com vários estados, até países, porque eles ligavam prá gente na recebedora ou outro tipo de trabalho. Era da recebedora que vinham ligações internacionais. Para falar com as telefonistas internacionais passava na nossa mesa e a gente jogava prá elas. A recebedora. O serviço de tarifa, recebedora e interurbano trabalhava com o Brasil todo. Quando tinha que falar pra Cuiabá, por exemplo, demorava dezesseis dias, dezoito dias, vinte dias para trabalhar. Não tinha satélite, não tinha nada, era tudo na manivela. Reserva, a gente registrava e dizia que era tal dia que ia ter vaga. Tinha uma listagem e dizia: “Olha, só tal dia que vai ter vaga.” Quando era caso de falecimento, uma coisa super urgente, a gente abria mão e passava na frente, mas tinha lista. Lista de espera. Quinze, dezesseis dias, muitos estados aí, muita coisa. Para São Paulo era quatro horas, cinco horas. Não fazia na hora, não, tinha que esperar, aquele montão de bilhetes, uma encarregada... Bilhetes? Pilhas. É o bilhete que era para registrar a ligação e dar que tem tantas horas. Aí, quando era caso de falecimento circulava de vermelho, passava para chefia.

Em 64 a gente foi surpreendido com a ditadura, né? E em determinado momento entrou um choque do exército dentro do nosso setor e a gente foi chamada na empresa pelo oficial, superintendente e a nossa chefe. A gente tinha que assinar um termo - tudo o que você visse naquele momento, a partir daquele momento, não podia comentar para ninguém, nem em casa. Tudo o que você visse ali. Todas as gravações para Brasília, Juiz de Fora e São Paulo, era tudo gravado, já estava começando a gravar naquelas fitinhas. Os militares vinham, colocavam um plug, igual fazia no serviço da encarregada. Colocava o plug lá, botava lá e registrava. O Rubens Paiva⁴⁰ foi preso assim, pelo telefone. Descobriram porque tem o número do telefone e diziam: “eu quero falar com Brasília.” – “Qual o número aí?”

A gente não fazia na hora, porque tem muita pessoa que dava o número falso prá não cobrar a ligação. Então, a gente não fazia direto. – “Qual o número aí? Então o Sr^o aguarda que eu vou chamar.” A gente ia e rechamava para poder fazer a coisa certa. Então, quanto eles davam o número, ali a gente já puxava no comercial o endereço e tudo. Muita gente foi preso na ditadura por esta forma. A gente pode falar agora, mas naquela época foi proibido. Eu fiquei uns dez anos sem falar nada. Muita coisa, né? Eu tive muita coisa. Muita coisa, muita história.

Ela [a nova trabalhadora] não pode nunca desistir do sonho e nunca deve desistir dos direitos. Tem que sempre correr atrás, com persistência, porque demora, mas a gente sempre consegue vencer. Com certeza, eu faria tudo de novo. Eu aprendi muita coisa sendo telefonista, muita coisa. Me abriu um campo enorme, uma dimensão para tudo.

40 Rubens Beyrodt Paiva foi um engenheiro civil e político brasileiro desaparecido durante o regime militar. É reconhecido legalmente como morto, mas mesmo com a realização de escavações em locais em que possivelmente teria sido enterrado, seu corpo até hoje não foi encontrado. Em 1996, após projeto de lei dos Desaparecidos enviado ao Congresso pelo então presidente Fernando Henrique Cardoso, foi entregue à viúva e família um atestado de óbito reconhecendo a sua morte. Em 2012 foi criada a Comissão da Verdade, nacional e os Estados também começam a criar as comissões estaduais, que investigarão estes casos de desaparecimentos e mortes pelos governos militares.

Marilene Soares Esteves⁴¹:
“Tudo o que eu fiz, fiz com amor, busquei ajudar, a conhecer”

Meu pai morreu eu ia fazer 16 anos e aí a gente precisava fazer alguma coisa. Aquelas bobagens de vender livros nas portas, vender umas coisas, uns perfumes, sei lá mais o que, vendia roupa. Enfim, aos 18 anos eu comecei a trabalhar no meu primeiro emprego: Casa da Banha. Empacotadeira.

Nada planejado. Necessidade de trabalhar e meus irmãos já tinham iniciado a trabalhar no setor como cabista, instalador, estas coisas, e um deles fez o concurso para a Telerj. Quando ele foi fazer um exame, não me lembro qual, estava aberta a inscrição para telefonista e ele me falou e eu fui fazer a inscrição.

Era uma fila quilométrica, aí teve um processo de prova e entrevista, aí eu passei, e ele só fez o exame médico, mas como a Boviél pagava mais, ele não quis. É uma empresa, uma empreiteira do setor. Como eles pagavam mais, o meu irmão não quis trabalhar na Telerj, foi trabalhar nesta empresa e eu fiquei, fiz o processo e entrei, eu e minha irmã. Só que a minha irmã não passou nas provas, até por conta da dicção, uma bobagem, né? Mas tinha toda uma coisa, tinha um problema com altura, e aí a gente na hora não entende o porquê, mas depois eu fui entender, porque eu entrei e fui trabalhar em um setor de interurbano e no interurbano tinha umas coisas muito altas e a gente tinha que alcançar, então, não podia ser muito baixa, porque senão não alcançava aquilo que ficava lá em cima.

41 Entrevista realizada em 07/07/2011, na sede do Sinttel/Rio, por Lucilia Aguiar, Marina Cortez e Rosely Souza, com filmagem feita pela equipe do Portal Sinttel/Rio.

Curiosamente, nós na fila, fomos formando grupos - a gente vai conversando, a gente passa o dia inteiro em uma fila, e você acaba conversando e fazendo amizade. As pessoas falavam muito assim, em entrar, aprender o serviço, porque ninguém sabia o que era o serviço de telefonista. Estava fazendo a inscrição, e ia aprender depois e depois que aprendesse ia sair para outro lugar. Só que na verdade a coisa não se deu muito assim. A gente foi, aprendeu o serviço e foi ficando, e vai ficando.

O trabalho não era ruim, obviamente, para quem fez outras coisas - depende daquilo que fez anteriormente. Eu, por exemplo, que fui vendedora, andando na rua, é melhor você estar lá dentro de uma sala com ar condicionado do que você estar na rua debaixo do sol. Mas para quem trabalhou, por exemplo, como uma secretária, se sentia diminuída sendo telefonista. Então, as coisas foram acontecendo, não só prá mim, mas para as outras pessoas também. Umas não se adaptaram porque o regime era de rodízio e o rodízio, nem todo mundo conseguia, né?

Nossa jornada de trabalho, quando eu entrei era de seis horas, mas tinham uns quinze minutos de lanche. Então nós trabalhávamos seis horas e quinze minutos. Depois de uns anos, talvez até uma década, eu não estou lembrada o quanto, é que passou a ser realmente seis horas. Então, nós trabalhávamos efetivamente cinco horas e quarenta e cinco minutos. Tinha o horário da manhã, da tarde, o horário da noite e o horário da madrugada. E aí era uma escala, você passava por todos os horários, menos o horário noturno, porque o horário noturno a maioria era de telefonistas que tinham pedido prá ficar naquele horário, então sobravam três. O da manhã, o da tarde e o da noite. Então, nós tínhamos três horários e aí tinha um revezamento.

A escala era mensal. Em um mês você estava programada para trabalhar de manhã, no outro mês poderia ser à noite, dependia da escala. Dentro desses horários, vamos pegar a hipótese do horário da manhã: quem trabalhava de manhã começava o horário me parece às cinco e quinze e ia até cinco para as sete, se eu não me engano. Então, a cada quinze minutos entrava um grupo, dependendo da necessidade do pessoal, porque eles, é claro que eles trabalhavam com essa informação do tráfego telefônico. Então, podia ser cinco e quinze e só entravam duas, cinco e meia e só entravam três e de repente, às seis horas entravam vinte. E aí algumas pessoas não conseguiam fazer essas mudanças, porque o próprio organismo da gente fica meio... Por isso a gente, às vezes, conseguia algumas trocas e algumas ficavam mais tempo em um determinado horário que outras.

Era mais ou menos isso, a gente sentava lado a lado, fofocava um pouquinho de vez em quando, discretamente, e eu acho que também o legal era que a gente conseguia ter uma - hoje eu acho, né? - intimidade. Pelo fato de você trabalhar tão próximo, você acaba desabafando tudo com a sua colega que estava do lado. Às vezes a gente fica muito íntima e isso aconteceu de ter grupos muito fechados, muito íntimas mesmo, de ajudar, de se envolver, às vezes, até na vida particular das colegas.

Eu tinha filhos pequenos, quando eu entrei naquela época, um casal. Na época, o meu filho estava até doente quando eu entrei, e aí eu não fazia o horário cedo, eu só fiz o horário cedo neste período que eles estipulam, depois que eu caí na escala, um mês depois que termina o curso para saber como trabalhar. Você é entregue para o salão e aí eu fui, já comecei a fazer outros horários. E o horário que mais me convinha era o horário da noite, porque aí eu já deixava as crianças e tal, eles iam dormir.

A gente trabalhava nesta época com bilhete, escrito, manual. Então se trabalhava com códigos e as cidades, os códigos das cidades normalmente eram três ou quatro letras. Nesse período, na concentração a gente atendia, às vezes você não completava a ligação, você mandava o bilhete para outra, ou quando era uma cidade que não tinha ligação direta, você também ia mandar para a outra fazer. A outra que recebesse também tinha que ser safa para interpretar que letra era aquela, que cidade era aquela através daquela letra. Quem soubesse mais estava em melhores condições.

Teve um situação curiosa. Me lembro uma colega contando, ela me aconselhando a gravar as letrinhas, porque ela quando entrou, ela foi sentar em uma determinada mesa e chegaram prá ela com um bilhetinho para ela completar a ligação. Era TP...TPS, agora não me lembro, TP alguma coisa e ela não sabia o que era aquilo. Aí ela perguntou para a colega do lado: “o que é isso aqui?” A colega, muito gaiata, falou prá ela “tampa de panela” e ela...porque a gente tinha um código numérico que dizia qual era a cidade que você ia interligar. Ela ligou, era alguma coisa em Minas. Ela ligou e disse: “Belo! Liga Tampas e Panelas para o Rio!” E toda empolgada e todo mundo rindo dela, porque não era nada daquilo. Era Três Corações, Três qualquer coisa.

A gente tinha estas coisas, porque se você dependesse de perguntar para uma colega, você podia passar por algum constrangimento, então, você tinha que decorar o máximo possível. Então, a gente fazia isso. Os DDDs de todas as cidades, porque quando eu entrei já era tudo DDD. Só Manaus que a gente tinha ainda um canal, mas a maior parte era tudo DDD, mas tinha estas ligações que a gente diz ponto além, ponto além da capital, aí era interligado. E aí você pode perguntar: “a menina ouviu tampas e panelas e não percebeu que era uma gaiatice?” Não, por que às vezes você se depara com cidades que tinham nomes estranhos: Não me toque, Varre e Sai. Então, é claro que todas as posições tinham um livro que tinham estes códigos. Você podia recorrer para a consulta, principalmente quando era DDD, né? Você corria lá e consultava. Até prá isso você tinha que estar familiarizada com alguma coisa para achar rápido. Você não podia ficar olhando... Até porque você tinha um número de clientes a serem atendidos. Sim, senhora. Só não, quem trabalhava com serviço demorado. Demorado eram estas cidades que precisam ser interligadas, então, a telefonista que está no atendimento direto ela não faz estas ligações porque perde muito tempo. Então, ela tinha que atender rápido, registrava o bilhete e passava para outra poder fazer.

Nós tínhamos um horário chamado HMM, que de manhã era de nove às dez, e a noite de vinte às vinte e uma. Então, nesse horário... É horário de maior movimento. Nesse momento, nessa hora ninguém lanchava, ninguém fazia xixi, ninguém fazia nada a não ser atendimento. Era o horário que mais entrava cliente, então, todo mundo tinha que estar sentado e dando conta e a gente tinha que correr. E aí para cima, para baixo, correr para o lado, você tem que se virar. Era o balé que a gente fazia todos os dias e, nesse horário, mais que nunca. Depois das vinte e duas horas tinha o serviço que nós chamávamos de “serviço desesperador,” que era o despertador antes dele ser automático. Era tão engraçado que quando ele começou ele era um telefone de sete algarismos, para as pessoas ligarem. Ligavam aqueles sete números lá e às vezes...já aconteceu comigo, gente, de eu registrar um bilhete com aquele telefone. A pessoa me dizia o número do telefone, que era o que ela tava discando, para ser o despertador, eu registrava e na hora de ligar para confirmar é que eu ia me dar conta que do outro lado da linha, quando atendiam dizia: “serviço de despertador, boa noite!” Tô contribuindo para espera, mas enfim...

Além disso, nós tínhamos momento de contagem de atendimento de cada telefonista, do setor como um todo. De cada atendimento era mais fácil, quando era só um grupo e queria saber, por exemplo, quantas ligações entram via recebedora? Aí eles colocavam uma maquininha assim que era só ir apertando o dedinho lá para ir computando quantas ligações. Quando era do setor todo, para saber quanto a estação tinha entrado, que era a questão da estatística, era no papel, porque não tinha aquela maquininha para todo mundo. Então, eu fazia um quadradinho, riscava no meio, era cinco e todo mundo tinha que fazer.

E tinha uma outra forma de auferir - aí tinha uma fiscalização individual - que quando eu entrei, na ficha de trabalho tinha marcado, se eu não me engano, um mês, três meses, seis meses, acho que um ano, não sei se três anos, cinco anos e ia até dez anos. Eu tinha que ser ouvida para avaliarem o meu trabalho e ia para a minha ficha. Isso é uma coisa. Outra coisa é a fiscalização feita do trabalho diário. Poderia ter que voltar para a instrução, passar uma semana lá dentro, para ler aqueles manuais tudo de novo, para lembrar das tais das frases todas de novo, aquelas coisas que ninguém gostava, obviamente. A gente era ouvida...aí a questão do ouvir, a questão do ouvir era complicado. Primeiro, porque ele podia ser utilizado para qualquer coisa.

Dependendo lá do equipamento de quem estivesse ouvindo, às vezes a gente tinha uma interferência na mesa, e aquilo irritava tremendamente...você não ouvia o assinante direito, você tinha que tá batendo chave, puxando o jeque para ir colocando de novo, aquilo era uma irritação, pedindo pelo amor de Deus que chegasse na hora do lanche para acabar com aquela novela.

Olha, eu já fui chamada atenção uma vez, porque eu falava por favor demais, e já fui chamada atenção porque não estava dizendo por favor e as frases tinham o tal do por favor. Então, dependia da hora, dependia de quem estava ouvindo, dependia até do humor de quem estava me ouvindo naquele momento. Podia entender ou não

entender. Aconteceu de telefonista ter crise dentro do setor, de arrancar o aparelho e gritar. Além de eu estar sendo ouvida – que aí você está sendo avaliada e você sabe que está sendo avaliada, então você não pode cometer erro – ainda tem alguém nas minhas costas olhando o meu trabalho. Não é só alguém me ouvindo lá. Então, era a voz e o movimento controlados, né? Exatamente. A cada oito telefonistas, tinha uma monitora, tinha uma assistente que andava no salão o tempo todo, tinha a chefe que era chefe desta assistente, chefe daquele grupo e tinha a chefe da chefe e acima desta chefe, tinham outros chefes. Então nós dizíamos que era muito chefe para pouco índio.

Na hora de sentar para o atendimento as telefonistas tinham que se virar muito para dar conta daquele serviço. Então, essa coisa do ruído ainda tinha um adicional, porque no setor você sabe que o ar condicionado, a temperatura ambiente não é para o povo, é para a máquina, então, tem que estar resfriado o local. Tinha uma tal de uma máquina lá que fazia um barulho como um avião levantando voo, era alguma coisa assim, mas a gente já estava tão acostumada que a gente não ligava prá aquilo. Agora, quando aquilo era desligado, era uma coisa estranha aquele salão, parecia que você estava dentro de uma panela.

Eu me lembro que eu estava um dia trabalhando em um serviço demorado, porque determinado serviço, você só poderia fazer depois que tivesse um certo tempo trabalhando lá, né? Quando eu fui trabalhar no demorado, eu já estava lá a alguns anos, eu acho que foi mais ou menos em 86, 87, por aí. Porque filmaram, filmaram, eu tenho essa lembrança. E aí teve uma coisa também que marcou. Eu acho, do ponto de vista da telefonista, ruim, foi quando nós não passamos a auxiliar mais o assinante. As mudanças foram assim: Primeiro, você não tinha nome. Eu fui telefonista 3295, 1293, 103, eu não tinha nome. Aí, um belo dia dizem prá você assim: “Hoje tem que dizer Telerj, Marilene, bom dia!” Foi assim. Nós ficávamos muito desconfiadas dessa coisa de ficar dizendo o nome para os outros. É que você se assusta, de repente. Tudo que é novo assusta, né? E a gente se assustou e outra que você passa a não auxiliar mais. Então, não é mais a telefonista 103 que tem má vontade, é a telefonista Marilene que não quer me ajudar, entendeu? Quer dizer, a gente tem que falar para o assinante assim, ele diz: “Olha, eu não estou conseguindo ligar para São Paulo.”

Antes, eu ia tentar o número, eu ia ver, porque pra nós o ocupado pode ser três coisas diferentes: ele pode ser um número vago, ele pode ser realmente ocupado e ele pode ser um NTD (Não tem linha disponível). O seu ouvido tá afinadinho com aquilo, você sabe os toquezinhos, você sabe diferenciar e aí a gente tinha uma sacação também de saber se existia aquela milhar, senão, podia chamar um técnico para perguntar. Aí você diz para o assinante: “Olha, o senhor está tentando um número que não existe.” Ele pode ficar contrariado comigo, mas eu estou dando uma resposta prá ele. Aí, em um determinado momento você diz: “Favor insistir!” Aí eu sou a antipática, chata. Aí eles rogavam praga: “Isso vai privatizar e vocês vão ver!” É, aconteceu e tá aí.

A gente teve um outro momento que foi um choque também, que foi o seguinte. Falavam: “Vai entrar as mensagens gravadas e a gente não vai precisar falar. Que maravilha!” Aí me gravam a voz de uma jornalista falando o número. A telefonista, que achava que ia ficar com a voz eternizada... Olha, isso foi um momento de revolta tremendo. Um outro momento interessante que eu achei... que eu guardo assim, foi um ano que eu também não sei precisar que ano foi... Nós pedimos um percentual de reajuste digamos que seja 385%, um número assim. E aí todo ano no setor tinha, mais ou menos em maio, uma eleição da telefonista do ano e aí essa telefonista almoçava com o presidente, tinha uma missa, sabe? Tudo prá dizer que “estamos valorizando.” Bom, e aí, como tinha um pedido desse percentual, a telefonista que ganhou, foi a telefonista 385, e aí como eles explicam que isso tenha acontecido? Eu acho que isso já foi bem no finalzinho da década de 80, ou talvez até o começo de 90. O que se falou a boca miúda é que a telefonista apresentada como a ganhadora tinha ganhado com apenas cinco votos.

Em algum momento, isso já em 90 e alguma coisa, nós entramos com um processo de insalubridade. Só que antes, houveram (sic) outros processos e se falava disso. Anos depois, eu aqui no sindicato vim descobrir que realmente houveram (sic) dois antes, pode ter havido até algum outro antes disso. Então, elas foram perseguidas por isso. Então, toda vez que elas se assanhavam para fazer alguma coisa alguém abafava e aí era pressão, porque o setor era 100% mulheres. Quando tinha um homem, era para ser chefe, não era telefonista ou mais ou menos. Era o exame de linha. Era tão preservado e preservado pela própria empresa. O nosso setor, para fazer lanche, por exemplo, a lanchonete era o clube da Luluzinha. Não entrava homem. Para um exame de linha, para o técnico ir fazer um lanche, não tinha que ter telefonista nenhuma lá. Por fim, elas se sentiam tão, tão, porque se chegasse uma, se estivesse lá fazendo um lanche e chegasse um exame de linha para tomar cafezinho, ela vinha fazer queixa. Porque ele não podia, entendeu? Embora tenha havido muitos casamentos de técnicos com telefonistas. Exatamente, disfarçadamente. Aí essa história da insalubridade, eu acho que a gente ficava, no imaginário das pessoas assim: “Tenho que ficar muito certinha.” Então a gente procurava, todo mundo ficava muito certinha, em alguns momentos, por exemplo, sindicato tá lá fora, todo mundo tá do lado de dentro, fecham as janelas e telefonista nenhuma chegava...porque nós trabalhávamos, o interurbano trabalhava no segundo andar, então ninguém chegava na janela para dar uma olhada. Por fim, no final da década de 80 é que começa a gente a fazer esse movimento interno, que é quando surge eu, Edna e algumas, da Nélia prá cá, e começa. Aí as pessoas já começam a se aproximar da janela pra ver o Trovão Azul ⁴² lá fora.

Uma vez, por exemplo, eu atendi uma mulher de madrugada que queria ligar para determinado lugar, para falar com uma determinada pessoa, e ela não estava conseguindo. Não sabia nem como ir buscar essa informação. Aí a gente conversa, ela queria avisar ao irmão que a mãe tinha morrido, era carnaval, o irmão tinha ido

42 Trovão Azul era o nome dado ao caminhão de som da entidade e que foi muito utilizado nos Atos nas portas das empresas e mesmo nas atividades como passeatas, greves, dentre outras.

par a Região dos Lagos na casa da namorada. E aí a gente começa a pensar: “o que vai fazer? Eu vou ligar pra lá?” A gente liga para a delegacia e pergunta prá ela se ela tinha pelo menos um endereço, e sai pesquisando. Mas você tem essa sacação porque tá ali no dia a dia. Se acontecesse hoje eu não saberia, eu ia sugerir prá ela sentar aqui “que eu choro junto contigo.” E a gente, o pessoal que trabalhava de noite, também era interessante, também era como uma confraria. Se você ligasse para um hotel de madrugada para pedir uma informação, para ele te ajudar em alguma coisa ele buscava, dizia: “De repente tem alguém...”

Se você ligasse para uma delegacia... foi o caso, eu acabei ligando para uma delegacia, a delegacia ligou para a rádio patrulha e mandou uma rádio patrulha lá na casa, a pessoa que atendeu ficou com medo e não abriu a porta...Bom, quando o dia estava amanhecendo e eu estava saindo a menina ligou. O irmão já tinha ligado prá ela, já tinha pego um ônibus, que o próprio carro da polícia levou ele para a rodoviária e ele já estava voltando. Então, à noite a gente sempre tinha esse grupo, era muito legal.

Eu sofri um acidente, um choque acústico, mas eu via como parte daquela coisa ali, né? É, porque eu trabalhava em um setor, isso que você está vendo aí (aponta para as fotos) é um lado mais antigo, das pegas. O interurbano era o lado mais antigo. O serviço de informações, o 102, ele foi modernizado primeiro. O problema do miguelão era duas coisas prá mim, aliás, três: esquentava, porque ele abafava muito e esquentava, a orelhinha suava de vez em quando e aí a gente precisava trocar, era recomendado trocar. Eu só passei a trocar de ouvido quando eu sofri o acidente. Depois do acidente é que eu comecei a trabalhar com os dois ouvidos. Inclusive eu tenho uma perda de audição e, curiosamente, de voz humana. Eu nem sei te explicar. O que eu posso dizer para você? Se lembra de uma personagem da televisão, que era velha surda? Ouvia uma coisa e entendia outra? Eu tenho mais ou menos isso: se a pessoa está distante de mim, eu não ouço muito bem o que ela está falando. Música, se não tiver uma boa dicção, eu também não entendo muito bem, mas os ruídos eu entendo bem, apito de trem. Hoje, por exemplo, eu tenho labirintite forte. Mas aí o problema do miguelão: era o calor que ele abafava ali e ficava; o peso, que ele pesava, mas você acabava acostumando e a outra coisa era a outra parte que estragava o cabelo. Não só prendia não, fazia marca. Eu tenho um lado diferente até hoje de pentear porque era justamente onde ele pegava, né? Porque eu puxava para frente, porque minha cabeça era pequena, aquilo era grande, tinha eu que puxar pra cá para poder ficar preso direito na cabeça. Então, ele tinha estes incômodos. Aí depois, quando houve uma mudança, eu não sei se era mudança de fabricante, que era um miguelão mas não era exatamente...você sente uma diferença. A gente passou a estranhar, tanto que quando mudou...ele tinha alguma coisa que a gente percebia que ele não era mais aquele.

Houve o problema maior por causa dos acidentes. Passaram a colocar um equipamento num canto, e a gente tinha que testar. Toda vez que pegasse o miguelão a gente tinha que ir lá, encaixar, mexia lá numas chavinhas para ver se dava certo. Diziam que era para minimizar a história dos acidentes, para que não

acontecessem mais, mas eu acho que na verdade, isso foi empurrado pelos processos de insalubridade.

A minha maior surpresa quando eu chego no sindicato – me interessei pela área previdenciária – foi descobrir que realmente nos manuais da previdência tinha uma previsão de aposentadoria especial para telefonista. Porque eu não tinha ouvido falar aquilo, alguém tinha me dito, mas que tinha um negócio de idade. Mas assim, uma pessoa falar isso, no universo de mais de cem, uma pessoa te disse, você não dá nem importância, né? Quando eu vi que era verdade mesmo, tava lá. Tinha a história dos decibéis, aí eu comecei a pensar, na verdade, porque nós tivemos esse processo de insalubridade...posso contar um pouco a história do processo?

Olha, quando eu estava trabalhando eu me surpreendi com uma colega, chamada Dalva Meu Bem, que estava buscando assinaturas lá para ingressar em um determinado processo. Nesse primeiro momento ela disse prá mim que eu não deveria porque ela só queria as pessoas que tivessem estabilidade; eu era nova, então, não deveria ingressar. Tudo bem, rolou. Essa época acho que uns dois anos, três e tal, ela buscou assinatura de novo, de um grupo. Aí ficou na porta do prédio e aí a assinatura de todo mundo, tanto que eu não tava trabalhando, eu passei, porque eu morava perto, ela estava lá em uma banquinha, ela me chamou: Vem cá! Assina aqui! Eu nem perguntei para ela. Ela disse: Tu não vai ler não? Eu disse prá ela: “eu confio em você.” Assinei, porque eu estava com pressa e fui embora. Depois, conversando com ela, ela disse o seguinte: “esse primeiro processo, onde tinha só as pessoas estabilizadas já era um grupo pequeno de pessoas.”

Ela achava que talvez perdesse o processo, então, esse segundo processo eles iam ver naquilo que tivesse errado no primeiro, consertariam para o segundo, só que este segundo ficou com um número de duzentas e poucas pessoas. Eu acho que é daí que surge, porque foi contratado um assistente técnico e aqui no sindicato eu descobri depois dois outros processos que as pessoas falavam mais. A pasta tinha muito pouca informação, então, não dava para dizer bem o que é que tinha acontecido nos processos anteriores. Foi contratado um assistente técnico, para argumentar com o perito técnico do processo. Porque em algum momento alguém dizia assim: “A juíza falou se vocês têm direito, eu também tenho.” E aquilo não batia muito bem. Depois eu vi que em algum desses processos tem alguma coisa neste sentido, mas já faz tempo que eu li, então não me lembro bem.

Aí o processo que era encabeçado pela Dalva, na verdade ele ganhou, e o segundo processo de duzentas e poucas pessoas, que era o grupo da Moema, também. Esse ganhou e em um determinado momento nós fizemos a confraternização, uma felicidade e tal, mas lendo o processo, as argumentações do processo da Moema, você vê que em alguma momento a questão da aposentadoria especial, que foi aprovada em 89, ajudou a corroborar este processo, foi o que ajudou a empurrar.

A argumentação, eu me lembro, do advogado: “se o próprio Congresso está reconhecendo o problema das telefonistas...” Aí juntou, aí o processo foi, nós recebemos e não era grande coisa. Na verdade, ele era mais uma questão de honra

do que a questão financeira. Exatamente, porque na verdade a gente sabia que nós iríamos ganhar, a gente não sabia assim o volume, ninguém ficava fazendo cálculo, mas a gente sabe que 20% do salário mínimo não é nada, porque o salário mínimo é nada, 20% de nada é nada. Então, era um valor mais simbólico.

Naquela época não era nada diferente de hoje. Era diferente de hoje sim, era diferente, porque hoje você tem creche. A gente lutou para conseguir o raio da creche. Naquela época não tinha, era mamãe. Então, era minha mãe que ficava com as crianças. Num período ela morou comigo, e no outro período ela morou nesta casa de Maguariba⁴³ com minha irmã e os meus filhos foram pra lá. Então, eu ficava na Telerj durante a semana, final de semana eu ia para casa. Porque, na verdade eu comecei mais ou menos antes de militar, porque nesta época eu tinha outro trabalho, além da Telerj. Eu não militava em nada. Aí eu fui, eu sempre buscava. A questão era renda, necessidade. Não era casada, não recebia pensão, não queria nem saber desta história. Porque na época, pensão era uma forma de controle, os ex utilizavam. Então, eu não queria ser controlada de jeito nenhum. Então, era eu e eu. Ou então, eu e mamãe.

Anos depois é que a gente conseguiu algumas coisas. Acho que a vida apresenta estas coisas legais prá gente, né? Você vai tendo problemas, vai administrando problema e em algum momento pinta alguma coisa que pode ser uma solução. Você vai correndo atrás, ou sozinha ou com outras, depende da situação, alcança e aí vem outro problema.

Falando da creche, você vê, outro problema. A creche era um problema e em algum momento a gente conseguiu. Quando conseguiu a história da creche, não me interessou. Eu fiquei até aborrecida: “mas agora?” Não davam mais idade, mas a empresa passou a pagar, e meus filhos começaram a estudar em colégio particular, então, né? Naquele ano não me interessou, mas no outro ano já surgiu outra coisa.

Uma outra coisa também, quando eu deixei de morar no Centro, era a história do transporte. Era uma guerra, porque eu pegava ônibus, principalmente se saísse à noite. Pegava ônibus naquela rodoviária atrás da Central do Brasil e aí, depois de um tempo, a empresa passou a botar um carro que levasse a gente em determinados pontos para pegar transporte. Eu achei que esta história do transporte nasce quando nós fomos à Brasília, porque uma coisa leva a outra. Nós fomos à Brasília por causa do lobby da aposentadoria especial e conversando com outras telefonistas, em Goiânia tinha o transporte.

Olha, o que me trouxe para o sindicato, uma coisa curiosa, começa com uma amizade, mas enfim, foi assim: em 86 nós fizemos uma greve, a categoria não teve problema porque só ficaram dois dias, só que telefonista teve um problema maior, porque nós trabalhamos sábado e domingo e perdemos quatro dias, então, a gente começa disso.

43 Zona oeste do Rio de Janeiro. Nesta região havia um conjunto habitacional, popular, onde moravam muitos trabalhadores telefônicos.

Agora eu não sei bem se foi 89... bom, enfim, houve uma greve que umas pessoas foram demitidas, não me lembro se foram dois e quarenta [dias], mas tiveram quatro telefonistas demitidas e aí nós começamos a fazer movimentação. Nesta época nós já tínhamos vale refeição. A gente juntava e trazia aqui para estas colegas. E daí começam as minhas visitas mais freqüentes a este endereço[do sindicato] e na greve, como eu morava perto aqui do prédio, eu nunca tinha visto uma greve de perto, eu quis ver, e fui confundida com uma piqueteira. Aí, algumas pessoas ligaram, inclusive ligaram para o orelhão e mandaram me chamar na portaria. Uma colega falando: “Sai daí que você está sendo filmada!” E eu fiquei com medo realmente, mas só que a gente vai ganhando experiência, né? Depois na outra, você já tá safa. Aí eu já sentava mesmo na escada⁴⁴.

Então, eu comecei assim meio que por acaso, querendo só fazer companhia para os piqueteiros e foi daí que eu conheci o Marquinhos⁴⁵, e nessa conversa com o Marcos acabei me filiando, para pagar a língua, ao Partido Comunista, aquele partidão. E daí fui vindo por conta das colegas e aí a gente vai vindo. Aí tem uma assembléia e você já marca presença, começa a conhecer as pessoas. Aí a curiosidade de querer entender o que tá se falando e aí deu no que deu, eu aqui.

Não sei exatamente, mas foi por aí. Acho que eu fui liberada em 92, em agosto de 92 e saí daqui em dezembro de 2001. Mas a privatização, sabe o que é que me lembra? A gente cantava... menina, eu esqueci a musiquinha... “que não teme a morte.” “O povo unido é povo forte. Não teme a luta, não teme a morte.”

Olha, estávamos cantando isso e começaram as bombas. Menina, corremos tanto! Quem não teme a morte? Corremos tanto! Você sabe que eu tenho essa lembrança?! Aí, cada um foi para um canto, eu fui assim [faz o gesto de se esconder]. Entrei em um prédio e tal, depois a gente se reagrupou onde era o Banerjão. Quando nós estamos cantando a mesma coisa, lá vêm as bombas de novo! Lembro da gente correndo que nem barata tonta e depois para catar uns e outros, para se achar no meio do caminho. Bom, enfim, aconteceu e estamos aí.

Porque aí você começa a pensar, mesmo que você não saiba a história, porque ela não está escrita para você saber exatamente de tudo. O que aconteceu? O que a Ângela⁴⁶ fez? Aí é que eu comecei a entender porque as telefonistas conseguiram trabalhar só seis horas, que antes era o horário partido e depois não, porque uma luta que começa lá na década de 40, que vem rolando o negócio. Ele pode ficar

44 A entrevistada refere-se, neste caso, à escada do prédio da Rua Alexandre Mackenzie, onde funcionava a Telefonia e onde se concentravam os piqueteiros.

45 Marcos Antônio da Silva era trabalhador da Rede Externa (cabista) e foi militante e diretor do Sinttel/Rio.

46 Angela da Costa Leite, telefonista e presidente da Junta que se responsabilizou pela criação do Sinttel/RJ, quando houve a separação do Sindicato dos Carris Urbanos, foi uma das primeiras mulheres a se sindicalizar e teve participação ativa nas lutas organizadas pelo Sindicato. Se candidatou sem sucesso, em duas oportunidades, nas primeiras diretorias – em 1941 e, logo em seguida, em 1944. Fonte: Maria Cláudia PEREIRA DA SILVA (1998:15)

escondido ou dormindo durante algum tempo, mas eu acho que todo o movimento social, todo o movimento na vida é assim, né? Num momento fica em ebulição, outra hora parece que é aquela calma e o negócio ferve de novo, e vai.

Eu acho que a questão da luta das telefonistas também é assim. Ela começa lá, com essa mulher maravilhosa. Quando eu a conheci aqui no sindicato, ela já estava com os seus oitenta e tantos, mas a forma como ela conta as coisas, o prazer dela de falar daquelas coisas, da luta, daquele momento que também não foi um momento muito bom. Eu senti, realmente, uma certa emoção de conhecê-la. Uma pessoa fantástica!

Um outro momento muito legal que eu achei, que eu vivi, foi quando eu assumi o departamento de aposentados, a primeira vez. Primeiro, porque eu não conhecia. Tudo começou assim: lá na frente tinha uma barbearia. Em frente a barbearia tinha um banco. Um dia eu chego... vi uma colega. Eu disse: “Oi, tudo bem?” Ela disse: “Tudo bem? Aposentada, tudo bem?” Para sintetizar é o seguinte: Você trabalha a vida toda ajudando do teu salário. Você ajuda sobrinho, você ajuda irmã, você ajuda às vezes até um vizinho, você banca as despesas da sua casa. Aí, quando você aposenta, o dinheiro que recebe para a aposentadoria você tem que esperar que um filho ajude a pagar a conta de luz. Então, ela estava constrangida, porque ela precisava de ajuda e tinha que pedir ajuda. Toda vida laborativa dela, ela ajudou, e agora ela estava em um outro momento.

Aquilo me incomodou e foi aí que eu comecei. Aí eu comecei a me interessar pela história da legislação previdenciária. Por que é que ela está recebendo tão pouco? E aí foi que eu comecei. Eu pedi à diretoria, na época eu era diretora de base, prá vir para o departamento de aposentados. Aí comecei. Tinha os aposentados que ficavam lá, que abriam o departamento e quando eu fui liberada eu já quis dar uma outra cara. Ele só abria duas vezes na semana, em um determinado horário, e aconteciam reuniões quando tinha necessidade de falar sobre um determinado processo, mas alguns vinham pra cá prá jogar carta. Eu queria que o departamento abrisse todos os dias, e que tivesse alguém para atender, porque as duas pessoas, por exemplo, que tomavam conta do departamento dos aposentados, que eram o senhor Falcão e o senhor Manoel, eles tinham algumas coisas. Em determinados momentos arranjavam um trabalho, alguma coisa prá fazer. E não podia ficar aberto só para discutir um determinado processo.

Num primeiro momento eu não consegui nada, o pessoal tinha uma tremenda resistência. Aí um assessor aqui falou prá mim: “olha, quem consegue é a base, se você não mostrar essa base fazendo cobrança, você não vai conseguir.” Aí eu fui tentando, mas eu não sabia como. “Mas como? Como é que você faz para atrair aposentados?” Aí aconteceu uma coisa maravilhosa, que foi a história do 147⁴⁷. Para abriremos o processo, chamamos as pessoas. Você vai chamando os aposentados, mas preciso de um funcionário para receber a documentação. Aí eu consegui o departamento de aposentados aberto o dia inteiro, e um funcionário para atender.

47 147,06% foi o valor da correção a que os aposentados tiveram direito a partir da Lei 8222/91, e que mobilizou nacionalmente as várias categorias de trabalhadores, inclusive os aposentados.

Aí começamos, embora tivessem alguns problemas para acertar as arestas, mas começamos.

Só que aí surgiu uma outra coisa. “Como é que a gente se organiza aqui?” Eu comecei primeiro pelo meu próprio setor, que era o chá das telefonistas aposentadas, e eu gosto desse negócio marcadinho, então eu ficava toda primeira terça feira do mês, marcava assim, que hoje é a última terça feira. Eu liguei para umas trinta, e na primeira reunião vieram oito. Eu fiquei frustrada. Só que na segunda reunião vieram cinco, mas depois... “eu não vou desistir, vou insistir.” E aí começou a ter um grupo de trinta. Desse grupo, nasceu um outro grupo que foram as minhas auxiliares. Eu precisava de ajuda para algumas coisas, até para discutir o departamento. “Como é que a gente faz?” Aí a gente criou, que são as pessoas que ainda hoje estão aqui que são: Silvia, Silmara, Berísia, Virginia e Maria Eugênia. E nesse grupo que a gente discutia, a gente fazia uma reunião mensal para discutir como é que a gente faz, como é que...fazíamos excursões, e aí tinha uma pessoa fantástica também, o senhor Gercino.

O Gercino saiu em uma capa de jornal. Ele também foi fantástico. O que mais me impressionou nele foi no período da pré privatização. O sindicato levou algumas pessoas para conhecer Campinas. Aí ele foi uma dessas pessoas, foi em um grupo ou alguma coisa assim e aí quando ele voltou, ele falou prá mim, textualmente: “Fiquei impressionado. Vejo na televisão esses filmes, estas coisas falando do futuro, lá eu vi que o futuro já é hoje.” E aquilo prá mim foi fantástico, porque ele tinha sido técnico, então, toda uma vida, ele já estava aposentado não sei há quanto tempo, então, para quem trabalhou naquela época que conheceu a questão do equipamento mesmo, a técnica e ver a modernidade... ele voltou impressionado.

Eu acho que a questão da solidariedade ficou impregnada, porque você... hoje eu já não sou tão jovem, não estou mais assim ligada, mas logo que eu comecei a trabalhar, uma das primeiras vezes que eu fui fazer hora extra, caiu uma tromba d’água em Minas. Então, eu me acostumei e todas nós tínhamos de ajudar outra pessoa, que era o fundamental. Não importa se você tá precisando fazer a produtividade que eles quisessem, mas se tivesse alguém ali precisando, eu acho que a gente tinha muito isso. E eu acho que com o tempo essa relação direta com as pessoas faz você ficar mais sensível, de buscar a ajuda necessária para a outra pessoa.

Esse ambiente de telefonista era fantástico, era um mundo a parte. Eu trabalhava, eu pegava meia noite e largava cinco e quinze. Saía da minha casa cinco para meio noite, batia o meu cartão mais ou menos meia noite e dois. Uma colega saía um pouco antes da meia noite, dois minutos para meia noite batia o cartão, ia para a minha casa, a gente se cruzava na rua, eu passava a minha chave para ela e ela dormia na minha casa com os meus filhos. A Sandra foi ótima prá mim. Ajudando, exatamente. Tinha muita coisa assim. Olha, era de tal forma que a gente teve um problema durante um período lá, por conta de médico e de licenças médicas, mas acontece que as colegas, umas ajudavam as outras. Eu por exemplo, tive um problema e fui procurar uma ginecologista. Eu não procurei, uma colega me levou para uma ginecologista, a Celeste, em Madureira, que a sala de espera desta

ginecologista parece até sala de estar da Telerj, porque era todo mundo ali de outros prédios, não era só telefonista. O primeiro oculista que eu visitei, a Lídia, a irmã da Alzira, me levou no oculista dela, então, era assim... de manicure, cabeleireira, prá comprar meias finas... quando a gente precisava era assim. Uma outra coisa muito legal: um determinado Banco para onde passou o nosso pagamento oferecia aquele prazinho de usar o limite especial por sete dias, então, uma colega precisava, usava os sete dias dela, aí pedia a outra colega emprestado os sete dias para cobrir aquele, aí já estava estourando os sete dias e ela não sabia a quem, aí a gente chamava a fulana, uma mensageira, a Neide Índia e dizia: “Neide! Você vai ficar de mensageira? Procura outra pessoa para me ajudar aqui nos sete dias.” A Neide saía procurando e dizia: “Já achei!” E era assim até fechar o mês, e dava tudo certo. Então, a gente tinha esse esquema aqui dentro, a gente se arrumava com todo mundo. Com todo mundo, todas as coisas que a gente precisasse. Olha, até hoje as colegas lembram, porque eu fiquei noturna por dez anos. Eu adorava, adoro bolo de chocolate, mas não sabia fazer, o meu bolo de chocolate não dava certo, e eu tinha uma colega, a Terezinha, toda vez que ela fazia bolo de chocolate ela levava pra mim. Uma outra, a Vera Messias, fazia bolo de laranja. O bolo de laranja da Vera é ótimo! Mesmo eu no sindicato, até bem pouco tempo, ela manda prá mim bolo de laranja, porque ela sabe que o bolo dela é muito especial.

Acho que aquilo que as pessoas fizeram comigo de me levar ao médico – eu já era uma mulher adulta, mãe de filho e tudo – eu não precisava que ninguém segurasse na minha mão para me levar ao médico, mas chega um momento que você tá com um problema e às vezes tá aflita, né? E angustiada, porque você não sabe exatamente que problema é aquele. Alguém chega e segura sua mão e diz: “vamos lá, eu vou contigo.” E aí você sente obrigação também de retribuir. Então, eu acho que essas coisas que aconteceram lá eu não via acontecer em outros lugares.

Olha, a relação era tão legal que eu, quando saí, alguns anos saída para o sindicato, eu já estava aqui, precisava fazer alguma coisa fora, em outro estado, eu ia de ônibus e chegava lá, eu queria ser igual as pessoas do lugar, andar de ônibus, mas eu não sabia. Sabe o que eu fazia? Chegava no lugar e ligava para 101 e dizia: “Colega, eu sou do interurbano do Rio, eu estou aqui querendo ir para não sei onde, como é que eu chego lá?” Já aconteceu em São Paulo da colega dizer: “Mas eu não sei não.” E ela foi procurando, procurando e eu tava lá no orelhão esperando. Ela foi lá, até que ela caçou a resposta e ela veio com a resposta prá mim. Isso não era só aqui no Rio, né? Eu acho que nada paga. Hoje, quando eu cheguei, quando eu fico em casa, quando eu deito, que eu durmo, que eu faço a minha oração, que eu lembro, eu tô tranqüila neste ponto. Tudo o que eu fiz, fiz com amor, busquei ajudar, a conhecer, não entrar assim de qualquer jeito.

Sueli Florentino da Silva Cardoso⁴⁸:
“O trabalho, para mim, era a minha segunda casa.”

Tinha oportunidade, me indicaram: “Vai lá, que tem vaga! Não sei o que”. Interessante, que um ano antes eu tinha feito prova para CTB⁴⁹, não passei, porque era datilografia. Fiquei reprovada. Aí passou um ano...eu voltei. O recrutamento perguntou: - “você já fez prova aqui?” – “Não.” Aí, tá, fiz a prova lá de datilografia, e não passei. Não passei. Era muito lenta, meu trabalho era bonitinho, mas eu era muito lenta. Aí ela falou: “vou te dar trinta dias”. Quando eu voltei em trinta dias, a menina da seleção, que ficou minha amiga até a gente acabar, ela falou: “você me enganou! Você me enganou, você fez, sim. Você só estava reprovada em datilografia, nem precisava fazer as outras de novo.” – “É? Esqueci!”

Mas aí eles me colocaram assim mesmo. Porque em digitação eu não era rápida, não era nada, né? Três meses depois eles desistiram de me ter atrás de uma máquina, mas viram que eu era muito interessada. A gente jovem é muito dinâmica, muito interessada, não é? Eu tinha dezenove anos. Eu tava toda empolgada, percebi que era uma grande empresa. Meu sonho era até ir para a Light, mas não deu também, eu fui reprovada também na datilografia. Quando eu comecei a trabalhar, me tiraram, me colocaram como escriturária e como escriturária eu já comecei a

48 Entrevista realizada em 14/06/2011 na sede do Sinttel/Rio, por Paola Cappellin e Maria Cristina Rodrigues, com filmagem feita pela equipe do Portal Sinttel/Rio.

49 Companhia Telefônica Brasileira.

pegar as partes administrativas e inclusive, como eu fazia rápido e tal, eu ajudava o pessoal, os analistas de pessoal, não sei o que. Conclusão, em 1971, com o plano de cargos e salários, eu já estava substituindo a encarregada do setor e fui enquadrada, naquele tempo, como oficial de administração. Triplicou o meu salário. Quer dizer, isso em 71. Triplicou meu salário, e aí eu continuei sempre mudando de setores, assim e tal, mas sempre convidada. Tenho muito orgulho de falar isso e não vou esconder. Porque tudo é o amor pelo que você faz e, graças a Deus, na Telerj, na CTB, nas duas, eu sempre tive a possibilidade de dizer assim: “eu não gosto de fazer isso não, eu não gostei disso não”, e me davam outra coisa. E eu dizia: “Isso é bom!” Então, eles eram inteligentes, eles aproveitavam o potencial das pessoas para desenvolver naquilo que você tinha vocação. Com isso, o desenvolvimento era tanto... olha, eu tinha assim, uma relação deste tamanho de cursos que eles mandavam, e eu só fazia os cursos que me interessavam. Curso de GLTR⁵⁰, ia pra São Paulo, eu ia para não sei onde, mas eu só ia quando me interessava. Eu não ia porque eu queria conhecer São Paulo. Então, foi muito proveitoso e com isso o que é que aconteceu? Por isso que eu disse, no princípio, que eu fui obrigada a fazer Direito. Eu ia sendo promovida, promovida e chegou um estágio que eu não tinha mais como ser promovida porque todos os cargos exigiam nível superior, e eu não tinha, porque casei e tal. Neste meio tempo eu casei, aí você já não tem mais aquele interesse, mas eu me vi obrigada a fazer. Aquela história, “Direito não tem matemática, vou tentar”. Vinte anos depois, fui lá, tentei, passei, fiz o meu curso com a mesma seriedade: “já que eu tô aqui, eu vou ter que aprender”. E depois, eu vi que realmente era uma coisa que eu gostava, tava muito ligado à minha área, eu vivenciava muitos problemas do trabalho e eu levava até para lá, para procurar uma idéia.

Nesse meio tempo, em 85, como eu já era advogada, me botaram nas Relações Trabalhistas. Trabalhei muitos anos em cadastro, depois fui para outra seção, aí assessorei Sr^o Humberto⁵¹, né? E o Sr^o Manuel⁵² me conhecia. Era diretor, me conhecia desde que eu entrei ali datilógrafa e era de divisão. Então, o trabalho, para mim, era a minha segunda casa e o trabalho foi o meu melhor marido. O que ficou comigo, criou meus filhos até o fim. Nós tivemos uma relação de amor e respeito, sempre. Até quando o sindicato entrou na nossa relação, que formou-se um triângulo amoroso, mas perfeitamente possível de ser vivenciado, né? Tanto que eu costumava dizer, que quando eu fiquei na negociação coletiva, o pessoal dizia: “você tá do outro lado da mesa”. Eu nunca me vi do outro lado da mesa, eu sempre me vi lado a lado com as pessoas, tentando resolver, da melhor forma possível, um problema normal de capital e trabalho, né? A negociação, para mim, sempre foi isso, buscar soluções para ambas as partes. Embora eu fosse empregada, eu sabia que eu só ia ter alguma coisa a hora em que eu desse condições à empresa de me dar aquilo. Não adiantava eu pedir uma coisa que ela não podia me dar, que daqui a pouco eu não tinha mais o meu emprego, né? Então, é por isso que eu sempre estive ali, para

50 GLTR: Gestão de Leis Trabalhistas, nome do curso feito pela depoente.

51 Humberto D’ângelo, gerente de RH da Telerj.

52 Manoel Nunes, diretor de RH da Telerj.

mim, lado a lado, com o sindicato. Sindicato, empresa...nunca do outro lado da mesa. Tanto que estou aqui⁵³ depois que me aposentei. Venho para cá, com muita satisfação. A Eliane⁵⁴ era piqueteira, né? A gente tava lá na mesa de negociação, muitas vezes ela me barrou. Nós não éramos nem conhecidas, eu só a conhecia porque ela era piqueteira. A Eliane é uma que trabalha comigo, agora, né? Também aposentou e a gente, com o passar do tempo, até da mesa de negociação, começamos a nos conhecer e tal, uma tentava resolver, ela tentava resolver o meu problema, a gente interferia no que podia e tal, e hoje nós somos amigas. Estamos em uma Cooperativa trabalhando lado a lado, com as divergências, que é normal, né? Cada uma tem uma visão - ela era piqueteira e eu não, mas convivendo muito bem.

Telefonista eu não podia. Porque eu tinha feito, eu fiz uma operação de tímpano e quando eu fui fazer o exame médico para admissão, eles constataram e falaram: “Olha! Se fosse telefonista ou trabalhar com o fone, você não poderia estar entrando, mas tua área é administrativa, não tem problema.” Telefonista, telemarketing, não. Eu tenho horror de telefone! Falar em telefone, horror! Me chama para ficar três horas conversando em uma sala, mas não fica mais de cinco, dez minutos comigo no telefone. Não tenho a menor paciência de falar no telefone. A mais fácil era a telefonista mesmo, porque era grande o número de telefonistas na época - tinha o 101, aquelas sofredoras lá, que ficavam tentando a ligação pra gente. O 100. A gente tirava o telefone assim, esperava, não vinha e dizia: vou ligar para o 100. Pedia e deixava com elas. Além de ser grande o número de telefonistas, elas tinham uma jornada menor. Então, era mais fácil. A área administrativa era mais difícil, principalmente pessoal. Pessoal, elas escolhiam aparência, sabe? Você tinha sempre que estar bem arrumadinha, e o nosso público eram os empregados, né? A gente tinha que estar sempre arrumada, sempre muito simpática, recebendo, procurando colaborar com tudo que eles nos pedissem e eu acostumei facilmente nisso. Até hoje faço isso. Eu trato as pessoas como eu gostaria de ser tratada, então, era mais difícil até você entrar na área administrativa.

Eu fui uma mulher privilegiada, porque embora eu tenha me separado do meu marido, casei e continuei trabalhando, né? Tendo me separado do meu marido, eu fiquei com a minha mãe. Minha mãe foi morar comigo, então, a minha mãe tomava conta dos meus filhos. Eu não tinha a preocupação que muitas mães têm hoje. “Deixei com babá. Será que tá bem? Que não tá?” Não, eu chegava em casa e minha mãe me dava relatório: “Aline teve febre, eu levei ao médico”. Ela levava. Era no SESI, aqui, eu morava aqui na Tijuca. Levava aqui no SESI, eu chegava, já tava medicada, o garoto, todo mundo...eu não tive isso.

53 A entrevistada faz parte de uma cooperativa de ex trabalhadoras da Telerj, que assumiu alguns trabalhos no Sinttel/Rio.

54 Eliane Santos, trabalhadora do CO (Centro de Operações) é uma militante sindical, com grande participação nas greves. Ao sair da empresa, no período pré privatização, montou uma cooperativa, ligada ao sindicato, prestando serviços de telecomunicações.

Eu tenho um casal. Eu nunca tive preocupação com os filhos, o que ajuda muito. Diferente, por exemplo da própria Eliane, que não tinha mãe, tinha filho em creche, mas que ela também conseguia contornar, não ficava saindo toda hora do trabalho porque tinha um problema para resolver. Eu saía assim, dia das mães, tinha festinha no colégio, eu ia, não faltava. E havia um respeito por aquilo. Ainda que tivesse alguma coisa importante para ser realizada naquele período, eles sabiam que eu não saía por qualquer motivo e ninguém é insubstituível, arranjava uma pessoa para o meu lugar. Era muito raro, né? Normalmente, eles programavam também os acontecimentos para a nossa disponibilidade. Era ótimo tudo isso!

Minha vida particular nunca interferiu na minha profissional, mas o inverso não era verdadeiro. Porque, quando eu precisava ficar - até quando tinha greve e não sei o que - até onze horas, tentando resolver, eu ficava, mas também, não ficava preocupadíssima, irritada com aquilo porque eu sabia que os meus filhos estavam com a minha mãe. Eu só ia encontrar eles dormindo, na hora em que eu chegasse, né? E depois, também, eu tive que estudar, era comum...mas eu sempre tentava dar uma passadinha em casa, porque como eu estudava na UERJ, eu morei em uma vila em frente ao portão da UERJ. Então, antes de ir para a aula eu passava por ali por casa: "Oi, tudo bem?" Dava um beijinho e tal e ia para aula. Embora eu tivesse passado para o diurno, mas a gente sempre dá um jeitinho. Assinava a listagem de noite, mas ia fazer as provas de manhã. A prova não tinha jeito.

Prá dizer a verdade, quando eu estava fazendo o curso, o jurídico já requisitava, porque ele me conhecia, a área que eu trabalhava, eu tinha que estar interagindo com todas as outras áreas. A maioria das áreas da empresa - sempre, evidentemente, com o setor de pessoal, né? Então, você acaba conhecendo as pessoas. Você vai lá, vai em reunião, o RH tinha que estar sempre lá perto. Então, as pessoas já chamavam. O que foi muito interessante, que aí eu me formei e tal, mas no RH não tinha advogado. Advogado ficava lotado no jurídico. Então, eu fui promovida a um cargo, lá, se eu não me engano era técnico de pessoal, não sei o que...prá continuar lá. Aí eu falei: "Mas eu...agora eu estudei direito, agora eu quero ir para o jurídico. Eu estudei direito para ser advogada. Tô aqui dando pareceres, porque a minha função também era essa". Eu mandava subsídios para o jurídico preparar a defesa ou entrar com as ações, né? Eu fazia isso, só que eu não podia assinar, porque eu não tava na empresa como advogada. Aí eles resolveram o problema. Primeiro, eles me promoveram a advogada, mudaram o cargo, nível superior, para advogada do departamento jurídico, que me deixou emprestada no RH. Ou seja, eu nunca saí da minha cadeira, isso tudo aconteceu sem que eu tivesse saído da minha cadeira. Eu falei: "Tá vendo? Não tá dando, não tô sendo advogada". Aí, no final, uns dois anos antes de mudar, o jurídico foi incorporado ao RH. Foi quando eu passei para gerente de divisões trabalhistas e sindicais. Aí... "Bom! Já que você não foi para o jurídico - o diretor de RH me falando - nós trouxemos o jurídico para você". E ali eu fiquei.

Eu me sinto completamente inserida no sindicato. Desde 71 ou 72. Eu tinha um tio que era muito ligado a isso. Eles chamavam ele de: "comunista!" E ele sempre me dizia: "olha, você, o tempo todo que você trabalhar você deve se associar ao

sindicato, porque você se sindicalizando, você vai ter alguém para defender os seus interesses e você vai formar um sindicato forte, sabe?” Naquela época, com dezenove, vinte anos, não entendi muito bem, né? Até porque eu era meio alienadazinha nestas questões políticas. Eu queria mais saber era de Roberto Carlos, de dançar...que era normal, né? Mas como meu tio falou que era bom prá mim, eu me associei, e com o passar do tempo, até 82, 83 o sindicato não tinha muita representatividade para mim. Eu sabia que tinha lá os aumentos, que tinha lá exageros, greve, não sei o que, né? Mas era uma coisa meio afastada. Prá você ter uma idéia, eu era de Recursos Humanos. E lá em Recursos Humanos, era elaborado o contrato - o contrato não, o acordo coletivo. Isso era feito a portas fechadas, quem digitava era a secretária da chefe do departamento, uma Sr^a antiga lá, que não saía nada daquela boca, nada. Então, depois de assinado, o acordo ia para o armário da chefe. Em 84 entrou o novo sindicato⁵⁵, começou a botar em jornal o que é que está discutindo, o que é que não está, porque o jornalzinho eu nem sei se tinha. Não me lembro se tinha, mas eu me lembro, que a partir daí começou a ter. Aí não dava mais para esconder, porque a desculpa era que não podia deixar a gente saber o que estava acontecendo ali para não criar expectativa, mas o jornal jogou a expectativa no ar. Então começou...teve que inverter, teve que mostrar o que é que estava no acordo. Diziam: “Não! Eles estão pedindo isso, mas é isso que está no acordo.” Aí, eu conseguia ter uma noção e digo a vocês, a partir de 84 foi outro sindicato. Foi uma outra corrente, entendeu? Porque eu conheci todos os outros diretores, mas eu comecei a conhecer o sindicato com o Santana⁵⁶. Sentava na nossa mesa, conversava. Na nossa mesa, que eu estou falando, é literalmente. Ele não era chefe, não. Ele era só um técnico que fazia a ata, que atendia, não sei o que...mas ele sentava, conversava, trocava idéia, enquanto estava esperando o seu Humberto desocupar, sabe? Então, ali, em 84, com o Sr^o Santana, o Luís Antônio e todo mundo, começou uma era sindical para mim de verdade. Gostava de trabalhar com eles naquela situação. Prá compor chapa, este negócios, não. Poucas assembleias eu participei, muito poucas. Não que eu fosse proibida. Não. Não havia isso assim: “não pode!” Mas, primeiro, que quando eu vim uma vez, ficou todo mundo me perguntando o que é que falou, né? Então eu disse: “quer saber? Vai lá!” Era desde o pequenininho até o chefe: “o que é que foi dito?” Eu respondia: “quando eles vierem negociar o Sr^o vai saber.” Mas é aquela história, você sempre tem que dar aquela pincelada. Aí eu começava a achar, eu começava a me sentir traíra. Eu falei: “Pô, eu tô indo lá com a melhor das intenções...” Porque eu gostava. Agora, baile eu vinha. Todo baile. Que ninguém ia me perguntar nada. Não é? Tinham uns bailezinhos bons, eram ali embaixo, onde é o colégio agora, sabe? Aí eu parei de vir, porque eu falei: “não, não vou não porque eu vou ficar em uma situação difícil, se eu for e não falo.” O pessoal não vinha, os empregados não vinham, porque tinham medo: “será que o chefe vai falar ou será que não vai?” Na minha área não tinha isso. Eu não sei, porque a área administrativa era grande. Não

55 A entrevistada refere-se à mudança na direção do Sinttel/Rio, que nas eleições de 1984, conseguiu derrotar uma direção muito associada, segundo depoimentos de inúmeras lideranças daquela época, às empresas.

56 Antônio Santana foi presidente da chapa que foi eleita para a gestão 84/87, numa composição com antigos militantes sindicais, dentre os quais estavam o próprio Santana – e novas lideranças, jovens técnicos da Telerj e Embratel, com militância partidária e próximos às práticas do chamado “Novo Sindicalismo”.

sei se tinha algum chefe mais implicante. Pelo menos, não declarava publicamente, mas podia ter falado no pé do ouvido deles, não sei, né? Mas eu vinha sempre em festas, solenidades.

Eram raras as reclamações individuais de mulheres. Quando tinha era pedindo equiparação. Equiparação salarial - eu faço igual a ela e eu tô ganhando a metade. Acontecia, mas era raro. Normalmente, as mulheres, os pleitos delas eram sempre através do sindicato e para o grupo, por exemplo, o pessoal de CO, que prá mim, é o berço do telemarketing. Era o Centro de Operações. Então, você tinha aquelas frentes de serviço que ficavam lá na mesa te atendendo, para ouvir suas reclamações, para providenciar. Só que era muito diferente do que é hoje. Hoje, a gente fala com a máquina, mas teve uma época que a gente até falava com a atendente. Naquela época, cada uma tinha a sua área, então, quando ela ligava prá mim, ela sabia que estava falando comigo, entendeu? Antes, por exemplo, de cortar uma linha ela dizia: “o que aconteceu, dona fulana? Seu telefone está pendurado”. Entendeu? – “Esqueci! Tive um problema!” – “Então, vamos agendar para quando?” Isso não existe mais, você é uma pessoa qualquer que tá ali devendo e diz: “vai pagar quando? Quando é que pode pagar?” – “Dia tal.” – “Tá, se não tiver, tô cortando.” Era muito diferente. Você conhecia até o técnico que ia consertar o seu telefone, eram sempre as mesmas pessoas. Então, o atendimento ao cliente - ao usuário, no caso, né? - era muito diferente do que é hoje. Hoje, esse negócio de falar com máquina, eu acho um horror. A máquina diz: “não entendi!” Além de tudo é burra, né?

Estas negociações, o que aconteceu? Na verdade, eram os diretores [do sindicato] e meu chefe, por exemplo, que era assessor do diretor lá. A conversa era entre eles. Na mesa de negociação, a conversa era entre eles. A minha atividade, qual era? Era ver o que cada um estava falando e fazer a ata da reunião da melhor maneira que pudesse. Era, efetivamente, registrar o que foi dito ali e nunca tive nenhum diretor dizendo: “eu não disse isso!” Nunca tive. Porque eu ficava ali, muito atenta. Se eu não entendesse, eu perguntava: “mas Marcelo, você tá querendo dizer o que, para eu botar aqui na ata?” Aí ele dizia e eu: “é isso assim, assim?” – “É.” Isso me deu uma vivência! Aí, depois que eu passei para Relações Trabalhistas e Sindicais, que eu tinha um poderzinho maior de decisão, é que eu já tinha contatos formais mais diretos, mas antes não. Aí, bom, acabava e saía da mesa de negociação. Com base no que eu ouvi e escrevi e registrei ali na negociação, eu partia para elaborar, junto com o meu chefe – que era ele que dava a palavra final, mas a gente fazia junto as cláusulas do acordo – as cláusulas para proposta de acordo. Essa parte eu também fazia, por isso é que na época de negociação eu saía muito tarde, porque eu participava da negociação e ia preparar as cláusulas.

Antes de começar este negócio de Comissão de Conciliação Prévia, antes disso, nós tivemos um diretor, eu tive um diretor, este que me conhece desde cedo, que ele já tinha lido o que tinha por aí. E ele resolveu fazer isto ali no RH, no lugar que eu trabalhava e me determinou para fazer isso. Então, eu atendia as pessoas. Eu criei um formulário, eu atendia as pessoas, elas me contavam a história e conforme fosse a história eu dizia prá ele: “olha, você tá errado. Isso que você tá querendo...

Aqui, olha! O acordo diz que é assim.” Ou então eu pegava a CLT na mão e: “a lei estabelece isso. Então, você não pode querer exigir que o teu chefe te dê isso, ou que a empresa te dê aquilo, se você não tem base para isso. Se você tiver que pedir isso, se você tá querendo uma coisa nova, tem que ser uma luta do sindicato, não é você sozinho querer.” Agora, se ele tivesse a razão eu dizia: “Tá! Eu vou anotar e você espera, eu vou entrar em contato.” Aí, eu partia para resolver. Eu fazia um parecer. Já não era mais eu com ele. Aí, eu fazia um parecer mostrando que o empregado estava certo, porque ele estava certo, o que amparava o pedido dele, a lei, acordo, ou até um costume mesmo - estava mais de três anos fazendo aquilo, que ele tava parado por isso e aquilo. E aí, a gente ia e mandava o parecer que devia ser atendida a reivindicação. Tinha situações que podia propor um acordo, tentar propor um acordo com ele e dizia: “isso tudo não dá, mas você pode isso daqui.” Às vezes, até o sindicato mesmo mandava para falar com a gente e ali era resolvido. E tinha situações que não era possível atender, que embora a pessoa estivesse com razão, porque se a empresa fizesse aquilo, espontaneamente, ela ia carregar um montão junto, então, a gente dizia: “olha, sinto muito, não dá para resolver administrativamente.” Obvio que eu não dizia: “vai para a justiça”, né? Mas no que eu dizia: “não dá para resolver pela via administrativa”, eles me perguntavam: “e pela justiça? Acha que eu ganho?” Eu falei: “depende do teu advogado”. Também eu não posso garantir, se o cara me pedir certo. Depende do seu advogado, se ele for bom. Aí eles iam.

No RH tinha muita mulher. Na diretoria, eu não conheci nenhuma mulher diretora lá, com este peso. De repente, até teve uma diretoria, sei lá, de marketing, alguma coisa assim, mas áreas chave, assim, de administrativo, presidência, normalmente eram assessoras. Diga-se de passagem, que as mulheres dão de dez a zero nos homens no serviço administrativo. São muito mais organizadas, muito mais atenciosas com o que estão fazendo. O homem é mais disperso. O homem, para ficar preso em uma mesa trabalhando e escrevendo o dia inteiro, é complicado. Na minha área, em Recursos Humanos, tinham muitas mulheres. Desde que eu entrei, muitas mulheres em posições chave. Quando eu entrei tinha a famosa, pessoa lendária, Dona Quita, que era gerente, chefe do departamento, superintendente geral do Recursos Humanos, que era, assim, par do diretor praticamente, era o apoio do diretor. Com ela, tinha três chefes de divisão. A maioria dos encarregados eram mulheres, na minha área, e eu ousaria dizer até que, em RH, a predominância de mão de obra era de mulher. Os homens eram mais para enfrentar, entendeu? Mas para o trabalho eram mulheres. A chefe geral do setor jurídico era mulher, eu era mulher, assessora... nem se fala, né? Normalmente, qualquer diretor, tinha uma assessora. Sempre tinha. Quando não tinha, tinha uma excelente secretária. Porque a gente tinha secretários e secretárias. Então, dependendo da secretária ele podia pegar um assessor para uma outra coisa, porque aquela secretária também desviava o assunto, não chegava tudo prá ele, senão ele enlouquecia.

Essa minha parte pela negociação coletiva, desde o princípio pode não ter sido a mais importante para a empresa, nem para mim, como profissional. E acho que todas as fases que eu passei na CTB, Telerj foram importantes prá mim, porque através de cada uma delas eu fui crescendo. Agora, com certeza, esta

parte de negociação, tanto com o sindicato, quanto a nossa ali, interna, foi a mais gratificante. A mais gratificante, porque eu senti que, ainda que indiretamente, eu estava conseguindo ajudar aos colegas, de alguma forma contribuindo para o bem estar. Mulheres, né? Também tinham as mulheres que faltavam muito porque o filho estava doente, aí você dizia ao chefe para abonar. Eu dizia: “olha, mas você também tem a opção de liberar ela do ponto. Se ela é boa empregada...” Que eles diziam: “ela é boa empregada.” “Então, porque você tá se desgastando? Libera ela do ponto. Se você for fazer prevalecer isso, você vai acabar perdendo a mão de obra e no fundo, no fundo, você vai sentir remorso porque a trabalhadora tá precisando. O filho tá doente, não tem como não deixar. Dá uma licença prá ela, faz qualquer coisa aí pra passar isso.” Aí a gente conseguia contornar.

Telefonista não ia muito lá, não. Telefonista vinha para cá (sindicato). As telefonistas, o amparo delas sempre foi o sindicato. Sempre foram muito ligadas. Raramente aparecia uma telefonista, raramente. Geralmente, quando a telefonista aparecia era para tirar dúvida de alguma coisa, se tava na norma, se não tava, porque elas não tinham muito acesso, né? Embora todos os departamentos tivessem aqueles manuais todos, o próprio sindicato tinha, todos tivessem, elas não tinham acesso a isso. Então, elas iam mais para tirar dúvida, para saber como pode resolver que ela precisa e o chefe não pode, sabe? Eram coisas assim. Agora, os problemas delas de creche - estes problemas, que na verdade são coletivos, né? Não individuais, as telefonistas sempre se apoiaram muito no sindicato.

Eu tinha 29 anos ainda de empresa, tô lá, vou esperar meus 30. Mas tava lá um boato que era a única vez, que não ia ter, e eu tava meio pensativa. Aí, de acordo com a programação deles, todo mundo que pudesse sair pelo plano de cargos ia receber um extrato, um demonstrativo, de quanto você ia receber, o que você teria de aposentadoria, tudo. O que receberia de Sistel⁵⁷. Se não recebesse o quanto poderia resgatar, vinha lá o dinheiro todo daquela situação. Aí eu recebi o meu, abri e comecei: olhei a minha indenização propriamente dita, olhei quanto é que ia ficar na Sistel, foi até engraçado! Aí eu cheguei à conclusão que era muito mais negócio, financeiramente, eu ir para casa, mesmo com vinte e nove anos e meio, do que continuar trabalhando. Por que? Eu nunca fui uma pessoa que ligou prá casa própria. Eu tinha apartamento em Paquetá e eu falei: “quando eu me aposentar eu vou morar em Paquetá, pronto!” Acabou minha preocupação, não tinha aluguel. Mas o aluguel estava ficando cada dia mais difícil. Eu podia comprar o meu apartamento, ia ficar em casa ganhando. Se você botar na ponta do lápis, mais do que se eu tivesse trabalhando. Porque para trabalhar eu tinha despesas com roupa, alimentação, passagem, tudo isso, então, era mais do que se eu tivesse. Aí, eu olhei aquilo e falei: “vou embora! Vou sair agora!” Ninguém acreditou, né? E eu falei: “vou!” E disse: “Srº Humberto, tô saindo, pode botar meu nome aí na sua relação. É verdade!” – “Não acredito!” – “Vou sair, Srº Humberto.” – “Não, Sueli, não vai sair, espera a próxima.” – “- Não, Srº, a Telebrás tá dizendo que não vai dar mais. O seguro morreu de velho.” – “Mas eu garanto.” – “Não! Eu só acredito vendo, agora eu

57 Fundo de Pensão dos trabalhadores de todas as Teles.

posso sair.” Aí, foi aquele chora, chora, a surpresa, porque era como eu te disse, era uma grande família onde a gente trabalhava e todo mundo dividia os problemas, as preocupações de casa, ali, um pouquinho durante o expediente.

A melhor coisa que eu fiz foi sair. Tinha um pessoal que ficou mais um pouco porque não tinha mesmo como estar se aposentando, que falou: “Sueli, foi a melhor coisa que você fez, você ia estressar aqui dentro.” Tudo meu deu certo. Olha, quem saiu comigo em 96, quem saiu, foi realmente um plano de demissão voluntária, de desligamento voluntário. Eu tive festa...toda hora a gente tava indo em uma festa de alguém que tava saindo. Então, foram homens, mulheres, mas depois não era mais voluntário, começou a ser PDI, incentivada. Por que meios...eu não estava lá, eu não posso te dizer mas, com certeza, não eram delicados, porque as pessoas que saíram em 98 e tal, todas carregam mágoa. Todas que eu conheço carregam mágoas, de não terem tido o trabalho...pensa que tinha festa? Era: “ponha-se daqui prá fora! Aqui tá o dinheiro, vai!” Entendeu? No nosso não, era festa por todo mundo, vinha gente de outros prédios, sabe? Era, realmente, o melhor momento... Da minha vida, de antes da mudança, foi o melhor momento. Depois, já não era tanto assim. Mas era homem e mulher e naturalmente na minha área era mais mulher, porque tinha mais mulher mesmo. Poucos homens tinham e os que tinham, a grande parte ocupava cargo de confiança também. Fica, sai...porque homem é mais vaidoso, não quer sair. A gente não, a gente vê: “é tanto? Então, vou prá casa e ainda fico vendo os meus filhos?” E aí, aqui estou eu. Ainda.

Bom, hoje, eu diria que ela [a trabalhadora] tem que ser uma pessoa muito paciente, muito paciente. Tem que superar, porque embora eu tenha dito a você, você está vendo que a minha vida é uma maravilha, mas eu também tive chefes que gostavam de ficar no pé. Você ignora, se dedique à sua atividade que você vai procurar fazer...se você precisa daquele trabalho, você se dedique à sua atividade. Se você vai escrever duas linhas, leia mais, que você vai ter tempo para isso e escreva dez, que você vai se aprimorar e não vai prestar atenção se o seu chefe tá de cara feia ou de cara ruim. Não vai prestar tanto atenção se a empresa tá deixando de fazer isso e fazer aquilo. Hoje não adianta você querer abrir o jogo, não adianta ter lá dentro uma negociação desta, eu sei que não adianta, porque eu passei pela comissão de conciliação daqui e é extremamente difícil a gente conseguir conciliar. Hoje, até está melhor, mas no princípio era muito difícil você chegar a algum consenso. Então, faça o seu trabalho bem feito, não dê prá ele razões para reclamar do seu trabalho. Se associe ao sindicato, procure o seu sindicato pra você dividir com ele os seus problemas, que não são só seus. Não é só você que tá passando por esta dificuldade, é a empresa toda, normalmente é. Um setor pode ser pior, o outro um pouco mais brando, o outro mediano, mas no final das contas todo mundo tá vivendo o clima da empresa. Assim como eu vivi o clima da empresa, que era ótimo, eles vão viver um clima da empresa que deixa muito a desejar para o trabalhador hoje em dia, especialmente em determinadas atividades. Exigem mais, são mais exigentes.

Se você gosta do que faz, e quer continuar naquilo, vai fazer isso: trabalhar com afinco, evoluir cada vez mais, ter o sindicato como seu aliado, no bom sentido. Não é cobrar dele. É apresentar suas sugestões, é trazer problemas, é tentar resolver

pelo sindicato, “domar a fera”, vamos dizer assim, que isso é possível. No momento em que um sindicato consegue avançar numa negociação já minimiza aquele problema do trabalhador e à medida em que o sindicato consegue celebrar acordos contando com apoio, com votação, uma votação maciça do trabalhador, ele acaba se tornando muito mais respeitado pela empresa e ele passa a ser ouvido melhor. Não é uma tarefa fácil, principalmente para um jovem. Eu falo isso hoje, porque eu estou com os meus 64 anos. A gente é muito mais paciente, já compreende muito mais as coisas, mas mesmo com os meus 19 anos eu sempre procurei no meu trabalho, agir desta forma, embora eu não viesse toda hora fazer queixa no sindicato.

E tenho muito orgulho do meu sindicato. Falo dele, o sindicato dos telefônicos, né? Eu só ficava com um pouco de ciúme, antigamente, dos bancários, mas eram ali, os dois muito fortes. Porque tem sindicato enorme aí, que eu não vou dizer o nome para não ficar feio, eu falei do bancário porque era igual a gente, mas tem muito sindicato grande aí que realmente não representa nada. Mas na área de telecomunicações é fundamental que o trabalhador apoie o sindicato, dê força ao sindicato prá gente tentar reverter um pouco a situação, que foi agravada com a terceirização, né? Porque não vamos falar...eu não vou aqui falar que a culpada é a Telemar. A Telemar é a culpada na medida em que ela terceirizou, né? Mas normalmente, quem reclama mais são empregados terceirizados, né? Os da Telemar, nem tanto. Quem sabe, a gente consegue acabar...eles conseguem acabar com a terceirização?!

Yedda das Dores Gaspar⁵⁸:
“Sou uma pessoa assim muito lutadora, valente”

Quando eu comecei a trabalhar na CTB - eu comecei na CTB antes da Telerj, né? - a minha seção eram 192 homens e uma mulher, eu. Pode? Com dezessete anos. Como datilógrafa. Nunca tive outro emprego. Era concurso, não tinha quem indicou, né? (Às vezes tinha). Tinha que fazer concurso, era concursinho assim mole, mole...tinham três ou quatro pessoas aplicando, então não era assim uma coisa muito difícil, mas tinha. Entrei para o transporte. Datilógrafa do Departamento de Transporte. Então, só tinha homem, e só eu de mulher.

Olha, eu trabalhei dez anos na Cancela⁵⁹, no Transporte. Quando o Transporte foi embora para o Jacaré, 02 de maio, eu não quis ir para 02 de maio, aí eu fui trabalhar na Avenida Presidente Vargas e trabalhei vinte e dois anos na Presidente Vargas. Dez na Cancela e vinte e dois na Presidente Vargas.

Olha, antigamente a gente era mocinha, né? E queria trabalhar de qualquer maneira, trabalhar em coisas de governo. A gente fazia concurso do antigo DASP⁶⁰

58 Entrevista realizada em 28/06/2011, na sede do Sinttel/Rio, por Maria Cristina Rodrigues e Rosely Souza, com filmagem feita pela equipe do Portal Sinttel/Rio.

59 Rua da Cancela, no Bairro de São Cristóvão, no Rio de Janeiro, onde funcionava um dos prédios da empresa CTB e, mais tarde, TELERJ.

60 DASP: Departamento Administrativo do Serviço Público.

,fazia concurso para o IAPI⁶¹, IAPC⁶² e era bom, um emprego bom você trabalhar na Light ou empresas do grupo Light, que era: Light, Telefônica e Gás. Eram juntos. Tanto é que eu fiz prova para a Light e fiz prova para a Telefônica, passei nos dois. Fui trabalhar na Telefônica e um mês depois eu achei... “acho que eu vou para a Light.” Agora você vê como é mole quando a gente passa em dois, né? “Acho que eu vou para a Light, não quero trabalhar mais aqui nesta telefônica não, porque eu não estou gostando de trabalhar no meio de homem só.” Aí eu fui para a Light, e aí eu fui ser datilógrafa na Light, peguei uma chefe horrorosa, daquelas bem caducas do tempo de Light, que antigamente eram estrangeiros, né? Eu peguei uma daquelas brabas e aí, duas semanas depois o meu encarregado da Telefônica disse que eu podia voltar se quisesse e não foi nem dado que eu tinha ido para Light. Então, eu voltei para a Telefônica. Não tem isso na carteira dado baixa, não. Eu saí da Telefônica para a Light, e voltei para a Telefônica. Foi acordo de cavalheiros: - “Quer voltar minha filha? Volta, ainda não tinha dado baixa na sua carteira.” Quer dizer, eu ganhei aqueles quinze dias. Eu tava na Light, mas também nem voltei lá prá Light prá procurar nada. Isso é que me fez procurar, porque a gente queria um emprego que fosse em uma estatal e antigamente era uma estatal⁶³. Então, pô, você estudou tanto, quando sai para procurar você não quer trabalhar no comércio, você não queria trabalhar em fábrica, você queria uma estatal, quer fazer concurso. E eu, por sorte, tudo que tinha de concurso eu fazia e passava, eu era espertinha. Achei bom, bacana você trabalhar em uma empresa estrangeira. Eu fiz cursos de inglês, pagos pela telefônica, que era na Light, fiz taquigrafia na Light. Porque todos os cursos que a gente fazia da Telefônica eram feitos na Marechal Floriano, onde é o prédio da Light. Quer dizer, eu cresci bastante às custas da telefônica, porque se eu fiz curso de inglês – eu já tinha inglês de escola, mas eu fiz na Light – fiz taquigrafia, tudo na Light. Fiz concurso para a Câmara dos Vereadores, até para taquígrafa. Não fui chamada porque houve marmelada, naquele negócio da chamada das pessoas, mas eu passei no concurso, graças a quem? À taquigrafia que eu aprendi na Light. Eu achava bacana você trabalhar em uma empresa estatal. Era bonito. As moças trabalhavam de luva, não podia botar calça comprida, era proibido, né? Então, você tinha que trabalhar de saia, sapato alto, era bonito.

Eu era pobre à beça! Então, o que é que acontece? À beça! Pobre à beça! E de repente, eu ir trabalhar de saia e sapato alto, não é? Outra coisa que eu vou falar para você, não sei até se vai constar, é que o preconceito racial era muito grande. Muito grande mesmo, tanto é que eu tive o trabalho...eu fui trabalhar na Presidente Vargas, eu fui trabalhar na CTB e no prédio ali da Presidente Vargas, isso dez anos depois que eu entrei, imagina como ainda tinha preconceito! Eu encontrei catorze pessoas entre mulatas e pretas. Nos catorze andares. Então, quer dizer que era uma por andar? Sendo que o meu andar tinha duas, eu e Noêmia, então, tinha algum

61 IAPI: Instituto de Aposentadorias e Pensões do Comércio.

62 IAPC: Instituto de Aposentadorias e Pensões da Indústria.

63 A depoente faz uma confusão, neste momento: a CTB era uma empresa privada, mais tarde tornada estatal, em 1975.

andar que estava faltando. Você entendeu? Então, tinha um preconceito racial, mas eu nunca me incomodei com isso, entendeu? Mas tinha preconceito na CTB. Olha só! O quarto andar não era só minha seção não, eram quatro seções do lado de cá e mais quatro do lado de cá e depois o elevador. Nós éramos bem uns cem no andar, porque era lado de cá e lado de cá, ali onde é a Estácio de Sá hoje. Ali era o 2560 - o falado - e era grande. Eu corri o quarto andar todo, só nunca mudei de andar. Trabalhei vinte e dois anos em um andar só, mas de seção eu mudava. Eu fazia prova e era promovida, mudava de seção. E ali só tinha eu e a Noêmia. Ela tinha complexo e eu não tinha, ela sofreu e eu não sofri, porque quem tem complexo é o que sofre mais. Agora, ela tinha. Ela fazia umas flores, então ela ficava fazendo flores e eu dizia: “Noêmia, vamos ali comigo conversar com o pessoal?” - “Eu não, aquele pessoal fica me olhando. Você tá pensando o que? É porque a gente é preta.” - “E o que é que tem? A gente não vai prá lá conversar?” Eu largava ela, que isso aí é coisa de doido, e ia. Então, ninguém nunca fez uma discriminação racial, eu não sofri, outras sofreram. Amigas como Arlete, Noêmia - que eu não sei mais onde está - também dizia que sofria. Eu não sofri. Eu não sofri, por que? Porque que não deixei que fizessem, porque eu participei junto com eles de tudo, então... Eu acho que era na hora da entrada. Eu não posso afirmar, mas eu tenho a impressão que era na hora da nossa prova. Na hora da prova, por exemplo, eu era clarinha, meu pai é português, então, eu não era tão escura, eu era clarinha, não ia a praia, aquele negócio todo. Então, eu era clarinha, cabelo bem feito, aquele negócio todo e eu tinha impressão que aquilo era marcado na hora que você fazia a prova. Porque não é possível você entrar em um local onde tem catorze andares e você ver uma pessoa de cor por andar. E as outras, não passaram? Então, nós achávamos isso. Por exemplo, a minha prova foi muito boa, e não tinha jeito: “pô, a mulher tirou dez.” Eu era boa mesmo! Redação, prá mim...tanto é que eu sou escritora, tenho oito livros lançados, sempre fui boa de português. Então, ela não ia poder me dar um zero, um erro, porque eu nunca tive dificuldade para escrever, eu sempre escrevi muito bem. Eu tenho uma filha que é jornalista, então, ela diz prá mim...eu dou meu livros para ela fazer revisão, ela me devolve o livro e diz: “mamãe, não tem revisão, porque você escreve muito bem.” Eu sempre fui assim.

Eu acredito...eu fui muito boa na prova. Na datilografia eu não fui boa não, mas a Dona Wilma gostou da minha sinceridade em dizer que eu não nasci para datilógrafa. Mas o cargo era datilógrafa! Eu não nasci. Eu já entrei formada, e aí o cargo que tinha era datilógrafa. Eu falei... “Dona Wilma” - era uma loira de olhos verdes - e eu disse: - “Dona Wilma, senhora, eu não nasci para datilógrafa, eu não sou, mas por favor, eu tenho uma mãe, uma madrinha e uma irmã para tomar conta e eu só tenho dezessete anos e eu moro em um quarto e eu queria, um dia, morar em um apartamento, então, eu preciso deste emprego porque a minha mãe é cozinheira na loja Americana, e eu quero fazer esta prova de datilógrafa, mas eu não sei datilografia, não senhora.” Eu tinha diploma, mas não sabia.

Ela disse prá mim: “bata o que você puder.” Ela me deixou em uma sala, eu fiz a carta muito bonitinha, agora não sei em quanto tempo, se foi meia hora, uma hora. Em cinco minutos é que não foi. Que era o tempo que as outras estavam

tendo. Então, eu acho que ela, pela minha sinceridade, por eu ser muito criança e ela ter ficado assim pensando em alguma filha dela e tal, ali eu tive a minha primeira oportunidade. Então, eu acho que a minha cor nem chamou, porque eu chamei atenção prá outras coisas e eu acho que se as outras fizessem como eu, teria mais gente lá. É que o pessoal ficava medroso, recolhido.

Olha, eu fui trabalhar na Cancela com 192 homens e uma mulher, peguei um chefe velho, já velho mesmo. Não era chefe de trinta e sete, quarenta anos, não, era um senhor de mais de cinquenta e cinco anos, que foi o meu primeiro chefe e eu tinha verdadeira adoração por ele, era Milton Bom Tempo, eu não sei se está vivo hoje. Não deve estar, porque eu já estou velha, ele então... Ele me pegou assim: como eu era a única mulher e tinha 192 homens, nenhum homem poderia chegar perto de mim, eu era a queridinha dele. Quem fazia todas as coisas da seção era eu, e ele tinha aquele carinho como se eu fosse uma filha, então, eu fui muito respeitada no transporte, muito respeitada, talvez porque o chefe antigamente, ele impunha muito respeito. Hoje, as pessoas não têm esse respeito que tinham pelo chefe de antigamente, da CTB. Mas o chefe, ele impunha respeito. Então, o meu chefe... por ser transporte, era muito palavrão, era muito xingamento. Então, ele chegava e dizia que qualquer deles que chegasse e me desrespeitasse ia para rua, e isso todo mundo sabe que ele botaria mesmo. E ele botava. Então, eu gostei dele. Eu sempre fui muito mimada, fui mimada pelo chefe e mimada pelos homens. Eles não podiam mexer comigo porque o chefe botaria na rua, o chefe não queria, porque eu era queridinha dele, porque ele nunca tinha trabalhado com mulher. A pessoa que eu fui substituir era homem, lá. De repente o departamento pessoal manda uma mulher prá lá. A Construção, que era um outro departamento, já tinha mulher, tinha umas seis mulheres, mas o meu departamento de transporte não, era só eu de mulher. Então, isso aí me botou assim muito mimadinha, eu fiquei muito gostando disso, de trabalhar só com homem. Então, eu trabalhei dez anos só com homem, e depois eu fui para a Presidente Vargas e estranhei um pouco, porque na Presidente Vargas eu entrei como escriturária, porque aí eu já tinha feito prova. Com dois anos de datilógrafa eu mudei, seu Milton Bom Tempo me botou pra ser escriturária. Então, eu fui para a Presidente Vargas e fui para uma seção onde tinham bem umas cinco moças. Eu estranhei. Eu estranhei porque a mulher, não sei, é até chato falar isso, mas a mulher, ela tem um pouco de ciúme de mulher. Homem não tem ciúme da gente, não tem, eu acho que não tem. Eu sou presidente de uma Federação⁶⁴ a nível de Estado do Rio de Janeiro, e eu não vejo o ciúme dos homens comigo. E as mulheres tinham. Então, eu senti uma diferença, eu senti que eu já estava arrependida de ter pedido para ir para a Presidente Vargas e não ter acompanhado o departamento que foi lá para o Jacaré, 02 de maio. Eu senti, queira pedir para desmanchar aquilo tudo, aí disseram: “porque aqui você vai ser promovida a técnica de contabilidade.” E eu estava esperando aquilo há tanto tempo, aí fiquei. Depois que eu fiquei, eu gostei, mas levei um bom tempo para me adaptar, uns dois anos para me adaptar àquela coisa de trabalhar mulher com homem. Senti. Aí não era mais paparico, não tinha.

64 Yeda é presidente da Federação dos Aposentados do Rio de Janeiro.

No transporte, não era culpa do transporte, todo mundo era mecânico, eletricitista, não é? Não tinha mulher naquele tempo que fazia isso. Hoje tem mulher mecânica, pedreira, tem tudo, antigamente não tinha. Então, no transporte não tinha. A pessoa que estava antes de mim era homem, mudou para mulher, os encarregados eram homens, encarregado não tinha mulher. Era encarregado, encarregado geral e não tinha mulher nestes cargos, não. Porque eles não indicavam. Já indicavam um homem quando eles se aposentavam ou eram transferidos para outra, eles já deixavam um homem, eles não botavam uma mulher para aquele cargo. Na Cancela não tinha aproveitamento de mulher, só de homem. Na seção do lado não tinha mulher chefe, nem encarregada, não tinha, lá na Cancela não tinha. Na Presidente Vargas tinha uma ou outra e o resto, só as secretárias. Cada superintendente tinha uma secretária, cada diretor tinha uma secretária. Elas eram as mulheres que tinham mais cargo. Depois, quando eu fiquei reparando a folha de pagamento tinha três encarregados, nunca eram duas mulheres e um homem. Era dois homens e aí tinha a Dona Vera. Por que a Dona Vera? Porque era uma funcionária de vinte e cinco anos de serviço, antiga, então, ela fez por antiguidade. Quando a Dona Vera saiu, eles podiam botar outra mulher aqui, e não, eles pegaram um outro homem e botaram aqui. Dona Vera saiu, aí botou uma mulher no lugar da Dona Vera? Botaram outro homem. Então, eu acho que não tinha oportunidade para as mulheres naquele tempo, não. Nem quando eu estava na Presidente Vargas tinha. A abertura se deu mais ou menos de 82 prá frente. Houve em 82 e eu aposentei em 90, então, de 82 a 90 é que eu vi mudar as coisas, aproveitar mais mulher, deixar a mulher fazer prova para os cargos de nível dezessete. Porque antigamente as mulheres ficavam tudo no nível nove, nível sete. Era por nível, então era: sete, nove, doze, quinze, dezessete. Era raro uma mulher ir para o dezessete, e eu cheguei ao dezessete. Aí é que eu fui vendo, em 82, aquela modificação, mas sempre com mais homem. Uma seção tinham três economistas e uma mulher, aí tinha mais três homens e uma mulher, aí aqui ia ser contadores, tinha quatro contadores e uma contadora. Aí tinha a Leônia – eu lembro até quem era a pessoa, que fazia diferença naquele grupo de homens. Tinha seção que era só homem, aí o que eles tinham que fazer? Botavam uma mulher para disfarçar, né?

Fiz o meu concurso. Porque eu fazia o concurso e passava, eu sabia que passei, não tinha como não me deixar ir. Porque eu sou brigona, então, eles para evitarem que eu gritasse muito...porque eu sempre fui sindicalista, desde 1960. Então, aquelas greves grandes, greves de 1986, 1988, naquelas greves eu ficava na rua, eu não ia para casa, eu ficava ali. Do quarto andar, que era a janela dos meus superintendentes, eles viam. Eu ficava naquela grama deitada ali em frente. Então eu não tô vendo que o meu superintendente tá me vendo? Eu tô vendo um monte de binóculo atrás das cortinas e, no entanto, quando eu subia eles fingiam que não me viram na grama. Então, aquilo me dava uma sensação de que eles gostavam de mim, porque eles fingem que não me veem. E eu estava na greve. Não participavam, mas eu ficava no portão, eu não entrava. Eu ficava ali distribuindo papel, distribuindo papel e não entrava e ainda ia deitar na grama que era de frente para a janela...a janela do quarto andar onde ficava o meu superintendente, que era o Hênio.

Entrei em 60 aqui no sindicato. Porque eu já era da escola também, eu era monitora, eu sempre fui, eu sempre tive a liderança muito firme, sabe? Eu sempre fui líder em escola...acho que desde o jardim da infância. É liderança. Eu vim para o sindicato, porque tinha aqueles concursos na Telerj para você ser aquele negócio de prevenção de acidente. É a Cipa. Aí a gente entrava para ser eleita pelos colegas, era legal. Você botava o nome para ver se os seus colegas gostavam mesmo de você, então, você era eleita prá Cipa, era bacana. Aí eu digo: “sabe do que mais, eu vou logo para o sindicato fazer as bagunças direto, né?” Aí eu vim em 1960, em 01 de junho de 1960 foi quando eu me sindicalizei e depois na fundação do departamento de aposentados daqui. Eu não era aposentada e eu exerci cargo no departamento de aposentada. Faltavam quatro anos para eu me aposentar, eu já comecei a freqüentar o departamento de aposentados. Eu tinha que andar em algum lugar, tinha que me meter em alguma coisa. Quando eu me aposentei, o Sinttel daqui me mandou como delegada do conselho de representantes na federação dos aposentados. Eu me aposentei em 90, em 92 o Sinttel me mandou, e quando eu voltei do congresso em Miguel Pereira eu já voltei diretora lá da federação. Era o meu primeiro, meu primeiro cargo. É, e eu não sei como é que eu fui indicada pelos portuários. Disseram: “Indica essa moça aí que ela tem muito jeito para este negócio.” Quer dizer, quando eu voltei do meu primeiro congresso, eu já voltei como suplente do Conselho Fiscal, mas era alguma coisa, eu estava começando, né? Aí eu entrei prá lá representado o Sinttel. Como eu sou presidente lá, mas eu tô como representante do Sinttel. De vez em quando, eu tenho umas brigas aqui com eles e digo: “olha! Eu vou vir presidente de novo e não vou vir pelo Sinttel, vou dizer que estou vindo por Angra dos Reis, mas não venho pelo Sinttel.” Aí eles tomam jeito.

Eu era uma moça, uma menina, né? Mas eu tinha que participar e eu acho que esse período de 64, 68 foi um período que a gente teve que ficar quieto, os mais terríveis como eu tiveram que ficar quietos, com medo de... Não era medo de ser preso, era medo da tortura, né? Então, eu tinha compadres, que eram militares e que eu sabia que eles eram participantes daquela área de fuzileiro naval, que estavam muito envolvidos naquele negócio. Então, eles me pediam para eu parar, para eu não falar. Eles diziam que assistiam às vezes moças serem torturadas e lembravam de mim. E diziam: “Ai meu Deus! A minha comadre, que vive com aquela boca aberta e tal.” De 64 a 68 a gente ficou quieto. De 68 em diante a gente começou a botar a cara na rua. Então, eu me lembro de movimentos que a gente fazia antes daquela campanha de um milhão de gente na rua. Nós já fazíamos ali na Avenida Rio Branco, Avenida Presidente Vargas. Esquina com a Avenida Rio Branco, a gente já fazia muito movimento onde participavam todos os sindicalistas. Aqui tinha muita gente boa mesmo que participava e eu junto, né? E ali a gente apanhava. Eu me lembro... Quando eu fico vendo, às vezes, esta novela Amor e Revolução, eu fico triste. Aí eu fico me lembrando...eu não gosto de ver, eu não gosto de ver aquilo. Mas eu me lembro quando o homem aponta assim (faz o gesto de apontar uma arma) e a moça loira sai correndo e enfia uma flor na arma dele. Eu me lembro que uma vez eu estava na Presidente Vargas, para virar para a Rio Branco e o cara veio com o escudo grande assim e uma arma, tipo: “se vier mais a frente”... todo mundo fazendo assim, igual aquele pessoal para avançar, para avançar e eu fui na

frente, e quando eu vejo aquela moça com a flor, eu não tinha flor para enfiar, mas eu me lembro que o cara falou assim: “não, ela não merece isso porque ela tem uma cara muito bonita.” E parou ali. Deu tempo de algumas pessoas invadirem. Então, eu me lembro...eu fui, e o homem não me fez nada, e também não me botou a mão e...ele parou um pouco e você sabe que a gente estava esperando uma chance para passar. Então quando ele falou: “não, eu não vou fazer porque ela é muito bonita”... quer dizer que ia machucar o meu rosto. Ele com um escudo na frente. Eu não tinha arma, prá que ele estava com o escudo? Então, eu me lembro que ele falou e parou para olhar. Nisso que ele parou o pessoal todo ultrapassou. Isso deve ter sido mais ou menos em 1972, a gente fazendo movimento, porque a gente fazia. A gente era tão sem vergonha que a gente fazia movimento de rua sempre, com todo cachorro vindo morder. Porque eu era gorda, eu era muito gorda – eu fiquei gorda com vinte e dois anos, eu pesava cento e cinco, cento e quinze – então, eu sempre fui muito bunduda, né? Então, o cachorro, eles já botavam o cachorro prá vir. Eu não me incomodava, eu chegava com a roupa rasgada em casa e estas coisas.

Então, isso é que me lembra. A nossa luta, a nossa luta prá ver de novo o Brasil livre, porque nós tivemos um Brasil livre e depois a gente ficar tolhido... então, a gente só queria isso, voltar de novo. A gente melhorou? Não sei, sabe? Não sei se a gente melhorou, mas ao menos a gente tá livre e era isso que a gente queria. Então, a coisa que eu mais gostei foi ver que eu lutei prá de novo poder ter a liberdade, liberdade de expressão, liberdade de tudo, não é? Que a gente não podia nem cantar música, né? Não podia nada.

No início, quando eu comecei a trabalhar, era assim: a mulher tinha a primeira gravidez o chefe achava legal, mas ela tinha o segundo, ela ficava manjada, então, se ela tivesse uma outra era posta na rua. Então, a gente botava as coisas apertadas que era para o chefe só ver depois que a gente fazia o período em que não podia mais ser posto na rua, entendeu? Uma prática de esconder barriga para não aparecer que estava grávida. Não no primeiro. O primeiro era festa até para o chefe. Ele ia ao teu casamento, então, ele achava bacana você ser mãe. O primeiro, mas depois não, porque aí já estava prejudicando o trabalho, né? Então, não podia ficar tendo filho, não. Eu vi colegas minhas serem mandadas embora com um mês, que o chefe desconfiava ou que ela abriu a boca para contar e ainda não tava provado que ela tava grávida, aquele negócio. A gente sabia que era por causa de gravidez. Ou quando ela tinha dois filhos e o chefe deixava passar aquele período que ela voltava e deixava passar um tempinho e botava na rua também. Então, eu vi que de 82 em diante já não era mais assim, as moças já estavam tendo dois filhos, eu já estava no terceiro. Meu chefe ficou muito zangado porque disse que eu traí ele, porque eu só avisei quando eu estava com cinco meses. Eu disse: “eu já tinha passado por isso no segundo e no terceiro eu levei susto e apertei mesmo.” – “Vim saber pelos outros. Você me traiu!” Ele ficou zangado, ficou zangado. Então eu vi que a mente mudou, você já podia sair de licença, as minhas amigas já podiam ir a festinhas de escolas de filhos, que eu não pude. Aí as minhas filhas já eram mocinhas quando eu estava na Presidente Vargas, então, eu não fui às festinhas delas, mandava a minha mãe me representando.

Eu só conciliava porque eu tinha uma mãe. A minha mãe era cozinheira em casa de família e quando eu casei e tive a primeira filha eu disse prá ela: “mamãe, agora eu já tenho um emprego e tenho um marido que tem um emprego também, então já são dois empregos aqui dentro desta casa, você não precisa mais ser cozinheira.” Aí eu tive a minha primeira filha e ela ficou tomando conta da minha filha. Aí eu me senti como? Um ano depois eu digo: “posso ter outro, não sou eu que tomo conta, é a minha mãe, né?” Porque se fosse eu, eu acho que eu não tinha. Aí eu tive a outra, que era a minha segunda filha e fiquei oito anos sem ter outro filho, mamãe tomando conta das duas, indo às festas das duas. Eu chegava em casa e minhas filhas diziam que prá fazer trança no cabelo delas eu tava dormindo, não conseguia nem acabar a trança, de tão cansada.

Eu trabalhava de oito da manhã até às oito da noite, porque eu fiz serão durando todo o tempo em que eu trabalhei na Presidente Vargas. Por necessidade mesmo, porque tinha apartamento para pagar - não era próprio -, duas filhas estudando, depois veio mais um filho, o marido ganhava pouco, então, eu trabalhava de oito às oito e sábado também, de oito às cinco, mas isso direto. Não ver filho, não ver nada, nem sei menina, porque eu, sabe, me acostumei a chegar em casa e as meninas estarem me esperando de banhozinho tomado, cabelinho já penteado ou então, esperando eu para fazer a trancinha (que eu dormia) e eu me acostumei com isso e não senti muito, não e talvez as minhas filhas não tiveram nem mãe, nem pai. O meu marido arrumou um emprego para trabalhar de noite. Meu marido trabalhava de dia no Banco e de noite em uma empresa dessas que trabalha sete da noite e larga uma hora da manhã. Então, ele também não via filho nenhum, só ia ver filho no sábado e no domingo. Eu, nem no sábado. Eu só via depois das seis horas da tarde. Então, eu acho que isso fez muita falta às minhas filhas, mas engraçado, são todas duas maravilhosas. São casadas. Uma tem filho e a outra não tem. A mais velha não tem filhos e não vai ter mais também, já tá com quarenta e oito anos agora, não teve e não vai ter e a mais nova tem dois filhos. Eu tenho um neto de vinte e um anos, já termina este ano Direito e tenho uma neta de dezessete que vai fazer vestibular para medicina.

A minha filha tá com a minha luta, ela parece que tá vivendo o que eu vivi. Ela é gerente geral de Banco, então, ela não entra às dez e sai às seis. Ela entra às oito para abrir o Banco, ver o negócio de caixa e às vezes chega em casa já nove horas da noite. Então, eu digo prá você, foi uma coisa muito difícil. É difícil? É, mas é possível, porque eu criei, não criei as duas? Criei as duas, duas bem criadas mesmo. Uma é psicóloga, a outra é jornalista mas trabalha em Banco. Não era jornalista de entrevista, apesar dela ter feito um negócio de “100 anos do Bar Luis”. Mas ela era mais de... este negócio de gráfico, trabalhava em empresa, cores, estas coisas assim. Então, eu acho que fez falta? Fez, mas as filhas não... elas não dizem nada que sentem, nada disso não, mas que fez falta pra elas fez.

Não tinha nada dividido porque nem eu fazia, porque quem fazia era a minha mãe e uma madrinha que era irmã de criação da minha mãe. Ninguém fazia nada na minha casa, porque ninguém tinha tempo, todo mundo trabalhava muito. Eu, de oito

às oito, então, eu chegava em casa nove e meia da noite, porque eu era suburbana. Morava no subúrbio e trabalhava na Presidente Vargas. E o marido, dois empregos, então, não podia, ninguém dividia nada, nem uma fralda de criança a gente nem trocava. Tinha filho e minha mãe tomava conta. Aí, o último, a minha mãe morreu. Ele ficou com dois anos. Aí é que foi um perrengue, sabe? Porque eu não sabia como fazer, como administrar. Aí eu fiquei doente da cabeça, nervosa, o medico me deu sete meses de licença quando a minha mãe morreu. Eu não entendia. Como eu vou fazer esta casa funcionar? Aí eu fiquei doente, eu acho que é psicológico mesmo, porque de maluca eu acho que eu não tenho nada. Mas aquilo, tipo assim: “vou ficar, vou ter que apresentar uma doença para ficar em casa.” E aí, o que aconteceu? Fiquei doente prá poder ficar em casa. O menino tinha dois anos e essa madrinha velha ficou tomando conta sozinha e a gente foi levando como pode. Empregada não tinha, era ela que fazia, já velhinha, tomando conta do menino. Eu tive ele com trinta, quando mamãe morreu ele tinha dois, eu tinha trinta e três anos, tava nova e lutando e lutando.

Eu também não me diverti na minha vida, só trabalhei. Que férias!? Naquele tempo eu era muito pobre e não tinha nada desse negócio de férias sair para viajar, não. A gente ia para a Colônia de Férias lá em Miguel Pereira. Nas férias gerais a gente tirava assim: quinta, sexta, sábado e domingo e ia para a Colônia de Férias e acabou. Era trinta, no início? Não era trinta dias corridos não, não era não. Não sei como é que eram as férias antigamente, não. Eu faço de tudo para não lembrar das coisas do passado, eu não gosto, não. Então eu não sei, mas eu sei que depois é que veio aquele negócio de você tira vinte e vende dez. Podia, mas antes eu não sei como eram as férias. Não sei, não lembro também se eu vendia dez, mas devia vender, porque eu era dura, tinha que vender. Eu empenhava jóia, eu fazia tudo para ganhar dinheiro para sustentar. Eu não sustentava três, eu sustentava mais porque eu tinha uma irmã onze anos mais nova do que eu, então, quando eu casei, eu levei minha irmã com seis anos, sete anos. Um namorado alugou um apartamento para eu sair de onde eu morava e sem casar, levou a irmã, a mãe, a madrinha e depois de dois anos é que ele casou e foi morar na minha casa. Primeiro, ele só ajudava eu pagar sem morar, e então era muita gente prá pouco dinheiro, minha filha. A gente ganhava o que? Um pouco mais que um salário mínimo quando a gente entrou, não eram três salários mínimos. Hoje, a gente quer ganhar três, ganhar quatro, não é isso? Reclama. Antigamente, não ganhava não. Então era muita luta prá muita gente. Só dois trabalhando prá um monte de gente comer. E eu não me divertia nada não, não tinha nada de cinema no fim de semana, não tinha nada disso. Quando era sábado ou domingo...sábado não, não conta, eu estava no trabalho. Domingo a nossa diversão era com as crianças para ir a um parque que era um Campo de Santana, um parque Guinle na Rua das Laranjeiras. Você vê que tudo não paga, né? A Quinta da Boa Vista, que não pagava também, ou então lá na Penha, no Parque Xangai, prá gente levar porque o dinheiro era pouco. Então, tinha que fazer isso - era parques onde você não pagasse. A Penha, não é que eu levasse as crianças para brincar no Parque Xangai não, era para ficar deitada naquela grama, assim, olhando o pessoal brincando e tinha direito a ir uma vez naquele bicho da seda. Ou vai no bicho da seda ou vai na roda gigante. Não pode escolher mais de um. Então, era essa a nossa vida. Minha e de muita gente da Telerj, porque na Telerj houve

muitas comadres. A madrinha da primeira é da Telerj, a madrinha da segunda é da Telerj, a madrinha do terceiro é da Telerj. Então, a gente tinha muito amor uma pela outra, entendeu? Então, houve o que eu acho que não tem agora, muita amizade. Então, uma era comadre da outra, até podia dar o filho prá outra tomar conta no final de semana, a outra dava prá outra ou então saía todo mundo junto prá jogar peteca, na Gávea, aquele parque lá no final da Gávea. Todo mundo ia jogar peteca, olha que passeio!

Na minha vida a Telerj foi tudo. Tudo o que eu consegui comprar foi junto com o meu marido? Foi, mas foi graças ao meu bom relacionamento também, minhas promoções foram boas, meu salário era bom, não era salariozinho pequeno, era bom. Eu comprei muita coisa. Eu tinha casa em Angra dos Reis, eu tinha casa em Maricá, eu tinha casa em Guarapari, comprei apartamento em Laranjeiras, comprei...tudo eu e o meu marido, né? Depois, então, que ele foi promovido, que ele passou é que a gente se divertiu mais. Depois eu me separei, eu não agüentei mais ficar casada. Quando eu me aposentei eu me separei. Engraçado, né? Porque eu me aposentei em 90 e vi que eu não podia ficar casada, porque eu queria ser livre, porque eu nunca fui. Eu sempre fui presa dentro da Telerj, dentro da CTB. Porque eu tava trabalhando e não tinha tempo prá brigar, não tinha tempo prá ver marido, não tinha tempo prá nada, então, o casamento foi, foi e foi. Quando ele aposentou e eu aposentei, aí que a gente foi se olhar... “perdemos trinta e dois anos, cara?” Aí separamos, e eu vi o que é a felicidade, porque eu sou feliz. Eu namoro sempre, eu não fico nunca sozinha. Eu namoro sempre, sempre, sempre, porque eu gosto, né?

Eu fui descobrir que eu era escritora depois da separação. Eu nunca escrevi. Eu escrevi, eu tinha dezessete anos, eu escrevi três poesias e o meu noivo disse que era uma porcaria: “isso aqui é uma porcaria!” Eu, com vergonha dele, eu nunca mais escrevi nada. Quando eu me separei dele eu fui fazer análise, e aí eu fui fazer análise com uma mulher moderníssima, velhazinha, ela era presidente do MODECON⁶⁵, noventa e quatro anos agora, a Dr^a Maria Augusta Tibiriçá. Então, fui fazer análise com ela. Ela me botou tão esperta, tão esperta que eu fiz dois anos de análise com ela e eu disse: “Dr^a, sabia que eu sou escritora?” - “Não. E você sabia?” - “Eu não.” - “E como é que você sabe?” - “Eu escrevi um livro.” - “Que horas você escreveu um livro?” - “Em um mês eu escrevi um livro.” Eu escrevi quarenta e oito poesias e falei: “isso aqui dá um livro.” Procurei uma editora, achei a MER, passei na rua e vi que a Dijenane Machado era da Chia MER. Eu digo: “se ela é eu também posso ser.” Não conheço nem a Dijenane nem a Chia MER, mas fui lá, toquei a campainha e o judeu me disse: “seu livro é bom?” - “É.” - “Como é que a Sr^a sabe? A Sr^a já analisou outros livros?” - “Não.” - “A Sr^a deixa comigo, de confiança?” - “Deixo.” Quando eu voltei ele falou assim: “eu lhe dou 10% e a Sr^a paga o restante.” - “Não.” - “20%?” - “Não.” - “30%.” Aí o judeu chegou a 50%. Eu digo: “50% eu topo.” No primeiro dia, no dia do lançamento, eu vendi a cota que era a minha parte, dei o dinheiro a ele e o resto foi tudo lucro. Então, eu fiz o primeiro. Eu ainda estava casada, meu marido

65 MODECON: Movimento em Defesa da Economia Nacional

gostou, fez uma festança, chamou os amigos dele todinhos da prefeitura, Piranhão⁶⁶, né? Chamou todo, foi o Piranhão inteiro. Ele achou bonito eu ser escritora, mas ele pensou que eu era mulher de um livro só, aí no mês seguinte eu já estava com outro livro pronto e ele falou: “não, agora acabou a graça! Não tem mais graça!” Acabou, né? Já não estávamos mais simpatizando, né? Aí eu disse: “não, não parou não.” Continuei e fiz o segundo. O primeiro é Como as Cores da Aquarela - tudo livro com o título engraçado - o segundo foi Coquetel de Emoções, o terceiro foi Livro Complicado, o quarto foi Enredo de Amor, o quinto foi Camaleando a Vida, o sexto foi Novo Momento, foi aí que foi o novo momento, o sétimo Controversas Amorosas e agora, no ano passado, eu lancei o Roda da Vida. Todos de poesia. Então, olha, eu me sinto assim tão alegre que parece que eu estou...sou bem feliz, entendeu? Então, quando o pessoal pergunta: “qual a sua idade que você foi mais feliz?” Aí eu digo que foi aos sessenta anos, porque foi quando eu fiquei mais feliz mesmo, porque aí eu fiquei com a Federação dos Aposentados, onde eu me realizo, me realizo lá.

O conselho que eu dou é que as meninas sejam sempre elas, nunca vão pela conversa de outro que diz: “você não faz isso, você não faz aquilo.” Ela deve ser sincera, espontânea e inteligente. Tem que estudar mesmo, tem que estudar, tem que ser inteligente e tem que ser a melhor. Porque se a gente não mostrar prá eles que a gente é a melhor, aí a gente não ganha não, mas se a gente mostrar que a gente é boa no que a gente faz... Se você mostrar que você é boa no que faz, não tem ninguém que mude o curso do caminho que você resolveu percorrer.

66 Este é um termo popular para denominar a sede administrativa da prefeitura do município do Rio de Janeiro. Este nome foi dado pela localização na famosa zona de meretrício na Pça XI.

***Edineide Fernandes da Silva⁶⁷:
“A gente tem que fazer aquilo que a gente
gosta, que a gente acredita”***

A Embratel estava selecionando, era um anúncio fechado, não era identificado e eu mandei um currículo. Então, a minha surpresa foi quando me chamaram para a entrevista. Eu já tinha uma prima que trabalhava na Embratel. A minha prima trabalhou na Embratel até como recepcionista e depois foi a chefe de divisão da parte de treinamento e desenvolvimento de recursos humanos. E aí eu disse pra ela: - “Recebi uma ligação e é da Embratel.” - “É?” - “É, me chamaram e eu vou para uma entrevista.”

E a entrevista era para participar desta comissão incorporadora. Eu achei um desafio, eu, como administradora, recém formada, um ano de formada e participar da criação de uma empresa, é fantástico! Todo o processo de absorção do pessoal dos Correios, destas empresas multinacionais que atuavam nesta parte de telegramas, nesta época... e aí fomos. A minha parte desta comissão era na área de administração, então, a criação de manuais, a criação das fichas pra fazer a passagem deste pessoal para ser absorvido pela Teletel, esse era o meu papel, com mais um grupo. Nessa comissão incorporadora éramos quarenta e dois, eu era a única mulher. É, foi uma coisa interessante, porque...mas a minha vida, quando eu trabalhei no CIPE (Conselho Interministerial de Preços) no Ministério da Fazenda, quando eu trabalhei na CPRM (Companhia de Pesquisa de Recursos Minerais), que é do Ministério das Minas e Energia, as minhas experiências, normalmente, eu sempre

67 Entrevista realizada em 14/06/2011, na sede do Sinttel/Rio, por Paola Cappellin, Maria Cristina Paulo Rodrigues e Rosely Albuquerque. Filmada pela equipe do Portal Sinttel/Rio.

estava cercada mais de homens, de profissionais homens do que de mulheres. Então, eu já vinha numa experiência e agora, no final da minha carreira, que vai ser a outra etapa, foi exatamente o inverso, eu nunca trabalhei com tantas profissionais do sexo feminino. Impressionante! ...Porque, nesta época, a Embratel era extremamente da área militar, né? A Embratel foi criada por militares, a gente não pode esquecer, né? Então, eram muitos coronéis, tenentes coronéis, tinha um da aviação. O meu chefe nesta seção de contratos era da Marinha, mas o forte era o Exército. Então, esta coisa, neste grupo, nesta comissão, esta coisa não...eu não senti. Embora fosse a única mulher, todo mundo perguntava quem era aquela moça. Muito jovem, então: quem é aquela moça? Depois que foi apresentada aquela moça, o pessoal começou a ir vendo como é que eu me comportava, então, essa coisa não foi... Já dentro da Embratel, aí a gente já percebia uma outra coisa, porque é uma empresa mais de... o universo maior era de profissionais homens e eu na área de engenharia, então, eu me sentia um peixe fora d'água enquanto administradora, mas também tive o meu trabalho reconhecido. Mas eu achava que dentro da área de engenharia, eu não teria muita chance. Mesmo assim, quando saiu o nosso coordenador, eu assumi esta coordenação. Não era chefe de seção, né? Tinha um núcleo de revisão de minutas, tinham vários núcleos. No nosso núcleo era um coordenador. Quando ele saiu, o chefe veio me convidar para que eu ficasse. E, logo em seguida, eu recebi um convite para ir chefiar uma seção na área de administração, especificamente no protocolo geral da Embratel. Aí foi a minha primeira experiência, vamos dizer assim, uma chefia formal, porque a outra era informal. Eu não tinha nenhuma gratificação, mas tinha uma baita de uma responsabilidade, né?

Eu não senti, eu não conseguia perceber, embora até jovem, porque vinte e quatro anos nesta época, vinte e cinco anos, você ainda é muito jovem para uma parte de gestão. Mas eu não sei. Eu sentia que os meus colegas, no início, brincavam ou, às vezes, me chamavam até de menininha. Eu ia para as reuniões para discutir coleta de preços, milhões de dólares, e aí eu dizia: “eu não sou menininha, eu aqui sou uma profissional. Vocês podem brincar comigo, mas em uma reunião eu quero me colocar como uma profissional.” O fato de ser carinhoso, de eu ser a única mulher discutindo, e muito jovem, aquilo me incomodava. Por que menininha? Depois eles se acalmaram, porque aí você começa a participar de uma, de outra. Normalmente, quando você vai para um tipo de discussão, para ajustar as minutas, você - até para esclarecer, porque a nossa parte não era no processo licitatório e sim nas cláusulas que defendiam os interesses da empresa. Embora eu não coordenasse a reunião, mas como eu era muito jovem, todo mundo ficava...achava até que era uma espécie de carinho, mas aquilo me incomodava, porque eu era muito jovem e eu achava que se eu deixasse isso, “nego” ia ficar sempre brincando. Eu achava que não deveria ser assim, eu tinha que me posicionar. Já era uma empresa com predominância de profissionais do sexo masculino, e eu uma administradora, no meio de engenheiros, então, eu aí me coloquei umas duas vezes e aí eu acho que eles entenderam e nós continuamos.

Depois, mais à frente, eu tive um outra experiência desta com o meu chefe, que me chamava: - “Menina! Vem cá, menina!” Eu digo: - “Meu Deus! Por que todo

mundo fica me chamando de menina?” Um dia ele olhou prá mim e disse assim: - “Você quer que eu lhe chame de velha ou de senhora?” – “Não é isso, mas parece que menina, parece que eu não tenho muita responsabilidade.” Aquilo me incomodava, né? Hoje eu ia achar ótimo, mas naquela época era o inverso. Mas ele disse: - “Tá bem, então eu não vou...” Mas ele chamava todo mundo de menina. Aí eu percebi que a conversa não era só comigo, que eu também era uma das mais novas do departamento e aí...menina! Menina! Eu digo: meu Deus! Será que eu vou levar esse apelido aí para o resto da vida, como menina? Mas sempre procurando me posicionar.

Era mais homens do que mulheres, né? A área administrativa, quer dizer, a Embratel, por ser uma empresa de Telecomunicações, ela privilegiava de uma forma, não assim, no sentido de uma discriminação, mas ela entendia e de uma forma correta, que o negócio dela era telecomunicações. Então, a área de engenharia, a área de operações, tinha um investimento. A nossa área de administração também tinha um investimento, mas a proporção era menor, né? E por isso tinha essa coisa de que nem todos os profissionais da área de administração faziam todos os cursos, porque a prioridade tinha outras áreas. Tinha a área internacional, área de operações internacionais, as áreas de operação nacional, a de desenvolvimento em engenharia, que era a que eu tinha começado a participar. Eu, por exemplo, fui fazer um curso de programa de desenvolvimento cultural, que era da área da vice presidência e tinha representante de cada área e isso estava no nível gerencial de departamento. Nessa época, eu era adjunta de divisão, então, só para vocês terem uma idéia das prioridades. Aí, nem o chefe de divisão quis fazer, nem o chefe de departamento, nenhuma assistente do chefe de departamento aceitou, achou que não podia se afastar e me chamou. Na área de administração eu estava sempre representando a área de administração em outros assuntos referentes a toda empresa em representações. Então, na parte de orçamento, eu estava na parte de treinamento, eu estava sempre representando. Como eu trabalhei algum tempo também na assessoria e talvez pela minha formação, pelas minhas características o chefe sempre dizia: - você vai! Ia para os bons eventos e para os pedreiras também, mas eu ia. Eu acho que eu estava aprendendo, eu estava me desenvolvendo e isso era o que eu queria. Eu fui fazer esse programa de desenvolvimento cultural, fiz alguns cursos gerenciais também, mas pós-graduação já era um filtro maior, né? E dentro da nossa área a prioridade seriam os chefes de departamento e etc. Tinha uma linha, uma hierarquia para seguir.

Eu acho que era a cultura da empresa mesmo. E esta parte de telecomunicações ainda é um curso, até onde eu consigo perceber - não tem hoje uma pesquisa assim atualizada - ainda é um curso muito na área masculina. Vamos dizer assim, né? Existem engenheiras...na nossa época era muito menos. A Embratel tinha pouquíssimas engenheiras, pouquíssimas engenheiras! Isso, como engenheira, que seria o maior espaço que a gente poderia conquistar, vamos dizer assim, dentro da empresa. Já dentro da minha área, também tinha a maioria das chefias com militares ou civis, homens, né? Mas mesmo assim, esse departamento onde eu trabalhei durante nove anos, nós tivemos - o meu chefe teve três chefes de onze órgãos entre

seção e divisão - tinham três mulheres. Isso não era muito comum na empresa. Ele dava um espaço muito bom pra nós. Ele era coronel aviador. Eu percebia essa preocupação de dar um espaço, até porque ele acreditava, no caso, nestas pessoas que atuaram, né? Quando eu fui pra lá já existiam duas chefes de seção. Nestes nove anos, nesse departamento de apoio administrativo, eu fui chefe de seção. E adjunta de divisão. Depois, em 85, foi criado um grupo e era para reformular, para ver todas as tendências, todas as demandas de cada área e eu estava representando a nossa área, representando esse departamento. E aí era para repensar a empresa em um novo contexto, em um contexto mais democrático. Foi quando começaram a acontecer as substituições dos militares pelas chefias civis, né? Eu fiquei neste grupo e cada um elemento deste grupo foi assumindo uma chefia, foi convidado para ir para uma chefia. E eu fui convidada para ir assumir, não a posição do departamento em que eu estava, mas da divisão onde eu estava vinculada. E eu disse que eu não aceitava. Eles disseram: - “Então, você escolhe uma outra área que você queira trabalhar.” – “Onde a empresa entender que eu posso ser útil eu vou ser útil. Agora, eu não vou sentar na cadeira de uma pessoa que me deu tantas oportunidades.” E aí eu fiquei, fui a última a sair do grupo. Foi criada, nessa reestruturação da empresa, foi criada uma assessoria de recursos humanos. A área de administração foi dividida entre duas áreas, uma de recursos humanos e outra de atividade e não recursos humanos. Cada grupo de departamento tinha uma assessoria que fazia a coordenação e que ligava ao diretor. O chefe dessa assessoria de recursos humanos, depois de convidar algumas pessoas que não aceitaram ser assistente dele, veio me convidar, e fez a seguinte...ele foi muito claro comigo (ele já faleceu, algumas pessoas que eu estou colocando aqui, infelizmente, já faleceram) e ele disse pra mim: - “Edineide, eu já convidei algumas pessoas. (Ele trabalhava no grupo junto comigo também, e ninguém aceitou). Eu sei que eu tenho um gênio danado mas... chamei os meus amigos e nenhum quis. Porque eu brigo, eu sou esquentado, mas eu não sou má pessoa.” Aí ele falou assim: - “Eu queria te convidar pra ser minha assistente, você aceita?” – “Gostaria de um tempo para pensar.” (Até porque eu já conhecia esta fama, que ele mesmo fez a gentileza de me dizer). Aí ele disse: - “Mas você tem vinte e quatro horas.” – “Mas é muito tempo! Mas eu vou pensar e amanhã a gente se fala novamente.” No dia seguinte eu voltei, conversei com algumas pessoas à noite e tudo, e falei: - “Não me custa arriscar. O máximo que pode acontecer é eu dizer que eu não quero, eu entrego a chefia, a função, tô liberada. Não quero é perder o meu trabalho, meu emprego, agora, a função eu posso perder.” Aí aceitei. Trabalhamos um ano praticamente juntos e depois eu fui convidada para ser assessora da diretoria. Era um nível acima da chefia de departamento.

Eu, nesta época, já não estava mais casada, mas meus parentes mais próximos, minha mãe, inclusive, que vive comigo, conversei muito com ela, com a minha prima que também trabalhava na empresa, e obviamente as pessoas falavam, mas isso é uma decisão nossa. Eu, quando saí da CPRM, que eu fui trabalhar na Embratel, quando foi aquele contrato, eu me lembro que o meu chefe, naquela ocasião dizia assim pra mim: - “Edineide, a gente quando tem que tomar uma decisão na vida, a gente ouve quantas pessoas a gente entender, analisa, depois que tomou a decisão vai em frente. Não olha pra trás...se eu fizesse isso, se eu fizesse aquilo...não dá,

já decidiu, tá decidido, vai em frente.” Eu me lembrava muito disso. Então, você conversa, é uma noite difícilíssima. Também é uma noite difícilíssima quando a gente diz: vamos casar! Que é uma nova etapa da vida da gente. Por mais que você ame uma pessoa, eu acho que o casamento é um passo muito sério na vida da gente. Como descasar também é um passo muito sério. Eu dava este peso e aí, no dia seguinte eu disse: - “eu aceito.”

O que eu lhe disse é que desde 1985, com a emissão de uma portaria, eu não me lembro se era 515, eu não sei o número, está me falhando a minha memória, começaram a privatizar determinados segmentos de telecomunicações. Essa parte da discussão, ela veementemente acontecia, não só aqui no Rio, nas nossas reuniões e etc, como em Brasília, Telebrás, como todas as outras empresas. Existia uma certa, é...conflito de interesses, vamos dizer assim, entre as empresas Teles e a nossa. Tinha uma hora que uma passava, permeava o serviço da outra tanto, que depois da privatização vários conflitos aconteceram para esta parte de tarifa. Então, essa discussão é muito técnica, dos interesses e negócios da Embratel. A nossa área tinha isso de uma forma mais leve, vamos dizer assim, porque isso ia ter reflexões também até na parte dos nossos técnicos. Como é que essa mão de obra da Embratel ia atender a esta nova situação? Então, essa coisa foi acontecendo de uma forma gradativa e no final era mais intensa. Quando eu saí, saí em 97, ainda teve um ano que foi mais forte este debate, muito mais atuante. Dentro da empresa e externamente. Externamente, cada vez mais, né? Mas dentro da empresa também, porque era preocupação de todos nós, vamos dizer assim, de todos os funcionários, né? Mas a gente sentia que este movimento não ia dar para reverter, porque politicamente a gente não estava com esta força toda, né? Pelo menos a gente não percebia isso. Por mais pressão que o próprio sindicato que estava à frente disso, as Federações, etc, mas a gente via que em Brasília o nosso eco não era tão forte, não é? Então, acho que isso tinha que acontecer, a gente não conseguiu reverter essa situação. Desde o advento da Nova República, vamos dizer assim, teve uma mudança sim, uma mudança onde esta parte dos anseios do trabalhador ela era bem mais enfática, ela era bem mais requisitada. Nós tínhamos, enquanto área de administração, que estar prestando todos os esclarecimentos.

No início, quando eu entrei na Embratel, eu estava casada. Estava noiva e me casei na Embratel. Naquela época não era muito fácil, agora eu...eu estava radicada aqui, tinha minha mãe, minha mãe depende de mim, então, era uma coisa muito complicada, uma mudança muito...e eu tava noiva, isso tinha um peso também muito grande pra mim, obviamente. Durante esse período eu trabalhava na Embratel, eu já era chefe de seção, já estava na área administrativa, trabalhei, logo de início, na área de engenharia e depois...então, ele chegava em casa primeiro do que eu, ajudava. Eu não tive filho. Esperneava um pouco, nem sempre entendia...eu já saí da Embratel duas horas da manhã, três horas da manhã...movimentos de greve, movimentos de enchente, tinha pra todos os gostos, os problemas e isso era uma coisa. Ele ia me buscar, mas gerava um certo conflito. Essa parte, eu digo pra vocês, por mais que a gente se desenvolva e conquiste muitos e muitos espaços, eu não sei se esta parte tem muita solução. Eu tinha uma infraestrutura na minha casa, empregada e etc.

Depois, ao longo do tempo eu me descasei, fiquei um período solteira, depois tive um semi casamento - que eu digo, cada um na sua casa -, mas com uma infraestrutura, com a minha mãe fazendo as coisas, o pessoal na retaguarda e tudo, mas sempre um questionamento. Você é requisitada pela família, e é cobrada. Viagens, por mais que alguns chefes até nos poupassem de viagens, eles tinham este cuidado. Neste departamento que eu trabalhei nove anos, departamento de apoio administrativo, ele era em último caso. Esse curso que eu fiz de desenvolvimento cultural, programa de desenvolvimento cultural, foram nove semanas de internato. Eram três, dava um intervalo de dois meses, mais três e mais outro período de três semanas, dormindo e acordando em um colégio de freiras lá no Alto da Boa Vista. Nessa época era uma guerra, eu só ia para casa nos finais de semana. Saía no sábado de manhã, na hora do almoço e voltava segunda de madrugada bem cedinho, para pegar logo os trabalhos muito cedo, ou então domingo à noite já prá...recluso o período. Isso era uma coisa que era muito difícil, mas você enquanto profissional não tem essa coisa. A família é sacrificada, nos cobra bastante, a vida pessoal, muitas vezes, você fica...alguns interesses pessoais ficam de lado. Até a parte de saúde mesmo, porque tem hora que o bicho pega e a gente não olha, porque a responsabilidade é muito grande. E a expectativa que as mulheres mostrem mais serviço do que os meninos, ou prá chegar perto deles, com devido respeito ao nosso responsável aí. Mas é isso, é uma responsabilidade isso. Nessa parte de gravidez nem posso dar depoimento porque eu não passei por essa experiência, mas imagino que deva ser bastante conflituosa. Você sair de casa e deixar um nenenzinho de quatro meses, de cinco meses é extremamente difícil. Eu acho que assim, a empresa - e vale para qualquer um de nós aqui -, quando existe alguém que solicita e o outro permite que seja solicitado, essa coisa ganha uma proporção exponencial, não é verdade? Na medida em que você, por características pessoais, personalidade e etc tenta impor certos limites, acredito que esta demanda, ela possa ser mais reduzida. Zerada ela não é. A não ser que a gente seja extremamente alienada e irresponsável... agora, eu entendo que...você em função de chefia...é claro que eu não saía todo dia de madrugada da Embratel, porque se não, não tinha casamento, não tinha mais nada. Eu já tinha morrido também, porque eu acho que eu não ia agüentar isso, ninguém agüenta, mas existe uma demanda e na iniciativa privada é do mesmo jeito, ou maior. Eu não estou defendendo, eu só estou dizendo das minhas duas experiências. Nesta parte eu não sou disciplinada, eu confesso. Sei que eu também não estou sozinha, mas a demanda ...não sei se é senso se responsabilidade, eu não consigo uma expressão apropriada, mas alguma coisa que faz com que eu ache que aquilo...eu tenho que dar conta daquilo. Eu estou falando da minha experiência.

Na minha área, em especial, vice-presidência também, na diretoria como um todo também, porque tinha muito pessoal de apoio - são secretárias, auxiliares de secretarias, secretaria geral, com muitas moças e tudo. Tinha os meninos também, mas até a chefia teve um período que foi predominantemente homem, inclusive militar, depois mulher assumiu, mais de uma. Foram as mulheres que foram atuando como secretaria geral ou chefe da secretaria geral da diretoria . Agora na nossa área eu vejo muitas, intensamente. Não quer dizer que não tivesse os meninos. Nós, só pra você ter uma idéia, nós tínhamos na área de administração

de pessoal, a parte de saúde. A Embratel teve uma divisão voltada para a área de saúde, chamada divisão de benefícios. Tem assistente social, tinha médicos, meninos e poucas meninas na parte de medicina, interessante. Mas assistente social e psicóloga... é uma profissão que ainda predomina as mulheres, verdade? É interessante, na área de recursos humanos, pela história desta área, de verdade era uma ocupação tipicamente masculina, porque muitas vezes era gerida e organizada por homens com responsabilidade, não universitário, mas a um certo ponto, esta área de recursos humanos acolhe estas mulheres...

Não, minha aposentadoria é inclusive antecipada, considerada antecipada, foi com 26 anos que eu tinha de trabalho no todo. Primeiro, o caminho da privatização; segundo, um programa de desligamento incentivado altamente vantajoso, atraente e um desafio. A minha preocupação era: uma vez privatizada a nossa empresa, nós, que estávamos em cargos mais altos, éramos os primeiros candidatos a sermos substituídos, isso era uma visão minha. Segundo, em permanecendo, possivelmente, eu teria que tomar atitudes que iriam de novo contra aquilo que eu acreditava e que eu entendia, exemplo: redução de quadro. E foi o que aconteceu. Então, eu não queria vivenciar este tipo de situação, eu não tinha nada que me obrigasse a continuar trabalhando, uma demanda, uma necessidade maior de eu depender daquela. Eu tenho a Telos⁶⁸, sou fundadora da Telos, então os meus proventos ficaram em um determinado patamar. Não tinha filho pra criar e não tinha casa prá pagar. Eu podia me lançar no desafio da iniciativa privada e foi isso que eu fiz, eu achei que a minha qualidade de vida poderia ser muito melhor e no meu entendimento foi. Não me arrependo em nenhum momento de ter saído. Eu acabei de me desligar de uma associação, de uma operadora, onde eu fazia um trabalho voluntário de quatro anos e, anteriormente, fiz na nossa associação de aposentados da Embratel e anteriormente em uma cooperativa criada pelos ex empregados da Embratel.

Olha, independente de ser na área de telecomunicações, eu acho que para qualquer jovem que entra em qualquer setor ela deve procurar mostrar o seu amor ao trabalho, o seu reconhecimento, o seu reconhecimento não, a sua competência, a sua ética, porque eu entendo que só assim a gente vai obter o reconhecimento. Eu acho que na vida a gente precisa de sorte, de um percentual não tão grande, mas ele é importante. Posso ser extremamente competente, iluminada ou sei lá o nome que apareça, se eu não tiver um pouquinho de estar na hora certa, no lugar certo, com as pessoas certas, possivelmente eu terei mais dificuldade de criar. Não vai ser impossível, mas vai ser mais difícil. Mas a gente tem que fazer aquilo que a gente gosta, que a gente acredita e procurar passar a verdade daquilo que a gente tá fazendo, fazer com amor.

68 Fundo de Pensão dos trabalhadores da Embratel.

***Norma Isaura Ramos Thomaz Dias⁶⁹:
"O trabalho foi uma maravilha. Foi a minha vida!"***

Eu trabalhava, anteriormente, na Artes Gráficas Gomes de Souza, na área de administração. Até então, eu nunca tinha trabalhado em empresa. Dava aula no supletivo e, um dia, meu vizinho me perguntou se eu já tinha ouvido falar na Embratel. Fiquei surpresa, nunca tinha escutado falar em Embratel. Ele falou: - "Ah, é uma empresa de telecomunicações nova." Fiquei com aquilo na cabeça, fiquei pensando... E realmente, em 69 ingressei na Embratel - ela foi criada em 64⁷⁰ se não me falha a memória.

Eu trabalhava numa Gráfica, em Olaria, mas de vez em quando eu tinha que ir no seu escritório central, no Centro da cidade, fazer algum serviço ou entregar alguma coisa na Rua Treze de Maio⁷¹. Um dia, saí de lá e falei: -"vou procurar a Embratel." Sabia que a Embratel ficava na Presidente Vargas⁷², porque meu vizinho tinha me dito, mas não sabia em que altura. Eu estava perto da Uruguaiana, entre

69 Entrevista realizada em 07/06/2011, na sede do Sinttel/Rio, por Paola Cappellin e Lucília Aguiar, com filmagem pela equipe do Portal Sinttel/Rio.

70 Na verdade, a empresa foi criada no ano de 1965, pelo governo militar.

71 Rua 13 de Maio, no Centro da cidade do Rio de Janeiro.

72 Av. Presidente Vargas, também no Centro da cidade do Rio de Janeiro, onde estão instalados escritórios de grandes empresas.

a Uruguaiana e Rio Branco. Fui andando e acho que devo ter sido conduzida pelos deuses... Fui perguntando de portaria em portaria: - "... Sabe onde fica a Embratel? É aqui a Embratel?" "Não, não é Brastel, é Embratel" - acho que existia uma loja comercial chamada Brastel, ou alguma coisa assim. Até que cheguei numa portaria, na altura do no quatrocentos e pouco, e perguntei se a Embratel ficava ali. Aí responderam:

- "Fica, no sexto ou quinto andar." Subi, entrei numa salinha com um balcão, e falei: - "Olha, eu estou interessada... vocês estão precisando de pessoas na Embratel?" Aí me perguntaram: - "Você sabe fazer o que?" Eu disse: - "Olha, eu sou professora supletiva e trabalho numa gráfica." - "O que você faz na gráfica?" Respondi: - "... sou auxiliar de administração. Substituo secretárias que entram de férias e tal." Fui enfeitando o pavão. Aí a atendente disse: - "espera um pouquinho alí fora naquele banquinho que eu vou te chamar." Fiquei apavorada, né? - fui ali só pra saber se estavam precisando de gente. Esperei um pouco e ela anunciou: -"Norma, pode entrar, vamos fazer uma prova." Fiquei apavorada: - "Prova?" E ela: - "É." Eu era fraquíssima em datilografia. Fiz português e Matemática e fui bem. Quando chegou na datilografia e ela mandou parar, eu não tinha nem começado. Aí pensei: - "Puxa, perdi a chance de entrar em uma empresa nova.", embora eu não tivesse a consciência do que era a Embratel, pioneira em telecomunicações, mas tudo bem. Aí ela falou assim: - "Norma, você é um zero à esquerda em datilografia... Vou fazer o seguinte: vou colocar você numa seção que não vai precisar bater à máquina, só preencher umas fichas. É uma seção técnica. Você vai catalogar os desenhos técnicos... não tem exigência de datilografia."

Quando retornei à Gráfica falei com meu chefe o que eu tinha feito. Ele disse: -"Parabéns, Norminha. Está livre de aviso prévio. Pode começar na Embratel." Quer dizer, eu saí da gráfica no dia 25 de novembro/69 e comecei na Embratel no dia seguinte, 26. Enfim, foi uma coisa muito rápida. Meu chefe me liberou sem problemas. Comecei na Embratel como auxiliar, Auxiliar de Administração. Comecei na Seção de Documentação Técnica mas pensando sempre que "não vou ficar só nisso, eu quero algo mais...". Bem, fiquei muito tempo nessa seção e foi bom. Sempre trabalhei na área de engenharia. Foi nessa seção de documentação técnica que comecei a conhecer os equipamentos. Os equipamentos contratados vinham com todos os desenhos técnicos específicos a cada um deles e a gente tinha que catalogar todos esses desenhos em fichas. Era um trabalho relativamente simples. As máquinas de datilografia usadas eram difíceis. Você errava e tinha o 'limpa-tipo', aquela borrachinha, enfim...

Acho que eu era a única mulher na seção de documentação técnica. Iniciei pela Divisão de Comutação e fiquei ali muito tempo. Depois de um tempo passei para Ajudante Administrativo e comecei a fazer outros serviços, um pouco mais complexos. E fui sempre avançando. Depois de um tempo fui para Agente Administrativo que depois mudou, só o nome, para Assistente Administrativo. Aí eu já não estava mais na seção de documentação, já tinha passado por outras seções. Sempre fui mudando. E essas mudanças sempre foram mais por determinação e intuição. Queria evoluir, progredir profissionalmente.

Na minha seção havia um grupo de amigos que ia fazer o vestibular. Perguntei o que eles iam fazer. – “Nós vamos fazer administração de empresas, vamos tentar para a Moraes Júnior.” Mas eles já faziam o pré vestibular. Pensei, “Acho que vou fazer o vestibular também”. Embora eu ainda continuasse dando aula à noite, sabia que se passasse teria de parar de dar aula para estudar à noite. Eu achava que não ia passar porque não tinha me preparado. Aí eles disseram: - “Tente, a gente tira cópia das apostilas e te empresta. Não custa nada.” Assim fizeram. Eu lia as apostilas muito pouco, porque durante a semana dava aula à noite e nos fins de semana eu queria sair. Eu era muito jovem. Aí, Fiz as provas... Mas saí meio desesperançada porque achei que não tinha ido bem e só os melhores classificados poderiam estudar à noite, os demais seriam classificados para manhã ou tarde. E eu não largaria o emprego na Embratel...

Bom, chegou o dia do resultado do vestibular e os meninos disseram: - “Estamos indo lá na faculdade ver o resultado.” Então eu disse: - “Olha, nem vou, porque já sei que não vai dar para mim. Se passei, seria para estudar de manhã ou de tarde. Então, nem vou.” Passado algum tempo me ligaram: - “Norma, olha só, seu nome está aqui. Você está classificada para estudar de noite.” Pensei até que fosse brincadeira.

Comecei a faculdade porque não interferia com a Embratel. Eu cumpria minha jornada durante o dia e às vezes saía tarde para a faculdade devido a minha dedicação ao trabalho. Assim, terminada a minha faculdade, falei para o meu chefe: - “Me formei em administração de empresas. Não queria continuar como Assistente Administrativo. Agora, eu queria ser Técnico de Administração⁷³.” Ele respondeu: - “Tendo uma oportunidade, eu te ajudo.

A minha sorte é que sempre fui muito determinada. Todas as solicitações dos meus chefes eram atendidas sem que eu pusesse dificuldades. Podia não saber fazer mas corria atrás de quem sabia, desesperava a turma toda e entregava o trabalho pronto.

Então, um belo dia me disseram: - “Norma, você conhece o chefe da Divisão de Projetos Especiais?” Eu disse: - “Conheço de nome.” - “Pois é, ele está precisando de uma Técnica de Administração. Ele falou que estava interessado numa pessoa daqui da seção, uma moreninha, e que achava que ela tinha um mesmo sobrenome dele. Eu acho que é você. Disse também que era uma moça recém formada. Vai lá falar com ele.” Eu fui mas na seção que eu trabalhava, tinha uma outra moreninha, também recém formada em administração de empresas que se formou um ano antes de mim. Tempos depois, já trabalhando nessa nova seção, eu soube que essa moreninha não era eu. Veja você que até o destino conspirou a meu favor.

Ao iniciar nesta nova seção, o chefe já foi me pedindo para fazer um Contrato com determinada firma.” Gelei, nunca tinha feito um Contrato mas fiz. São os

73 Na época, em 1976, era a designação dada para o profissional formado em Administração de Empresas.

desafios que surgem. Um belo dia, o chefe convocou uma reunião com todo o pessoal da Divisão e comunicou: – “A nossa Divisão virou Departamento – com Divisões e Seções - e quero anunciar os gerentes escolhidos. E, assim foi, “... para a Seção de Licitação e Contratos será a Norma.” Fiquei surpresa, não me sentia preparada mas fui bem aceita nessa função porque eu tinha um bom relacionamento com todos. Havia poucas mulheres gerente na área de engenharia. Foi assim minha ascensão na Embratel. Fui da primeira turma de mulheres não engenheiras a fazer um curso de especialização em contratos. Fiz muitos cursos pela Embratel. A Embratel investiu muito em mim. Vesti a camisa. Foi uma maravilha. Foi a minha vida.

Em alguns momentos surgiram impasses em razão de haver uma chefe mulher em uma área predominantemente masculina, à época. Entretanto, tudo foi sempre resolvido sem maiores problemas. A Embratel foi criada por militares, era masculina. Agora, particularmente, eu nunca tive problemas ou situações incontornáveis.

Com o tempo, a participação feminina na engenharia foi aumentando. Enquanto isso, ocorriam fatos interessantes. Em um determinado momento, pensei em trabalhar na área financeira, antes de passar pelo processo de mudança de nível médio para superior. Como eu já conhecia um chefe dessa área, fui até lá e falei com ele: - “Puxa, deixa eu vir trabalhar aqui...” Ele respondeu: - “Norma, olha para a minha seção. Você está vendo alguma mulher?” Eu disse: - “Não.” - “Pois é, não gosto de trabalhar com mulheres. Prefiro trabalhar com homens. Mulher tem gravidez, tem menstruação, tem período pré-menstrual, a gente não sabe nem como falar com elas...”

Quer dizer, aconteciam casos assim. Mas para mim foi ótimo. Não saí da engenharia, onde tive outras chances.

Na Embratel eu não tinha horário para sair. Como na época ainda não havia metrô, eu deixava o meu carro em frente a Embratel. Era comum eu sair muito tarde. O trabalho pré-informática era muito braçal.

O meu envolvimento com o trabalho era muito grande. Até na gravidez, eu ficava ansiosa para terminar a licença maternidade – que era de noventa dias - para poder retornar ao trabalho. Dificilmente faltava ao trabalho. A minha sorte é que meu marido tinha um horário de trabalho bem flexível. Então, ele levava os filhos para médicos, pegava os filhos na escola, quando precisava. Sempre precisei da ajuda de uma empregada para a casa e outra empregada para as crianças. Vivenciei todos esses problemas que afligem as mulheres que trabalham fora. Minha sorte, repito, foi ter um marido parceiro que eu podia dividir todos esses afazeres domésticos.

Lembro que, nessa época, começou a fase das comidas congeladas que, por sinal, eu achei um grande invento. Então, para facilitar o trabalho das minhas empregadas e, até mesmo, no caso de suprir a ausência de uma delas, eu fazia comida congelada para um período de 15 a 20 dias, de cada vez. Fazia isso, geralmente, às

sextas feiras, quanto chegava do trabalho e passava toda a noite e madrugada de sábado cozinhando.

A minha filha, desde que nasceu até mais ou menos 01 ano, quase não dormia à noite. Ela tinha crise de choros noturnos. Foram muitas as madrugadas em que eu, praticamente, não dormia. Nessa época fiquei muito magra. No entanto, no dia seguinte eu ia para o trabalho como se nada houvesse.

Acho que as mulheres vêm conquistando, cada vez mais, o seu espaço no mercado de trabalho, mesmo com a sobrecarga das múltiplas atividades domésticas que continuam sendo executadas por elas na maioria das vezes.

Saí no primeiro PDI⁷⁴ da Embratel. Eu nem pensava em sair mas começaram a falar de mudanças na aposentadoria pelo INSS e comecei a ficar preocupada. Por isso, resolvi aderir ao PDI e isso mudou os meus planos. Saí nos últimos meses desse PDI, em abril/97.

Quando eu me aposentei, em maio/97, meu marido ficou preocupado com a minha parada: - “O que vai acontecer se a Norma parar? Puxa, eu nunca a vi parada.” Nessa ocasião, um dos fornecedores da seção que eu trabalhava ganhou uma licitação de grande porte e como eu estava me aposentando, o meu chefe me indicou para trabalhar nesse projeto. Trabalhei para esse fornecedor até 2001, dando atendimento, também, a diversas outras empresas da área de telecomunicações. Saí para trabalhar em uma consultoria de colegas da Embratel que também se aposentaram e abriram essa consultoria. Voltei a trabalhar em projetos para a Embratel até 28 de fevereiro de 2003.

Em 2003 acabou. Eu pensei: cinquenta e sete anos, não vou trabalhar mais. Tudo na vida tem um tempo. Trabalhei com muita dedicação. Não estou arrependida, faria tudo de novo. Dos 22 anos até os 57, nunca tive um hobby... – gostava muito de dançar. Então, resolvi fazer coisas diferentes. Fiz um curso de shiatsu no SENAC e outros cursos afins.

Engraçado como as coisas aconteceram na minha vida. Fiz administração por uma contingência da vida. Na época, 1970, o pessoal não dava valor nenhum, era um curso pouco conhecido. Fui para a administração acompanhando amigos. A Embratel me aproveitou como administradora e nela fiz toda a minha vida profissional.

Tenho uma filha que é advogada e tenho um filho que é tecnólogo na área de petróleo e gás. Com a minha filha estudando Direito – eu acompanhava o seu desempenho e ela escrevia muito bem, era inspiradíssima (declaração de amor pelos filhos) - descobri a minha vocação: ser advogada, talvez uma juíza. Aí meus

74 Plano de Demissão Incentivada. Nos anos 90, todas as empresas do Sistema Telebrás adotaram este procedimento, preparando as empresas para a privatização que ocorreu no ano de 1998.

filhos e amigos me disseram: – “Porque você não estuda Direito?”

Bem, agora com sessenta e cinco anos, às vésperas dos sessenta e seis, eu quero é viajar, aproveitar, curtir meu marido.

Diria para as mulheres que qualificação, competência, seriedade e determinação são qualidades indispensáveis para se ter sucesso no mercado de trabalho. Hoje em dia, como existe uma nova cultura empresarial, se considera “bom profissional” aquele que busca e se adapta às múltiplas atividades profissionais. O que, de certa maneira, eu fiz, só que dentro da mesma empresa. Então, preparem-se para as adaptações e demandas exigidas. Não existem diferenças intelectuais entre mulheres e homens. Lutem pelos seus direitos, por equiparação salarial e cargos reservados, até então, na sua grande maioria, para os homens.

Anésia Maia de Araújo⁷⁵:
“Eu sempre tive uma cabeça de querer consertar o mundo”

Eu fiz concurso público. Só que nesta época, a Embratel só admitia pessoas de 18 [anos], e eu já tinha mais um pouco. Eu, no HCE [Hospital Central do Exército] era porta bandeira. Aí, o capitão do Recursos Humanos me viu assim muito para baixo e perguntou o que havia. - “Nada.” - “Depois do hasteamento da bandeira você passa lá no meu gabinete.” Ele disse: “Anésia, seu filho está doente?” Eu falei: “Não.” - “É você que está doente? Porque aquela alegria da Anésia, hoje não apareceu. O que aconteceu?” Aí eu falei: “Olha, eu fiz exame psicotécnico de 12 horas no Ministério da Aeronáutica, junto com os oficiais que iam para o Panamá fazer curso de segurança, entendeu? Aí, quando eu fui ser admitida, eu já tinha completado 25 anos, já tinha passado da idade.” Ele disse: “Isso não é problema, Anésia.”

Aí foi lá no arquivo e fez uma carta ao Presidente da República. Eu tinha elogios do Henrique Teixeira Lote, do Drº Baliu, de uns cinco ou seis brigadeiros, entendeu?

Minha filha, quinze dias depois eu recebi um - neste tempo não tinha e-mail, acho que era fax...telex - recebi um telex me chamando urgente na Embratel. Cheguei na portaria, com um papel e ele me disse: “A Srª vai falar com o Coronel Carlos Alberto.” Eu cheguei lá e ele me disse: “É pra você assinar a sua admissão.”

75 Entrevista realizada em 02/06/2011, na sede do Sinttel/Rio, por Paola Cappellin, Maria Cristina Rodrigues e Lucília Maria Aguiar, com filmagem feita pela equipe do Portal Sinttel/Rio.

Minha filha, quase que eu tive uma coisa! Porque o general que trabalhava comigo no HCE é que me falou da Embratel. Ele disse: “Anésia, vai ser a empresa do futuro. Olha só, você vai ter plano de saúde, entendeu?” O salário era quase o dobro do que eu ganhava no HCE, que era funcionária pública, concursada pelo DASP, entendeu? Aí, eu falei: “Meu Deus do céu!”

Aí fiz uma quantidade de provas, inclusive esta psicotécnica, para depois dizer que a empresa só admitia funcionário de 18 a 25 anos!? E eu já tinha mais de 25...

Mas resumindo, compareci lá, fui admitida, fiquei lá 30 anos, 11 meses e 7 dias, no mesmo lugar.

Chegava às oito horas e ficava até às cinco. Olha, o início foi muito difícil, porque o prédio era habitado até o quinto andar. Não podia entrar ninguém de calça comprida. Aí um dia – que eu trabalhava no Hospital Central do Exército, de uniforme branco – aí, o segurança... eu saltei do carro, ele veio e me viu entrar pela porta dos fundos. Aí, foi atrás de mim. A sorte que o general Galvão, que era o presidente da Embratel, tinha hábito de passar lá todos os dias para me cumprimentar. Ele encontrou com o general, aí ficou assim... mas falou: “A Sr^a não sabe que não pode entrar de calça? Que não pode trabalhar de calça comprida?” – “Mas quem disse pô Sr^o que eu vou trabalhar? Eu vim do serviço, estou entrando no outro, vim com a roupa do trabalho, vou me trocar agora. Pode ficar despreocupado que eu não estou infringindo normas, não estou infringindo nada. Simplesmente, eu saí em cima da hora e não deu tempo de trocar a roupa e vim de calça comprida.” Aí, o general disse: “Olha rapaz - para o segurança - isso são bobagens, você não sabe quem é a Dona Anésia.” Ele disse: “Não, mas... a Dona Anésia é empregada da Embratel, general, e eu sou o segurança. Então, não pode, não pode.” Mas eu falei: “Eu entrei pelos fundos. Era sobreloja, não peguei nem o elevador, eu subi as escadas, seu guarda.” - “Tá bom, mas a Sr^a vai se comprometer de não entrar mais de calça comprida.” - “Me comprometo, pronto.”

O segurança, minha filha, foi atrás de mim, sabe? Ele até já faleceu. Ele sempre me lembrava disso: - “A Sr^a lembra que a Sr^a entrou de calça?” Eu falei: “Eu só ando de calça.”

- “Comprida, eu estou me referindo a calça comprida.” – “Então, tá bom.”

Nunca mais. Podia chegar atrasada, mas não vinha de calça comprida. E esta regra foi mudada pelas recepcionistas. A mulher do falecido Eron Domingues, a Jacira, ela tinha um ateliê que fazia o uniforme das recepcionistas, aí fez de calça comprida e blazer. Quando viram as meninas, na presidência, de calça comprida e blazer!! “Isso é o nosso uniforme. Foi aprovado pelo Coronel Alves Nazareno.”

Você viu aqui aquela fotografia que eu te mostrei? Eu tirando a ficha no ambulatório? Então, eu pegava a ficha, e tudo era arquivado rigorosamente por ordem alfabética e matrícula. Aí eu pegava a ficha e levava no consultório do médico. Do presidente ao arrastador de tapetes, e sempre com a mesma cara. Sempre. O

procedimento que eu tinha com o cara que arrastava os tapetes, eu tinha com o presidente, que eu ia na sala do presidente aplicar injeção, e fazer uma coisa, e fazer outra. Uma vez, o Secretário Geral das Comunicações, numa reunião na Embratel passou mal e morreu no ambulatório médico. Prá descer, não tinha um elevador que coubesse uma maca, um sacrifício. Para descer uma cadeira... mas ele já chegou praticamente morto, entendeu? Eu acompanhei mais ou menos uns quatro ou cinco óbitos na Embratel durante estes anos todos.

Olha, 50% da nossa clientela eram telefonistas internacionais. Então, tinha lá um problema chamado toque. Que elas ficavam, coitadas, enlouquecidas. Depois, nós conseguimos até ter uma enfermaria lá, porque tinha toques que as meninas caíam no chão. Então, eu era chamada, colocava ela no repouso, na emergência, na enfermaria, até ela ter condições de ser removida para o serviço médico, e lá ela era encaminhada para o seguro. Era acidente de trabalho. Então, a nossa maior clientela era a telefonista internacional. Ia buscar, ia remover. Sempre tenho que falar da telefonia internacional, porque realmente foi. Elas se diziam muito pressionadas, trabalhavam sobre pressão e era encarregada, era não sei quem, que tinham que dar produção. Tinha que dar não sei quantos – acho que era toques, não sei, não me lembro o nome – era uma produção, então, elas ficavam loucas para dar aquela produção. Se não desse eram castigadas para trabalhar de madrugada. Mudavam de horário. Eu tinha estatística de atendimentos de toques, então, isso aí fez com que elas mudassem de aparelhos, entendeu? Houve remanejamento de horário, quem trabalhava de madrugada, passou a trabalhar de manhã, quem trabalhava de manhã passou a trabalhar de tarde. Depois que mudaram o aparelho diminuiu o problema dos toques, diminuiu mais ou menos 50%, mas assim mesmo ainda ocorria dois ou três acidentes por dia. Eu acho que foi mais ou menos 80, 82 por aí, que começou a mudar. A gente fazia o absentéismo. Todo mundo sabe o que é absentéismo, né? Então, o das telefonistas era o maior, na área internacional. Os técnicos de segurança, todo mundo procurando saber, porque que era. Aí foi quando houve a mudança de aparelho.

Os mensageiros. Os mensageiros, porque eles andavam de bicicleta, em plena Avenida Rio Branco. Tinha as agências - a Agência Mauá, a Agência Rio Branco, a Agência sei lá o que - e eles iam entregar telex, ou era telegrama, um documento que eles recebiam lá, e iam entregar às pessoas, e andavam de bicicleta. Ocorria muito acidente com estes garotos. Eram rapazes de 18, 19 anos, por aí.

Os técnicos, era porque tinham um trabalho estressante. Quando tinha o telex era uma barulheira danada, então, eles tinham muita dor de cabeça. Iam lá com dor de cabeça, pediam repouso, passando mal. Alguns com náuseas, mas não era assim tanto não, era mais ou menos. O grosso eram as telefonistas.

Olha, para cada tipo de profissão eles exigiam um tipo de exame. Você vê, as telefonistas para entrar era exame rigoroso que elas faziam. Além de fazer o exame psicotécnico, faziam um outro exame psicológico, que era feito no Ministério da Aeronáutica, não sei onde. Era uma seleção rigorosa. Quando elas vinham para o

serviço médico, já vinham prontas já com o Departamento Pessoal e já mandavam para admissão médica, faziam os exames médicos todos. Todas as mulheres. Até os estagiários faziam exame médico. Todo ano eram admitidos uns 300, 400 estagiários, que eram para Guaratiba, para Tanguá, para a sede... tinha muito estagiário e até os estagiários faziam exames médicos. Olha, tinha estagiário da área técnica, sabe? Trabalhava em Tanguá, trabalhava em Guaratiba, trabalhava na própria Embratel, lá no morro⁷⁶ que era o centro de TV. Tinha estagiárias também. Mais homens. Depois é que foram entrando muitas mulheres, engenheiras, técnicas. Tudo com concurso público feito no Maracanãzinho. Só não podia admitir grávida. Grávida, não. A não ser que enganassem, que a gente não pedia o exame de urina, mas nunca.

Por ordem do Ministério do trabalho, o ambulatório médico tinha que ter uma enfermeira do trabalho. É tanto que um dia eu briguei lá com o cara e falei com ele. Eu disse: “Olha, se eu quiser eu fecho isso aqui, porque é o meu CRE que está lá no Ministério do Trabalho.” Por causa de atestado que ele não queria, não estava acreditando...o sobrinho do Castello, que foi o último chefe que eu tive.

“Você sabia que eu sou a responsável técnica pelo ambulatório médico?” Aí eu tive que engrossar com ele, mas aí nunca mais ele brincou comigo. Uma brincadeira de mau gosto, sabe? De dizer: “como você sabe que ela estava doente?” Eu falei: - “Quando eu não acreditar mais no ser humano, Dr^o, eu não quero viver. Eu só quero viver até acreditar no ser humano.”

Foi uma exigência da empresa, né? Tinha que ter o médico do trabalho, tinha que ter a enfermeira do trabalho. Primeiro, foi só enfermeira. Depois de alguns anos é que veio o médico do trabalho. Então, eu fiscalizava desde os corrimãos.

Mudou e muito, porque...olha, sabe o que acontece? Eu promovia cursos de primeiros socorros aonde era um lugar de risco, por exemplo, lá em Tanguá, em Guaratiba, no morro, entendeu? Ensinando as pessoas como tinham que se comportar no caso de acidente ou de uma coisa, ou de outra, sabe? Eu sempre tive muita preocupação com isso, que as pessoas soubessem o que era um acidente de trabalho. Tinha um coronel que dizia: “Anésia, se um cara machucar o dedo no trem, na porta do trem e chegar aqui você vai dizer que é acidente de trabalho?” – “É acidente de trabalho, chamado acidente de trajeto.” – “Você viu?” Eu falei: “mas eu não quero mais viver, eu já lhe disse, enquanto eu não acreditar mais no ser humano. Eu tenho que acreditar no que ele está me falando.”

Por que toda vida vinham me perguntar...sempre era mensageiro, né?
- “Mas o fulano tá por seguro, por que? Mandou fazer uma CAT⁷⁷, por que?”
- “Porque havia necessidade.”

⁷⁶ Morro da Providência, também no centro da cidade do Rio de Janeiro.

⁷⁷ Comunicação de Acidente de Trabalho.

As pessoas, especialmente os empregados mais antigos, eles começaram a se preocupar muito com a privatização. Porque o que a gente sabia é que a privatização era perversa e que os velhos iam ser mandados embora. Só iam ficar os jovens, não sei o que. Então, os velhinhos começaram a se preocupar, quem já tinha uma certa idade. Porque quem já entrou velho, já com uma certa idade, já era velho, entendeu? Então, eles tinham esta preocupação muito grande em perder o emprego porque a Embratel realmente era uma das melhores empresas. Você vê, ela foi a primeira do ramo 10 anos na Revista Exame. Tinha a melhor tecnologia, os melhores técnicos, tudo os melhores. Agora tá sucateada, minha filha. Agora não vale um tostão. Os caras vão lá, cada um que vai é só para ficar rico. Pagam uma mixaria aos que entram novatos, agora. Ouvi dizer que o salário é 700,00 reais, mas era 1.500,00.

A primeira coisa que ele fez foi acabar com o meu trabalho. É. A primeira coisa...eu saí de lá, eu tinha uma tração que poucas fisioterapias tinham uma igual a esta. Por que o general Galvão, quando era presidente da Embratel, ele teve um problema, um acidente vascular cerebral muito grande, então, a reabilitação, este equipamento fazia parte. Você vê, na época custou 6 mil reais. Para comprar eu tive que mostrar quase até a cor das calcinhas, para dizer porque eu queria o equipamento. Porque não ia servir só para o general, ia servir para os outros empregados, que iam fazer o tratamento fora. Perde hora de trabalho e quem perdia era a empresa, porque o cara saía do seu posto de trabalho e impactava em dinheiro, porque não tinha assistência médica, mas tinha reembolso, entendeu? Você pagava, trazia e a Embratel reembolsava. Então, foi essa coisa.

Quando começou era nesta salinha lá em baixo, depois eu tive um andar inteiro no segundo andar, todo andar era serviço médico. Tinha sala de repouso, sala de eletrocardiografia, sala de serviço auto reiter, o exame de vista era feito lá, também, entendeu? A sala do cardiologista, a sala da ginecologista, a sala do clínico. É tanto que depois ela (a empresa) começou a admitir médico, mas todos tinham que ter formação em medicina do trabalho. Aí, eles estavam acostumados no INSS. O cardiologista era do INSS, o gastroenterologista - eu sou até madrinha de casamento dele, um grande amigo meu hoje, o Pablito -, o psiquiatra, todos vinham de outro emprego e estavam acostumados a chegar, cruzar as pernas e “blá, blá, blá, porque vai sair o aumento, fulano vai pegar, o fulano não vai pegar” e os pacientes lá fora esperando.

Eu dizia para os médicos: “tem gente esperando vocês lá fora. Olha, aqui não é o INSS.” Mas com o dedinho assim mesmo (mostra o dedo rígido, apontado para eles). “Aqui não é o INSS, não. No INSS vocês veem a pessoa no dia em que vai lá. Aqui são nossos colegas, que você vai encontrar no elevador, no corredor e aqui mesmo. Então, a gente precisa ter respeito por isso.” Aí me apelidaram de Goubery do Couto e Silva⁷⁸. Fizeram... sabem que eu não achei esta caricatura para trazer prá vocês?! Eu usava touca nesta época, eu com a touca e com o fuzil, e com o dedo

78 General, foi Chefe da Casa Civil da Presidência da República nos governos militares de Ernesto Geisel e João Batista Figueiredo, durante a ditadura no Brasil.

assim, mas foi uma coisa interessante, muito interessante. Fizeram um cartaz, não apareceu o pai da criança, depois o próprio cara que fez me disse: “é a mando de fulano e de fulano.” Eu disse: “eu sabia que só podia sair destas cabeças podres, mesmo.” Uma coisa muito interessante, sabe? Muito interessante mesmo. Mas ali eles entravam no ritmo. Dois ou três meses depois, todo mundo chegava na sua hora, sentava, já tinha gente lá fora para atender, entendeu? Eles diziam: “quero falar com o gastro”, que era o Drº Hipólito. “Quero falar com o cardiologista.”

Sou viúva, mas meu marido morreu quando eu ainda trabalhava lá. Meu marido morreu em 76. Olha, o meu marido...eu não me casei pela segunda vez, estou viúva há 33 anos, porque eu não encontrei, nem sonhando, um parecido com ele. Você sabe que ele me levava ao hospital e me trazia de carro, de manhã? Depois, ele era engenheiro, trabalhava na engenharia Machado da Costa, que foi quem construiu aquelas passarelas da Avenida Brasil. Foi o meu marido, na firma que ele trabalhava. É projeto dele aquilo tudo. Depois que ele me deixava é que ele ia para o trabalho dele. Era uma engenharia Machado da Costa, depois ele foi para Chesfi. Olha, depois que eu vim ter filhos. Meus filhos viveram em um colégio interno, naquele tempo era comum isso, no colégio Santa Cecília. Eles ficavam lá e eu ia buscar só nos fins de semana. Eu sempre procurava organizar as minhas folgas fim de semana. Eu me lembro muito bem que alguns Natais e Ano Novo eu passei no hospital. Aí, quando dava meia-noite lá vinha o meu marido. Eu olhava aqueles corredores vazios, e ele com umas coisinhas para mim. Ele dizia: “eu vim fazer a ceia com você.” – “Mas paizinho, e as crianças?” – “Tão em casa, você é que tá sozinha aqui.”

Então isso não existe, não é? Parece um conto de fadas, então não aparece mais.

Eu estava disposta a fazer qualquer coisa, a fazer greve, a pegar em faixa, ir trabalhar no sindicato, tá? Porque eu, para ser sindicalizada, descontava o sindicato no carnê, porque empregado da Embratel não podia ser sindicalizado⁷⁹. Então, eu tinha o meu carnezinho e no final do mês eu vinha pagar. Mas eu, toda vida, tive a minha participação em tudo. Olha, porque eu sempre tive uma cabeça de querer consertar o mundo. Eu vou para o sindicato porque este negócio das telefonistas vai acabar. Porque eu vou lá, vou dar em cima, entendeu? Para estas meninas recepcionistas...saber porque estes toques que estas meninas tinham aqui, coitadas, histéricas, destes toques e destas coisas todas.

Aí, um colega meu, que já faleceu, começou a me chamar para vir para o sindicato. Aí, eu comecei a participar. 70, por aí. Eu pensava: “puxa, como enfermeira do trabalho, eu no sindicato, estes caras vão ter que melhorar a vida destas meninas aqui, acabar com estas coisas.” Eu fui cipeira muito tempo, entendeu? E ao mesmo tempo, dava participação no sindicato. Cheguei a ser vice-presidente da CIPA alguns

79 Do ponto de vista legal, a sindicalização não era proibida. No entanto, por ser dirigida por militares, havia muita pressão sobre os trabalhadores, o que causava profunda apreensão dos mesmos em participarem do sindicato.

anos, umas vezes, entendeu? Mas depois, como eu era criadora de caso – eles diziam que eu era criadora de caso – aí não me convidaram mais, entendeu? Mas eu ia sempre nas SPAT (Semana de Prevenção de Acidentes de Trabalho), essa coisa toda. Participava não como membro da CIPA, mas como ouvinte e como enfermeira do trabalho que eu era. Olha, eu acho que a minha maior participação, tá naquelas fotografias lá embaixo⁸⁰. Uma passeata que nós fizemos até a Candelária, os policiais em cima de mim e um cara com um escudo deste tamanho na minha cara e eu enfrentando o policial. Então, aquilo ali eu não sei de onde veio tanta coragem prá aquilo. E outra fotografia minha que também tava lá, eu convencendo a minha chefe a não entrar. Em uma greve, conversando com ela para não entrar. Quer dizer, eu se fosse outra, né? Via a chefe e tinha corrido, tinha me escondido. Não. Ela era do Recursos Humanos. Aí eu fui conversar com ela: “você vai fazer isso?” Eu disse: “Regina! Você vai fazer isso? Não faz isso, porque se você entrar, todo mundo vai entrar atrás de você, espera mais um pouco, não sei o que.”

A minha filha, nestes tempos deveria ter uns 8 ou 10 anos, e eu sempre tomei conta da minha sogra porque o meu marido era filho único. A minha filha andava nas greves, nas coisas todas, com um sanduíche e um copinho de refresco e suco prá mim.

Ela dizia: “Mamãe! Vai prá casa, a polícia federal te prende!” Ela tinha o maior medo, porque eu era do Ministério da Guerra, Ministério do Exército e andar nestas fofocas todas, ela morria de medo.

Um diretor uma vez chamou o meu chefe, que não era mais o General, já era um Coronel e mandou ele me demitir. Ele disse: “mas por que você quer que demita a Anésia?”

- “A Anésia é piqueteira, Anésia é do sindicato, Anésia tá na porta da Embratel para não deixar as pessoas entrarem e o mais grave: entrega o jornal do sindicato. Quando as pessoas não veem, ela vai nas salas entregar.” Ele falou, falou e ele disse: “Tá certo. Vamos fazer um acordo, Dr^o Ribas?” (Eu vou falar o nome porque ninguém conhece). “Eu demito a Anésia e vocês me admitem quatro no lugar dela, tá bom? Eu demito hoje, mas o Sr^o vai me admitir quatro.” Mas engraçado, eu fazia estas coisas todas, mas se tinha um acidente na rua eu socorria o cara, se era empregado da Embratel, botava na ambulância, levava...eu cheguei a levar pessoas acidentadas em carro de diretor, porque não tinha ambulância, no início.

É o que eu sempre digo, quando eu tenho chance, quando elas estão reclamando que as condições de trabalho é isso, é isso. Porque agora não tem mais telefonista, agora é operador de marketing. Então, tem algumas filhas de amigas minhas que às vezes vão lá conversar comigo. Eu falei: “Olha, vocês precisam se movimentar, porque eu passo e vejo vocês aí, minha filha, parecem uns cordeirinhos.

80 A entrevistada refere-se aos painéis de fotografias de assembleias, passeatas, greves, desde a década de 1980 até a atualidade, organizados pelo Arquivo do SINTTEL/Rio e expostos na sede do sindicato.

Vocês estão concordando. Se vocês não viessem... Esse telemarketing de hoje, da empresa tal, não funciona. Se vocês viessem as coisas melhoravam, mas vocês têm medo de tudo”. É a juventude dos medrosos.

Elas dizem: “Anésia, naquele teu tempo era outra coisa, hoje os tempos são outros.”

Eu acho que não, as pessoas é que estão mudando ou que mudaram. Os tempos são os mesmos. Uma coisa que eu batalhei muito, muito, muito, foi pelas condições inseguras da empresa. Hoje eu vou lá, porque a nossa conta é no banco dentro da Embratel, aí eu vejo as escadas, sabe? Sem aquele protetor de cercar, os corredores com a ponta e qualquer pessoa que esbarrar ali leva um corte, entendeu? Então, isso me entristece profundamente, me entristece profundamente.

Deixa eu te contar, isso foi esta semana, acho que foi sexta-feira, ou foi segunda. Chegou lá uma moça, queria falar comigo. Ela disse: “Eu queria falar com você porque eu cheguei agora e fui demitida.” Aí minha filha, deu um quiprocó. Eu ainda faço reboliço. Dou uma espetada, quando tem chance. Eu falei: “mas como é que pode? A moça não sabe nem se está fraturado o braço - desta grossura (faz o gesto) o braço - e mandaram embora.” – “E os teus direitos, minha filha?” – “Eu não sabia, por isso é que eu vim falar com a Sr^a.” – “Minha filha, eu hoje sou coordenadora do Comitê da Cidadania dos Empregados da Embratel, não tenho mais nada a ver com a Embratel, mas você tem que procurar os seus direitos.” Aí tem uns caras lá de segurança, eu digo: “cadê as palestras? Vocês não fazem mais para os empregados?” Porque a gente fazia palestra no auditório, explicando o que era acidente de trabalho, porque as pessoas tinham que evitar se acidentar, primeiro pelas faltas que faziam no trabalho e segundo pela condição dela de ser humano também, tá? Não tem mais nada disso, não tem mais nada, nada, nada, nada. Acho que os seguranças, só agora os vigilantes da portaria. Acabou minha filha, acabou.

Eu estava recém aposentada e o falecido Renato Archer⁸¹, ele ainda não era falecido, era o presidente da Embratel, mandou me chamar. Disse: “Anésia, todo o perfil é seu, você vai ser a Coordenadora do Comitê da Ação da Cidadania.” Já tem 23 anos e não apareceu ninguém para me substituir. Porque todo mundo, quando tem eleição, é de três em três anos...pergunta: “Anésia, quanto ganha?” – “Isso é trabalho voluntário.” – “Você tá maluca?” Eu falei: “às vezes eu acho que estou mesmo, às vezes eu acho que estou.”

Continuo trabalhando, mais do que nunca agora, porque eu recebo por mês 53 vovós, para pedir comida. Diariamente. Eu recebo até do sindicato. Ainda hoje, mesmo, eu trouxe duas cestas básicas para uma pessoa aí. Pedindo, porque tem pessoas em situação de risco, que precisa de comida, precisa disso, precisa daquilo. Às vezes eu faço campanha com a Edna⁸², de uma coisa ou de outra.

81 Político histórico, nacionalista, vinculado ao PMDB e presidente da Embratel durante o governo Itamar (1992/94).

82 Diretora do Sinttel/Rio e moradora de uma comunidade pobre, no subúrbio carioca.

Mas olha, eu queria muito frisar um episódio, muito, muito emocionante que aconteceu na minha vida já de aposentada, velha. Eu fui do Conselho de Administração, eu trouxe até aqui para vocês verem a minha nomeação, de uma instituição chamada Funlar, hoje chama-se Secretaria do Deficiente Cidadão, mas neste tempo era Funlar mesmo, cuida das deficiências. Assim, as piores, que você nem pode imaginar, eu vi na Funlar. Aí o fisioterapeuta de lá um dia me telefonou e disse: “Anésia, eu estou com um caso sério aqui e só tu pode me ajudar.” – “O que houve?” – “Olha, é um menino deficiente, que não pode comprar uma cadeira de rodas, anda num carrinho de rolimã.” Por sorte, eu tinha ganho naquele dia uma cadeira de rodas novinha. Eu falei: “Manda buscar agora.” Aí, daí a pouco chegou o motorista e levou a cadeira, mas eu tinha me esquecido disso aí. Tanto tempo!

Quando foi nas para-olimpíadas, um dia me aparece uma assistente social lá. - “A Sr^a que é a dona Anésia?” - “Sou eu.” - “Eu sou assistente social do Estado.” - “O que é que houve?”

- “A Sr^a está convidada para amanhã ir lá, uma pessoa vai receber uma medalha e quer dar para a Sr^a.” Aí eu comecei: “meu Deus, quem pode ser esta pessoa? Eu não acredito nisso.” Ela disse: “três horas a Kombi vem lhe apanhar.” Três horas a Kombi estava lá.

Quando eu vi o menino...porque eu não conhecia o garoto, tava o pai... Então, o garoto recebeu a medalha, mas a medalha ele me deu. Não era dele, porque ele andava em um carrinho de rolimã e com a cadeira ele pode ser até atleta. Ele disse: “a medalha é sua, não é minha não! Se não fosse a Sr^a eu não tinha ganhado o prêmio. Eu tinha um carrinho de rolimã.” Menina, mas olha, eu chorei tanto, sabe? E eu sem querer... Eu disse: “não, isso é uma conquista sua.” Mas brigou tanto comigo que eu terminei aceitando a medalha. Mas foi uma coisa, assim, muito emocionante. Porque você não sabe nunca prá quem você está doando. Naturalmente, o fisioterapeuta disse quem tinha doado, esta coisa toda. E a preocupação também do Estado, apesar de ser muito safado, mandar me buscar lá, prá receber a medalha.

Eu sempre me preocupei muito de estudar, entendeu? De estar fazendo curso disso, curso daquilo, tudo relacionado a minha profissão. Então, eu tinha como abordar as pessoas para falar que não era certo mensageiro andar de bicicleta na Avenida Rio Branco, entendeu? Que a Embratel arranjasse um outro meio deles entregarem os telex, porque andar de bicicleta era uma coisa muito perigosa. Eu tive um, o Franklin, apelidaram ele até de tritombo, porque terminou ficando aleijado, sabe? Pois é, e com a privatização, mandaram o Franklin embora. Aí, minha filha, um dia um colega meu me ligou: “Anésia, não tem como o Comitê ajudar o Franklin? Ele tá com um imã catando nos bueiros moedinhas. Eu falei: “Olha, se ele vier aqui, a gente tem como ajudar, agora atrás dele catando moedas nos bueiros, eu não posso.” Sei que ele levou o camarada. Tava com a casa atrasada, ele tinha destas casas do BNH, em Inhoaíba⁸³. Tava com a casa atrasada, luz, tudo atrasado. A gente atualizou

83 Bairro popular no subúrbio carioca.

tudo e pagamos o INSS dele e ele se aposentou. Hoje ele é aposentado. Então, foi uma coisa assim muito gratificante para mim.

Outro estava debaixo do viaduto de Madureira, ex-empregado, saiu com 27 anos. Com a privatização. Ele falou: “Não, Anésia, eu não vou ter dificuldade não porque eu sou...” esse negócio de gráfico que faz no computador, como é o nome? Na época, tava em alta. Aí ele chegou a conclusão que era: preto, velho e que morava longe, não conseguiu emprego nenhum. Aí um colega – era sempre assim: “Anésia! Você sabe quem eu vi debaixo do Viaduto de Madureira? Mendigo! João Fancisco. – “Meu Deus do céu! Não é possível!”

A gente já tinha carro, eu entrei na Kombi e fui atrás dele. Quando ele viu a Kombi, que tem a logomarca grande, né, ele quis correr, eu disse: “Não corra, eu vim te buscar.”

Aí liguei para o Gilberto⁸⁴: “ele saiu com 27 anos de contribuição.” O Gilberto ajudou ao Comitê a pagar o INSS dele, entendeu? E ele se aposentou. A gente se sente gratificada em ter dado estas pequenas, eu acho, pequenas contribuições, entendeu?

Então, eu tenho uma gratidão muito profunda, tanto pelo sindicato, como pela Embratel. Pelo sindicato, porque eu aprendi a buscar os meus direitos, que eu não sabia. Eu só achava que tinha que trabalhar e trabalhar, produzir e produzir. Então, no sindicato eu aprendi isso e passei para as outras pessoas também, entendeu? Buscar os seus direitos, ver os seus direitos. E na Embratel eu aprendi, eu tive estas vivências todas. Tive a oportunidade de participar. De tudo o que você pode imaginar na Embratel eu participei. Veja aí os meus retratos nas missas, nas celebrações, participei do coral, participei do teatro. Fiz peças com o grupo de teatro, então, eu tive a minha participação em tudo o que ocorreu na Embratel. Então, eu sou grata por isso. Foi uma escola prá mim.

Eu fui motivada, porque na Embratel era assim, todo mundo estudava. Todo mundo vivia com os livros na mão. Aquilo também me motivou a fazer curso disso, curso daquilo, curso de não sei mais o que. Tava sempre buscando curso, sempre me aperfeiçoando.

Olha, eu acho que foi a vontade de vencer, porque eu sempre fui uma pessoa pobre criada em um orfanato, então, eu sempre tive aquela vontade de estudar, de ser alguém, de vencer e de ajudar o ser humano, sabe? De me compadecer das pessoas, de tentar ajudar de qualquer forma. Eu cansei de socorrer pessoas que eram atropeladas na Presidente Vargas, que eu não sabia nem quem era. Foi uma profissão (a de enfermeira) muito humanizada. Pasmé! Eu conferi muitas provas de enfermeira para Embratel e uma das perguntas era: por que você quis ser enfermeira? Sabe qual era a resposta? “Para ganhar mais dinheiro.” Porque é uma profissão

84 Gilberto Palmares, funcionário aposentado da Embratel. Foi presidente do Sinttel/Rio e hoje é deputado estadual pelo PT.

que não tem desempregado. Nunca, não recordo de uma que tenha falado no ser humano, para ajudar o ser humano, para ser útil ao próximo. Você vê a mudança. Eu acho que os valores estão desaparecendo. As pessoas não vão para a faculdade hoje porque têm vocação para ser médico. As pessoas não vão para a faculdade, porque têm vocação para ser enfermeira, para ser engenheiro, muito menos. Eu digo... eu vou te dar um exemplo dos meus netos que se formaram aqui no Graham Bell, foram estagiários daqui e todos estão na Telemar, até hoje. O neto já é engenheiro, tem três pós graduações, tem na Fundação Getúlio Vargas, tá fazendo este ano no Fundão, é engenheiro e formado em inglês e português. A neta é engenheira, é advogada e é formada em inglês e português. Não são sindicalizados. Você vê o que é a geração. Eles dizem: “Vovó, o sindicato não faz nada por ninguém.” Eu respondo: “o sindicato não é para fazer nada por ninguém, nós é que temos que fazer pelo sindicato. O sindicato não vai sair da sua sede para saber o que está acontecendo aqui. Se você tá trabalhando aqui”... Quando aconteceu esse negócio das enchentes, ele foi lá para Teresópolis e ficou não sei quantos dias pra lá. – “O sindicato não tá sabendo disso se você não for para o sindicato.” - “Vovó, mas é minha profissão, eu fui porque era o meu trabalho.” - “Não, você foi além, você ficou noite e dia lá.” É a mentalidade, entendeu? Acha que quem anda em sindicato é velho, quem anda em sindicato é comunista, entendeu? Eu já cansei de ouvir a molecada lá na Embratel dizer isso: “os comunistas já estão aí.” E nós éramos perseguidos. Eu não estou te dizendo, que o diretor mandou chamar para me mandar prá fora? Éramos perseguidos. Eu não fui mandada embora porque, modéstia à parte, eu sempre digo uma coisa, sabe? Eu não fiz mais do que eu era paga para fazer. Agora, tudo o que eu fui paga para fazer eu procurei fazer da melhor maneira possível. Hoje, no Comitê, eu sou voluntária. Não ganho um tostão. Chego lá às 7h:20, se você ligar prá lá 7h:20 eu já estou lá. Sou eu que abro o Comitê e fecho. Atendo lá preto, branco, de pé descalço, tudo isso, fora as instituições. São 38 Instituições que o Comitê dá assistência.

Eu digo que foi o que eu escolhi para a minha vida, foi o que eu escolhi. Não tenho frustração nenhuma porque não sou médica, não. Eu acho que eu, como enfermeira, eu fui muito útil ao ser humano e continuo sendo.

Eu fui trinta anos filiada ao sindicato, trinta anos. Eu sou sócio remido. Se eu não me engano é 170 a minha matrícula, porque eu estou sem a minha carteirinha aqui, mas eu ainda tenho. Eu devo muito da minha coragem e da minha forma de ser ao sindicato, que foi uma escola prá mim. Pode botar isso aí, tá? Palavra de Anésia.

As Ocupações de Colarinho Rosa

Trabalhadoras e Empresas nas Telecomunicações do Rio de Janeiro

De 1956 A 1996⁸⁵

Paola Cappellin*

INTRODUÇÃO

“ELAS VELAM O SONO DA CIDADE”

As empresas de telecomunicações e as mulheres trabalhadoras

A COMPANHIA TELEFÔNICA BRASILEIRA E AS TRABALHADORAS:

Um fato histórico

O MERCADO DE TRABALHO NO SETOR DAS TELECOMUNICAÇÕES NO RIO DE JANEIRO

A TELEFONISTA

Identidade profissional, vocação e emprego

“A GENTE É UMA VOZ PARA FORA”

Os empregos nas telecomunicações pelas vozes das trabalhadoras (1956 – 1996)

- 1 - *Carreiras em espaços masculinos*
- 2 - *Carreiras em coexistência com os homens*
- 3 - *Carreira exclusivamente feminina: as telefonistas*

DAS PRÁTICAS SILENCIOSAS ÀS PRÁTICAS COMBATIVAS

A militância sindical das trabalhadoras

CONCLUSÕES

“Mobilizar a memória para tentar compreender o presente”

BIBLIOGRAFIA

* Paola Cappellin, professora de sociologia econômica, é hoje coordenadora de pesquisas em sociologia junto ao AMORJ / UFRJ e compôs a equipe coordenadora da Pesquisa; “As Mulheres e o Mundo do Trabalho nas Telecomunicações”, iniciada em março/2011.

85 Este artigo reúne e interpreta alguns dados do estudo “As Mulheres e o Mundo do Trabalho nas Telecomunicações”. Agradecemos a atenta revisão de parte de Marina Cortez, Paula Menezes, José Luis Soares e Elina Pessanha (AMORJ/UFRJ) e de M. Cristina Paulo Rodrigues (UFF).

INTRODUÇÃO

A história do trabalho das mulheres, após registrar a tradição das operárias, enfatiza a inauguração, já no início do século XX, de profissões no setor dos serviços – o *de colarinho branco*.⁸⁶ Os espaços que nascem com a marca da exclusiva presença feminina são sinalizados como espaços ocupacionais *de colarinho ROSA*, “*pink collar*”.⁸⁷ Os escritórios, as empresas prestadoras de serviços (bancos, hospitais, escolas, seguradoras) e as repartições públicas se formam contratando-as. Muitas ocupações - de datilógrafa, secretária, telefonista, entre outras - nascem, assim, com a marca sexuada, em contraste com outras ocupações nas quais é privilegiada a contratação de homens: carteiros, contadores, escriturários, jornalistas, securitários, bancários, etc.

A evolução da postura de segregar sexualmente as ocupações nas empresas de telecomunicações, Companhia Telefônica Brasileira (1912), Embratel (1965) e TELERJ (1975), é objeto deste artigo. Nossa hipótese de trabalho é que as empresas de telecomunicações no Rio de Janeiro herdaram a cultura empresarial inaugurada

86 O sociólogo americano, Charles Wright MILLS (1916 – 1962) escreveu em 1951 o estudo: “Os colarinhos brancos, a classe média nos EUA” (*White Collars: The American Middle Classes*). Essa é a origem da metáfora da cor do colarinho: azul para sinalizar o contexto da clássica relação de produção do operário - a cadeia de montagem; o colarinho branco sinaliza o contexto dos escritórios e as categorias dos empregados.

87 A expressão do gueto do colarinho rosa (*pink collar*) é inaugurada por Luise Kapp HOWE, no livro *Pink collar workers*, Nova York, 1978, recuperando a metáfora para distinguir do contexto social clássico do mundo do trabalho operário (colarinho azul).

em 1912⁸⁸, incorporando e renovando as visões / divisões sexuadas, atribuindo às mulheres e aos homens competências distintas. O estudo tem como fonte os depoimentos de trabalhadoras que atuaram na área desde 1956 e hoje se encontram aposentadas⁸⁹.

Sob quais condições as mulheres foram ascendendo às empresas de telefonia no Rio de Janeiro? Por que frequentemente trabalharam como telefonistas? Por que os jovens homens não poderiam também ser contratados, ser considerados igualmente aptos por sua voz possante e vivaz e se mostrarem pacientes perante as solicitações dos clientes? A escolha das empresas de telecomunicações em contratar mão de obra exclusivamente feminina para operadoras de telefone parece responder a imperativos sociais, econômicos e financeiros.

Vários podem ser os argumentos que justifiquem os sentimentos e as crenças que influem na definição da ocupação pela diversidade existente entre feminilidade e virilidade. Uma empresa, que abra só alguns espaços para elas e que nela não sejam criados espaços onde se misturem os sexos, pode ser influenciada por diferentes mecanismos: a desigualdade de carreiras e de remuneração; evitar a introdução do “delicado problema da promiscuidade” sexual nos locais de trabalho. Tudo isso facilita a reprodução de valores na organização de trabalho. Por um lado, a crença da docilidade e da possibilidade de moldar as jovens trabalhadoras, bem educadas, fortalece a moralidade dos espaços de trabalho e os resguarda das agitadas reivindicações organizadas pelos homens.⁹⁰ Por outro lado, no início do século XX, a rápida irrupção de mulheres nas empresas de telecomunicações poderia ser vista como uma transgressão à lei da especialização tecnológica atribuída aos homens. A constituição de competências ocupacionais exclusivas para as mulheres tem consequências importantes: as deixam isoladas em espaços circunscritos de trabalho, longe do convívio com colegas do sexo masculino. Como exemplos emblemáticos dessa estratégia empresarial, podem ser lembrados os grandes salões

88 O telefone chegou ao Brasil em 1877, poucos meses depois da exposição da Filadélfia, onde foi lançado. Alexander Graham Bell realiza, pela primeira vez, uma transmissão inteligível de voz através do telefone, aparelho por ele inventado; no mesmo ano, é instalado no Palácio de São Cristóvão, no Rio de Janeiro, o primeiro aparelho do Brasil (1876). Charles Paul Mackie recebe a primeira rede telefônica comercial no Brasil (1879). Instala-se a Telephone Company of Brazil (1880), destruída anos depois por um incêndio. Um decreto introduz oficialmente o telefone no Brasil (21 de abril de 1883). Posteriormente, em 1890, é outorgada uma concessão para implantação da primeira linha telefônica interurbana no país, entre Rio de Janeiro e São Paulo, ficando autorizada a empresa alemã *Brasilianische Elektrizitäts Gesellschaft* a instalar centrais telefônicas nas cidades terminais. Em 1912, essa empresa foi incorporada à *Brazilian Traction Light & Power*. Em janeiro de 1923, a direção da Rio de Janeiro e São Paulo Telephone Company, em Toronto, Canadá, decide mudar o nome da companhia para *Brazilian Telephone Company*.

89 Foram reunidas 11 trajetórias de vida de trabalho e familiar de mulheres hoje aposentadas. A equipe de entrevistadoras foi composta pelas pesquisadoras do AMORJ/UFRJ, do Departamento de Formação do SINTTEL/RJ e da UFF (Curso de Serviço Social), que convidaram as mulheres a prestar depoimento na sede do sindicato entre maio e agosto 2011. Todas as entrevistas foram gravadas, filmadas e transcritas.

90 Fonte: PEZERAT, Pierrette *La place des femmes dans le P.P.T., petites recettes et salle de dames*. In *Revue Penelope*, n. 38 Paris 1984 p. 52.

onde as trabalhadoras atuavam, manuseando tecnologias típicas do início do século XX: a máquina de escrever e o telefone.

Em termos econômicos a escolha de uma tecnologia nova – o telefone - é a resposta para uma “decisão de otimizar”, isto é: visa um equilíbrio entre os custos das máquinas, os rendimentos e a maximização da mais-valia que se extrai do trabalho. O novo emprego da mão de obra feminina nesse setor resulta essencialmente desse cálculo de otimização.⁹¹ Lembramos que a racionalidade econômica não se expressa sempre de forma direta. A racionalidade e a rentabilidade se enriquecem reciprocamente por um conjunto de justificativas. As justificativas para dar preferência à contratação de mulheres se mesclam com pressões nem sempre explícitas e uniformes. As necessidades econômicas se combinam com a grande presença de mulheres disponíveis no mercado de trabalho; com a hostilidade e as lutas dos homens para não aceitar a presença das mulheres e até com a imagem negativa do trabalho operário feminino. As pretensas disposições naturais das mulheres se fundem num conjunto simbólico de preconceitos. Quais são as disposições das mulheres para o aparelho de telefone ou a máquina de escrever? Os estereótipos têm uma vida longa: em razão de seu sexo, uma mulher pode estar relegada automaticamente ao telefone ou à máquina de escrever. Interesse em contratar e justificativas simbólicas se misturam, assim, para criar preferências. Nas repartições públicas, nos escritórios, nas empresas de prestação de serviços (bancos, seguradoras, companhias de telefone) a escolha de contratação de mulheres expressa em termos econômicos o quanto suas qualidades “naturais” são valorizadas, em contraste a outras valorizações das qualidades dos homens. Tudo parece indicar que o reconhecimento das habilidades das mulheres passa bem mais pela moral que por sua original capacidade profissional. Podemos seguir a literatura: o projeto de feminização das atividades de serviços, em empresas e escritórios, foi um projeto intensamente elaborado, articulando condições sociais e econômicas.

Como aconteceu com a máquina de escrever, o uso empresarial da tecnologia do telefone abre as portas às mulheres. Ao longo do tempo, como nas empresas de telecomunicações, a articulação entre o cálculo econômico e os argumentos simbólicos têm se transformado e contribuído para fomentar a feminização de algumas ocupações? É esse o objeto de estudo deste artigo.

91 Nenhuma introdução tecnológica, com seus novos instrumentos de trabalho (da máquina de escrever) é neutra em relação à construção e à reprodução da divisão sexual do trabalho. Ver o conjunto de artigos sobre história do trabalho feminino no setor de serviços. Cf. PEZERAT, Pierrette, *Revue Penelope*, n. 38, 1984.

Elas velam o sono da cidade **As mulheres trabalhadoras e as empresas de telecomunicações.⁹²**



No atual processo da globalização, o setor das telecomunicações é valorizado como espaço fomentador das mais avançadas tecnologias.⁹³ A partir do século XIX, as inovações do telefone, assim como as estradas de ferro, a navegação a vapor, o telégrafo, a substituição da energia a gás pela eletricidade e o automóvel, passam a fazer parte do *cenário da vida moderna*. Cabe averiguar se as transformações positivas aos estilos de vida repercutem no campo ocupacional, ou seja, o quanto novos âmbitos profissionais, ao serem introduzidos, são capazes de atualizar e reconfigurar o mercado de trabalho. Como tudo isso se deu, se pensarmos as mulheres? Isto é, como se molda a confluência entre inovações da tecnologia e a abertura de campos profissionais nas telecomunicações e a aceitação social do trabalho feminino? Este artigo, propõe ressaltar as especificidades das relações de gênero na evolução do mercado de trabalho no âmbito das telecomunicações.

Dois objetivos norteiam a nossa análise. Primeiramente, queremos mapear o conjunto das alterações no longo período de grande parte do século XX que desembocam na privatização desse setor, nos fins dos anos 1990. Revisitaremos, na história da divisão sexual do trabalho, a emergente presença das ocupações femininas no âmbito das telecomunicações. Aprofundaremos essa especificidade para a cidade do Rio de Janeiro, manuseando fontes diversas: as imagens iconográficas, a documentação inserida no jornal empresarial Sino Azul, editado pela empresa Companhia Telephonica Brasileira, desde 1928, para enfim registrar como o estado contabiliza nos censos demográficos a entrada das mulheres nas telecomunicações. Terminaremos introduzindo os relatos de trabalhadoras engajadas desde 1956 nas empresas cariocas.⁹⁴

92 Fonte do desenho: Cf. Sino Azul, junho 1929.

93 Nas grandes cidades mundiais a expansão das redes telefônicas foi favorecida pela vinculação entre os diversos agentes privados e os Estados nacionais, impulsionando o crescimento das indústrias e a inovação tecnológica em diferentes nações. O desenvolvimento do telefone permitiu que, em 1878, por exemplo, a cidade de Londres fundasse sua primeira companhia telefônica privada, a Telephone Company Ltd. vinculada à administração dos Correios e Telégrafos. Já na cidade de Paris, no ano de 1879, o Ministério dos Correios e Telégrafos da França estabelecem o monopólio das redes telefônicas. Em 1891 foi inaugurada a primeira linha telefônica ligando Paris a Londres. Em Barcelona, as primeiras linhas telefônicas foram instaladas em 1877 utilizando-se dos cabos telegráficos.

94 A revista Sino Azul pode ser considerada uma publicação pioneira como veículo de comunicação empresarial interna, house organs. Entre janeiro de 1928 e agosto de 1973, Sino Azul foi uma revista da CTB, circulando no Rio de Janeiro, São Paulo, Minas Gerais. De 1976 ao fim da década 1980, Sino Azul passa a ser uma revista tanto dos funcionários da Telerj, estatal do Rio de Janeiro quanto dos funcionários da CTB, da CTMG (Minas Gerais) e da CTES (Espírito Santo).

Introduzir a fonte empresarial é um suporte que possibilita registrar quanto o imaginário de gênero é elaborado no mercado de trabalho pelos empresários, os empregadores. Eles e seus gerentes contribuem substancialmente para elaborar a incipiente retórica a favor da introdução das mulheres neste novo espaço profissional. Essa é dogmática e assertiva em formalizar a inclusão das mulheres, contudo, é profundamente marcada pelo estereótipo que segrega as mulheres em espaços distantes daqueles considerados adequados aos homens. É essa fonte empresarial que marcará por muito tempo o ideário simbólico coletivo referido à trabalhadora da telefonia na sociedade brasileira.



Figura 1. Logomarca da CTB
Fonte: Sino Azul, junho 1928, n.6

A figura feminina vestida de “Sino Azul”, inserida no infinito das alturas das nuvens, sugere quanto é amplo o alcance do telefone. Esse tratamento quase estilizado da imagem da mulher introduz o poder da comunicação telefônica e é uma ilustração recorrente nas mensagens da empresa.⁹⁵ *Sino Azul* fez da figura do aparelho de telefone um dos personagens protagonistas das transformações do país. O processo mimético de humanizar o telefone por meio de representação figurativa da mulher se transforma em um instrumento midiático que atua divulgando valores culturais que vão instruindo, formando, especializando, modelando, atualizando a visão da empresa entre os trabalhadores, os consumidores e o público em geral.⁹⁶



Figura 2. Capa de *Sino Azul* em junho de 1928.
Fonte: Sino Azul, junho 1928, n.6

Sucessivamente, será pela voz das trabalhadoras - hoje aposentadas - que a linguagem das individualidades e a especificidade das experiências pessoais emergem como fonte. A análise de depoimentos está em conexão com os cenários das empresas e sua cultura de gerenciar o âmbito dos Recursos Humanos. Foram contatadas mulheres que trabalharam na CTB⁹⁷ - empresa estrangeira / privada (canadense) que vai sucessivamente ajustando seu estatuto para chegar a ser empresa nacional / pública . Há também mulheres que trabalharam na Embratel,

95 Esta foi uma das raras ilustrações de autoria feminina, Srta. Joannita Blanck, da Seção de Engenharia do Rio de Janeiro, estampada nas capas da revista.

96 A partir de então, capas estilizadas e inventivas, escolhidas em geral por meio de concurso entre os/as funcionários/as, revelam as tendências estéticas da época. Muitas trabalhadoras entrevistadas durante a pesquisa SINTTEL, no período de maio-agosto 2011, não apenas citaram a publicação, mas também levaram vários números para mostrar durante as entrevistas.

97 Em 1922, o Rio de Janeiro tinha cerca de 30 mil telefones para uma população de 1 milhão e 200 mil habitantes. Em 1958, é implantado o sistema de Discagem Direta a Distância (DDD) entre São Paulo e Santos através de um cabo coaxial; em 1969, foi ativado o sistema DDD (Discagem Direta a Distância). Em 1975, é iniciada a Discagem Direta Internacional (DDI), ligando definitivamente o Brasil a vários países. Disponível em: <http://www.portalsaofrancisco.com.br/alfa/historia-do-telefone/historia-do-telefone-20.php> Acessado em: dezembro 2011.

formada em 1965 como empresa pública⁹⁸ no período do governo militar, desde 1965. As trajetórias das trabalhadoras acompanham a reorganização dessas empresas até o processo nacional de privatização, levado a cabo a partir de 1998.⁹⁹

Enfim, o setor das telecomunicações é um bom exemplo para estudar a história do trabalho feminino. As alterações nos locais de trabalho, as formas de gestão que se ajustam à cultura de empresa - de estrangeira para empresa pública nacional e, finalmente, empresas privadas - se mesclam às contínuas alterações aportadas pelas inovações tecnológicas.¹⁰⁰ Acompanhar a evolução desse setor é assim um bom exemplo para repensar como se formam os significados da segregação na divisão social e sexual do trabalho.

A Companhia Telefônica Brasileira e as trabalhadoras: um fato histórico

Ao longo da história, a implantação de empresas telefônicas nas grandes cidades é um processo que possibilita não apenas sinalizar a emergência de novos padrões econômicos, modificando o cenário das comunicações, mas também contribui para formatar o mercado de trabalho assalariado urbano, no final do século XIX.

No Brasil é inaugurada a telefonia na cidade do Rio de Janeiro (1877), através dos serviços de montagem da “Western and Brazilian Telegraph”. Naqueles anos, o sucesso do telefone já desperta o interesse do comércio e da indústria.¹⁰¹ Sucessivamente, em janeiro de 1923, a direção da empresa “Rio de Janeiro e São Paulo Telephone Company” decide mudar seu nome para “Brazilian Telephone Company”. Surge então a empresa canadense: a Companhia Telefônica Brasileira, a CTB.¹⁰²

98 Em 1956, ocorre a nacionalização da CTB. O nome já era conhecido em português, mas a companhia ainda era estrangeira. Em novembro de 1956, o presidente Juscelino Kubistchek assina o Decreto n. 40.439, nacionalizando a sociedade anônima Brazilian Telephone Company que passa a se chamar Companhia Telefônica Brasileira.

99 Já em agosto 1995, o projeto de quebra do monopólio esbarra na Constituição Federal, que previa o monopólio estatal das telecomunicações. O Brasil quebra o modelo monopolista de telecomunicações assim em 1995 e realiza o leilão da privatização em 1998.

100 Em 1877, Dom Pedro II ordena a instalação de linhas telefônicas interligando o Palácio da Quinta da Boa Vista às residências dos seus ministros. Entre 1918 e 1920, são inauguradas quatro novas centrais telefônicas no Rio de Janeiro: Beira-Mar (hoje Museu do Telephone), Ipanema, Piedade e Jardim do Méier. São mais 4.860 linhas telefônicas.

101 A firma Rodd & Chaves introduz a ligação de sua sede, na atual Rua do Ouvidor, ao quartel do Corpo de Bombeiros. Foram aumentando as instalações a pedido do Ministro de Estado dos Negócios da Agricultura, para permitir a ligação telefônica do ministério às repartições da Corte.

102 Em janeiro de 1923, a direção da Rio de Janeiro e São Paulo Telephone Company, em Toronto, Canadá, decide mudar o nome da companhia para Brazilian Telephone Company. Em 28 de novembro 1923, surge então a Companhia Telefônica Brasileira, a CTB.

A criação do telefone, que sucede à rede telegráfica, permite ampliar o espaço das relações comerciais, assim como inaugurar ocupações femininas no mercado de trabalho. A implantação, no Rio de Janeiro e em São Paulo, de empresas de telefonia é um fato ainda mais inovador já que concorre com a persistente configuração de outras ocupações a elas designadas: na agricultura e nos serviços auxiliares. Ser copeira, arrumadeira, lavadeira ou cozinheira está atraindo muitas mulheres que abandonam o trabalho na agricultura e recusam o trabalho fabril quando se dirigem às cidades.¹⁰³ A empresa “Brazilian Telephone Company”, em 1881¹⁰⁴, recebe a permissão de inaugurar esse serviço. Nesse período, as alternativas de trabalho de maior qualificação para as mulheres apenas haviam começado a emergir: o magistério, a enfermagem ou secretariado. Face ao mercado de trabalho nacional, o mercado de trabalho fluminense ganha características próprias. Na região do Rio de Janeiro o desenvolvimento econômico é estimulado pelas atividades portuárias, financeiras e comerciais de investimentos, atividades estas que solicitam e estimulam o uso extensivo da inovação tecnológica, o telefone.¹⁰⁵ O primeiro censo da população, em 1872, nos leva a imaginar quais modificações o emprego na companhia de telefone poderá apontar, concorrendo com outras fontes de emprego urbano, já que são assinaladas pela primeira vez no Brasil as alternativas ocupacionais que estão disponíveis para as mulheres.¹⁰⁶ A incipiente industrialização as incorpora nas indústrias de tecidos (44% da mão de obra) e de calçados (20%), muitas vezes como operárias escravas (calçados), sobretudo nas cidades do interior fluminense.¹⁰⁷

Para sublinhar a entrada das mulheres nas empresas de telecomunicações, podemos incluir a primeira comemoração, de parte da empresa americana Bell

103 O censo de 1900 registra um decréscimo do contingente feminino na agricultura, passando de 36% em 1872 para 30% em 1900, 30% da população ativa. Cf. CAPPELLIN 1995: 101.

104 Estamos nos referindo ao Decreto nº 8.065, de 17 de abril de 1881, através do qual é outorgada a permissão “para fazer negócio de construir e fazer trabalhar linhas telephonicas da cidade do Rio de Janeiro e seus subúrbios e na cidade de Nictheroy”.

105 O historiador J.M. CARVALHO aponta que Rio de Janeiro se distancia de outras capitais mundiais por ser um grande centro administrativo onde a primazia do Estado sobre a cidade faz com que a significação política se superponha à vitalidade das implantações industriais. Lembramos que na estrutura ocupacional, ainda em 1906, somente 30% da população faz parte do operariado. Em 1900, na cidade do México representa 33% da população ativa; em Buenos Aires, 42% em 1914; em Lisboa, 37% no ano de 1911; e em Londres, 36% em 1912 Cf. CARVALHO, J.M (1987: 78 e 153)

106 Lembramos que o censo investigou também a profissão, quesito que, mesmo não tendo sido incluído no regulamento, acabou por se incorporar ao levantamento como um quesito aberto. Cf. ESCOLA NACIONAL DE CIÊNCIAS ESTATÍSTICAS Brasil mostra a tua cara: imagens da população brasileira nos censos demográficos de 1872 a 2000. Textos para discussão, n.6. http://www.lep.ibge.gov.br/ence/publicacoes/textos_para_discussao/textos/texto_6.pdf

107 Os dados reunidos pela historiadora V. J. PENA fazem referência também ao panorama nacional, onde fica evidente que as mulheres são 78% da mão de obra empregada na indústria e 70% nas prestações de serviços pessoais. Cf. V.J. PENA, 1981: 129

System, do *Dia da Telefonista*, em 29 de junho em 1890.¹⁰⁸ Essa é uma declaração do fomento da divisão sexual do trabalho e do nascimento da denominação ocupacional, conjugada ao feminino: a telefonista.¹⁰⁹

O mercado de trabalho no setor das telecomunicações no Rio de Janeiro

Trabalhar na empresa de telefonia no Rio de Janeiro é uma oportunidade de emprego que começa a propiciar o fortalecimento de nichos ocupacionais ativos em várias outras regiões no Brasil, apoiadas pelas primeiras escolas de ensino técnico no setor elétrico, exclusivas só para homens, e suas respectivas disciplinas, área denominada desde então de “telecomunicações”.¹¹⁰

No leque de especializações, diferentes fontes nos ajudam a apontar a formalização de atribuições diferenciadas entre os sexos.

Inicialmente são as imagens iconográficas, desde 1915, que ajudam a identificar a evolução tecnológica dos instrumentos de trabalho manuseados pelas mulheres. A competência de telefonista ganha destaque pela sua profissionalidade, rompendo o figurino tradicional da mulher dona de casa, “rainha do lar”. Alguns realces nas fotografias: elas vestem a farda das telefonistas; há grandes ambientes onde aparecem demarcadas as posições hierárquicas e a disciplina coletiva.



Figura 3. Grupo de telefonistas em 1915.
Fonte: <http://www.fundacaotelefonica.org.br/Arte-e-Tecnologia/Memoria-Telefonica-Pesquisa.aspx>

108 Em 1877, a American Bell Telephone Company, representa a primeira empresa de telecomunicações nos Estados Unidos de America, na cidade de New Haven, Connecticut. Disponível em http://en.wikipedia.org/wiki/Bell_System. Acessado em dezembro 2011.

109 A construção cultural da imagem profissional feminina ocorre concomitantemente à inovação tecnológica introduzida no tecido das relações de trabalho. Se as fontes empresariais oferecem as primeiras sinalizações, devemos aguardar até o recenseamento de 1920, para ver formalizada esta vocação ocupacional feminina como parte explícita das estatísticas públicas do número de pessoas ocupadas.

110 Vanda UEDE oferece informações sobre a difusão das ligações telefônicas em realidades fora dos grandes centros urbanos brasileiros. Em 1908, por exemplo, no Rio Grande do Sul é fundada a companhia telefônica Riograndense.



Figura 4. Central telefônica. Rio de Janeiro, 1915.
Fonte: <http://www.abet.com.br/100anos/fotos3.html>



Figura 5. Posto telefônico em 1919.
Fonte: <http://www.fundacaotelefonica.org.br/Arte-e-Tecnologia/Memoria-Telefonica-Pesquisa.aspx>

Estas imagens ilustram a existência de uma organização hierárquica do trabalho: quem permanece sentada na mesa atendendo às chamadas, quem organiza as disponibilidades das linhas, anotando o tempo de atendimento e, finalmente, quem circula junto às telefonistas responsabilizando-se por controlar e monitorá-las. A atividade se transforma em profissão pelo aprimoramento de saberes e competências que as especializações lhes exigem.

Outra fonte é a revista Sino Azul, da Companhia Telefônica Brasileira, que, desde 1928, difunde sua cultura de empresa entre os trabalhadores. Da consulta a vários números da revista emerge a preocupação de explicitar a frequência das mulheres nos programas de treinamento, em suas diversificadas especializações.

Telefonistas “A” manuais = 360 mulheres
Telefonistas Especiais = 30
Telefonistas de Indicador de chamadas regular das estações = 46
Telefonistas de Indicador de chamadas intermediário = 24
Telefonistas Interurbanas = 116
Telefonistas de Informações = 50¹¹¹

Também, por essa fonte, sabe-se que desde 1929 a Companhia Telefônica Brasileira dispõe de uma Escola para Telefonistas, cujos cursos

111 Revista Sino Azul, julho 1928.

ministrados são de treinamento, de avaliações das “praticantes” e de formação para as instrutoras, frequentados até por telefonistas de redes particulares.¹¹² Há ensinamentos para a execução das ligações manuais, para as ligações automáticas,



Figura 6. Escola de telefonistas no Rio de Janeiro 1929. Fonte:<http://www.abet.com.br/100anos/s13.pdf>

para monitorar as telefonistas e para chefiá-las.

Nos cursos, as instrutoras são mulheres, enquanto a coordenação é preenchida por um homem. Nos programas, estão incluídas *explicações verbais e práticas em mesas devidamente aparelhadas*. Assim, há preparação técnico/profissional para elas.

Entre as diversas preocupações, a revista Sino Azul explicita a meta empresarial de formatar a legitimação do papel social e coletivo dessa nova profissão, do novo serviço prestado à coletividade, enfim, com uma retórica que constrói o ideário e o ethos de uma nova ocupação designada às mulheres.

*“Abençoadas mãos de fadas, que já salvaram milhares de vidas, que já deram consolo a aflições sem remédio!
E elas, dia e noite, ou quando a cidade dorme, ou quando se agita, tecem sobre ela a sua rede de proteção. E sempre a sorrir, sempre corteses, lá vão entoando a sua canção, o seu hino de trabalho: “Número, por favor?” E milhares de vezes por dia – quatrocentas, quinhentas mil – a canção se repete na mesma toada.”*¹¹³

¹¹² As instrutoras incumbidas de realizar o treinamento eram cuidadosamente escolhidas dentre o pessoal de maiores aptidões e experiência para esse serviço nas estações e eram submetidas a um preparo especial durante duas semanas.

¹¹³ Revista Sino Azul, junho 1929

Recuperando, como metáfora, a estrutura hierárquica do exército brasileiro, são apresentadas as características que fazem de moldura a profissão de telefonista que se concentra na área de tráfego telefônico: o ambiente físico, a organização hierárquica, as formas de colaboração e de coordenação no local de trabalho.

“A organização do nosso Departamento de Tráfego tem algo de interessante: assemelha-se grandemente à do Exército Brasileiro. Mantém postos de passagem obrigatórios, promoções e penas; escolas de instrução, verdadeiras escalas de ascendência com deveres e direitos determinados para cada um. A observância das ordens apega-se à seriíssima disciplina.

No Exército, o soldado se submete à aprendizagem de recruta. Depois passa a ‘pronto’, isto é, torna-se apto para prestar serviços nas fileiras.

O seu primeiro posto é o de cabo. No Tráfego, recrutas são os Praticantes.

Quando assimilam bem o que lhes foi ensinado, passam a Telefonistas.

Daí, logo que uma oportunidade se ofereça, são promovidas a Encarregadas.

Vem mais tarde a promoção a Telefonista-Chefe. A Telefonista-Chefe é sempre a mais perfeita de todas as encarregadas, assim como estas são a essência das telefonistas. Perdura na prática a teoria do melhor do melhor (...).

É quando, então, se impõe a necessidade de um guia bastante instruído no desempenho dos deveres.

Incapaz de claudicar. Um guia que seja um exemplo perene de virtude, de amor ao trabalho, de clareza nas arguições.

Esta falta é suprida pela Telefonista-Chefe e pela encarregada. Uma e outra têm que se esforçar o mais possível para manter inatacável o seu predomínio.”¹¹⁴

Em contraste, as imagens iconográficas retratam o desempenho ocupacional dos homens recuperando outras tarefas executadas em espaços abertos: a execução de serviços externos, a instalação e a manutenção, evidenciando a variedade de suas competências específicas (qualificadas e não qualificadas). Aos homens são designadas algumas competências: de planejamento e projeção; de execução das implantações; de atuação na seção de equipamentos; de instalação e manutenção externa e, finalmente, de chefia da área feminina do tráfego telefônico.



Figuras 7 e 8. Rio de Janeiro, 1929 : Grupo de instaladores da primeira estação automática do RJ.
Fonte: <http://www.fundacaotelefonica.org.br/Arte-e-Tecnologia/Memoria-Telefonica-Exposicao-Virtual-Imagens.aspx>

Enfim, a fonte pública dos recenseamentos da população completa esse primeiro quadro de referências, contabilizando numericamente quão amplo é o mercado de trabalho aberto às mulheres nesse campo profissional. Em nível nacional, desde 1920, são assinaladas as alternativas do emprego para as mulheres: a prestação de serviços pessoais domésticos (83%) e o magistério (80%) estabelecem os espaços ocupacionais tipicamente femininos.¹¹⁵ É possível detectar a exata incorporação das mulheres no setor terciário no Rio de Janeiro: nos Correios e Telégrafos (29%), nas atividades médicas (15%), na administração

115 A historiadora. V. J. PENA (1981:114/115) lembra que, no magistério até o início do século XX, o número dos professores era igualmente distribuído entre os homens e as mulheres.

(4%), no comércio (3%) e nos bancos (2%).

Pela primeira vez, em 1940, a fonte pública nacional do IBGE desagrega o ramo das atividades nas telecomunicações, inseridas no 22o grupo ocupacional, e introduz a distinção das responsabilidades das atividades de homens e de mulheres entre os dez mil trabalhadores no ramo de telefones.¹¹⁶

QUADRO 1
PESSOAS, COM MAIS DE 10 ANOS POR SEXO,
NAS ATIVIDADES DO RAMO - COMUNICAÇÃO – CENSO 1940

RAMO E CLASSE DA ATIVIDADE	PESSOAS DE 10 ANOS E MAIS		
	Total	Homens	Mulheres
Correios e telégrafos	23 723	19 230	4 493
Telefones	10 372	5 648	4 724
Rádiorcomunicações	1 130	983	147
Atividades não especificadas nos transportes e comunicações	2 188	2 132	56

Fonte: IBGE 1940, Censo Demográfico.

Com as transformações decorrentes da Segunda Guerra Mundial, o mercado de trabalho será completamente alterado pelo desenvolvimento da área de telecomunicações no Brasil e no mundo. Para o segmento da população feminina, em particular, é nesta conjuntura, nos anos 1950 – 1970, que se descortinam novas possibilidades de atuação profissional, ao se abandonar o exclusivo imaginário da função doméstica da mulher como “rainha do lar”.

A proeminência da divisão sexual do trabalho no setor de telecomunicações pode ser resgatada, em nível nacional, quando são contabilizadas, nos censos, as trabalhadoras na ocupação de telefonista, que passam de 7.633 em 1950 para 29.205 em 1970, enquanto os homens diminuem de 7.620 em 1950, para 4.850 em 1970.¹¹⁷

¹¹⁶ O setor terciário abarca três categorias: serviços de produção (comércio de mercadoria, comércio de imóveis, transporte, comunicação e armazenamento); serviços de consumo individual (serviços pessoais e profissões liberais) e serviços de consumo coletivo (serviços governamentais); e atividades sociais (saúde, educação e previdência social) .

¹¹⁷ Os dados fazem referência aos Censos Demográficos, IBGE, tabelas n.16 Ocupações das pessoas de 10 anos ou mais, economicamente ativas, por sexo e ramos de atividade. Fonte IBGE 1950 e 1970.

A telefonista: identidade profissional, vocação e emprego

A leitura da revista Sino Azul,¹¹⁸ é rica de referências históricas em suas reportagens e imagens, que colocam em evidência a apropriada simetria entre a divisão técnica e a divisão sexual do trabalho, demonstrando o quanto eram raros os espaços de convivência entre homens e mulheres nos ambientes de trabalho.

A partir de 1929, se estabelecem parâmetros diferenciais entre os antigos serviços de telefonia manual e a introdução do atendimento automático, onde há uma racionalização mais acentuada. A voz empresarial anuncia uma maior variedade das atribuições profissionais demandadas à telefonista. A partir de então, não faz mais sentido falar genericamente da telefonista. Nasce competências e responsabilidades entre as posições que combinam competências e atribuições de comando e de subordinação.¹¹⁹ Com a substituição do sistema manual pelo automático há novo atendimento, novas posturas, um novo serviço:

Não mais aquela voz cristalina e doce a lhes pedir o número, a lhes prestar informações! Como é tão diferente o novo serviço!

Algumas voltas no disco do telefone, que automaticamente volta a sua posição, com um ruído monótono, e eis a ligação feita!¹²⁰

São assim desenhadas algumas especializações:

Telefonista ‘B’ = são denominadas Telefonistas “B” aquelas que atendem aos assinantes de estações manuais e estabelecem as suas ligações diretamente, se o número pedido pertencer à mesma estação, ou com o auxílio, no caso de o número pedido pertencer a outra estação manual.

Telefonistas “A” = Com a introdução do serviço automático, os assinantes de estações manuais pedirão às Telefonistas ‘A’ ligações para telefones automáticos e estas precisam, portanto, ter meios de obter esses telefones.

Telefonistas de Indicador de Chamadas = As Telefonistas de Indicador de Chamadas constituem uma das novas classes de empregadas de operação criadas com a introdução do serviço automático. A essas telefonistas cabe estabelecer as ligações originadas de telefones automáticos e destinadas a telefones de estações manuais. (...)

118 Como produto da leitura e análise da revista Sino Azul, ver P. Cappellin e M. Cortez, “Sino Azul: uma voz da empresa de telecomunicações” mimeo, SINTTEL 2011

119 Estamos fazendo referência ao artigo “O Serviço Automático e as Instruções de Tráfego”, Sino Azul, dezembro 1929.

120 Sino Azul, dezembro 1929.

Telefonistas de Serviços Especiais = Esta é outra categoria de Telefonistas criada com a introdução do serviço automático. Às telefonistas de serviços especiais cabe auxiliar os assinantes de telefones automáticos nos casos em que os mesmos tenham dificuldade em obter uma ligação e instruí-los sobre o uso do telefone automático. São variadíssimos os casos em que os assinantes recorrem a essas telefonistas. (...) A telefonista de serviços especiais deve sempre procurar instruir o assinante e, quando seja possível, fazer com que ele mesmo chame o número por meio do disco. Contudo, se o assinante o pedir, a telefonista estabelecerá a ligação.

Telefonistas Interceptadoras = As telefonistas interceptadoras atenderão chamadas para telefones cujos números foram mudados, ou retirados, ou afetados por outras circunstâncias especiais. (...)

Telefonistas Interurbanas = As telefonistas interurbanas receberão chamadas originadas em automáticos e em outras cidades e destinadas a automáticos. (...) Para chamar telefones automáticos, essas telefonistas dispõem de um aparelhamento de teclas semelhante a das telefonistas 'A'. As telefonistas interurbanas precisam, porém, comprimir os cinco algarismos, visto que os troncos darão acesso a todas as estações automáticas que venham a ser instaladas e não apenas a uma estação. "Outra diferença nos troncos do interurbano para as estações automáticas reside no fato de o toque não ser dado automaticamente logo que o telefone é obtido e sim por meio da chave de toques."¹²¹

A empresa, na revista Sino Azul, divulga essa profunda mudança, alertando os funcionários que a substituição do sistema manual pelo automático não supõe o desaparecimento desta posição ocupacional, mas implica somente a transferência das telefonistas para outras áreas na empresa. O artigo "A Resurreição das Telephonistas" adverte:¹²²

"Todos se penalizam com a expectativa da dispensa em massa dessas criaturas dedicadas que vão ser substituídas pelos próprios assinantes na manipulação das ligações! (...) Nem uma só moça será dispensada, porque seus serviços são indispensáveis internamente! Assim, o advento do serviço automático não é a morte das telefonistas!"

É interessante não perder de vista a preocupação da empresa de construir, após os anos 1920, o imaginário social da ocupação de telefonista que coincide com a primeira grande expansão deste serviço urbano coletivo, reiterando a emergência de qualidades e a valoração positiva da prática das trabalhadoras do setor das telecomunicações. Essas representações discursivas da empresa, desde 1923, em sua primeira gerência canadense/americana, parece se expandir ao longo de muito tempo, transmitindo um legado. Este será apropriado e reelaborado, quase sem interrupções, por várias gerações de trabalhadoras.

¹²¹ Fonte: revista Sino Azul, edição nº 27, março 1930.

¹²² Fonte : Revista Sino Azul, edição nº 27, março 1930.

O que pode atrair as mulheres para desempenhar a profissão de telefonistas num mercado de trabalho urbano até os anos 1930, ou seja, no auge do desenvolvimento de uma empresa estrangeira? Se a imagem simbólica constrói dimensões positivas de prestação de serviço à comunidade, por outro lado, a empresa enuncia as condições vantajosas oferecidas para esse trabalho, num período (lembramos) quando a legislação trabalhista está em construção.

É graças ao desenho institucional – explicitado na revista Sino Azul - que se molda a imagem social da profissão de telefonista. Por consequência, se enriquecem as referências da formação de identidade e da vocação profissional. De acordo com a Companhia Telefônica Brasileira canadense (será estatal brasileira só a partir de 1956)¹²³ os serviços prestados pelas telefonistas à coletividade elevam o ethos desta profissão em suas qualidades materiais e morais.

*“A profissão de telefonista é uma das mais belas profissões da mulher. A beleza dessa profissão é de duas naturezas: material e moral. A **beleza material** está nas suas próprias condições de trabalho, no interessantíssimo aparelhamento com que ela tem que lidar, complexo na sua confecção, mas simples no modo de o pôr em funcionamento; no asseio que a envolve no recinto em que trabalha; na justeza dos horários de serviço; na comodidade e conforto que a cercam nas horas de descanso e no carinhoso interesse com que se vela pela sua saúde e pela manutenção dessa alegria de viver, tão necessária a sua missão.*

*A **beleza moral** da profissão de telefonista é intraduzível. Invisíveis aos assinantes, que apenas lhes ouvem a voz em tom sorridente ou doce, elas têm vivido anonimamente, mas sempre nos corações daqueles aos quais beneficiam direta ou indiretamente. É um anonimato que nobilita, um anonimato do bem, que eleva sua profissão à categoria de sacerdócio. Entre os fatores de sua formosura moral, destaca-se a exata noção do cumprimento do dever. Como é belo o exemplo que elas dão quando comparecem ao serviço debaixo dos maiores temporais, arrostando as enchentes, não abandonando os postos no momento de perturbações políticas acompanhadas de revoluções!*

As telefonistas, pois, merecem admiração geral, não só pelo que elas produzem por dever de sua profissão em bem da coletividade pelo que ainda podem produzir espontaneamente, por efeito das qualidades de que são dotadas, nos domínios intelectuais e morais. É portanto uma profissão que deve interessar às nossas moças. É uma profissão dignificadora. E a nossa companhia continua e continuará com as portas

123 A CTB em 28 de novembro de 1956, o presidente Juscelino Kubitschek assina o Decreto nº 40.439, nacionalizando a sociedade anônima Brazilian Telephone Company. Ela agora é, efetivamente, a Companhia Telefônica Brasileira.

*abertas para receber todas as moças que queiram ingressar nessa carreira bela sob todos os pontos de vista.*¹²⁴

As dimensões materiais são fortemente recobertas de valores simbólicos e a estes se agregam os benefícios oferecidos pela Companhia. A contratação, a remuneração e as condições de trabalho são ressaltadas frequentemente em artigos dessa revista empresarial. São todos elementos para atrair as moças, mas também para tranquilizar as famílias, quase para “proteger” as jovens que saem do ambiente privado doméstico para enfrentar um ambiente público de trabalho. Os incentivos apontam para o decoro e a moralidade do convívio nos locais de trabalho.

Se a ocupação de professora nas escolas é de fácil legitimação por se aproximar da vocação feminina para a maternidade; se atuar como enfermeira solicita saberes e conhecimentos que seguem aperfeiçoando os cuidados das esposas junto à família, a adesão ao emprego de telefonista, é apoiada por alguns atrativos, introduzidos pela empresa:

“Existem bastantes razões para as moças adotarem a profissão de telefonista; dois grandes atrativos existem para impô-la como profissão privilegiada: o ambiente e o objetivo, sobre os quais já nos externamos.

*E todas as moças que iniciam o aprendizado verificam desde logo que se trata realmente de um trabalho aseado, agradável, imensamente interessante e muito sério, em contato direto e exclusivo com outras moças; que as estações possuem todo o conforto, como salas de descanso e de refeições, armários de aço para guardar as suas roupas, chapéus, sombrinhas etc. ou mesmo vestiários com empregadas que guardam tais objetos mediante uma ficha de entrega; dormitórios, enfermaria etc.*¹²⁵

Elas ficam sabendo ainda que trabalham consecutivamente apenas duas horas ou menos, tendo um descanso de dez minutos e uma hora para almoço ou jantar e que independente disso têm um dia de folga por semana remunerado, fora as férias de 7, 10 ou 14 dias anuais, conforme o tempo de serviço na Companhia.

A assistência às moças que trabalham em nossa Companhia constitui uma preocupação constante da sua direção, que

124 Fonte: Revista Sino Azul, 1929

125 Desde 1929, temos a confirmação da existência do dormitório para as telefonistas noturnas. Assim é noticiado: “Novas acomodações da estação Norte – Rio de Janeiro”: O novo guarda-roupa, inaugurado há pouco, aparece também numa das gravuras da revista. O dormitório das telefonistas noturnas, que serve também de quarto silencioso para qualquer empregada que, durante o dia, por qualquer indisposição momentânea, necessite de repouso absoluto, foi também reformado. (...)” Fonte Revista Sino Azul, agosto 1929, pp.16 e 17

procura cercá-las de todo o conforto e higiene, em prol de sua saúde, benefício pessoal que redundará em benefício geral. Agora acaba a nossa Companhia de dar mais uma prova do seu zelo pela saúde das moças que aqui trabalham, criando o lugar de Inspetoria Sanitária, para o qual foi nomeada a Srta. Estanislava Stanczyk, que deixou o lugar de Assistente de Telefonista-Chefe. A sua ação é das mais benéficas, quer difundindo princípios de higiene individual e geral, quer ministrando instruções de caráter prático no preparo e aplicação, em casos urgentes, de medicamentos da pequena farmácia de emergência instalada em todas as estações pela Associação Beneficente. Além da palestra individual com as moças, a Inspetora Sanitária reúne-as em grupos e ministra-lhes aulas de higiene geral durante as horas de almoço. Que as moças que trabalham em nossa Companhia compreendam, pois, a vantagem desse serviço e saibam aproveitar as lições ministradas em benefício da coletividade. Com isso a Companhia Telefônica Brasileira dar-se-á por muito bem recompensada.”¹²⁶

Logo antes da conjuntura da II Guerra Mundial, a imprensa patronal divulga, através das páginas da revista Sino Azul, imagens das trabalhadoras em espaços e ambientes com novas tecnologias: no setor internacional e nas estações automáticas, como que para sinalizar que a mulher pode ser protagonista nessa fase de modernização da CTB, ainda empresa canadense (até 1956). Ficam patentes as novidades de suas representações como trabalhadora. Conectam-se as mensagens com as transformações tecnológicas em curso, em especial aquelas provenientes da emergência de uma nova sociedade, mercantil e burguesa, ávida por demonstrar as recentes necessidades, proporcionadas pelos recursos da técnica.



Figura 9. Setor Internacional Sino Azul – junho de 1930
Fonte: <http://www.abet.com.br/100anos/fotos6.html>



Figura 10. Capa de maio de 1939, nº 137, ano X
Fonte: <http://www.abet.com.br/100anos/fotos6.html>

¹²⁶ A Fonte do desenho: Sino Azul, Assistência às moças da nossa Companhia – Criação do lugar de Inspetora Sanitária, Outubro 1930, p.9.

Por que elas ainda se concentram só na telefonia? Quais elementos de contexto participam e se confrontam na escolha desse emprego? Sob quais tensões e perante quais alternativas as mulheres optam por trabalhar nessa área?

No período de 1950 a 1970, articulam-se diferentes dinâmicas que buscam racionalizar as organizações produtivas, modificando e aperfeiçoando o acesso da mão de obra. Assim, recua a “antiga” inserção ocupacional na agricultura, redimensiona-se o trabalho manual na indústria, solidifica-se enfim a contratação de trabalhadores em algumas ocupações de nível médio e técnico. Os deslocamentos entre os sexos nas práticas ocupacionais parecem acontecer também como resultado da trajetória de crescente escolarização da população em geral, especialmente dentre a população feminina. Face à potencial concorrência entre homens e mulheres, alguns mecanismos ganham respaldo social, passando a funcionar seja como barreiras para as mulheres das classes populares, seja como incentivo para a presença das mulheres de classe média em ocupações qualificadas. A mobilidade das fronteiras entre as ocupações masculinas e femininas é também influenciada pelas referências simbólicas externas às práticas produtivas. A ênfase na igualdade dos papéis sexuais nas relações familiares, as normas jurídicas de cidadania e o acesso à educação são alguns elementos que insuflam a reconfiguração das oportunidades de emprego. Assim, os dados estatísticos do mercado de trabalho são fruto das novas realidades: a universalização do acesso à escola e o crescente acesso às universidades. A configuração do mercado de trabalho supõe a existência de acordos construídos no mercado simbólico e econômico nas famílias, nos locais de trabalho, enfim, na sociedade.

Após a nacionalização da empresa carioca, em 1956, as trabalhadoras deixam de ser denominadas de “jovens moças” e passam a fazer parte do corpo de funcionários. A gestão estrangeira é substituída por uma direção de executivos brasileiros, conquanto composta apenas por militares, até 1984.¹²⁷ Por outro lado, se renovam as especializações atribuídas à profissão de telefonista. Em 1967 e em 1970, temos a possibilidade de acompanhar algumas importantes notícias da empresa a respeito do treinamento específico para as telefonistas:

Fevereiro 1967:

“Nossas colegas telefonistas”

As telefonistas da Companhia. Ao ser admitida, a jovem faz um treinamento onde irá aprender cerca de 80% do serviço que irá executar. São-lhe explicadas as providências a tomar nos casos mais frequentes como a combinação de linhas e registros etc. Apenas 20% do aperfeiçoamento de métodos

127 Até mesmo durante o processo de redemocratização, os presidentes das empresas CTB, que passa a ser denominada TELERJ, são militares. O último, citado pelas trabalhadoras entrevistadas em 2011, é o comandante Nelson Souto Jorge, que dirige a empresa entre 1979 e 1984, como bem sublinha Diana Antonaz (2001).

virão com o tempo e a prática. Calcula-se que são necessários dois anos para que uma telefonista atinja a máxima eficiência.

Em 1970:

Em dezembro do ano passado, em Campos, Estado do Rio, foi procedida a entrega de diplomas à turma que concluiu a primeira fase do curso de telefonista. (...) Este estágio inicial, que tem a duração de 120 horas aproximadamente, no fim das quais é feita uma prova de avaliação, compreende o método “CLR” que é a combinação de Linha e Registro e o Serviço Recebedor. O curso completo inclui, além desses métodos, os Serviços Demorados, Linhas e Tarifas.

A iniciação do curso é feita com a apresentação das novas telefonistas às suas colegas de estação e com os conhecimentos dos direitos e deveres dos funcionários da CTB. Daí, então, as futuras telefonistas passam ao treinamento teórico e prático dos serviços telefônicos.¹²⁸

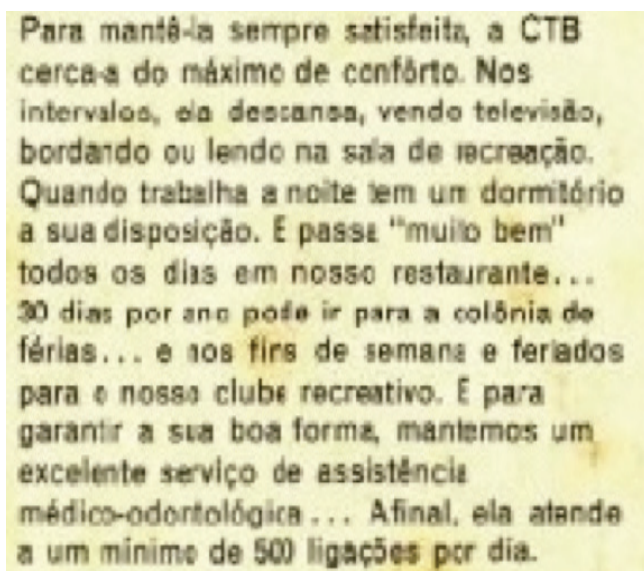
E vale a pena lembrar as preocupações da proposta de integração social promovida através da mobilização das funcionárias e funcionários com vários expedientes extratrabalho que seguem especificando a valorização das qualidades femininas: os concursos de miss; os concursos de desenhos e de fotografias a serem escolhidos para compor as capas da revista empresarial Sino Azul; a formatação de seções de moda feminina, de esporte, de homenagem aos veteranos da empresa; a divulgação de cursos de corte e costura promovidos pela empresa; os desfiles de moda, entre outros. Também as festas internas são registradas em fotografias da revista. Todas são peças importantes, instrumentos de comunicação empresarial para fortalecer a identidade coletiva da empresa.



Figura 11. Baile de concurso de Miss Telefonista 1956
Fonte: http://fundacaotelefonica.org.br/_docs/TEL_vol.3_RGB_Final.pdf

128 Fonte: Sino Azul fev. 1967 e Sino Azul 1970.

Também para atrair e formar as telefonistas, a empresa continua, ainda em 1969, divulgando os tradicionais benefícios que são a elas oferecidos: sala de descanso com a televisão, o dormitório, restaurante, a colônia de férias e o clube recreativo, o serviço médico-odontológico.



Para mantê-la sempre satisfeita, a CTB cerca-a do máximo de conforto. Nos intervalos, ela descansa, vendo televisão, bordando ou lendo na sala de recreação. Quando trabalha a noite tem um dormitório a sua disposição. E passa "muito bem" todos os dias em nosso restaurante... 30 dias por ano pode ir para a colônia de férias... e aos fins de semana e feriados para o nosso clube recreativo. E para garantir a sua boa forma, mantemos um excelente serviço de assistência médico-odontológica... Afinal, ela atende a um mínimo de 500 ligações por dia.

Figura 12. Fonte: Sino Azul, na contracapa da edição nº4 de 1969.

“A CTB procura dar à telefonista todo conforto e assistência necessários. Um restaurante modernamente instalado na Rua Alexandre Mackenzie onde funcionam os principais serviços na GB fornece refeições durante 24 horas por dia. Foram instalados ainda: sala de descanso com rádio-vitrola e televisão, um amplo dormitório para aquelas cujo horário abrange parte da noite, além de cursos de corte e costura.”¹²⁹

129 Fonte: Revista Sino Azul, 1969

A gente é uma voz para fora

Os empregos nas telecomunicações pelas vozes das trabalhadoras no Rio de Janeiro 1956- 1996¹³⁰

Graças aos aportes da sociologia e da antropologia do trabalho, podemos seguir refletindo sobre as repercussões desse legado histórico que acabamos de apresentar. É entre 1950 e 1970 que o mercado de trabalho no setor de serviços renova sua configuração, reiterando-se como espaço para as mulheres. São nesses anos que se iniciam muitas das trajetórias profissionais e as experiências de vida das trabalhadoras entrevistadas no decorrer da pesquisa “As mulheres e o mundo do trabalho nas telecomunicações” (Sinttel/RJ). Muitos elementos reforçam a especificidade da divisão sexual do mercado de trabalho completando a exiguidade das fontes até agora levantadas: as iconográficas, as publicações empresariais e as censitárias. Apresentamos as biografias de 11 mulheres, que ajudam a interpretar a abertura do mercado de emprego não operário: as telecomunicações. Isto é, será possível evidenciar como, quando, com qual linguagem e no interior de quais relações sociais se desenham as subjetividades das mulheres trabalhadoras nas telecomunicações no Rio de Janeiro, em quarenta anos (1956-1996).



Figura 13. Telefonistas da Companhia Telefônica Brasileira, na década de 1950
Fotografia de Jean Manzon Fonte: <http://fotolog.terra.com.br/luizd:651>

O objetivo nesta seção é fazer com que a vida de cada mulher não seja vista isoladamente, menos ainda que sejam cancelados os possíveis vínculos que as conectam com a evolução tecnológica e as mudanças organizacionais nesse setor. Procurar não isolar as experiências de vida é buscar os nexos de significados que cada pessoa elabora ao longo de sua vida profissional e familiar. Por isso, as mulheres entrevistadas não serão consideradas simples exemplos ilustrativos do longo

130 Recuperamos aqui um trecho do depoimento da trabalhadora aposentada, Maria Neide: “Olha, a gente entendia assim, a gente é uma voz para fora, com o assinante... Então, a gente conseguia pra fora, a gente sabia que não podia demonstrar sentimento pela voz. A minha primeira experiência disso, que me deram um sacode é uma mulher que ligou e disse: Meu marido tá morrendo! Me ajuda! E eu entrei em pânico e gritei: O que é que eu faço? Aí fui chamada atenção, me disseram: Se você ficar nervosa, não vai poder ajudar a pessoa. A partir dali, eu entendi perfeitamente, então você tem que controlar sua voz. Internamente a gente sentia que nós éramos voz que tinha perna, tinha mão e quando a gente percebia, quando tinha alguma coisa que a gente não gostava, havia uma articulação entre nós de passar a informação.” Maria Neide de GONÇALVES MESQUITA, Entrevista realizada em 27/06/2011.

percurso de desenvolvimento da organização das empresas de telecomunicações no Brasil. Suas vozes, suas narrativas, ao contrário, explicitam como cada mulher conquista a dignidade profissional, síntese de variados eventos e fatos, todos singulares e irredutíveis, próprios porque estão em conexão com percursos de vida das pessoas.

A vontade de resgatar as biografias é parte do interesse de reunir pontos de vista da formação, do trabalho e da vida familiar, que se moldam envolvendo-se com a progressiva modernização organizacional das empresas.¹³¹ Teremos assim um duplo registro: as experiências das trabalhadoras e, juntamente, a apresentação do desenvolvimento e da crise da fisionomia organizacional de empresas / empregadoras na cidade do Rio de Janeiro.

O manuseio do telefone, no fim do século XIX, foi introduzido sendo relegado à competência das mulheres. A sociedade foi evoluindo em seus modelos de organização do trabalho, de suas normas e valores, de forma a implementar algumas mudanças das assimetrias de gênero.

Como, enfim, as trabalhadoras hoje relatam a moderna convivência de homens e mulheres nos diferentes espaços de trabalho, a experiência de emprego da empresa, a partir de 1956, quando esta passa a ser empresa estatal?

Nossa hipótese de pesquisa é que, pelos relatos ocupacionais, desde 1956, as diversas empresas de telecomunicações existentes na cidade do Rio de Janeiro, a Companhia Telefônica Brasileira, a Embratel (1965) e, enfim, a TELERJ (1975) herdaram as visões/divisões sexuadas da história pregressa, esta que acabamos de tratar. Assim, atribuir a homens e mulheres competências distintas exige a manutenção das conexões com a história da cultura de diferentes empresas.

Retornamos às nossas inquietações: como a separação nas ocupações está embasada em argumentos, sentimentos e crenças de feminilidade e de virilidade? Como as mulheres quebram a concentração das tarefas/ocupações a elas tradicionalmente atribuídas? Por que os jovens homens não são contratados para atender as solicitações dos clientes?

Preocupadas em registrar como tem variado o jogo entre designação e conquistas nas telecomunicações, lidamos com mulheres, brancas e negras, de grupos geracionais distintos: quem nasceu em meados dos anos 1930; quem nasceu nos anos 1940 e, enfim, nos anos 1950.¹³²

131 Recuperamos a perspectiva de J. H. LAUFER (1984), quando afirma “a organização de uma empresa pode ser concebida como um sistema de divisão do trabalho e como conjunto de relações entre os lugares e as funções, que em seu conjunto tem obtido legitimidade na racionalidade. Esta se apóia na abstração e no reconhecimento das exigências técnicas dos lugares, da hierarquia formal fundada na competência. Por isto, a organização se apresenta como neutra, assexuada.”

132 Solicitamos às mulheres, entre os dados de identificação, a sua autodeclaração de cor, pela preocupação de registrar as diferentes atitudes, entre a aceitação e a discriminação, nos locais de trabalho.

É consuetudinário atribuir aos homens os saberes que lidam com a elaboração, construção e controle da tecnologia e atribuir às mulheres as práticas que lidam com o público consumidor para o acesso e o manuseio da tecnologia. Desde logo, os depoimentos das 11 mulheres apontam o quanto é simplificador esse senso comum. Acompanhando as trajetórias nesses quarenta anos, percebemos novidades marcantes de inclusão e de exclusão; de fomento à preparação e de censuras para atingir especializações e competências; de mecanismos de incentivo e de seleção para alcançar o ápice das carreiras.

Há, por um lado, experiências de trabalhadoras entrando em espaços masculinos; há experiências de mulheres que aprimoram suas vocações profissionais alcançando a possibilidade de cooperar lado a lado com os homens; enfim, experiências de trabalhadoras que completam suas carreiras inaugurando especializações exclusivamente femininas. Detalhamos as modalidades diferenciadas das trajetórias das mulheres.

Carreiras em espaços masculinos

No lado mais alto da estrutura ocupacional, conhecemos Anésia Maia de Araújo e Edineide Fernandes da Silva, que foram contratadas em 1965 e 1974, respectivamente, com madura qualificação. Elas conseguiram construir suas carreiras num ambiente predominantemente masculino no interior da Embratel.¹³³

•**Anésia Maia de Araújo** (1934) Branca. Ela é contratada na função de enfermeira do trabalho em 1965, quando é constituída a empresa estatal Embratel (EBT). Anésia, até então, tinha trabalhado no Hospital Central do Exército (HCE), como funcionária pública, concursada pelo DASP. Por sugestão de um general com quem trabalha, candidata-se à vaga na recém-criada empresa: a Embratel. Como ela mesma comenta: “a Embratel era a empresa do futuro”, já que os benefícios, o plano de saúde e o salário são “quase o dobro” do que ela recebe no HCE. O desempenho profissional lhe exige submeter-se às decisões tomadas pelos médicos (quase todos homens).

•**Edineide Fernandes da Silva** (1950) Branca. Ela acede à Embratel uma década depois, em 1974, quando tem 24 anos de idade. É logo após a formatura em Administração. No momento do preenchimento do documento de identificação, anuncia que foi professora primária aos 16 anos de idade sem ter carteira de trabalho assinada. Ela, como muitas outras, procura ser contratada em uma das recém-criadas empresas estatais, fascinada pela possibilidade de carreira e pela vontade de usufruir profissionalmente de seu conhecimento. Ela passa de assistente para assessora e, finalmente, é assistente executiva da diretoria de administração, na área de engenharia.

133 A criação da Embratel aconteceu em 1965. A atividade era explorada pela iniciativa privada e contava com a presença de cerca de 900 companhias telefônicas espalhadas por todo o país. FONTE: Dantas, 1996.

As experiências de **Anésia Maia de Araújo**, a partir de 1965, e de **Edineide Fernandes da Silva**, a partir de 1974, indicam a abertura às mulheres no cenário profissional predominantemente masculino na empresa Embratel, onde estava demarcada a divisão sexual do trabalho na cultura da alta gerência, ocupada, nesse período, por militares.

Articulando vida profissional e vida familiar

Anésia, como enfermeira, passou muitas datas comemorativas, como as festividades de Natal e Ano Novo, dando plantão no hospital, afastando-se da família e solicitando a colaboração do marido para cuidar dos filhos. A dedicação de enfermeira, mesmo sendo profissão tipicamente feminina, é uma atividade de difícil articulação com os compromissos de âmbito privado, pelos regimes de plantão e escalas de revezamento que devem ser respeitados. Essa dedicação perdura tanto ao longo do tempo, que Anésia, casada e mãe de dois filhos, opta por matricular as crianças em um colégio interno. Eles ficavam durante toda a semana no colégio, retornando a casa só nos finais de semana.

Edineide Fernandes da Silva articulou os compromissos de trabalho e a vida profissional facilitada pela ausência de compromissos familiares de peso. Ela é casada, sem filhos. Ao se separar do marido, passa a viver com a mãe. Pode assim responder às exigências e solicitações do trabalho: viajar para Brasília, ampliar a jornada de trabalho, fazer desta um horário flexível (com horários muitos irregulares), assumir o compromisso de lidar com tarefas de representação dos interesses da empresa nos fóruns de discussão e tomada de decisão junto à diretoria dessa grande empresa pública.

Carreiras em coexistência com os homens

Várias mulheres contratadas em épocas distintas - **Yedda Gaspar** (1956), **Nélia dos Santos Câmara** (1959), **Sueli Fiorentino da Silva Cardoso**, **Norma Isaura Ramos Thomaz Dias** e **Maria Neide de Gonçalves Mesquita** (1969) conseguiram mudar de lugar, alcançaram qualificações que permitiram um aprimoramento de carreira. Estas trajetórias elucidam o conjunto de apoios, de contínuos compromissos entre empenho e dedicação pessoal; entre a colaboração e as solicitações de familiares. Isto é, entrar como atendente, datilógrafa, mensageira de telefonista é só o começo de uma carreira que se desenvolve por meio de sucessivas e mais desafiantes competências.

•**Yedda Gaspar** (1939) Negra. Ela foi contratada como datilógrafa pela empresa CTB em 1956, quando passa a ser estatal. De datilógrafa do Departamento de Transporte, a escrituraria, a técnica de contabilidade, passa a ser assistente de economia e, finalmente, chega a assistente de administração na empresa TELERJ. Formada em 1957 pelo antigo curso Técnico Federal de Economia, ela atribui a mobilidade profissional à sua esperteza e ao bom resultado nas provas de seleção. Ela sempre desejou trabalhar em uma empresa do grupo Light, em uma estatal, onde se podia fazer vários cursos e concorrer a diversos concursos públicos.

•**Nélia dos Santos Câmara** (1939) Branca. Ela começou a trabalhar na CTB em 1959, como telefonista de interurbano / nacional. A entrada para CTB é a oportunidade para sair do comércio, já que o salário é baixo e não são pagas as horas extras. Logo que começa a trabalhar na CTB, o horário é ainda de 12 horas com intervalo de quatro horas. Após quinze anos como telefonista, chega a ser aprovada em segundo lugar em prova interna para o cargo de encarregada. Sucessivamente, ao redirecionar a sua vida aos estudos, ela termina o curso universitário de direito e passa a exercer um novo cargo: o de assistente comercial, dando assessoria para os clientes especiais da TELERJ.

•**Sueli Fiorentino da Silva Cardoso** (1946), branca, inicia sua vida profissional em 1969, na época com 19 anos, na CTB e acompanha as mudanças desta para a TELERJ. Participou por duas vezes da seleção para a CTB até conseguir entrar como datilógrafa. Com a implementação do plano de cargos e salários, passou a substituir a encarregada do setor e foi enquadrada como oficial de administração. Sua remuneração foi triplicada. Ao concluir a faculdade em 1971, passa a atuar na área de relações trabalhistas, emprestada pelo setor Jurídico ao setor de Recursos Humanos. Atuou como representante da TELERJ, enquanto advogada da área trabalhista, na negociação coletiva em 1985.

•**Norma Isaura Ramos Thomaz Dias** (1945), parda. De administradora numa gráfica e professora de supletivo, inicia sua carreira na Embratel como auxiliar administrativa, na seção técnica de engenharia, em 1969. Após várias reclassificações, e após frequentar o curso universitário de administração de empresas, período ao longo do qual segue atuando como professora à noite, foi aprovada na área técnica da empresa, de engenharia. Norma foi a primeira mulher dessa área a fazer um curso de licitação e contrato, passando de nível administrativo para o nível superior. Quando se aposenta, é gerente da seção de licitação e contrato.

•**Maria Neide de Gonçalves Mesquita** (1950), parda. Entra na CTB em 1969, com apenas 17 anos. Como era menor de idade, não podia ainda ser contratada como telefonista, de forma que foi aceita como mensageira. Quando completou 18 anos fez a prova para telefonista e a partir daí foi galgando outros cargos, redirecionando suas atividades, aproveitando os cursos de qualificação profissional que a própria empresa oferecia. Tempos depois recebeu o convite para a seção de inspetoria, fez a prova e passou. Ela permaneceu vários anos como inspetora quando desempenhou a atividade de consultora das grandes clientes da empresa TELERJ: grandes bancos de investimento, Petrobras, BNDES etc., dando instrução às telefonistas dessas empresas.

O desempenho da profissão nas empresas de telecomunicações

Essas trabalhadoras conseguiram, ao longo de seu percurso, mudar e aperfeiçoar suas especializações profissionais (assistente de economia e assistente de administração, analista de pessoal na área trabalhista, gerente da seção de

licitação e contrato, consultora de grandes clientes da empresa, assistente comercial e assessora nas lojas para os clientes especiais). Graças ao diploma universitário, obtido quando já estavam empregadas, conseguiram fazer carreira. Seus relatos ajudam a aprofundar a compreensão das relações interpessoais que marcam a convivência com os homens, compartilhando às vezes o mesmo espaço profissional, mas se posicionando quase sempre em lugares hierárquicos subordinados. Elas transmitem o entusiasmo e o orgulho por terem iniciado como telefonista na CTB / TELERJ. Mesmo tendo sofrido algum tipo de discriminação dentro da empresa, suas recordações se fixam com detalhes, para registrar a vontade e o esforço de não terem desistido de seus sonhos e de seus ideais.

Yedda é a única trabalhadora que aponta a discriminação racial no ambiente de trabalho. Para ela, havia uma estratégia por parte da empresa, no momento da seleção, de demarcar a cor das candidatas. **Nélia dos Santos Câmara** aponta as restrições de promoção por parte da empresa quando a trabalhadora militava no movimento sindical. **Sueli Fiorentino da Silva Cardoso**, de datilógrafa vai para a área administrativa. **Norma Isaura Ramos Thomaz Dias**, parda, registra com ênfase que foram, sobretudo, a sua persistência e força de vontade que permitiram que os estudos em administração de empresas ajudassem para que fosse aprovada e fizesse carreira. Para chegar, ela recorda que enfrentou restrições e preconceitos verbalizados pelos chefes, bem como pelos clientes da empresa. **Maria Neide de Gonçalves Mesquita**, parda, relata que sua profissionalização recebeu o apoio da empresa. Abre-se assim um clima de cooperação sem restrições. Essa abertura vai se alterando, quando Maria Neide relata o cotidiano de exercício profissional na equipe entre homens e mulheres. Fica explícito que a divisão sexual do trabalho no cotidiano do local de trabalho volta a emergir. São atribuídas competências hierarquicamente diferenciadas e, freqüentemente, são subordinadas ao poder dos engenheiros homens.

Articulando Vida Profissional e Vida Familiar

Na trajetória profissional desse segundo grupo de mulheres, as exigências de aperfeiçoamento das competências e os inúmeros desafios enfrentados demonstram quanto a vocação “natural” materna pode vir a ser colocada em discussão. Nas décadas 1960 e 1970, a jornada de trabalho extensa e a ausência de serviços públicos predispostos aos cuidados para a primeira infância são elementos que causam tensões na articulação da dupla jornada. No cotidiano de muitas mulheres, a vontade de aperfeiçoar as posições ocupacionais, as exigências de cuidados com a casa, as atenções prestadas aos maridos, o compromisso de educar os filhos e as poucas pausas de lazer são todas tarefas que fomentam pressões e exigências de difícil conciliação. A preocupação e o interesse de vivenciar a experiência profissional aparecem como a novidade no contexto simbólico das trabalhadoras, em detrimento da exaltação da tradicional vocação materna. Para compreender essas metas que elas estipulam para si mesmas, deve-se substituir a imagem de conciliação com o dilema de articulação de papéis inconciliáveis, que conflitam entre si porque solicitam exclusividade de dedicação. Essa geração de mulheres que

entra no mercado de trabalho no período de ampla abertura deste, assume como objetivo e expectativa maior alcançar um reconhecimento profissional, bem mais que seguir os ditames de dona de casa. Nesse sentido, a literatura feminista recente critica a imagem da conciliação¹³⁴, chamando a atenção para os conflitos das duas temporalidades: tempo de trabalho e tempo doméstico, que criam impasses e não conciliação. A chegada de um filho é um bom exemplo. Nos depoimentos, é frequente o relato das trabalhadoras sobre a desestruturação e conseqüente necessidade de reconfiguração do já frágil equilíbrio lar – trabalho – família. É necessário remodelar a complexa rotina de vida profissional e doméstica. É corriqueiro lançar mão da ajuda e colaboração da geração mais velha – as mães - para poder construir o novo equilíbrio após o nascimento de um ou mais filhos e, raramente, há a contratação de outras trabalhadoras, as empregadas domésticas. Emerge, enfim, a entrada dos maridos como colaboradores em algumas tarefas domésticas e familiares. É um tímido ensaio de uma mudança cultural que vai ocorrer com mais ênfase entre os jovens casais contemporâneos.

Esse contexto é agravado pelas exigências externas à família. As trabalhadoras repassam para nós as percepções de quanto os empregadores – e os chefes – cobram a dedicação ao trabalho, não reconhecendo a dupla jornada e, menos ainda, os compromissos da maternidade das mulheres trabalhadoras.

Carreira exclusivamente feminina: as telefonistas

No registro do percurso das diferentes épocas da Companhia Telefônica Brasileira, há quem se especializou em desempenhar o atendimento por telefone. A progressão nessa ocupação não é simples, já que incluem diversificadas posições hierárquicas e muitas qualidades físicas, técnicas e comportamentais. O estereótipo de ocupação sem especialização da telefonista é assim apagado quando se ouvem os depoimentos de quem exerceu esta profissão por mais de trinta anos. Os depoimentos das trabalhadoras nos ajudam a valorizar as qualificações, os desafios, as exigências que crescem, desde 1956, no desenvolvimento em todas as empresas: Companhia Telefônica Brasileira, a TELERJ e a Embratel. As mudanças são evidenciadas por Nazira Damian, desde 1956, por Heloísa Helena Correia Mattos (1958), Edite Moreira (1960) e, enfim, por Marilene Soares Esteves (1978).

A riqueza dos detalhes sobre o cotidiano e a prática de trabalho, em conformidade com as estratégias da empresa, permite levantar a hipótese de que o exercício da atividade de telefonista fomenta a construção de identidade e um orgulho profissional que segue entre as gerações de trabalhadoras. Lembramos como a Companhia Telefônica Brasileira se preocupou em alimentar a valorização da profissão de telefonista. Durante muito tempo, as propagandas divulgadas pela empresa enalteciam a ocupação como profissão feminina:

A vida das telefonistas é um verdadeiro apostolado em

134 Ver: H. Hirata e D. Kergoat (2007)

*que são postos à prova o seu espírito de abnegação e a formosura de seu caráter. A sua silhueta moral surge na tela da nossa vida social iluminada por uma auréola estranha, que as preserva das correntes de maus pensamentos. (...) As telefonistas não são simples peças do equipamento telefônico, não são empregadas da empresa a sua disposição. Pelas suas atenciosas maneiras, pela delicadeza do seu trato, pela rapidez e interesse que demonstram em serviço, elas são como que criaturas de suas relações pessoais, fazem parte de suas próprias famílias.*¹³⁵

As trajetórias das telefonistas são bastante próximas e se estabelecem após uma longa carreira profissional. Por ordem de contratação apresentamos:

•**Edite Moreira da Silva**, (1937) branca. Em 1960, ela tem uma oportunidade: a rede estreita de relações de familiares que estavam empregados no setor – na Companhia de Gás – a incentiva a realizar o sonho de “ser trabalhadora telefonista”, logo após a estatização da CTB. Ela entra como mensageira de telefonia, segue como telefonista quando esta se transforma em TELERJ (1975) e conclui sua trajetória profissional como telefonista nível A em 1990.¹³⁶ Ela vinha de outras experiências de trabalho desde seus 15 anos: trabalhadora doméstica, assim que deixou a casa dos pais em de Santana do Piráí rumo ao Rio de Janeiro. Foi também babá, arrumadeira e cozinheira em várias famílias da zona sul do Rio de Janeiro. Edite trabalha não só aos domingos, mas também nos dias de greves, já que ela necessita desse emprego.

•**Nazira Damian**, (1938) branca. É contratada em 1956, quando a sociedade anônima Brazilian Telephone Company - Companhia Telefônica Brasileira - é nacionalizada pelo presidente Juscelino Kubitschek. Para Nazira, a Companhia Telefônica do Brasil foi o seu primeiro e único emprego, impulsionada pela vontade de abandonar o trabalho de ajudante de costureira junto à mãe. Ela faz a prova para telefonista. Nos primeiros períodos, o exercício do trabalho não foi fácil, porque havia muitas regras: decorar o número de telefone de seis algarismos, as frases que deviam reter na memória e reproduzir corretamente em cada atendimento. Tudo isso a fez pensar em desistir. Acabou permanecendo, já que observou o exemplo das colegas e das monitoras e dedicou seu tempo à *sala de aprendizagem*, além de sua

135 Como exemplo desta retórica empresarial a favor da telefonista, lembramos o artigo na revista Sino Azul de maio 1930: A profissão de telefonista é uma das mais belas profissões da mulher. A beleza dessa profissão é de duas naturezas: material e moral.

136 Registramos que já em 1929 esta denominação de telefonista A é apresentada pela empresa, no interior de um artigo publicado na revista SINO AZUL. “O Serviço Automático e as Instruções de Tráfego”: Como todas sabem, são denominadas Telefonistas “A” aquelas que atendem aos assinantes de estações manuais e estabelecem as suas ligações diretamente, se o número pedido pertencer à mesma estação ou com o auxílio de uma Telefonista ‘B’, se o número pedido pertencer a outra estação manual”. Revista Sino Azul, dezembro 1929.

vontade de apreender. Durante esses trinta e um anos de serviço, conquistou apenas por um período (3 anos) o exercício de *encarregada / supervisora* de telefonista. Frustrada e deprimida, acabou solicitando uma licença médica durante dois anos e meio. Ao retornar ao trabalho, em 1971, foi direcionada, mais uma vez, para a mesa de telefonista, dessa vez no setor do interurbano.

•**Heloísa Helena Correia Mattos** (1943), morena. Entra na CTB em 1959 ainda menor de idade (16 anos), sem nenhuma experiência anterior. O aconselhamento e orientação de familiares levaram-na a optar por ingressar na empresa. Na CTB, há trabalho majoritariamente para as mulheres, em contraste com outras empresas: a companhia de aviação, os Correios. Ao completar 18 anos, foi encaminhada para um treinamento de wum mês, sendo aprovada para o cargo de telefonista. Simultaneamente, Heloísa Helena chega a dividir o seu tempo em três empregos: TELERJ, Coimbra S/A e Cantareira, sempre como telefonista. Relata que o “sigilo na escuta” foi uma das marcas da profissão, mas este foi quebrado no período da ditadura, já que os militares ocuparam os postos de trabalho das telefonistas e passaram a monitorar ligações.

•**Marilene Soares Esteves** (1954), parda. É a mais jovem entrevistada do grupo. De empacotadora numa loja, é contratada pela TELERJ aos 16 anos em 1978. Chega à empresa pela rede estreita de relações familiares, já que dois irmãos estavam empregados como cabistas. Ela exerce a profissão de telefonista interurbana até 1999. Após 22 anos na TELERJ, ela descreve o impacto de numerosas transformações e inovações tecnológicas e de gestão, as condições de trabalho, sem haver modificação do paradigma da divisão social e sexual do trabalho. Para ela o mundo das telefonistas permaneceu exclusivamente feminino (o ‘clube da Luluzinha’). Dentro da TELERJ, havia lugares que não eram compartilhados por homens e mulheres, até a lanchonete era separada. Ela detalha os problemas de saúde causados pelo uso do *aparelho, o miguelão*¹³⁷: esquentava, abafava a orelha e prendia o cabelo.¹³⁸

137 ‘Miguelão’. aparelho destinado à conexão telefônica, é assim chamado devido ao nome da firma que os produzia no Brasil. Fonte: Francisco Carballa (2008)

138 Sugerimos o estudo de Jair Felicio (2008) que detalha as diferentes doenças ocupacionais no uso do aparelho telefônico. Por exemplo: a síndrome do túnel do carpo, que corresponde à compressão do nervo mediano da mão.

As atividades de telefonista nas empresas estatais

A comparação entre os relatos de duas telefonistas, Edite e Marilene, é um bom exemplo que resume a similitude de identidade que perpassa a visão de mundo de quem ocupa este lugar no cenário da estatal TELERJ¹³⁹ e da Embratel. Ambas buscaram trabalho aos 15 ou 16 anos de idade. Edite entra como mensageira de telefonia e passa a telefonista em 1960, enquanto Marilene inicia em 1978 e desempenha esta função ao longo de 22 anos. Ambas tiveram a estabilidade contínua na ocupação designada – telefonista – por toda a vida. Aparentemente, há uma carreira homogênea, sem passos para progredir.

•**Edite** começa a trabalhar como doméstica, em 1952, aos 15 anos de idade. Em 1960, tem uma oportunidade: a rede estreita de relações de amigos (o namorado) que estava empregado nesse setor – a companhia de GAS – que incentivava realizar o sonho “*ser trabalhadora telefonista*”.

•Para **Marilene**, sua história de emprego inicia, em 1978, na empresa TELERJ. Já nessa primeira fase, faz-se notar a seletividade de mão de obra por parte da empresa. Ela foi selecionada pela empresa, enquanto sua irmã não obteve o mesmo sucesso, seja pela voz, pela dicção, seja por sua altura não permiti-la alcançar a mesa de telefonista no setor interurbano. As necessidades para trabalhar são as mesmas enfrentadas por muitas jovens: “*precisava fazer alguma coisa*” para compor o orçamento familiar. No caso de Marilene, a necessidade surgiu com o falecimento do pai.

Identifica-se em todas a satisfação de haver logrado tornar-se uma trabalhadora numa das empresas públicas estatais entre os anos 1960 e 1996.

Este grupo de trabalhadoras permanece até a aposentadoria como telefonistas. Acompanham diferenciadas mudanças que repercutem no local e no ambiente de trabalho. Por exemplo, o fim do bilhete manuscrito (década de 1980), substituído pelo bilhete ótico; a composição de números a serem desenhados; a entrada do computador. Frequentemente, elas lembram os problemas e as dificuldades trazidas pelas tecnologias recém-inauguradas. Na fala de Marilene, o resgate de qualidades e saberes ocupacionais demonstram a origem de focos de tensão. Na CTB, às mulheres é designado, em exclusividade, o exercício do atendimento telefônico marcado pelo “... *problema do miguelão*”. O atendimento não só criava problemas de saúde para as atendentes, mas, segundo as telefonistas, não permitia um bom atendimento aos clientes. As reclamações dos assinantes eram numerosas. Assim,

139 A TELERJ tem sua nova denominação aprovada em 1976. A empresa, integrada no sistema, passa a absorver os padrões criados pela Telebrás e, gradualmente, passa a se ver como uma empresa de telecomunicações, distanciando-se da antiga companhia telefônica no âmbito do Estado do Rio de Janeiro.

a boa imagem da telefonista - bem vestida e elegante - se contrapunha ao receio de ser identificada fora do ambiente do trabalho com aquele serviço que causava tantos transtornos. Finalmente, é sublinhado o desafio constante de manter uma produtividade contínua. Atender aos muitos pedidos de ligações e às exigências de urgências dos clientes contrastam com as bases tecnológicas inadequadas, já que faltam os circuitos para atender à demanda. Assim, havia uma competição entre as telefonistas que roubavam as linhas umas das outras.

Segundo Edite, para chegar a ser promovida a telefonista de categoria A, era necessário “ser empolgada”. Para Marilene, a telefonista do interurbano “*tinha que ser safá*”, já que eram muitos os saberes encadeados: decorar os códigos, saber onde encontrá-los rapidamente no livro de DDD, memorizá-los, não perder tempo para executar a tarefa. Marilene comenta: atender, escrever e completar a ligação ou passar o bilhete, esta é a rotina exigida à telefonista do interurbano no final de 1970. Atividades todas que devem ser desempenhadas com rapidez, agilidade e conhecimento, já que as telefonistas estão submetidas ao controle constante por parte da monitora, da encarregada e do chefe. Também emerge a necessidade de controlar as emoções para alcançar a boa rotina de trabalho. Tudo leva a desmistificar a aparente simplicidade, de senso comum, que a voz é a única qualidade reconhecida como válida para exercer essa ocupação. Apesar desses constrangimentos, o ambiente de trabalho, sobretudo na turma das telefonistas noturnas, proporciona um clima de companheirismo e amizade que perduram fora do horário de trabalho. Essas ligações entre colegas (da turma de noite) ainda hoje estimulam vínculos de solidariedade

A jornada de trabalho das telefonistas

Ainda nos anos 1990, determinadas ocupações na área de telefonia eram designadas predominantemente às mulheres. As trabalhadoras denominam o setor de tráfego “**o clube da Luluzinha**”. Até os ambientes de serviços como, por exemplo, a lanchonete e a sala de descanso diurno não eram compartilhados por homens e mulheres.

Com detalhes, as trabalhadoras da área de tráfego apontam as diferentes qualificações: de ***mensageira***, que pula de telefonista a outra para recuperar as fichas; de ***telefonista***, de ***monitora***, que ensina às recém contratadas; de ***supervisora*** de um pequeno grupo; de ***chefe***; enfim, a ***chefia das chefias***, ocupada por homens.¹⁴⁰ Marilene detalha com muita exatidão as variadas combinações do horário de trabalho e os arranjos necessários para cumprir o horário noturno. Isto é, tanto na

140 Registramos que na revista Sino Azul de julho de 1929 há o artigo Telefonistas-Chefes e Encarregadas - Organização funcional das Telefonistas / Concepções acerca da profissão.

CTB (desde 1929)¹⁴¹, quanto ainda na TELERJ, há um dormitório disponível para as telefonistas, e até um dormitório específico para as supervisoras.¹⁴²

São variados os depoimentos que especificam quando e como as telefonistas tinham acesso ao dormitório. Perto da Central do Brasil, a área era classificada como perigosa (pelos roubos e a prostituição de rua), leva a empresa a adotar algumas medidas para prevenir esses inconvenientes. São citados, de forma não regular, a presença de vigilantes na porta de entrada / saída; a introdução de um transporte para as trabalhadoras; oferecimento de um lugar – o dormitório - para o descanso durante os intervalos para quem acabava de sair do horário noturno.

Intervir suprimindo esses impasses com a disponibilização de um dormitório para os turnos pré ou pós-noturno sugere várias reflexões. O dormitório era um espaço construído não só para “proteger” as telefonistas, já que responde também aos interesses da empresa. Por um lado, evidencia quão baixo era o salário nesse emprego feminino, que incentivava muitas trabalhadoras a aproveitar a instalação para manter outros empregos, lado a lado do emprego de telefonista. O salário da moça telefonista estava em um patamar de remuneração complementar, típico para quem “ajudava a família”. Em outros países, por exemplo, nos Estados Unidos, havia nos serviços telefônicos públicos e privados trabalhadores de ambos os sexos, embora as mulheres tivessem atribuições, remunerações e direitos diferenciados.¹⁴³

Edite: - *Eu pegaria o horário de meia noite às cinco e meia da manhã, mas isso aí era uma vez ou outra. Aí depois o meu garotinho foi crescendo e eu com dificuldade de arranjar empregada doméstica... e tudo né? Empregada não, porque a gente que é pobre não tem. Aí passei a trabalhar diariamente das 18h a 0h da noite. Porque aí eu dormia um pouco na Companhia, levantava às cinco horas, ia para casa, levava ele para o colégio, cuidava de tudo e pegava. Este era mesmo o dormitório (olhando a fotografia por nós apresentada).*

141 Na revista Sino Azul, de agosto de 1929, há uma notícia que atesta a existência do dormitório: Novas acomodações da estação Norte – Rio de Janeiro.

142 Esta informação é descrita pelas telefonistas da TELERJ, ao longo da pesquisa realizada por Diana ANTONAZ. “Não se tratava de alojamentos para abrigar as telefonistas, visto que todas tinham as suas casas, mas de um espaço destinado, principalmente, àquelas que trabalhavam nos horários noturnos, embora algumas conseguissem, sempre, trocar os horários e “morassem” efetivamente na empresa (especialmente as que estudavam ou mantinham dois empregos). As instalações “domésticas” ficavam no primeiro andar, separadas das salas de operação (que se localizavam no segundo e terceiro), embora, no passado, já houvessem se situado no terceiro andar. Havia dois dormitórios, um destinado às telefonistas e outro à supervisão, que também dispunha de sua própria sala de descanso.” (2001: 311).

143 Na Itália, assim como em várias cidades europeias (Paris, Londres, Berlim), no fim do século XIX, os homens telefonistas foram substituídos pelas mulheres. As denúncias sobre os reduzidos salários (a metade do salário na indústria) e a obrigação de não casamento fazem com que, desde 1877, a questão do trabalho das telefonistas emergja como debate no parlamento Italiano. Lembramos o pronunciamento do socialista *Filippo Turati* no congresso nacional italiano de 1909. Laura Savelli (2003 e 2009) e Giuseppina Accardo (2012).

Marilene: - *E a gente, o pessoal que trabalhava de noite, também era interessante, também era como uma confraria (...). Eu trabalhava à noite, nessa época, na TELERJ. No período em que trabalhava em dois empregos, só ia para casa nos finais de semana. E aí eu trabalhei também em uma fábrica de bolsa. Era assim: eu trabalhava nessa fábrica e pegava a uma hora e saía às dezenove, aí ia para TELERJ, tinha uns sofás bonitinhos, sabe? Mas a gente não podia deitar, tinha fiscal, você só podia ficar sentadinha. (...) Quando Nelson Souto Jorge foi presidente (entre 1979 e 1984), ele fez uma obra no espaço, então fez umas salas, divisórias e ampliou o dormitório. Quando eu entrei, o dormitório já era com beliches e eram 74, acho que 74 camas, se eu não me engano. Você tinha que ter autorização, por exemplo, o pessoal que trabalhava à noite, algumas tinham que justificar, não era assim... se eu chegasse e resolvesse, não podia. E, depois, o senhor Jorge ampliou e chegou a ter mais de 150 camas.*

Anésia, como enfermeira do trabalho na Embratel, confirma a existência do dormitório, sublinhando que o seu uso era bem-vindo como suporte para as telefonistas internacionais que completado o horário noturno, não conseguiam chegar às suas residências, quando estas eram distantes do centro da cidade, onde se localizava a empresa de telefonia.

Havia o dormitório de lá, para as meninas que, por exemplo, moravam em Campo Grande. Naquela época não tinha tanto assalto como tem hoje, mas elas já ficavam receosas, porque a telefonia internacional era um desfile. Só tinha moças bonitas.

Heloísa Helena, nas três décadas (31 anos de serviço) em que trabalhou como telefonista, percorreu quase todos os turnos e permaneceu por um longo tempo no horário noturno, com saída à meia-noite. Por esse motivo, utilizou diversas vezes o dormitório da empresa. Lembra que quem ficava no horário noturno (de meia-noite às 05h15) recebia o adicional noturno. Após sua separação, passou a trabalhar no turno da madrugada, o que garantia um salário um pouco maior, com o acréscimo do adicional noturno. Durante um período de sua vida, logo após a separação, chega a dividir o seu tempo em três empregos: na TELERJ, na Coimbra S/A e na Cantareira,

sempre como telefonista. Ela utiliza o acesso gratuito ao dormitório para combinar essa extensa jornada de trabalho.

H.H.: - Trabalhei muito de seis a meia-noite (...) porque a gente ganhava mais o adicional noturno. Depois que eu me separei, aí (...) tinha um filho para criar, né, tinha que ganhar mais. Saindo meia-noite, dormia lá. Dormia na TELERJ. Lá tinha um dormitório. Não dava para voltar para casa.

Entrevistadora: - O dormitório era este daqui? [mostra foto] Ou parecido com este?

H.H.: - É. Mas tinha em cima também. Aquelas... Beliches. Era assim. Isso mesmo. No dia seguinte levantava, acordava cedo, né? Levantava, escovava o dente, tomava o café da manhã e ia embora para casa. E aí voltava novamente.

Maria Neide de Gonçalves Mesquita, que assumiu várias posições (de mensageira a telefonista) antes de ingressar na inspetoria na CTB e TELERJ, lembra que, no período no qual trabalhava e estudava, chegou a utilizar o dormitório, ambiente onde as amizades entre as colegas se estreitavam muito.

- Tinha o dormitório pra mais, eu calculo, para 50 camas. Era muito grande o dormitório (...) as camas eram importadas, eram canadenses, as xícaras, tudo muito limpo. Aquele dormitório era assim: não era qualquer pessoa que... se você saísse dez e meia da noite, você não podia dormir não, existia toda uma relação das pessoas que estavam trabalhando. Um exemplo, de 18h à cinco e meia da manhã, então iam dormir. Eu tinha um horário: o dia todo para estudar, fazer tudo, e às 24h é aquele negócio - de telefonista noturna (...). Era uma opção sua, porque as pessoas moravam muito longe, pegavam trem. Eu tinha o hábito de ler muito, então, na época, eu me lembro que eu lia um livro... Eu tinha que fazer um trabalho... era da faculdade. Aí a responsável pelo dormitório chegava pra mim e falava assim: ' - Desliga esta luz!' Não podia ficar com a luzinha acesa porque atrapalhava outras pessoas (...). E éramos muito amigas, naquela turma da noite, era muito legal isso, essa interação.

Nélia dos Santos Câmara nos indica a dupla valência do dormitório, pelo lado das trabalhadoras, era graças a este que podiam alterar seus horários e turnos para que

pudessem permanecer no centro da cidade e cumprir outros compromissos (às vezes outros empregos). Por outro lado, a empresa justificava a disponibilidade do dormitório para “proteger as moças trabalhadoras” que saíam do turno de onze e meia da noite. Na lembrança de Nélia, o dormitório foi desativado quando a jornada de trabalho passou para as seis horas de trabalho.

- A escala (de horário) era o mês todo, você já sabia o que ia fazer, quando chegava na empresa, o mês inteiro. Já tinha escala , já tinha tudo, quando chegava estava o número da gente, tudo por número, né? Todas as telefonistas tinham um número. Então, quando está na escala a gente já sabia o que ia fazer, determinada posição, assim. Você vai trabalhar em um horário de meia-noite às cinco da manhã ou de 18h a meia noite. Você tem reservada uma cama com um número, porque era tudo numerado. O número naquela cama só você que deita ali, se outra pessoa deitasse, precisasse de uma folga, tudo, eles trocavam a roupa, trocavam tudo. Oito horas, dormia. Às vezes, a gente já ficava lá e almoçava, já comia e ia começar uma jornada mais cedo. Porque a gente trocava muito, tinha permuta, né? O que a gente falava: permuta. (...) Às vezes, tinha outra coisa pra fazer, aí trocava com uma colega o horário. Por exemplo: se tivesse que entrar às 11 horas da manhã já podia. Dormia na empresa, tomava café, ficava lá e já ficava pra outra jornada. Podia fazer isso. (...) Era a empresa que dizia: ‘tem dormitório, a gente quer proteger pra vocês não saírem na rua, sair de madrugada, assim... tem dormitório’.

Essas lembranças nítidas deixam claro quanto a vida privada e vida pública não se conciliam harmoniosamente. A jornada de trabalho, sobretudo quando é realizada pelas mulheres em horário noturno, pode se alastrar invadindo o valor e os tempos úteis para desempenhar as responsabilidades da vida privada familiar – ocupando os horários de repouso e convivência com as pessoas no seio da família.¹⁴⁴

144 O artigo 379 da CLT (revogado pela lei 7855/89) impunha a regra geral de vedação do trabalho noturno para as mulheres (mas elencava várias exceções). Desde a constituição de 1988, o trabalho noturno da mulher é permitido em qualquer local, devendo-se observar as determinações do art. 73 da CLT quanto ao adicional noturno de 20% sobre a hora diurna.

Articulando vida profissional e vida familiar

Para as telefonistas, mais que para as outras profissões nas telecomunicações, a jornada de trabalho é marcada por um ritmo intenso, de longa duração e com turnos prefixados periodicamente. Os horários entremeados pelas pausas e os diversos turnos (regime de plantão e escala de revezamento) faziam com que o descanso semanal fosse apenas no sábado. No domingo, muitas retornavam ao trabalho na CTB, já que havia um adicional na remuneração. Pelos baixos salários, várias telefonistas compunham uma jornada ainda mais extensa, emendando vários empregos antes ou depois daquele na CTB ou na TELERJ. Há quem chegasse a ter três vínculos empregatícios numa única jornada.

Tendo esse cotidiano, a vida familiar e os compromissos domésticos eram deixados para os fins de semana ou realizados pela estreita colaboração das mães e de outros familiares que por ventura morassem perto ou até convivessem no mesmo núcleo familiar. Quando não se conseguia contar com a ajuda deles, a colaboração se estendia para a rede de solidariedade entre pequenos grupos de colegas de trabalho, sobretudo com quem compartilhava o mesmo horário (o noturno).

Assim, exercitar a ocupação de telefonista até meados dos anos 1990 pressupunha aceitar uma profunda intromissão do emprego nos relacionamentos familiares. Quando finalmente o direito à creche foi alcançado, a educação dos filhos recebe um importante suporte que alivia esta responsabilidade. Por exemplo, **Nazira Damian**, ao se casar, abandona os estudos para trabalhar. Sua relação com a maternidade é também apresentada com muitas dimensões de insatisfações. Após uma gravidez interrompida, que a colocou em risco de vida, não pôde mais ter filhos. Ela, então, adota uma criança. Para poder permanecer no emprego e cumprir com os afazeres domésticos, recebe o apoio de uma vizinha, irmã de criação. Essa transferência dos cuidados maternos é necessária enquanto ela se ocupa em assistir e cuidar de sua mãe até sua morte. **Edite Moreira da Silva**, pela situação familiar, busca uma complementação do orçamento doméstico, preferindo trabalhar aos domingos à alternativa de ter dois empregos, como muitas colegas fazem. Para **Heloísa Helena Correia Mattos**, a jornada de trabalho se soma às exigências de cuidado com os familiares idosos. Assim, seus compromissos familiares (o marido e uma criança) são delegados à sogra. Esse conjunto de compromissos lhe impossibilita preparar-se para outra ocupação. **Marilene Soares Esteves** aponta o quão complexo é imaginar a conciliação dos compromissos entre trabalho e família. Para Marilene, o trabalho noturno é conveniente a fim de “harmonizar” as relações com a família, além de facilitar a busca por outros empregos logo após o turno de telefonista. Ela permanece como trabalhadora no turno da noite por dez anos.

Das práticas silenciosas às práticas combativas **A militância sindical das trabalhadoras¹⁴⁵**

A relação entre mulheres e sindicalismo é antiga, se lembramos que as trabalhadoras das indústrias têxteis, no Brasil e em outros países, contribuíram para o avanço das lutas gerais do operariado no início do século XX. A historiadora V. Pena (1984) ressalta como o movimento operário, organizado pela corrente anarquista e socialista, estava influenciado, com relação à problemática do trabalho feminino, por uma ideologia patriarcal, não conseguindo incorporar como bandeira de luta o questionamento da discriminação feminina. Por essa dificuldade, a autora aponta que a Primeira República marca o período das *lutas ilusórias*, no que diz respeito às lutas das trabalhadoras.¹⁴⁶

Todavia, a história recente de mobilização da categoria de trabalhadores nas telecomunicações não pode ser observada por este ângulo. As especificidades entre ontem e hoje são significativas, sobretudo se consideramos a história da formação do sindicato dos trabalhadores das telecomunicações carioca. Esse sindicato é fundado com a carta sindical de 1940, quando se modifica o nome da Associação Profissional dos Trabalhadores em Empresas Telefônicas. Nesse sindicato, confluem, as iniciativas do Centro dos Operários e Empregados da LIGTH e companhias associadas e o preexistente Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Carris Urbanos (1926). Nesse contexto, desponta já uma militante mulher, **Ângela da Costa Leite**, telefonista (desde 1921), torna-se militante ativa do Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Carris Urbanos e será atuante ao longo de sua rica trajetória de vida. Foi parte da Junta para organizar o sindicato e se candidatou sem sucesso, em duas oportunidades, nas primeiras diretorias em 1941 e logo em seguida em 1944.¹⁴⁷

Em vários depoimentos das trabalhadoras aposentadas, o legado de **Ângela da Costa Leite** é presente como uma



Figura 14. Ângela da Costa Leite. Fonte: “Sinttel/RJ 1985-2009: uma fotobiografia de 25 anos de ação”, Ed. Sinttel-Rio.

145 Recuperamos aqui algumas reflexões que tem guiado o nosso percurso de pesquisadora: P. Cappellin 1989.

146 Essa especificidade histórica foi recuperada para demarcar as novidades do movimento operário e as renovações do movimento sindical. Assim, querendo marcar as diferenças, em 1987 E. LOBO enfatiza o saldo “visível” da articulação entre mulheres e sindicatos operários no Estado de São Paulo (LOBO, 1987).

147 Sua primeira derrota foi marcada pela vitória da chapa patronal encabeçada por José O. LAND. Fonte: Maria Claudia PEREIRA DA SILVA, (1999:15)

referência, símbolo do orgulho político das trabalhadoras da categoria. Ainda hoje, estimula o reconhecimento da presença feminina no movimento sindical.

Como a presença das mulheres influi no movimento e na estrutura sindical? Resumidamente, a participação política das mulheres amplia o leque e as formas de como se realiza a ação sindical. Por um lado, o incentivo à aproximação das trabalhadoras ao sindicato é fruto frequentemente de uma socialização que se molda paulatinamente na vida das pessoas, estimulada pela cultura política das famílias e pela trajetória e militância em diferentes ambientes de convívio social: os grupos de mulheres, o movimento estudantil, os movimentos e grupos religiosos, a filiação aos partidos políticos, etc. Por outro lado, a aceitação das mulheres nos quadros de direção e/ou coordenação significa um processo de reformulação da clássica visão hierarquizada das lutas ainda em vigor nos anos 1970, quando havia uma separação acentuada entre os conflitos nas relações de trabalho e as demandas sociais ligadas às condições da reprodução familiar.

Essas dimensões, ressaltadas pela entrada das mulheres no ambiente social, podem ser identificadas e analisadas quando nos detemos nos detalhes oferecidos pelas nossas interlocutoras.

Nos depoimentos das 11 trabalhadoras, há referências específicas sobre as motivações e os anseios de aproximar-se ao sindicato, o interesse em frequentar seus espaços, o interesse em depositar suas solicitações e de vivenciar a militância. Podemos, assim, ter uma visão das formas como se cruzam a história do movimento sindical de telecomunicações do Rio de Janeiro e as trajetórias das mulheres. Ao fazer isso proporcionaremos uma reflexão mais voltada a registrar a inclusão - em vez de insistirmos nos aspectos de exclusão - quebrando o sentido do tradicional afastamento da relação mulheres - sindicato e a tradicional visão paternalista de suas estruturas.¹⁴⁸

Numerosas trabalhadoras iniciaram sua militância sindical no início dos anos 1960: a formatação das CIPAS¹⁴⁹, as greves e movimento político pós-1968.

Para algumas delas a vontade de militar tinha como foco “a luta pela liberdade”. Elas têm clara noção do quanto as mulheres podiam atenuar a violência policial/militar nas manifestações: -“Eles com um escudo na frente, mas eu não tinha arma”. A militância para outras parecia ser um desdobramento natural da luta no movimento estudantil. Por exemplo, para **Nélia** a entrada no sindicato foi após 1961, seguindo o exemplo de garra e força do pai, que era militante do PC do B. **Sueli** teve como legado

148 Diferentemente de outros nossos textos, não será tratada a experiência da inserção feminina nas diretorias neste sindicato. Fonte: Paola Cappellin (1989)

149 Essa instituição voltada para a segurança e prevenção dos trabalhadores nasce em 1944, com a Lei Nº 3.724 definindo que empresas com mais de 100 trabalhadores tinham o dever de organizar comissões de empregados, com o propósito de estimular o interesse para a segurança por meio de sugestões, orientações, palestras, concursos e prêmios. Em 1960, a Portaria Nº 155 regulamenta o uso dos Equipamentos de Proteção Individual - EPIs. Em 1968, a Portaria Nº 32 define a organização das CIPAs nas empresas.

a intensa participação de familiares. Sua sindicalização ocorre em 1971/1972, aos 19 anos, por influência do seu tio militante sindical. Para todas elas a efervescência sindical se manifesta nos anos 1980/1983, quando há, seguindo o percurso nacional do movimento sindical brasileiro, o nascimento das oposições sindicais e a formação do “novo sindicalismo”. Norma aponta também que esta militância na época não era simples, já que as empresas controlavam e perseguiam o movimento. Entre elas, há quem relate o quanto a participação era dificultada pelos contínuos controles da gerência da empresa, que chegava a ameaçar a demissão dos ativistas. Alguns detalhes e eventos são enumerados com frequência pelas trabalhadoras em seus depoimentos, demonstrando quão precárias eram as condições de trabalho em seus primeiros anos de atividade profissional (1956 – 1982). Nesse contexto, as lembranças são nítidas e expressam os longos percursos antes de chegar aos resultados hoje alcançados.

Algumas alterações tecnológicas, por exemplo, são citadas com muitos detalhes – o *miguelão*. Ocorriam problemas de voltagem ou cruzamento com outras linhas, o que dificultava a ligação, sendo um problema que, ao ser constatado, era solucionado com os instaladores na rede externa. A mesa das telefonistas usava o equipamento do início do século XX, mas apenas com as “pegas”, para captar a ligação e o fone moderno vulgarmente chamado de “*miguelão*”, devido ao nome da firma que os produzia no Brasil.

A substituição do miguelão é lembrada como uma luta importante. Também a enfermeira do trabalho Anésia recorda os acidentes de trabalho causados pelo uso do miguelão na Embratel, onde havia o setor de telefonia internacional. São citadas pelas trabalhadoras algumas de suas lutas em seus locais de trabalho, muitas vezes isoladas do convívio com o conjunto da categoria:¹⁵⁰



Figura 15. Telefonistas na mesa de operações utilizando o miguelão, 1959
Fonte: http://fundacaotelefonica.org.br/_docs/TEL_vol.3_RGB_Final.pdf

¹⁵⁰ Os limites históricos desse resgate são vinculados aos percursos pelas vivências pessoais das mulheres entrevistadas. Isto é, iniciamos o contato com as organizações sindicais a partir de 1956.

• Em abril de 1960, as mulheres alcançam a primeira grande conquista da categoria: a jornada de seis horas para as telefonistas.¹⁵¹ Em dissídio coletivo¹⁵², suscitado pelo Sindicato dos Trabalhadores em Empresas Telefônicas do Rio de Janeiro, o Tribunal Superior do Trabalho decidiu mandar aplicar às telefonistas e telefonistas-encarregadas o disposto no Artigo 227 da Consolidação das Leis do Trabalho. O mencionado acordo passou a vigorar em 1961, determinando um aumento de 33.3% no salário-hora daquelas servidoras, que passaram, ainda, a ter direito a 50% de acréscimo na remuneração correspondente ao excedente de seis horas diárias, acréscimo este que era, antes, de 25% apenas. Isso levou à necessidade de ampliação do quadro de telefonistas, tendo em vista a necessidade de se reajustar a mão de obra dentro de um horário mais curto, na razão de mais 30% de empregadas, aproximadamente, em relação ao pessoal existente em 31 de dezembro de 1960.

• A desativação do dormitório no Rio de Janeiro, quando as empresas resolvem implementar o transporte para as trabalhadoras dos horários noturnos graças ao atendimento das solicitações das empregadas em outro estado.¹⁵³

• A creche foi também uma reivindicação mencionada por muitas já que, após a maternidade, as mulheres tinham que recompor o cotidiano e os turnos de trabalho. Apesar de este serviço ser uma exigência generalizada, tudo indica que as empresas demoraram a acolher essa solicitação e incluí-la como item da negociação.

Marilene cita com detalhes o reconhecimento de trabalho penoso pela atividade de telefonista, que por isso contava com aposentadoria especial.

Finalmente, entre as reivindicações importantes para as trabalhadoras é citada a folga semanal de fim de semana. O fim da década 1980 marca a maior adesão das mulheres ao movimento sindical, logo após a formação da oposição à tradicional diretoria sindical. A greve de 1987 – a primeira grande greve da categoria após a ditadura - tem, como consequência, um número expressivo de demissões, inclusive no setor de tráfego – um dos mais mobilizados. Esse é um evento que marca os relatos. Assim lembram Marilene e Sueli:

“- Por fim, no final da década de 80 é que começa a gente a fazer esse movimento interno que é quando surge eu, Edna e algumas; da Nélia prá cá e começa. Aí as pessoas já começam a se aproximar da janela pra ver o Trovão Azul (carro de som do sindicato) lá fora.” “Em 1984, com o Sr. Santana, o Luis Antônio e todo mundo, já tava na chapa, começou uma era sindical, para mim, de verdade.”

151 Fonte: <http://www.sinttelrio.org.br/Noticia.aspx?id=1207>

152 Os dissídios coletivos são ações propostas à Justiça do Trabalho por pessoas jurídicas (Sindicatos, Federações ou Confederações de trabalhadores ou de empregadores) para solucionar questões que não puderam ser solucionadas pela negociação direta entre trabalhadores e empregadores.

153 Em 1969, faz-se menção na contracapa da edição nº4 da revista empresarial Sino Azul ao dormitório disponível para as telefonistas noturnas, além do sistema de refeições pago oferecido no restaurante da empresa.

Nos anos finais da década de 1990, toda a ação sindical dos telefônicos se dá em três frentes:

- a) O achatamento dos salários;
- b) Os trabalhadores se depararam com um profundo e radical processo de reestruturação produtiva, pelas inovações tecnológicas vivenciadas pelo setor, iniciadas no período em que as empresas ainda eram estatais;
- c) Finalmente, a pressão das políticas de privatização levou à desestruturação e fragmentação da categoria, à demissão de uma grande massa de trabalhadores, até então estáveis, à terceirização de serviços e à precarização das condições de emprego.¹⁵⁴ Com o advento do governo Fernando Henrique Cardoso, a privatização começou a ser engendrada. O acesso às informações foi dificultado, os órgãos colegiados, desestruturados, e houve a implementação de Planos de Desligamento Incentivados. Nesse contexto, muitas das trabalhadoras entrevistadas se aposentam.

Conclusões:

“Mobilizar a memória para tentar compreender o presente”¹⁵⁵

O que acabamos de sugerir como percurso de leitura do conjunto dos depoimentos aponta que a hodierna presença das mulheres no mercado de trabalho nas empresas de telecomunicações dialoga com uma longa trajetória que mobiliza diferentes fontes de memória.

Inicialmente, a história do trabalho nas telecomunicações nos ajuda a ressaltar o quanto neste mercado as mulheres foram encorajadas pelas estratégias empresariais a se prepararem e buscarem fora do típico setor industrial, as fontes de emprego. Elas se tornam mão de obra especializada, inauguram âmbitos de emprego não operário. Essa estratégia não falha tampouco em nível internacional, alocando-as em espaços restritos, que inaugura uma componente feminina no mercado de trabalho, configurando uma demanda, quase exclusiva, para as telefonistas, assim como o foi para as datilógrafas e as professoras de primeiro grau. O ganho ocupacional nos serviços, isto é, em empregos não operários (escritórios, repartições públicas, administração, comércio, comunicação), é decisivo para alargar as possibilidades de fontes de rendimentos extradomésticos para as mulheres. A grande presença das mulheres em empresas de telecomunicações, apontadas nas fontes censitárias de 1920, é significativa porque desenha uma linha de diferenciação com o tradicional espaço operário, o espaço de colarinho azul. É demarcada também uma linha de

¹⁵⁴ A ameaça de desemprego se ativou no decorrer do governo Collor de Mello, quando se decretou o enxugamento das empresas estatais, com o objetivo de “prepará-las” para a privatização. Entre 1990 e 1991, 2.874 trabalhadores da TELERJ foram demitidos, sem que nenhuma das trabalhadoras entrevistadas fosse afetada.

¹⁵⁵ Robert CASTEL, 1998.

distinção com as especificações das ocupações masculinas no setor de escritórios, os de *colarinho branco*.

Algumas destas ocupações, por concentrar as mulheres, acabam sendo referidas como de *colarinho rosa*: operadoras de telefone, professoras de escola primária, enfermeiras, secretárias, cabeleireiras, vendedoras, trabalhadoras domésticas entre outras. Esses lugares que nascem já marcadamente ocupados pelas mulheres são, assim, espaços sexualmente segregados. Um sinal desta memória é registrado desde 1920, pelas estatísticas nacionais, via censo demográfico, onde é anotada a divisão sexual do trabalho.

Sucessivamente, podemos enfatizar que a inovação tecnológica implementada pelas empresas de telecomunicações, acompanhando a globalização, viabiliza-se graças ao trabalho das mulheres, de sua contribuição cotidiana nos locais de trabalho. O registro dessa memória é a imprensa empresarial, que ainda hoje guarda um rico arquivo fotográfico e jornalístico. Podemos encontrar os primeiros sinais dessa contribuição já na memória da constituição da empresa carioca, Companhia Telefônica Brasileira (CTB) de capital canadense. No início do século XX, a direção molda, em seu discurso aos funcionários, a identidade da trabalhadora telefonista.

Finalmente, dirigimos nossa atenção aos depoimentos de 11 trabalhadoras que entram no mercado de trabalho nas telecomunicações em posições diversas, entre 1956 e 1996, em empresas cariocas. Algumas são logo contratadas em espaços tipicamente masculinos; outras conseguem participar, cooperando com os homens; e, por fim, há um grupo que se insere e permanece em lugares de evidente segregação ocupacional feminina. Essas três modalidades convivem e não se excluem. Essas desenham trajetórias que de modo intenso e exclusivo sinalizam a quebra do senso comum: o mercado de trabalho nas telecomunicações é homogêneo e, ao privilegiar o manuseio de tecnologia, é prerrogativa de saberes masculinos. A coexistência de diferentes espaços, desde o convívio até a segregação, constrói diferenciadas mudanças, muitas delas permanecem registradas nas lembranças das trabalhadoras. Mais uma vez, a memória reconstrói experiências que, desde 1956, desenham os destinos de muitas mulheres que se engajando profissionalmente, atingem aprimorar sua qualificação e valorizar sua participação profissional no mercado de trabalho.

Os investimentos nas telecomunicações parecem demarcar os desafios de futuro desse setor. A entrada pelo caminho da globalização faz com que o ambiente empresarial transite por contínuas reestruturações, impondo o abandono de tradições traçadas de um passado longínquo. De exclusiva presença de empresas estrangeiras, se afirmam as empresas estatais, e desde 1995 prepara-se um novo caminho à privatização. No Brasil, as telecomunicações são o emblema deste contínuo remodelar das estratégias empresariais. Tudo isso ajuda a estimular a pergunta: quais novas atitudes estas estratégias fomentam no mercado de trabalho? Quais inovações e novos campos se abrem para as mulheres trabalhadoras?

O testemunho das trabalhadoras enriquece a memória das transformações

desse mercado de trabalho interno das empresas até 1996. Esse registra alguns espaços ocupacionais abertos às mulheres e outros que lhes são fechados. O grande esforço em construir o perfil ocupacional proporciona também a configuração da identidade social da telefonista, figura central das novas oportunidades de emprego. Isso seguiu ocorrendo desde a fundação da empresa canadense, com algumas tímidas alterações na nacionalização da CTB (1956) e o nascedouro da gestão militar da estatal brasileira, a Embratel. Algumas mudanças surgem e estas são relatadas pelas trabalhadoras que conseguem aprimorar seus conhecimentos graças à obtenção do diploma universitário.

Existiram, dessa forma, resistências à admissão de mulheres em carreiras técnicas e em posições de chefia nesse setor econômico. A atual decisão por parte das empresas de telecomunicações brasileiras de contratar enfaticamente mulheres/operadoras parece ainda responder a imperativos sociais, econômicos e financeiros. Tudo indica que há uma constante: evitar introduzir o “delicado problema da promiscuidade” sexual nos locais de trabalho, como se a cooperação entre homens e mulheres fosse uma transgressão da lei de especialização tecnológica dos homens. Tudo isso facilita a perpetuação do ideário de que o ambiente e a organização de trabalho repousam na docilidade e na moralidade dos espaços de trabalho onde elas podem estar.¹⁵⁶

A constituição de competências ocupacionais para as mulheres, no setor do tráfego - atendimento, resposta e acompanhamento dos assinantes - pareceu solicitar algumas atitudes, modos de ser, capacidades, que não seriam necessariamente parte de sua qualificação, mas atribuídas como suas “qualificações naturais”. Há, assim, uma associação entre qualidades atribuídas ao sexo feminino e as exigências de qualificação: a capacidade de compreender e o modo de comunicar; utilizar a qualidade maternal de dedicação; a habilidade de utilizar a qualidade de disponibilidade, de fidelidade, a pacificidade; ajudar os homens na organização, para gerir as informações; a aptidão de aceitar situações de subordinação, de rotinas típicas das práticas administrativas: seguir observando as numerosas regras burocráticas de comportamento.¹⁵⁷

Mobilizar a memória entre 1956 – 1996 nos incentiva a perceber a heterogeneidade dos depoimentos. Tudo parece evidenciar que se está remodelando a antiga formatação de guetos de *colarinho rosa*,¹⁵⁸ metáfora construída para a emergente situação no início do século XX, quando são introduzidas atividades econômicas relativas aos serviços (transporte, comunicações, atividades de profissionais liberais, administração pública). Pela atual variação entre as carreiras, fica claro que devemos manter ativas duas diretrizes de interpretação.

156 Fonte : Cf. P. PEZERAT (1984 : 52).

157 Fonte:Cf. J. LAUFER, 1984, p.66.

158 Registramos, graças a Diana ANTONAZ (2001), que, entre 1993 – 1994, quando há o ingresso de cerca de 400 telefonistas jovens, são admitidos homens pela primeira vez na história do setor.

Por um lado, a inserção é a chave de leitura para pensar que a entrada das mulheres no mercado de trabalho nas telecomunicações representou e continua representando, oportunidades que substituem os clássicos destinos profissionais: de operárias, de empregadas domésticas, de dona de casa. Por outro lado, o desenvolvimento do campo profissional das telecomunicações vai se estendendo, se impondo paulatinamente frente às tradicionais atividades de *colarinho rosa*, por dinâmicas não totalmente impostas, mas modeladas por atrativos: aceitação, respeitabilidade e proteção. Parece que há um enriquecimento na circulação de valores culturais nas dinâmicas entre empregadores e empregadas decorrente da maior disponibilidade de mulheres com crescente qualificação e instrução universitária; pelo aumento das oportunidades de empregos não operários e pelas necessidades de novas competências nos locais de trabalho.

Perpassa nas entrevistas a contínua renovação do ethos do trabalho, a forte identidade coletiva entre quem compartilha aspirações e sonhos; a exigência de vivenciar contínuos e contrapostos compromissos domésticos e familiares intercalados com o cotidiano de trabalho. Até os espaços de convivência mais inusitados, o dormitório na empresa - que substitui o repouso no interior das paredes domésticas - demonstram ambíguas conotações e contraditórios significados: de refúgio e de proteção, mas também de moralidade paternalista e de interesses econômicos.

Não podemos deixar de lembrar que aceder ao dormitório facilitou uma combinação de horários¹⁵⁹ que possibilitava retornar para a casa e poder acompanhar os filhos na escola. Mas há outra leitura que deve ser considerada, em paralelo. Para várias telefonistas, aceder ao dormitório possibilitou trabalhar na CTB até a noite, dormir na empresa, para estar na manhã seguinte já na cidade, disponível para outro emprego. Esse exemplo denota quão baixo era o salário das telefonistas e, provavelmente, ajuda a explicar a ausência de homens e a pouca atração que esta ocupação suscitava para eles.

Finalmente, a memória das trabalhadoras consente detalhar e reavivar a caracterização das ocupações femininas no setor das telecomunicações. Os relatos mencionam até referências mais políticas, ligadas à mobilização e às lutas encaminhadas pelas mulheres ao sindicato carioca, SINTTEL, com o fim de ajustar as formas de subordinação e melhorar as condições de trabalho. Estamos lidando com depoimentos que retomam o período que hoje pode ser considerado precursor, que prepara os atos da mobilização do novo sindicalismo, que enfim enfrentarão a conjuntura das privatizações, iniciadas no fim dos anos 1990. Por isso, estamos lidando com um mundo do trabalho ainda não sacudido pelas pautas que se difundem no fim do século XX: a igualdade de salários; as ações afirmativas; o acesso à universidade via cotas; as creches e auxílio creche; a igualdade de tratamento; a igualdade de oportunidades na vida, no trabalho e no sindicato. Esses

159 Algumas entrevistas recordam esta combinação de horários: de 18h até 23h; dormir na empresa e, finalmente, voltar para casa de manhã, quando o trânsito e o trem são mais confortáveis e sem perigo.

são todos os slogans que se acumulam (desde 1995) graças à atuação das Secretarias de Mulheres, dos Departamentos ou das Diretorias de Mulheres – argumentando as pautas das demandas encaminhadas pelas trabalhadoras à estrutura sindical, sobretudo na área de influência da Central Única dos Trabalhadores.¹⁶⁰ O relato das atuais aposentadas permite traçar a linha dessas primeiras solicitações, frutos das percepções e declarações de insatisfações: a longa jornada (ainda de oito horas com intervalos de quatro horas), a ausência de serviços à infância; a ausência de auxílios e incentivos para alcançar a educação universitária.

Ter reconstruído um período longínquo dos atuais desafios por que passa a renovação tecnológica no setor das telecomunicações poderia parecer um esforço de simples curiosidade, uma busca estéril de nostalgia de tempos já superados. É claro que pelo lado das inovações tecnológicas e científicas proporcionadas pela internet, pelo computador, pelo uso das linhas móveis, a volta aos anos 1950 significa reavivar o passado dos serviços organizados pela Companhia Telefônica Brasileira. O contraste é, neste caso, muito claro: é sublinhar o quanto, em cinquenta anos, progrediram as conquistas de saberes aplicados, o quanto a tecnologia se democratizou. Mas esta democratização, já efetivada pelo lado dos usuários, não significa cancelar a tradicional divisão sexual do trabalho no interior das empresas de telecomunicações. Isto é, não tem havido a democratização no acesso ao emprego, não há respostas válidas às demandas das trabalhadoras que continuam solicitando mais igualitário tratamento e acesso universal à formação profissional. Após 50 anos, paradoxalmente, a segregação ocupacional faz-se ainda presente, já que as mulheres se concentram não mais nos antigos salões de tráfego telefônico, mas nas novas salas de televidas, nos call centers. Tudo indica que a democratização de oportunidades renova-se nas pautas das reivindicações das atuais gerações jovens de trabalhadoras. Por isso, no século XXI, as características das ocupações abertas às mulheres nas telecomunicações podem atrair à vida, ainda, a velha metáfora do *colarinho rosa*?

160 Fonte: P. Cappellin (2001)

BIBLIOGRAFIA

- Giuseppina ACCARDO, “La ‘questione femminile’ dall’Unità d’Italia a Giolitti in <http://www.url.it/donnestoria/testi/accardidonne/acssommario.htm> e <http://www.pertini.it/turati/bancadati/1909.html> consulta: junho 2012
- Diana ANTONAZ “A dor e o sentido da vida. Um estudo de caso: a “nova doença” das telefonistas do Rio de Janeiro (1980/1990) tese de doutorado PPGA/UFRJ, 2001
- Francisco CARBALLA, Um século de telecomunicações, Santos, 2008 Disponível em: <http://www.novomilenio.inf.br/santos/h0287g.htm> Acessado em março 2012. Acessado janeiro 2012.
- Paola CAPPELLIN “Silenciosas e combativas: as contribuições das mulheres na estrutura sindical no Nordeste 1976 /1985” in A. O. Costa e C. Bruschini (orgs.): *Rebeldia e submissão: estudos sobre condição feminina*. São Paulo, F. Carlos Chagas/Vértice, 1989, p. 255-300.
- Paola CAPPELLIN “Os movimentos de trabalhadoras e a sociedade brasileira” in M. del Priore (org) *História das Mulheres no Brasil*, editora Contexto, 3 edição, 2001. Páginas 640- 668
- P. CAPPELLIN e Marina CORTEZ, “Sino Azul: uma voz da empresa de telecomunicações” mimeo, SINTTEL 2011
- J. M. CARVALHO, *Os bestializados. O Rio de Janeiro e a República que não foi*, São Paulo : Companhia das Letras 1987
- Robert, CASTEL *A Metamofose da Questão Social*. Rio de Janeiro. Vozes 1998.
- M.A. DANTAS, *A Lógica do Capital Informação*, Rio de Janeiro: Contraponto, 1996.
- Jair FELICIO, “Avaliação da exposição ocupacional ao ruído em atividades que utilizam fone de ouvido” USP mestrado em engenharia 2008. www.teses.usp.br/.../Dissertacao_PMI_Ed_Rev_JAIR_FELICIO.pdf Similares Acessado em janeiro 2012
- IBGE, Censo Demográfico 1950: http://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/monografias/GEBIS%20-%20RJ/CD1950/CD_1950_I_Brasil.pdf
- IBGE, Censo Demográfico 1970: Fonte: http://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/monografias/GEBIS%20-%20RJ/CD1970/CD_1970_BR.pdf , consulta: janeiro 2012
- H. HIRATA e D. KERGOAT, *NOVAS CONFIGURAÇÕES DA DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO*, in *Cadernos de Pesquisa*, v. 37, n. 132, set./dez. 2007
- Jacqueline LAUFER « La femme cadre entre égalité et la difference. In *Revue Penélope*, Paris 1984 (p. 64)

- Cristiane Maria SALQUEIRO LOPES: Direito do trabalho da mulher: da proteção à promoção Cadernos Pagu n.26, janeiro-junho de 2006, pp.405-430. In <http://www.scielo.br/pdf/cpa/n26/30398.pdf> acessado em janeiro 2012
- MONASTÉRIO, L. e REIS, E. Mudanças na concentração espacial das ocupações nas atividades manufatureiras no Brasil – 1872-1920, IPEA, Rio de Janeiro, novembro de 2008. Disponível em http://www.ipea.gov.br/sites/000/2/publicacoes/tds/td_1361.pdf Acessado em dezembro 2011.
- M. V. J. Pena, Mulheres e Trabalhadoras, Paz e Terra, São Paulo 1981
- Maria Claudia PEREIRA DA SILVA, 1984 -2009 Uma fotobiografia de 25 anos de ação, 1999, página 15, SINTTEL/RJ.
- Pierrette PEZERAT, La place des femmes dans le P.P.T., petites recettes et salle de dames In Revue Penelope n. 38, Paris 1984, p. 52
- Laura SAVELLI, Vecchie e nuove professioni in E. Fasano Guarini, A. Galoppini, A. Peretti in Fuori dall’ombra: sguardi sulla storia delle donne. Provincia di Pisa (secoli XIX-XX) Edizioni Plus, 2003
- Laura SAVELLI, La femminilizzazione del servizio postale e telegrafico tra l’Unità d’Italia e la seconda guerra mondiale, ARCHIVIO PER LA STORIA POSTALE. COMUNICAZIONI E SOCIETÀ,vol. volume XI,pp 5,tot.pag 46, 2009
- V.A. UEDE, A implantação do telefone: o caso da companhia telefônica e o melhoramento e resistência Pelotas/Brasil Scripta Nova - Revista Electrónica de Geografía y Ciencias Sociales. Universidad de Barcelona n. 46, ago. de 1999. Disponível em: <http://www.ub.edu/geocrit/sn-46.htm> Acessado em dezembro 2011.
- Revista SINO AZUL, junho 1929; julho 1929; agosto 1929; dezembro 1929; março 1930; maio 1930; Outubro 1930; fev. 1967 e n. 4 de 1969.

IMAGENS E RETRATOS DO PASSADO E DO PRESENTE

No início do século XX, a empresa de telefonia CTB (*Companhia Telephonica Brasileira*) inaugura, no Rio de Janeiro, a nova profissão de telefonista como ocupação para as mulheres. Essa profissão é parte da história da divisão sexual do trabalho e pode ser registrada até pela documentação iconográfica, que retrata não só a arquitetura dos espaços, mas os ambientes de trabalho e as atividades designadas às mulheres.

Para enriquecer a pesquisa e preocupadas em estabelecer os significados do passado remoto desta realidade profissional nas telecomunicações, apresentamos a seguir algumas fotografias que testemunham a diversidade dos espaços da empresa onde as mulheres estão presentes.

A fonte é o acervo iconográfico organizado pelo Museu do Telefone e hoje inserido no Museu das Telecomunicações OI FUTURO, que tem digitalizado o conjunto da documentação histórica da *Companhia Telephonica Brasileira*. Seleccionamos e colocamos em sequência cronológica algumas imagens que melhor demarcam os ambientes frequentados pelas mulheres em suas longas jornadas de trabalho.

A memória iconográfica é por nós escolhida porque permite registrar o quanto o imaginário de gênero pode ser percebido não apenas pelos testemunhos orais das trabalhadoras, mas também emerge nas fotografias que, em sua específica linguagem artística, demonstram o quanto a elaboração das assimetrias de gênero são passíveis de ser organizadas até fisicamente, objetivamente.

De início, apresentamos os mais diversos locais, alguns dos quais retratados em épocas distintas: a cozinha, o refeitório e a tabela dos preços das refeições, o restaurante, a sala de descanso e os dormitórios.

Sucessivamente, reunimos os retratos de telefonistas organizadas em sequência cronológica: até 1930; de 1940 a 1950; de 1970 a 1980.

A primeira dessas séries é uma foto de grupo (1915) realizada por Augusto MALTA (1864 – 1957), autor que ao longo de quase 50 anos produziu mais de 30 mil registros da história política, social, cultural, arquitetônica e artística do Rio de Janeiro (ver o portal Augusto Malta: <http://portalaugustomalta.rio.rj.gov.br/blog-post/augusto-malta-dono-da-memoria-fotografica-do-rio>)

Expomos os vários ambientes onde, é importante frisar, emerge a presença exclusiva de trabalhadoras: na mesa de atendimento, nas amplas salas do tráfego internacional, no centro telefônico. Os retratos as veem realizando algumas das atividades a elas sempre designadas: ligações telefônicas, montagem e conserto de aparelhos. Só na documentação mais recente (desde 1970), encontramos fotografias que as retratam, juntamente aos homens, nas sala de aula de treinamento e de aperfeiçoamento.

Por último, para completar a composição das práticas profissionais e sua divisão sexual, incluímos algumas imagens que demarcam a memória dos trabalhos designados exclusivamente aos homens. Escolhemos incluir este conjunto para facilitar a reflexão sobre a assimetria das responsabilidades nesse ambiente ocupacional na área de telecomunicações. Podemos notar que a presença e convivência mista de homens e mulheres na mesas de atendimento tem um registro iconográfico apenas nos anos 1980.

Esperamos que esta resumida exposição possa ampliar as percepções e enriquecer a visão do cotidiano de trabalho por parte dos leitores deste e-book. Acreditamos que fixar estas imagens ajudam a formatar a memória do trabalho feminino e a aprimorar a transformação das representações sociais que ontem e hoje acompanham a realização das profissões na área das telecomunicações.

Destacamos a valiosa colaboração da jornalista Leticia Grabois (AMORJ / CNPQ) na busca de fontes iconográficas na cidade do Rio de Janeiro sobre a história do trabalho feminino, que identificou a fonte do então Museu do Telefone. Manifestamos a gratidão e sublinhar o esforço dos profissionais envolvidos no Museu das Telecomunicações, que nos disponibilizaram a abertura e a reprodução das fotos por nós identificadas.

*Paola Cappellin AMORJ / UFRJ
Rio de Janeiro, dezembro 2012*

INFRAESTRUTURAS NOS LOCAIS DA EMPRESA



Cozinha da empresa - 1921



Cozinha da empresa - 1937



Refeitório - 1936



Refeitório - 1936



Refeitório - 1940

MENU 18 5 937

SOPA DE LETRAS	200
FEIJAO ARROZ E ALMONDEGAS	400
LEGUME XUXU	500
QUEIJO	100
MANTEIGA	100
DOCE	100
LEITE COPO 300 MEIA CHICARA	100
BISCOITOS	100
FERMENTO	300
BANANA	100
SORVETE	300
LIMONADA	500
GUARANA	600

Tabela de preços refeições - 1937

Tabela de preços refeições - 1940

Inauguração Restaurante sede - 1974. Fotógrafo P. Agilson



Restaurante da sede - 1974 Fotógrafo P. Agilson





Restaurante - 1980



Restaurante - 1980



Sala de descanso na estação n43 - 1938



Sala de descanso na estação n43 - 1938



Sala de descanso na estação n43 - 1938



Sala de descanso - 1940



Sala de descanso - 1940



Sala de descanso - 1943



Dormitório - 1938



Dormitório - 1938. Fotografia Leonar



Dormitório - 1938



Dormitório - 1938

TRABALHADORAS ANTES DE 1930



Telefonistas na estação norte. Fotografia AUGUSTO MALTA - 1915



Mesa interurbana. Fotografia AUGUSTO MALTA - 1917



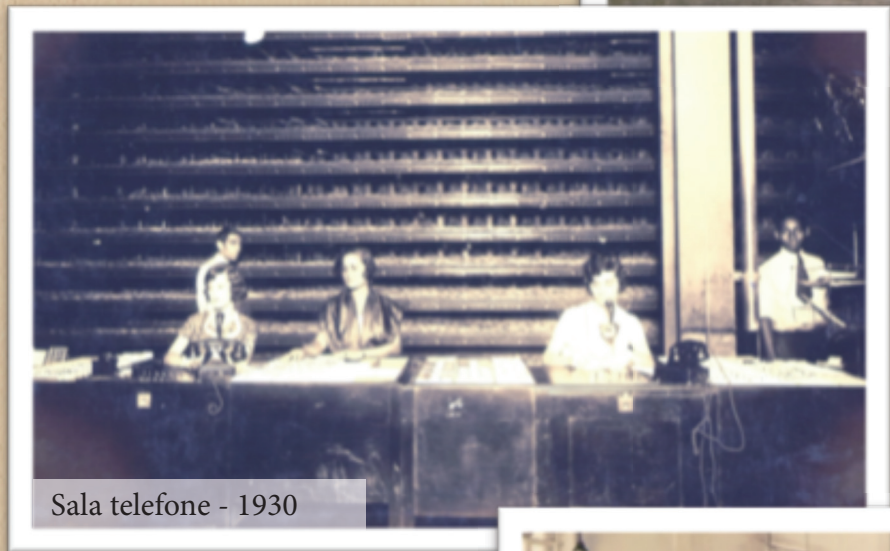
Mesa de telefone - 1917



Sala telefone - 1918



Sala telefone - 1918



Sala telefone - 1930



Mesas interurbanas.
Fotografo Leonor - 1939

TRABALHADORAS 1940 - 1950



Mesas atendimento - 1940



Mesas atendimento - 1940



Estação de tráfego - 1940



Mesa internacional - 1940

TRABALHADORAS 1970 - 1980



Montagem de aparelho telefônico - 1970



Prédio da empresa - 1970



Aula de treinamento - 1970



Aula de treinamento - 1970



Departamento de treinamento - 1974



Sala de telefonistas - 1975



Sala de telefonistas.
Fotografo P. Agilson - 1976



Telefonistas - 1977



REPAROS telefones. Fotografo P. Agilson - 1977



Telefonistas. Fotografo P. Agilson - 1978



Telefonistas - 1978



Supervisão na sala de tráfego.
Fotografo C. de Martin - 1978



Centro telefônico - 1980

TRABALHADORES HOMENS



Serviços externos - antes 1920



Serviços de emenda em cabos - antes 1920



Cabista - antes 1930



Emenda em cabos aéreos - 1936



Cabistas - antes 1930



Serviços externos - 1970



Obra para cabos telefônicos em Nova Iguaçu. Fotografia Leonor - 1937



Trabalhadores rede externa - 1937

Serviços externos - 1990



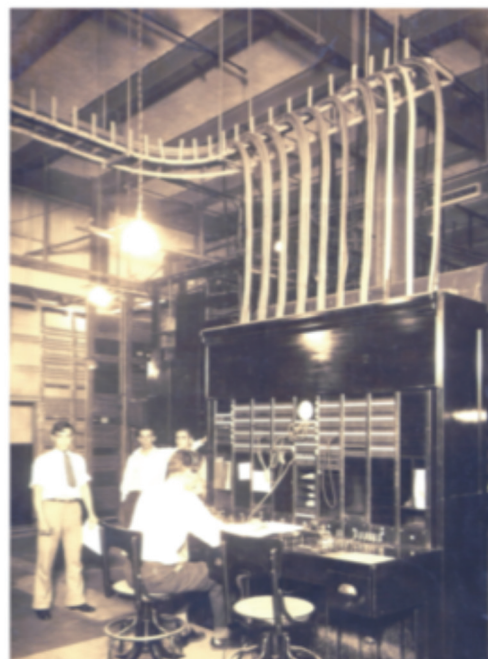
Cabista - 1990



Treinamento prático na empresa - antes de 1930



Aula e treinamento - antes 1930



Técnicos manutenção - antes 1930



Treinamento prático na empresa - 1977



Telefonistas - 1980

PARTE 2

*O PRESENTE NAS TELECOMUNICAÇÕES:
mulheres e trabalho no Rio de Janeiro*

1- O PERFIL DAS TRABALHADORAS NO RIO

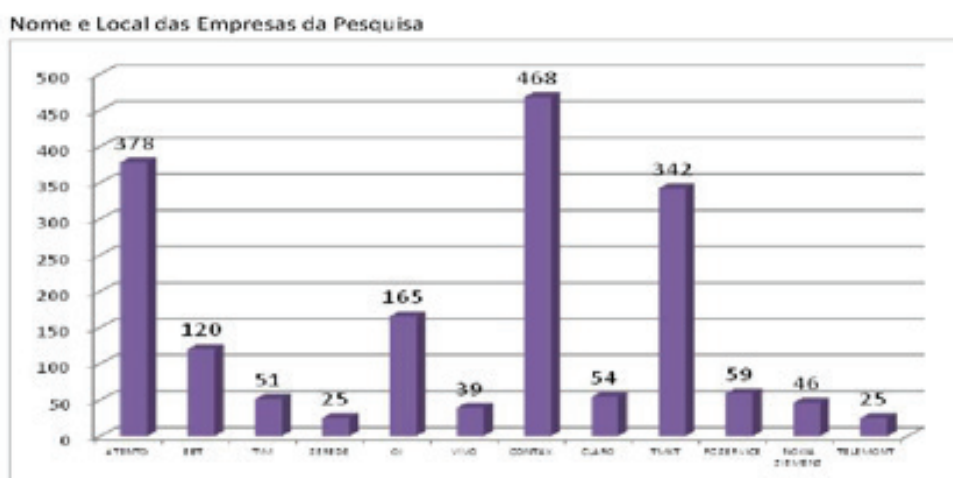
*Maria Cristina Paulo Rodrigues, Lucília Aguiar,
Gilcileide Oliveira, Marina Cortez*

Quem são as trabalhadoras das telecomunicações hoje? Como as transformações no mundo do trabalho repercutiram no trabalho e na vida familiar das mulheres? Quais são os mecanismos utilizados por elas para compatibilizar, ou não, a atividade profissional com a vida doméstica? Como as mulheres entendem o papel do Sindicato? As trabalhadoras participam do sindicato?

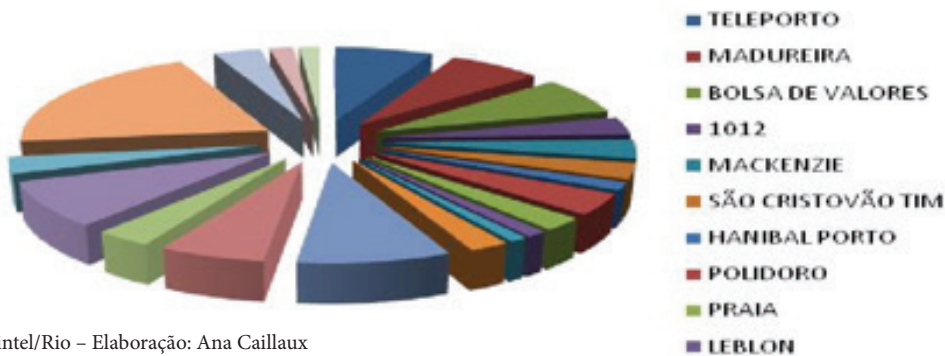
Como apresentado na Introdução, estas são algumas das questões que estiveram presentes e orientaram todos os passos da pesquisa *As Mulheres e o Mundo do Trabalho nas Telecomunicações* e que nos ajudaram a construir o perfil das trabalhadoras das empresas de telecomunicações no Rio de Janeiro, na atualidade.

Neste primeiro momento apresentamos os dados gerais da pesquisa, a partir das perguntas definidas no questionário, destacando as semelhanças e as diferenças entre as respostas das trabalhadoras dos três grupos de empresas. Assim, temos um perfil etário, de raça/cor, de escolaridade, do estado civil, das ocupações no trabalho – e das percepções acerca das condições deste trabalho, bem como da igualdade ou desigualdade percebidas no mesmo – da vida familiar/doméstica e da articulação entre o trabalho e as responsabilidades domésticas.

Vale a pena recuperar, logo de início, dois gráficos que trazem as empresas onde foi realizada a pesquisa e, nestas, os locais onde foram aplicados os questionários.



Sintel/Rio – Elaboração: Ana Caillaux



Sintel/Rio – Elaboração: Ana Caillaux

1.1-IDENTIFICAÇÃO

O primeiro grupo de questões ajuda-nos a conhecer um pouco mais quem são as nossas respondentes. Organizamos os resultados a partir de uma divisão entre **dados pessoais** (incluindo aqueles sobre família) e dados do trabalho. Nos **dados sobre o Trabalho**, especificamente, ainda fizemos uma segunda subdivisão, separando os dados voltados para as percepções das trabalhadoras acerca da igualdade/desigualdade no trabalho, daqueles referentes aos benefícios e às condições de trabalho.

1.1.1-Identificação/Dados Pessoais

O que nos chama atenção neste conjunto de questões é que, considerando os três grupos de empresas nas quais estão as respondentes da pesquisa, podemos perceber uma diferença substancial entre o perfil do grupo das operadoras e os outros dois (teleatendimento e rede externa), realçando elementos que tanto nos ajudam a compreender a histórica desigualdade da sociedade brasileira – no tocante, por exemplo, à questão racial – quanto reforçam a compreensão acerca da atual precarização das relações de trabalho, onde as mulheres, as/os jovens, as/os negros(as) ocupam as funções mais desprotegidas e desvalorizadas no mercado de trabalho, se considerarmos que as empresas de teleatendimento e de rede externa ocupam posição e status diferenciados, no setor de telecomunicações, prevalecendo nestes segmentos, exatamente as piores condições e relações de trabalho.

Destacamos que **65,5% das trabalhadoras das empresas de teleatendimento declaram-se negras** (23,3% pretas e 42,2% pardas); **40,5% tem até 24 anos** e a maioria tem o Ensino Médio completo (**56,5%**), ao passo que nas operadoras 63,8% das mulheres afirmam ser brancas, a faixa etária está entre 30 e 39 anos (**62,8%**), a escolaridade declarada pela maioria é o Ensino Superior (43,2% graduação e 27,6% pós-graduação). Os números relativos aos dois segmentos realçam as desigualdes sociais reproduzidas no interior da categoria de telecomunicações.

Os **dados familiares** abarcam questões como Estado Civil; Grau de Instrução do esposo/companheiro; Ocupação do esposo/companheiro; Grau de instrução da mãe; Ocupação da mãe; Grau de instrução do pai; Ocupação do pai.

Este conjunto de dados apresenta alguns elementos que nos permitem constatar uma certa permanência em relação aos dados pessoais, ou seja: quando nos detemos nos dados sobre o esposo/companheiro – tanto no que se refere à **escolaridade**, quanto à **ocupação profissional** - podemos perceber que o seu perfil se assemelha ao da companheira; nas operadoras, a maioria também tem o ensino superior e trabalha em ocupações também de nível superior (30,1% graduação e 24,6% pós-graduação). Diferente dos outros dois grupos de empresas em que predomina o Ensino Médio como grau de instrução da maioria das respondentes (42,8% no Teleatendimento e 46,5% na Rede Externa). As ocupações profissionais dos companheiros também são aquelas ligadas ao ensino médio.

Outro elemento interessante nos dados familiares e que devemos destacar é a **Instrução e Ocupação da Mãe**. Neste caso, não há diferença entre os três grupos de empresas, **prevalecendo como grau de instrução o Ensino Fundamental – 39% no Teleatendimento; 40% na Rede e 32,3% nas operadoras - e como ocupação Do Lar (para as trabalhadoras de rede e operadoras, 34,3% e 38,6% respectivamente) e Autônoma (30% no Teleatendimento)**. O que pode ser considerado um avanço nas posições ocupadas pelas mulheres no mercado de trabalho, quando consideramos gerações diversas.

1.1.2- Identificação/Dados Gerais do Trabalho

Neste grupo de questões apresentamos os seguintes dados: Idade em que começou a trabalhar; Ocupação no 1º emprego; Vínculo empregatício atual; Tempo de trabalho na empresa ; Turno de trabalho; Horas extras realizadas no último mês; Ocupação; Cargo; Setor em que trabalha atualmente.

Gostaríamos de chamar a atenção, aqui, para os resultados relativos à seguinte questão: **‘Há quantos anos você trabalha nesta empresa?’** Os dados permitem visualizar, de forma clara, a precarização do trabalho e, em particular, do trabalho feminino em um determinado segmento da categoria. Enquanto nas **operadoras, o maior índice (51,5%)** de respostas concentra-se em **5 Anos ou mais**, no grupo do **Teleatendimento, a maioria das mulheres (36,2%) declara que está há 6 meses na empresa**. O que confirma inúmeros estudos que apontam a alta rotatividade como uma das características do trabalho precarizado, especialmente para mulheres, negras e jovens.

O terceiro grupo de perguntas refere-se à **Percepção das Respondentes acerca da Igualdade/Desigualdade** existente entre homens e mulheres no trabalho. Aqui estão reunidos os dados que apresentam como as trabalhadoras sentem/enxergam, no seu dia-a-dia laboral, a “divisão sexuada” do trabalho.

Assim como nos grupos de questões anteriores, alguns elementos podem ser destacados. Ao responderem as questões referentes ao conhecimento das trabalhadoras acerca das decisões da empresa, como por exemplo **‘Pelo seu conhecimento, há alguns setores de empresa onde não há mulheres ou elas são**

menos numerosas' e 'Se sim, quais são as justificativas dadas pela empresa para esta ausência', a alternativa **NÃO SEI** aparece com o maior índice das respostas – **43,4% no Teleatendimento e 54,3% nas Operadoras** -, o que pode significar o quanto as decisões das empresas ainda são desconhecidas da grande maioria, mesmo com o discurso empresarial em defesa da democracia e transparência internas.

Outro destaque seria, justamente, acerca da desigualdade, especialmente de gênero e raça/cor, nas relações de trabalho. A nosso ver, as respostas indicam, para além de alguns avanços como salário igual entre homens e mulheres, o quanto ainda é preciso desvelar e desmontar um determinado discurso de igualdade que não se efetiva, na prática, quando articulamos as inúmeras variáveis (idade, escolaridade, raça/cor, dentre as principais) com a de gênero. Prevalece, ainda, o senso comum da meritocracia no mercado de trabalho, sob a ideia de que se todos se esforçarem terão seus valores reconhecidos, ainda que persistam, no cotidiano do trabalho relações profundamente desiguais.

As respondentes no Teleatendimento (41,1%) e na Rede Externa (29,3%) afirmam haver poucas mulheres negras exercendo cargos de chefia. Ao passo que para as trabalhadoras das Operadoras a presença de mulheres negras nos cargos de chefia aparentemente não se coloca com uma preocupação uma vez que a maioria (57,9%) afirma não saber.

Quando indagadas sobre as condições de tratamento oferecidas às mulheres em comparação com os homens, as trabalhadoras demonstraram uma percepção de que há uma igualdade entre homens e mulheres no setor de telecomunicações. Os dados apontam uma unanimidade entre as trabalhadoras dos três grupos de empresas sobre a igualdade no mundo do trabalho no que se refere aos seguintes aspectos: remuneração (92% no Teleatendimento, 83,7% na Rede e 73,4% nas Operadoras); capacitação profissional (94,4% no Teleatendimento, 80,2% na rede e 84,7% nas operadoras); promoção e ascensão funcional (88,3% no teleatendimento, 79,3% na Rede e 67,8% nas Operadoras); respeito e dignidade no tratamento da gerência (93,5% no Teleatendimento, 87,1% na Rede e 87,7% nas Operadoras).

No entanto, percebemos uma contradição. Destacamos as seguintes perguntas: **Nos últimos dois anos você teve alguma promoção profissional na empresa onde trabalha? Nos últimos dois anos você fez algum curso de atualização/formação profissional?** Observamos que, nos três grupos de empresas, há, mais uma vez, uma unanimidade nas respostas das trabalhadoras (**78,8% no Teleatendimento, 76,9% na Rede e 55,9% nas Operadoras**) no que se refere à ausência de promoções. As respostas à segunda pergunta também confirmam a ausência de uma ação das empresas no tocante à formação profissional das mulheres no Setor. **56,9% das trabalhadoras do teleatendimento, 70,8% das trabalhadoras da Rede** afirmam que **NÃO** há uma proposta de capacitação profissional para as mulheres. Nas Operadoras observamos certo equilíbrio; mesmo assim, 45,8% responderam que **NÃO** houve formação nos últimos dois anos.

O quarto e último grupo refere-se ao que chamamos de **Benefícios e Condições de Trabalho**. Também para melhor clareza na apresentação dos dados, pensamos em trazê-los em três subgrupos: o primeiro, com a Remuneração Bruta; o segundo reunindo os Benefícios – Promoções; Cursos; Creche; Treinamento Saúde e Segurança; e o terceiro, sobre Condições de Trabalho, incluindo um grupo de perguntas com as Condições Específicas no Teleatendimento.

A partir destes dados temos uma ideia sobre a percepção das trabalhadoras no que talvez possa ser considerado um dos principais papéis do sindicato, ou seja, a Negociação com as Empresas acerca dos direitos/condições de trabalho.

Sobre o Salário também vigora a diferença substancial entre operadoras, de um lado, e empresas de teleatendimento e rede, de outro. Enquanto mais de 80% recebe até 1 e ½ salário mínimo nas empresas de teleatendimento, o mesmo acontecendo com mais de 55% da rede, nas operadoras 65% vive com 3 salários mínimos ou mais mensais.

Já para o bloco dos **Benefícios** (promoção, cursos, creche), podemos perceber maior “igualdade” entre os três grupos de empresas, muito embora o que se destaca não seja um avanço das empresas de teleatendimento e rede ¹⁶¹ e, sim, um “rebaixamento” da qualidade dos benefícios para as operadoras (52,3% das trabalhadoras afirmam que o valor do auxílio creche é insuficiente).

Quanto ao bloco das **Condições de Trabalho**, este trata mais das condições físicas. No geral, as trabalhadoras consideram-nas entre regulares e boas. Mas quando é perguntado sobre as Condições de Trabalho Específicas ao Teleatendimento então, o que prevalece é a avaliação regular, destacando os itens Escalas/Folgas (29,8%); Intervalos/Ida ao Banheiro (28,8%), e, no caso da pausa e lanche, a avaliação ruim (27,2%).

1.2-SINDICALIZAÇÃO

Os dados sobre SINDICALIZAÇÃO também foram subdivididos em pequenos blocos que incluem desde **Se é Sindicalizado e As Razões para se sindicalizar ou Não**, passando pela **Avaliação da atuação do Sindicato**: na Campanha Salarial, na representação dos empregados, na PLR, na Luta contra o Desemprego, nas Atividades Culturais e de Lazer; **Inclusão de Itens nas Negociações**; **Como se Mantém Informado** sobre as ações do sindicato; **Sobre o Papel do Sindicato**; **Pauta Específica para Trabalhadoras**; **Outra Forma de Participação**.

Sobre o índice de **sindicalização**, a pesquisa aponta para uma baixa sindicalização nas **Operadoras (26 %)** e um nível maior nas empresas de

¹⁶¹ A Rede Externa é formada majoritariamente por trabalhadores, assim, como o auxílio creche é considerado um direito da mulher e não da criança, apenas uma das empresas pesquisada inclui esse benefício para as trabalhadoras.

teleatendimento e rede (57,7% e 57%, respectivamente). No entanto, quando é perguntado sobre os motivos que levaram a se associar, justo no grupo com maior nível de sindicalização, o que aparece com maior porcentagem é o **Arrependimento (38,4%)**. As demais respostas destacadas não fogem ao que é, historicamente apontado como papel do sindicato, como Direitos e Vantagens oferecidas pela entidade.

Já sobre os **motivos para não participar do sindicato**, a unanimidade nos três grupos de empresas é a **Falta de Tempo (47% no teleatendimento; 59% na rede e 50,2% nas Operadoras)**.

No grupo sobre a **Avaliação da Atuação do Sindicato**, o que nos chama a atenção é que, apesar de nas **Operadoras** estar o mais baixo índice de associação, é nelas que o sindicato é melhor avaliado, tanto na **Campanha Salarial (41,3% como Boa)** quanto na **Representação dos empregados (46,6% Boa)**, na **PLR (44,3% Boa)**, **Contra o Desemprego (44,3% Boa)**, tendo apenas uma avaliação majoritária como Regular nas Atividades culturais e de lazer.

Pensamos que tal avaliação pode estar associada ao fato de que o sindicato tem maior acúmulo nas negociações com estas empresas, por um lado e, de outro, as próprias relações de trabalho nas operadoras são mais estáveis e reguladas do que as vigentes nas empresas de teleatendimento e rede, que acumulam uma série de problemas cotidianos, muitas vezes despercebidos pela direção sindical. Além disso, a maior rotatividade dos trabalhadores nestas empresas (como apontado nos dados sobre o tempo de serviço na empresa), também acaba por contribuir para uma avaliação negativa da atuação do sindicato.

Além da avaliação acerca da atuação do sindicato, há também questões que tratam da **Inclusão de Pontos nas Negociações com as Empresas**. Apresentamos às trabalhadoras a seguinte pergunta: Além dos pontos citados, quais outros pontos você acha que o Sindicato deveria incluir nas negociações com as Empresas? Com exceção das **Operadoras**, em que ficou praticamente dividido entre o **Sim (50,8%)** e **Não (49,2%)** para **Assédio Sexual e Moral**, os outros dois pontos foram unanimidade nos três grupos de empresas. A **Formação/ Profissional** é considerada um ponto importante para entrar nas pautas de negociação pela trabalhadoras (92, 3% no Teleatendimento, 96, 4% na Rede e 93% nas Operadoras). A resposta afirmativa aparece também quando indagamos sobre a inclusão de planos de cargos e salários (95,3% no teleatendimento, 96,3% na Rede e 95,2% nas Operadoras).

O bloco com as respostas sobre **Como se Mantém Informado sobre o Sindicato** reafirma, a nosso ver, uma coerência com as respostas anteriores, especialmente aquelas ligadas aos motivos de não sindicalização. De positivo, podemos destacar que tanto o Jornal quanto o Portal continuam como instrumentos importantes na comunicação com a categoria.

Fica como um desafio para a direção sindical, a intensificação do contato

direto nos locais de trabalho, uma vez que apenas **12,3% no teleatendimento; 6,5% na rede e 17,7% nas operadoras** apontam que se **informam sobre o sindicato conversando com os diretores**.

Um outro bloco trata do **Papel do Sindicato**. A primeira delas solicita que as respondentes priorizem (de 1 a 3) o que consideram que seja o papel do sindicato. Como primeiro papel, em todos os grupos de empresas é a **Negociação Salarial (37,7% no Teleatendimento, 24, 1% na Rede e 48,9% nas Operadoras)** que aparece como mais destacada (com uma divisão apenas nas empresas de rede, que também aponta a **Orientação Política (21,5%)** com porcentagem próxima à da Negociação. Como **segundo papel**, **Cursos de Formação** obtiveram maior porcentagem para as empresas de rede (**29,1%**) e teleatendimento (**26,1%**) e nas operadoras, repetiu-se a **Negociação Salarial – 27,2%**. E como **terceiro papel**, **Serviços de Assistência Jurídica** aparecem para as empresas de **teleatendimento e operadoras, com a maior porcentagem** e dividindo, com pequena desvantagem para Negociação, nas empresas de rede.

Outro grupo reúne as respostas sobre a **Necessidade de Pauta Específica para as Mulheres**.

A primeira, sobre a necessidade do sindicato ter pauta específica indica, a nosso ver, **menos uma discordância (explícita no caso das operadoras)** e mais um desconhecimento acerca dessa temática. E pensamos assim, porque na questão seguinte, o item mais destacado, por todos os três grupos foi, exatamente **Mais Benefícios ligados à Família**¹⁶², junto com o item Vários (que reunia os pontos mais destacados, individualmente).

O último bloco diz respeito a **Outra Forma de Participação**, incluindo desde Associações de Moradores, Associações Profissionais, Partidos, Igreja, Instituições de Caridade, ONGs, Grupos (de mães, jovens, idosos). O que deve ser marcado, nesse caso, é a baixíssima participação em qualquer espaço coletivo, com **exceção das igrejas e grupos religiosos, que chegam a reunir entre 15 e 33%, nos três grupos de empresas**.

1.3- VIDA DOMÉSTICA

O terceiro grupo de questões procurou conhecer como se dá a organização da **VIDA DOMÉSTICA**, através de duas variáveis principais: com quem moram as respondentes (pais, esposos, esposo e filhos, sozinha, com amigos, ou outra situação) e, a partir daí, como são divididas as tarefas domésticas – desde cozinhar, passar, limpar a casa, fazer consertos, cuidar dos doentes, dentre outras.

162 Os benefícios citados pelas trabalhadoras são: o aumento do valor da auxílio creche, a extensão da licença maternidade até 6 meses, a direito a acompanhar filhos e familiares idosos ao médica em caso de doença, entre outros.

Podemos perceber, claramente, que como o **teleatendimento** é o setor em que predominam as jovens, a **maioria mora com pai e mãe (38%)**, enquanto que na **rede e nas operadoras, a maioria (32,9% e 34%, respectivamente) mora com esposo e filhos**.

Quanto à divisão das tarefas domésticas, propriamente dita, vale destacar alguns elementos: em primeiro lugar, aparece com certa frequência, a **divisão igual de tarefas** com o cônjuge, especialmente nas tarefas de **Comprar comida, Lavar pratos e Cuidar de familiares doentes**. Já na tarefa **Consertos em Casa**, aparece em maior porcentagem **Sempre meu Cônjuge e Outra Pessoa da Família** (essa é a única tarefa em que as mulheres não aparecem significativamente. E não coincidentemente esta é uma tarefa não naturalizada como feminina).

Nessa perspectiva de naturalização de tarefas diferenciadas para homens e mulheres, inclusive, é que podemos entender que tarefas como **Cozinhar, Lavar e Passar, Limpar a Casa** ainda sejam percebidas como prioritariamente femininas. Daí o fato de que a opção **Sempre Eu** seja majoritária ou apareça ao lado do **Igual** ou **juntos**. A única exceção acontece para as **mulheres das operadoras**, que nas tarefas de **Limpar a Casa e Lavar e Passar**, contam com o trabalho da **Empregada Doméstica (36,1%)**.

Há, nessa situação, dois pontos que merecem destaque: o primeiro, que reforça o que afirmamos, acima, sobre a naturalização do que seja papel feminino e masculino, uma vez que o fato das mulheres das operadoras não serem as responsáveis por essas tarefas não retira de outras mulheres esse papel, já que as empregadas domésticas são também e, em sua maioria, mulheres.

O outro aspecto que merece destaque é que a desigualdade vivenciada no mundo do trabalho - em função da escolaridade, raça/cor, idade - reproduz-se, ainda, no espaço doméstico, ficando concentradas sobre as mulheres a maior parte das tarefas domésticas, ainda que de maneira desigual, considerando as diferenças entre as mulheres das operadoras e aquelas das empresas de rede e teleatendimento.

1.4- VIDA FAMILIAR

Esta seção do questionário tinha o objetivo de investigar como as trabalhadoras organizam sua rotina no que diz respeito aos cuidados com os filhos. Para isso, elas deviam responder quem era o responsável por sete atividades distintas, imprescindíveis no dia-a-dia das crianças menores de dez anos, quais sejam, vestir e dar banho, dar comida, brincar, levar ao médico, por para dormir, levar e pegar na creche ou escola e ajudar nas tarefas escolares. Além disso, deviam responder sobre o encarregado por cuidar das crianças quando estas não estão na creche ou escola.

No conjunto de empresas de **teleatendimento e operadoras**, quase a totalidade das entrevistadas têm **entre um e dois filhos**: aproximadamente dois terços responderam ter um filho e um terço, dois filhos, em ambos os grupos. Dentre as empresas de Teleatendimento, é na Atento onde a porcentagem de filhos únicos é menor, 60,4%, e a maior porcentagem está na TMKT, 71,3%. As porcentagens relativas à opção “dois filhos” ficaram em 31,9 e 25,3%, respectivamente. Enquanto a média de “um único filho” nas Operadoras é de 65,6%, a variação entre uma empresa e outra é maior neste conjunto: 56,8% das trabalhadoras da Embratel têm um filho e 37,8%, dois filhos, enquanto na Oi 76,7% declararam ter um filho e 20,9%, duas crianças.

Na **Rede Externa** verificamos um maior número de filhos: **46,2%**, têm **um filho e 38,5%** têm **dois filhos**, em média. Se no Teleatendimento e nas Operadoras as respostas correspondentes a uma prole maior que duas crianças são insignificantes, 7,7% das respondentes da Rede Externa declararam ter 3 e 4 filhos, em cada caso.

A redução da taxa de fecundidade no Brasil é um fenômeno que se estabeleceu desde os anos 1960, quando era de 6,3 filhos por mulher; já no ano 2000, chegou a 2,3 filhos por mulher ¹⁶³. O número reduzido de filhos das trabalhadoras entrevistadas condiz também com o fato de serem jovens mulheres, buscando seu espaço no mercado de trabalho.

Nas questões relativas aos cuidados com o filho (vestir, alimentar, cuidar da higiene) a **mãe** aparece majoritariamente como a **única responsável** pela tarefa, com percentuais entre aproximadamente **50 e 60%**. Todavia, em ambas as questões, há uma diferença substancial na rede externa nesta participação: na **Serede**, **87,5%** declararam serem elas as responsáveis por ambas as tarefas, enquanto na **Nokia Siemens** este número cai para **31,6 e 35,3%**, respectivamente. É também nesta última empresa onde a participação paterna é mais expressiva, com 10,5 e 5,9% - ainda que este percentual seja menor que “avós e tios” e “outros”. Podemos concluir que a Nokia Siemens é a empresa onde ambas as tarefas são mais bem distribuídas dentre os vários membros da família. Na Serede, o envolvimento paterno com essas atividades está entre 0 e 1,9%, respectivamente.

Na **rede externa e operadoras**, não mais que **5% dos pais**, em média, responsabilizam-se pelo **banho das crianças**. A participação de avós e tios e “outros” varia entre os três grupos, mas é expressiva e sempre superior à participação paterna. É apenas dentre as entrevistadas das operadoras que a divisão da tarefa entre pai e mãe aparece mais notavelmente, com 11,5%.

É na **Tim** onde aparecem **os maiores índices de pais que encarregam-se de alimentar as crianças (13,3%)**, e a resposta “**pai e mãe**” é mais freqüente na **Embratel (18,4%)** nesta atividade.

163 Fonte: Censo Demográfico 2000, Resultados Preliminares, IBGE, 2002, Brasil.

As respostas das trabalhadoras nos indicam que é nas atividades de brincar e levar as crianças à creche ou escola onde mais há envolvimento paterno. Na primeira atividade em questão, a resposta “pai” varia entre 9,1 e 12,8% dentre os três grupos de empresas. No grupo das **operadoras**, **“pai e mãe” brincam** com as crianças em **36,9%** dos casos, em média, uma porcentagem bastante expressiva e destoante das encontradas nas demais atividades. As respondentes da Vivo foram as que menos declararam brincar com seus filhos (5,9%), seguidas das trabalhadoras da Nokia Siemens (15,8%). Ademais, a participação dos irmãos mais velhos aparece mais expressivamente aqui, com uma média de 7,8% entre o teleatendimento e a rede externa. É insignificante, no entanto, dentre as operadoras. “Outros” e “vários membros da família” têm uma participação que tampouco se pode ignorar, com variação entre 7,7 e 15,8%, de acordo com o grupo focado.

Na questão sobre **levar e pegar as crianças na escola**, obtivemos respostas aproximadas às apresentadas acima: em média **12,1%** das respondentes atribuíram exclusivamente ao **pai** esta responsabilidade; as **mães**, por sua parte, eram as **encarregadas exclusivas em 22,4%** das respostas, em média, nos três grupos de empresas. No grupo de **operadoras**, **15,6%** das mulheres assinalaram **“pai e mãe”**, ainda que e a empresa com a mais alta porcentagem desta resposta seja a **Serede**, com **28,6%**, que se encontra na rede externa.

Avós e tios também têm uma participação expressiva, em média 18,4%; esta porcentagem é, inclusive, a mais alta neste grupo de familiares dentre todas as sete atividades de cuidados com as crianças analisadas no questionário. Não obstante, “outros” foram indicados como responsáveis por levar e buscar as crianças da escola em 23,4% das respostas. Logo, é apenas nas atividades referidas, brincar e levar à escola, que as mães não aparecem ao menos em 50% dos casos como as responsáveis exclusivas das tarefas.

A responsabilidade por levar as crianças ao médico é a atividade mais frequentemente atribuída às mães: a média dos **três grupos de empresas** é de **63,7%**, **chegando a 81,8% na Telemont**, especificamente. O percentual relativo à realização da tarefa exclusivamente pelos pais é inexpressivo, enquanto a opção **“pai e mãe”** aparece com mais ênfase, chegando a **22%** no grupo das **operadoras**. O envolvimento de avós, tios, irmãos mais velhos e “outros” é bastante pequeno; vale apenas destacar a resposta **“vários membros da família”**, que **atinge 25% na Serede** e apresenta média de 12,8% na rede externa.

Quanto à tarefa de por os menores de 10 anos para dormir, as mães figuram, mais uma vez, como as principais encarregadas, com médias acima dos **50% nos três grupos de empresas**, atingindo **62,5% no teleatendimento**. Na rede externa, com 56,4% de atribuição da tarefa à mãe, estão as duas empresas com maiores e menores percentuais dentre os doze locais verificados: a Telemont, com 66,7%, e a Serede, com 37,5%. As respostas “pai e mãe” aparecem em segundo lugar, com a

média de 17,6%. Nas operadoras, os pais encarregam-se de por os filhos na cama em 10,6% dos casos, dobro da média do teleatendimento e rede externa.

Com relação à ajuda dada às crianças para a **realização do dever de casa**, a responsabilidade exclusiva das **mães** por esta atividade tem índices um pouco menores dos observados acima, com a seguinte variação: no **teleatendimento 50,9%**, e na **rede externa 38,5%**. A participação paterna atinge seu máximo de 4,7% nas operadoras, e respostas **“pai e mãe”**, em segundo lugar de relevância, chegam a **17,3% de média entre os três grupos de empresas**. Nas operadoras, houve **23,4% de respostas “pai e mãe”**, um dos índices mais expressivos dentre todas as atividades de cuidados com as crianças analisadas. A participação dos irmãos mais velhos, ainda que beire apenas os 5% na rede externa, é mais significativa do que nas demais atividades.

Quando **não estão na creche ou escola**, pouco mais de **50%** das crianças é cuidada por avós ou tios e, em seguida, por **“diferentes pessoas”**, com uma variação que vai dos 15,6% no teleatendimento ao 31,7% nas operadoras. As mães aparecem em terceira posição, com índices entre 8,3% (operadoras) a 12,5% (teleatendimento).

Como rápida conclusão, podemos dizer que os cuidados com as crianças em geral, especialmente a responsabilidade por levar ao médico, continuam sendo uma atribuição majoritariamente materna. Ainda que as respondentes dos questionários sejam mulheres inseridas no mercado de trabalho, em todos os casos elas dedicam-se mais à criação e cuidado dos filhos do que os homens; tanto é que as mulheres são tidas, ainda, como principais responsáveis pelo bem-estar físico e mental de seus filhos, que atividades de lazer (brincadeira) e transporte (levar/buscar na creche) são onde a pequena participação masculina apresenta níveis um pouco mais consistentes. Em outras palavras, o lazer e o deslocamento casa-creche-casa é mais frequentemente associado ao genitor, enquanto o cuidado com a alimentação, higiene e saúde são mais associados à genitora. Observamos, aqui também, não apenas a delimitação da segunda jornada de trabalho, como a divisão sexual do trabalho reprodutivo ou dos cuidados com a família.

1.5- TRABALHO E VIDA DOMÉSTICA

O último bloco procurava conhecer as formas como as trabalhadoras organizam a rotina de modo a conciliar as atividades de **trabalho** e as responsabilidades com a **vida doméstica**, como os cuidados com as crianças e a casa.

O primeiro grupo de questões apresentou frases sobre os possíveis impactos do trabalho na realização das tarefas domésticas e também questões que procuram avaliar se as diversas responsabilidades domésticas interferem nas atividades profissionais das trabalhadoras.

Apresentamos ao grupo a seguinte: ‘Tenho chegado no trabalho cansada demais para fazer as coisas direito por causa dos afazeres domésticos’ e ‘Tenho dificuldade de meconcentrar no trabalho por causa das minhas responsabilidades familiares’.

No teleatendimento 35% das trabalhadoras responderam **FREQUENTEMENTE** chegam no trabalho cansadas do trabalho doméstico. E 36% deste grupo declaram que **RARAMENTE** sofrem com dificuldades de concentração no trabalho por conta das atividades domésticas.

Na **Rede Externa**, que 40% das trabalhadoras, formado por mulheres mais velhas, com filhos e com maiores responsabilidades com a casa, afirmam que **FREQUENTEMENTE** estão cansadas do trabalho para a realização das atividades domésticas. Nos chama atenção, no entanto, que 37% deste grupo de trabalhadoras responderem que **RARAMENTE** tenha dificuldades de concentração no trabalho e 38% afirmarem que **NUNCA** se sentem cansadas no trabalho.

Observamos a mesma tendência entre as trabalhadoras das operadoras. Aproximadamente 37% afirmam que **FREQUENTEMENTE** chegam do trabalho cansadas demais para os afazeres da casa, no entanto, 43% das trabalhadoras afirmam que **RARAMENTE** sofrem com dificuldades de concentração no trabalho atribuídas às múltiplas atividades domésticas.

No segundo grupo de questões investigamos percepções acerca da **importância do trabalho para a independência feminina**.

Nos três grupos de empresas há uma unanimidade entre as trabalhadoras. A maioria **CONCORDA TOTALMENTE** que o trabalho é fundamental para a independência feminina. O percentual de resposta por empresa foi o seguinte: 74% no teleatendimento, 75% na rede externa e 66% nas operadoras.

Quando indagadas sobre os papéis socialmente definidos para os homens e as mulheres, a maioria das trabalhadoras (75% no teleatendimento; aproximadamente 70% na rede externa e 78% nas operadoras) **DISCORDOU TOTALMENTE** da seguinte afirmação: O trabalho dos homens é ganhar dinheiro, o trabalho da mulher é cuidar da casa e da família.

Observamos que 49% do grupo de trabalhadoras das **Operadoras CONCORDAM TOTALMENTE** que os homens participem mais do trabalho doméstico. No entanto, nos outros dois grupos de empresas há um equilíbrio percentual entre aquelas que **CONCORDAM TOTALMENTE** (em torno de 47% no teleatendimento e aproximadamente 43% na Rede Externa) e aquelas que **CONCORDAM EM PARTE** (42% no Teleatendimento e 45% na Rede Externa).

Podemos perceber que é no grupo das Operadoras, formado por mulheres brancas, mais escolarizadas e com maior estabilidade no trabalho, que há, de forma mais clara, a demanda por uma divisão mais equânime das atividades domésticas.

As questões seguintes investigam o grau de satisfação com o trabalho e com a vida doméstica.

Tanto as trabalhadoras da **rede (52,3%)** quanto as trabalhadoras das Operadoras (53,3%) declaram-se satisfeitas com o trabalho que realizam. Chama atenção a coincidência das respostas das mulheres, uma vez que os dois grupos apresentam características tão distintas no que se refere a escolaridade, formação, remuneração, entre outros, mas é também necessário enfatizar que a mulher valoriza o espaço profissional como elemento constitutivo de sua identidade.

No grupo do **teleatendimento 38%** avalia o trabalho atual como **NEM SATISFATÓRIO, NEM INSATISFATÓRIO** e **35%** responderam que é **SATISFATÓRIO**. Estes resultados podem ser atribuídos ao caráter passageiro, fugaz do trabalho neste segmento e ainda por apresentar a característica de ser, muitas vezes, o primeiro emprego, aquele que pode possibilitar maior formação e, em seguida, a busca por melhores postos de trabalho.

A avaliação das mulheres sobre a vida familiar foi equilibrada entre os três grupos de empresas. Aproximadamente 50% em cada um dos grupos indicou considerar a **vida familiar SATISFATÓRIA**. Nos chama atenção a existência de percentuais significativos nos três grupos indicando a vida familiar como **MUITO SATISFATÓRIA – 35% no teleatendimento; 33% na rede externa e 41% nas operadoras**. Os resultados apontam o papel proeminente que a família – constituída de formas diversas – assume na vida das mulheres trabalhadoras do setor de Telecomunicações.

Como último ponto foi solicitado às respondentes que colocassem em ordem de prioridades as **questões que julgavam necessárias para mudar/melhorar a relação entre vida e trabalho**, escolhendo numa ordem decrescente três opções.

A maioria das respondentes dos três grupos se dispôs a eleger as prioridades (três) apresentadas no questionário. No teleatendimento, 87%; na rede externa, aproximadamente 80% e nas operadoras, 91%. Este resultado demonstra uma preocupação por parte das mulheres trabalhadoras com a necessidade de gerar mecanismos de equilíbrio entre vida doméstica e trabalho.

Quanto à ordem de prioridades das respondentes, há uma diversidade de escolha entre os três grupos.

As trabalhadoras do teleatendimento, grupo com maior quantidade de respondentes, elegeram como primeira e segunda opções **TER MAIS TEMPO PARA AM FORMAÇÃO PROFISSIONAL E O ESTUDO - 1ª opção: 29, 4% e 2ª opção 26,7%**. Este grupo é formado, majoritariamente por mulheres jovens, solteiras, que moram com os pais e que estão iniciando a vida profissional. Podemos perceber que elas identificam nesta atividade a oportunidade de custiar os estudos com o objetivo de ganhar mobilidade no mundo do trabalho.

O grupo aponta também como **2ª e 3ª opções TEMPO E DINHEIRO PARA TER LAZER COM A FAMÍLIA (26% e 38,7%, respectivamente)**.

No grupo da **rede externa** observamos que a primeira prioridade está pulverizada em 3 opções: **TER MAIS TEMPO PARA FORMAÇÃO PROFISSIONAL E ESTUDO – 24,7%**; **TER MAIS TEMPO PARA A VIDA FAMILIAR – 23,5%**; **PODER FICAR MAIS TEMPO EM CASA CUIDANDO DOS FILHOS - 23,5%**. A necessidade de formação e estudo é tão premente quanto o valor dado aos cuidados com a casa e com os filhos. Associamos estas escolhas ao perfil do grupo, uma vez que mais de 50% tem 30 anos ou mais, tem filhos e assume maior responsabilidade na vida doméstica.

O terceiro grupo de empresas, das operadoras, aponta como primeira escolha **TER MAIS TEMPO PAR A VIDA FAMILIAR (20,7%)** e **TEMPO E DINHEIRO PARA TER LAZER COM A FAMÍLIA (21,5%)**. Como segunda opção este grupo apontou, mais uma vez, para **ter mais tempo e dinheiro para o lazer (23,7%)** e **FORMAÇÃO PROFISSIONAL (22,6%)**. Novamente percebemos que as escolhas estão vinculadas ao perfil do grupo. A maioria é composta por mulheres mais maduras, com um nível de escolaridade maior (Ensino superior).

Estes são os Dados Gerais da Pesquisa, dados que procuramos apresentar com algum tipo de análise, ainda inicial, não apenas porque os artigos, a seguir, se destinam a uma reflexão mais aprofundada a partir de conceitos e categorias consideradas como relevantes no debate em torno da temática gênero e trabalho, mas também porque pensamos que este exercício de análise dos dados deve ser feito, agora, pela direção do Sinttel/Rio, a partir da experiência cotidiana no contato com as trabalhadoras e trabalhadores em cada uma das empresas que compõem o setor de telecomunicações no Rio de Janeiro.

O desafio está posto.

2- ALGUMAS REFLEXÕES ACERCA DA RELAÇÃO GÊNERO E TRABALHO

APRESENTAÇÃO

Os artigos ora apresentados são resultado das análises da equipe da pesquisa, a partir dos variados interesses que os cruzamentos dos dados gerais foram permitindo ser feitos, desde aqueles voltados às ocupações, até a questão étnico-racial, a articulação entre tempo de trabalho/vida doméstica/tempo livre, a questão da relação gênero/trabalho/juventude/sindicato.

O olhar do grupo sobre os dados colocava novas/velhas indagações: Será que ainda persiste a desigualdade entre homens e mulheres no mundo do trabalho? Que mudanças foram consolidadas na definição de direitos específicos para as mulheres? Como a sua maior participação no mercado de trabalho tem afetado as atividades e as relações familiares? E qual o sentido de um sindicato se colocar estes questionamentos?

O primeiro artigo, de autoria de Paola Cappellin, apresenta reflexões acerca das ocupações das mulheres nas empresas de telecomunicações do Rio de Janeiro pós-privatização. A autora analisa os resultados da pesquisa a partir da comparação entre as respostas dadas pelas trabalhadoras que se encontram na base e no topo da pirâmide ocupacional. Assim, Cappellin confronta as visões apresentadas pelas mulheres que estão em ocupações mais precárias - a maioria atua como operadoras de teleatendimento – com aquelas que estão em ocupações mais estáveis como, por exemplo, as engenheiras e técnicas.

Cabe destacar, no entanto, que apesar de haver uma maior estabilidade e condições de trabalho melhores para as trabalhadoras situadas no topo da pirâmide ocupacional, observamos um rebaixamento nos benefícios que antes da privatização eram garantidos às trabalhadoras, como o auxílio creche.

O artigo de Rosely Albuquerque investiga a configuração das desigualdades de gênero e raça/etnia. Para tanto, a autora trabalhou com os dados de duas empresas em cada segmento do setor de telecomunicações, a saber: Contax e Atento (teleatendimento); Oi e Embratel (Operadoras); Serede e Nokia Siemens (Rede Externa).

A pesquisadora coloca em evidência a importância das questões relacionadas à gênero e raça/etnia nos debates e na agenda sindical. O mundo do trabalho trata de forma desigual as mulheres negras e o setor de telecomunicações também é parte da reprodução das desigualdades.

A pesquisadora Gilcildeide de Oliveira discute em seu artigo a difícil e delicada conciliação entre o mundo produtivo e o espaço doméstico. O artigo destaca que apesar da participação feminina no mundo do trabalho, hoje, se aproximar da participação masculina recai ainda sobre a mulher as responsabilidades com as tarefas domésticas.

Quando não são totalmente responsáveis pelos cuidados com os filhos e a casa, observa-se a constituição de uma rede feminina para a realização dessas atividades. A autora conclui que assumir e propor a implementação de políticas públicas que diminuam as desigualdades entre homens e mulheres é um desafio para o movimento sindical.

Marina Cortez analisa as diferentes configurações familiares apresentadas pelas trabalhadoras de telecomunicações. Seu objetivo é perceber se há, em algum dos arranjos familiares, uma divisão mais equânime de tarefas entre as pessoas do núcleo familiar. Assim, são formados quatro grupos a partir do desenho familiar: o primeiro, composto por aquelas que vivem com companheiro e filhos; outro, por mulheres com companheiro e sem filhos; o terceiro, representando as mulheres sem companheiro e com filhos; por fim, o grupo que reúne as mulheres sem companheiro e sem filhos.

A autora discute que a participação feminina na esfera produtiva, além do trabalho reprodutivo, alterou não só o mundo do trabalho, mas foi definitiva para mudanças nas relações sociais de gênero e ainda permitiu a formação de uma nova identidade feminina. No entanto, o texto destaca que há, ainda hoje, uma visão de que a participação masculina nas tarefas domésticas e no cuidado com os filhos ainda é compreendida como uma ajuda ou mesmo uma “gentileza”.

O último artigo, de Maria Cristina Rodrigues e Lucília Aguiar observa os dados da pesquisa buscando perceber as idéias e percepções das mulheres acerca da vida e do trabalho a partir de grupos etários. A categoria hoje é muito jovem, uma realidade já identificada no Sindicato, mas que carece ainda de um olhar mais cuidadoso. Assim, as autoras discutem as visões de dois grupos: as trabalhadoras entre 25 e 29 e outro formado por mulheres entre 30 e 49 anos. Algumas indagações conduziram a análise: Onde estão concentradas as jovens trabalhadoras? Há diferenças de formação escolar e profissional entre os grupos? Qual o perfil familiar das trabalhadoras em idades diferentes? O que esperam e como participam do sindicato as mulheres jovens e as mulheres adultas?

O artigo se divide em três eixos. No primeiro, é apresentado um perfil do trabalho e das trabalhadoras a partir do corte etário.

O eixo seguinte – trabalho e vida doméstica: permanência e rupturas entre os grupos etários – apresenta dados significativos, já discutidos também em outro artigo. A maioria das respondentes é solteira e vive com os pais. Há, neste aspecto uma clara diferença entre os dois grupos analisados. O último eixo trata da relação Trabalho, Gênero e Sindicato. A década de 1990 é marcada por transformações no modo de produção capitalista que atingiu de forma dramática os trabalhadores e suas formas de organização. O sindicalismo no setor de telecomunicações além de conviver com as inovações tecnológicas e a automação no processo de trabalho, viveu também com a preparação para privatização efetivada em 1998. A privatização produz um efeito devastador para o sindicato. Atualmente, este quadro vem mudando, mas é necessário compreender o novo perfil da categoria e ampliar as formas de participação das trabalhadoras no sindicato. Nesse sentido é que o presente artigo (e a pesquisa, mesma) procura compreender a relação entre o sindicato e as trabalhadoras.

É inegável que as mulheres vêm assumindo, cada vez mais, no mundo e no Brasil, um lugar mais amplo do que aquele definido historicamente e restrito ao espaço privado da família, mas é preciso, por um lado, não perder de vista as lutas travadas, especialmente ao longo de todo o século XX, pelos variados movimentos feministas e de mulheres, para que tais conquistas se consolidassem e, por outro lado, ainda procurar identificar as amarras – políticas, culturais, econômicas – que têm impedido a igualdade entre homens e mulheres na sociedade contemporânea.

Esperamos que os artigos, ora apresentados, possam contribuir para o avanço nas discussões desta temática tão premente, tanto para a academia quanto para os movimentos sociais.

Lucíla Aguiar e Maria Cristina Rodrigues. Rio de Janeiro, dezembro de 2012

2.1- AS OCUPAÇÕES NO SETOR DE TELECOMUNICAÇÕES PÓS-PRIVATIZAÇÃO A AVALIAÇÃO DAS TRABALHADORAS CARIOCAS

Paola Cappellin AMORJ / UFRJ

INTRODUÇÃO

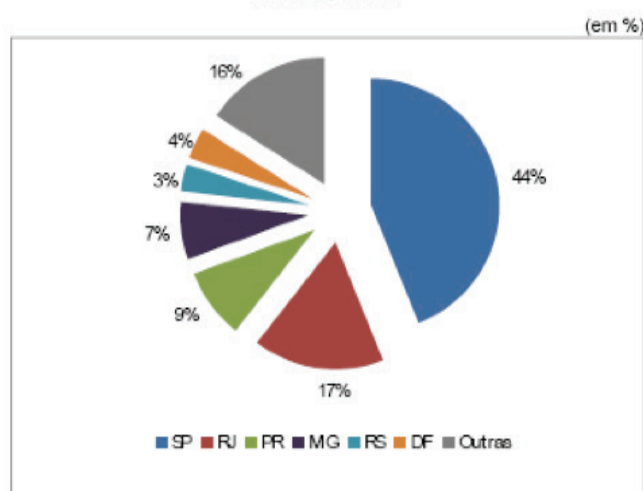
- As trabalhadoras cariocas nas empresas de telecomunicações
- O trabalho, porta de entrada à realização das mulheres
- Percepção das condições, do ambiente e da organização do trabalho
- As solicitações das trabalhadoras à organização sindical
- Origem familiar e tradição profissional
- Modernizando o valor da igualdade na vida familiar e doméstica
- Percepções a respeito da complexa articulação: trabalho e vida doméstica
- A distribuição do tempo entre o trabalho e a vida doméstica: satisfações e desafios
- Tradição e modernização de valores de gênero

BIBLIOGRAFIA CONSULTADA

INTRODUÇÃO

A privatização do sistema brasileiro de telecomunicações, realizada no final dos anos 1990, impõe uma nova configuração dos empregos e estimula distintas estratégias por parte das empresas nas condições de tratamento dos trabalhadores. Como apontado pelo DIEESE nacional¹⁶⁴ nesse contexto de profundas alterações, contrariamente ao período entre 1994 – 1998, registram-se a ampliação de empresas privadas que realizam o atendimento e acompanhamento aos consumidores fomentam a televenda de produtos e serviços, aumentando assim a disponibilidade de vagas ofertadas.¹⁶⁵ Para conhecer os reflexos do conjunto de mudanças nesse amplo setor, o SINTTEL/Rio, que representa 17% da categoria no contexto nacional, encampou o estudo sobre a participação feminina.

**Distribuição dos empregados no
setor de telecomunicações por unidade da Federação
Brasil, 2007**



Fonte: Rais/MTE
Elaboração: DIEESE

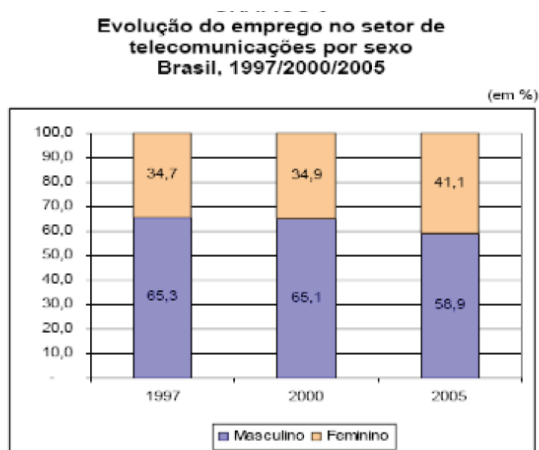
Na totalidade, foram reunidos 1.646 questionários de mulheres empregadas em 12 empresas de telecomunicações cariocas: empresas operadoras, de rede externa e empresas de teleatendimento. As trabalhadoras atenderam a essa solicitação preenchendo diretamente o questionário distribuído e apresentado pelos dirigentes e representantes sindicais nas portas de vinte e três locais de trabalho entre agosto –

164 Consideramos oportuno, quando possível, confrontar os resultados do levantamento Sinttel/Rio com os resultados editados pelo DIEESE Nacional “O emprego no setor de telecomunicações 10 anos após a privatização” Estudos e Pesquisas, N° 46 – Julho de 2009, in <http://www.dieese.org.br/esp/estPesq46PrivatizacaoTelecomunicacoes.pdf>

165 Nesse período, o estudo nacional do DIEESE aponta uma queda da ordem de 16% dos números de emprego no setor. Em 1994, esse setor se apoiava por aproximadamente 130.000 empregos formais. Ver DIEESE, 2009.

novembro 2011.¹⁶⁶ Do estudo que resgata as histórias de vida de várias trabalhadoras aposentadas, emerge um forte declínio nas contratações nas empresas estatais cariocas e a formação das empresas privadas no período entre 1997 – 2006. Neste sentido o objetivo desta pesquisa carioca busca reconhecer as características das atuais trabalhadoras vinculadas às empresas cariocas.

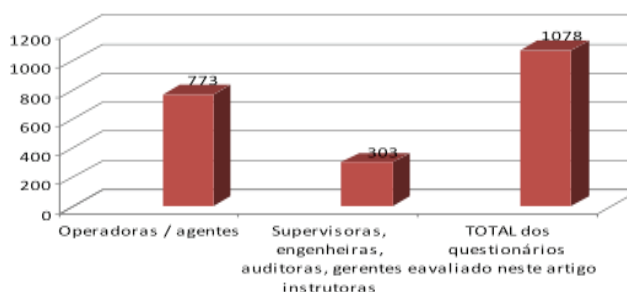
A avaliação nacional do DIEESE (2009) nos oferece alguns parâmetros, entre 1997 e 2005, para situar a presença das mulheres no atual contexto. O aumento das vagas ocupadas pelas mulheres no setor de telecomunicações corresponde à diminuição da presença dos homens.



Fonte: Rais/MTE
Elaboração: DIEESE

Neste artigo, escolhemos comparar as respostas das mulheres empregadas em duas posições, na base e no vértice da pirâmide profissional. Isto é, as respostas das 773 operadoras / agentes e as respostas das 303 supervisoras, engenheiras, auditoras, gerentes e instrutoras. Lembramos que muitas das mulheres telefonistas, hoje inseridas como operadoras/agentes, são contratadas pelas empresas de teleatendimento (Atento, Contax, PC Service, TMKT) enquanto, as engenheiras, supervisoras, etc. atuam frequentemente nas áreas administrativa/financeiras, comercial ou técnico / operacional no interior das empresas operadoras (Oi, VIVO, TIM, CLARO, EBT)

Gráfico 1: Distribuição dos grupos ocupacionais escolhidos



Fonte: Pesquisa Sinttel/RIO 2011.
Elaboração Cappellin

¹⁶⁶ Entre as 12 empresas que são empregadoras das pessoas que preencheram os questionários, há cinco operadoras; quatro de teleatendimento e três de rede.

Devemos logo afirmar que, no interior da estrutura dos empregos, não há uma designação igualitária nas ocupações abertas pelas empresas para os homens e as mulheres. As mulheres se concentram sobretudo em alguns postos de trabalhos. Elas são contratadas para o teleatendimento bem mais que em outras ocupações do setor. Essa é uma tendência nacional, também anunciada no levantamento, de 2006, realizado pelo Sinttel/M

Tabela 2. Distribuição percentual de sexo dos teleatendentes por empresa

SEXO	EMPRESAS					Total
	ACS	Atento	Contax	Telemig Celular	Outras	
Feminino	72,2%	77,5%	76,6%	68,3%	50%	74,0%
Masculino	27,8%	22,5%	23,4%	31,7%	50%	26,0%

Fonte: Sinttel/MG 2006, tabela n. 2.

Organizamos este artigo para aprofundar os resultados da precedente fase de pesquisa junto às trabalhadoras aposentadas. Naquela oportunidade, evidenciamos que as trajetórias femininas estavam inseridas numa regida segregação ocupacional. Muitas se aposentaram como telefonistas – posicionando-se na base da pirâmide – e algumas eram as trabalhadoras inseridas em varias áreas técnicas e de gerência – alocando-se no topo da pirâmide.

Assim, transcorridos mais de 50 anos das primeiras lembranças/testemunhos sobre a configuração desse mercado de trabalho, o levantamento Sinttel/Rio permite atualizar a percepção das mulheres a respeito de suas diferenciadas condições de trabalho.¹⁶⁷ Ainda hoje, no conjunto tão variado de respostas, emerge o peso do desafio, típico das mulheres: adequar o tempo de trabalho lado a lado do desempenho dos compromissos domésticos e familiares.

Pelos dados do levantamento quantitativo - o questionário Sinttel/Rio 2011 – todas as empresas contratam as mulheres: as empresas operadoras, as empresas especializadas como centrais de venda de produtos e serviços e as empresas que prestam serviços nas redes externas.

O processo de privatização aliado à profunda modernização tecnológica dos equipamentos parece não só não alterar, mas aprofundar as diversas modalidades de inserção das mulheres trabalhadoras no que concernem às posições ocupacionais. Colocar a confronto a situação ocupacional e as observações anotadas nos questionários pelas operadoras-agentes e aquelas apontadas pelas supervisoras, engenheiras, auditoras, gerentes e instrutoras responde ao nosso interesse de perceber quanto hoje é presente a hierarquia bifronte, nestas diversas posições ocupacionais. Perguntamos:

¹⁶⁷ Temos como referência o artigo por nós redigido “As ocupações de colarinho rosa. Trabalhadoras e empresas de telecomunicações, Rio de Janeiro de 1956 a 1996” neste e-book.

esses dois grupos poderiam manifestar situações polares, aquele de entrada e aquela no ápice da carreira das mulheres nas telecomunicações? Tudo indica que representam distintas biografias, heterogêneos perfis de competências, que só, às vezes as mulheres conseguem percorrer ao longo de suas carreiras no interior de uma ou mais empresas.¹⁶⁸

As trabalhadoras cariocas nas empresas de telecomunicações

Podemos afirmar que a atual pirâmide ocupacional foi construída – na heterogeneidade das ocupações – no período por nós estudado, de 1956 a 1996. Isto é, a grande presença das telefonistas, hoje denominada de operadoras ou agentes, contrasta com a presença, não tão frequente, das trabalhadoras em posições no ápice da estrutura profissional: coordenação, instrutoras, supervisoras, auditoras, engenheiras e gerentes. Com efeito, hoje as competências se ampliaram incluindo uma maior variedade de atividades. Por exemplo, nas mesas telefônicas solicitam algumas especificações: as operadoras de rádiochamadas, as operadora de telefonia, as operadora de teleatendimento - telemarketing; as operadoras em centros de recepção de chamadas vocais interativas para recebimento de pedidos e fornecimento de informações sobre produtos, operadoras na emissão de chamadas para realizar pesquisas de mercado, de opinião pública e atividades similares. A classificação nacional de atividades econômicas CNAE / IBGE é a fonte que ajuda a descrever o detalhamento dos conteúdos.¹⁶⁹

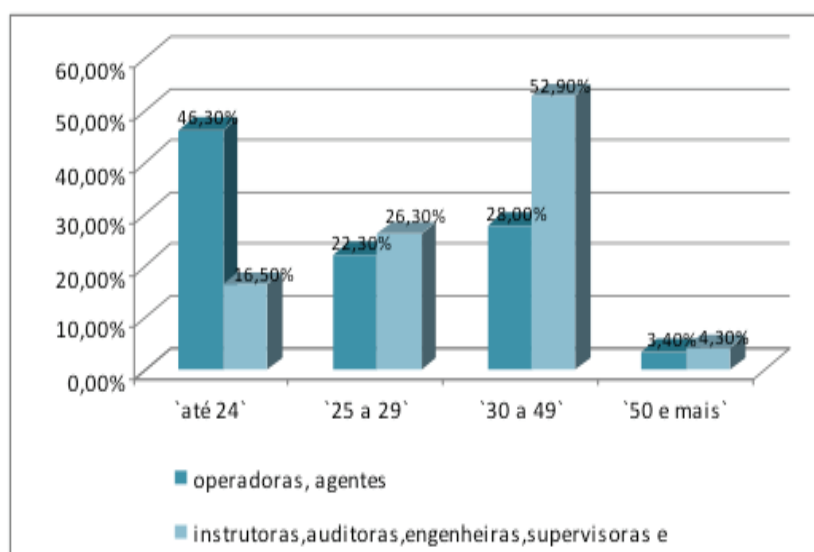
A diferença entre as trabalhadoras já é demarcada pela faixa etária. A maioria das agentes / operadoras (68.7 %) é jovem (até 29 anos) enquanto, aproximadamente, a metade (47%) das instrutoras, auditoras, as engenheiras, supervisoras e gerentes são adultas (mais de 30 anos).¹⁷⁰

168 No confronto entre as diferentes posições ocupacionais não consideramos a empresa contratante (empresa de teleatendimento, operadoras e de rede). Em algumas temáticas, será apresentada a especificação do setor interno às empresas (técnico operacional, comercial, administrativo/financeiro) onde as mulheres estão inseridas, dado que estamos privilegiando seu desempenho profissional. Às vezes, chegaremos a especificar a diferença encontrada entre os homens e as mulheres nesses espaços já que solicitamos o preenchimento do questionário também a um pequeno grupo de homens (aproximadamente 100).

169 A Classificação Nacional de Atividades Econômicas-CNAE é a classificação oficialmente adotada pelo Sistema Estatístico Nacional e pelos órgãos federais gestores de registros administrativos. Para a CNAE, as atividades de teleatendimento (classe 8220-2) encontram-se sob a divisão denominada “serviços de escritório, de apoio administrativo e outros serviços prestados às empresas” e compreende: as atividades de centros de recepção de chamadas e de respostas a chamadas dos clientes com operadores humanos e distribuição automática de chamadas; as atividades baseadas em sistemas de integração telefone-computador; os sistemas de resposta vocal interativa ou métodos similares para o recebimento de pedidos e fornecimento de informação sobre produtos; o atendimento telefônico a solicitações de consumidores ou atendimento a reclamações; os centros de emissão de chamadas telefônicas que usam métodos para vender ou promover mercadorias e serviços a possíveis clientes (telemarketing); os centros de emissão de chamadas telefônicas para a realização de pesquisas de mercado e de opinião pública e atividades similares (DIEESE, 2009).

170 A diferença de faixa etária entre as mulheres aparece também quando consideramos os trabalhadores que preencheram o questionário considerado como grupo de controle. Entre os 45 operadores, mais da metade deles não superam 29 anos de idade enquanto entre os técnicos, assistentes e analistas a faixa etária é frequentemente acima de 30 anos de idade.

Gráfico 2. Faixa Etária x Grupos Ocupacionais

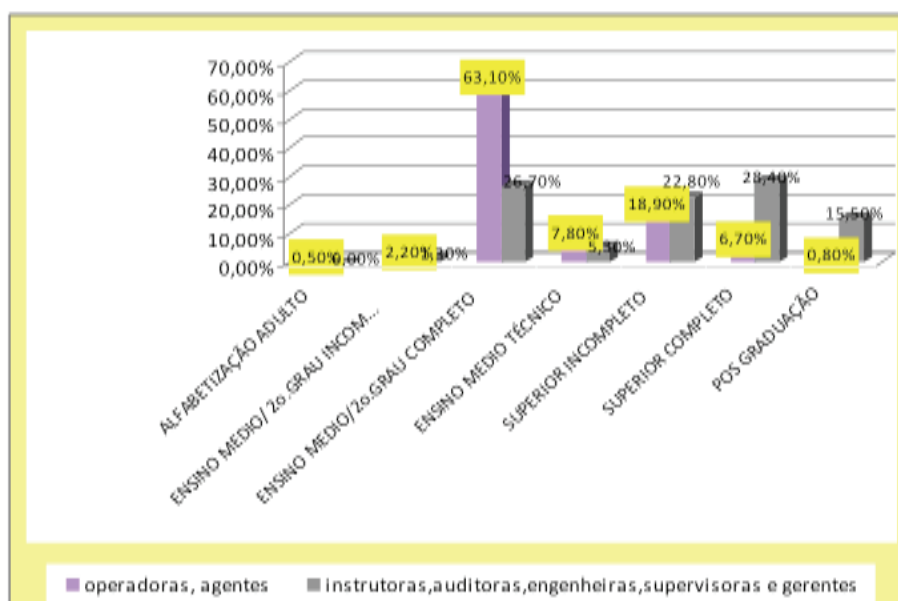


Fonte: Pesquisa SINTTEL/RIO 2011. Elaboração Cappellin

Essa diversidade é confirmada pelo levantamento nacional do DIEESE (2009) e pelos dados regionais Sinttel/MG (2006). Por exemplo, no universo populacional em Minas Gerais de 994 operadores de teleatendimento, em sete empresas de Minas Gerais, evidencia-se uma população predominantemente jovem, da qual 70,7% têm até 26 anos de idade, sendo também, em sua maioria, mulheres (2/3 deste conjunto).

Entre as trabalhadoras cariocas que preencheram o questionário Sinttel/RIO 2011 as supervisoras, gerentes, engenheiras e instrutoras em geral têm o título de estudo universitário (incompleto e completo), enquanto só 20% das operadoras o tem obtido. Entre as mulheres operadoras, é mais frequente o diploma de ensino médio.

Gráfico 3. Escolaridade entre os Grupos ocupacionais

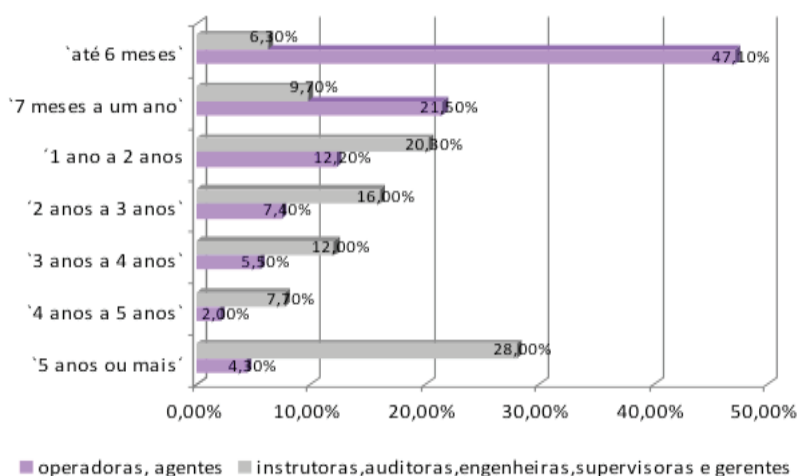


Fonte: Pesquisa Sinttel/RIO 2011. Elaboração Cappellin

Esse padrão carioca de nível educacional médio é expressão dos avanços registrados no último levantamento demográfico nacional, IBGE 2010. Em um universo de 162 milhões de brasileiros com mais de dez anos, são 14,6 milhões de pessoas que não sabem ler nem escrever (9%). Tal percentual cai para 2,2% entre as faixas etárias mais jovens (15 - 19 anos) e para 3,4% para a população entre 20 a 29 anos. O nível educacional das trabalhadoras cariocas está em sintonia com as informações do estudo Sinttel de Minas Gerais. Também neste estado normalmente parecem solicitar a escolaridade mínima do ensino médio, para contratar. No contexto regional mineiro, por exemplo, 63,3% mostraram esse perfil. Só 29,3 % estão cursando o nível superior e 6,1% já concluíram o ensino superior. No relatório do Sinttel/MG, essa realidade contribui para que o emprego nas telecomunicações seja vivenciado como temporário pelos trabalhadores, como uma possibilidade de financiar os estudos, uma etapa passageira de emprego. Isto é, a jornada de seis horas de trabalho, capaz de conciliar com os horários das faculdades, é um facilitador para a realização do curso superior. (Sinttel/MG, 2006, pagina 12)

A estabilidade no atual emprego é uma informação importante para perceber as distinções entre as mulheres que preencheram o questionário Sinttel/Rio.

Gráfico 4: Faixa de Tempo de trabalha na Empresa entre os grupos ocupacionais.



Fonte: Pesquisa SINTTEL/RIO 2011. Elaboração Cappellin

A maioria das operadoras (68%) não alcança um ano de emprego na atual empresa, enquanto a maioria das supervisoras, engenheiras, auditoras, gerentes e instrutoras estão por mais tempo na atual empresa.¹⁷¹

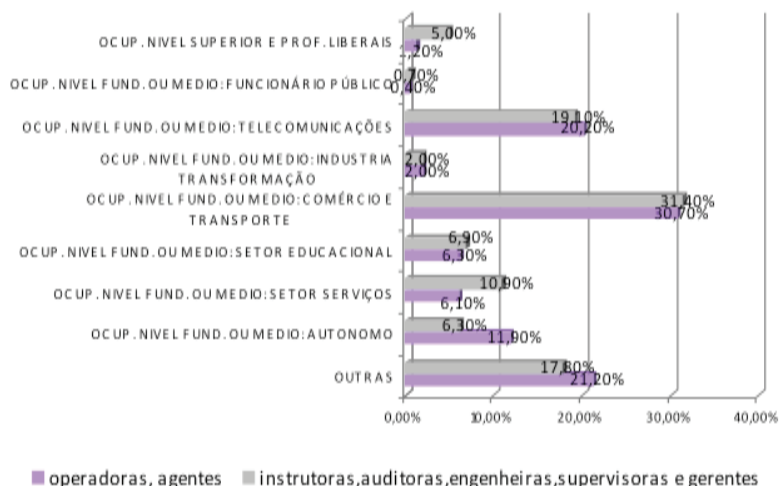
¹⁷¹ Mesmo que tenhamos poucos casos como referências, notamos que a estabilidade no emprego entre os homens é bastante diferenciada frente às colegas mulheres. Entre os 45 operadores, 20 homens estão nesse emprego há menos de um ano, 10 superam 2 anos e há dois que estão empregados há mais de sete anos nesta posição. A maioria dos homens na ocupação de técnico (18), muitos entre os assistentes (12) e entre os analistas (17) que preencheram o questionário estão empregados na atual empresa há mais de oito anos.

Essa informação registrada entre as trabalhadoras cariocas não destoa dos achados de pesquisas em outros contextos regionais no Brasil. No estudo em Minas Gerais (Sinttel/MG 2006:11), a média de tempo de trabalho é 21,9 meses e 59,1% trabalham como teleatendente há menos de dois anos. Tudo indica que, no setor de telecomunicações, a grande rotatividade de trabalhadoras e o número crescente de contratações favorecem a reduzida estabilidade de emprego no teleatendimento.

O desdobramento dos dados reunidos sobre a trajetória de trabalho ajuda a ampliar a visão da biografia das trabalhadoras cariocas que aderiram à pesquisa em 2011, preenchendo o questionário Sinttel. Na biografia das atuais operadoras e das supervisoras, engenheiras, auditoras, gerentes e instrutoras, a idade da primeira experiência de trabalho (com carteira ou sem carteira assinada) não varia muito. Todas começam a vida ativas bem jovem. Isto é, mais da metade delas (68.5% e 65.7% respectivamente) já com menos de 18 anos de idade, tem entrado, pela primeira vez, no mercado de trabalho.¹⁷²

Elas enunciam como primeiro emprego, atividades remuneradas no setor do comércio e transporte; telecomunicações e outras por ordem de importância. Só algumas (9%) apontam experiência ocupacional no trabalho autônomo e muito raramente na indústria (2%). Entre as supervisoras, engenheiras, auditoras, gerentes e instrutoras esses âmbitos são igualmente portas de entradas, mas é mais frequente ter iniciado a vida ativa em emprego já em nível superior (5%) e no setor de serviços quando ainda tinham o diploma de segundo grau (11%). Também bastante frequente entre esses dois grupos (20% e 19%) é a primeira experiência de emprego no setor de telecomunicações.¹⁷³

Gráfico 5. Ocupação no primeiro emprego entre os grupos ocupacionais



Fonte: Pesquisa Sinttel/Rio 2011. Elaboração Cappellin

172 Sublinhamos os resultados parciais: operadoras, até 13 anos, 4%; de 14 a 18 anos 64.5%; de 19 a 23 anos 28.7%; após 24 anos 2.6%. Para as engenheiras, há bem poucas diferenças: até 13 anos 2.3%; de 14 a 18 anos 63.4%; de 19 a 23 anos, 30.5%; após 24 anos 3.8%.

173 Podemos notar que entre os homens que preencheram o questionário, sobretudo entre os técnicos, há quem começou a trabalhar desde 16-24 anos de idade. Vários agentes-teleoperadores (dez) e alguns técnicos (quatro) iniciaram sua vida profissional nesse setor de telecomunicações.

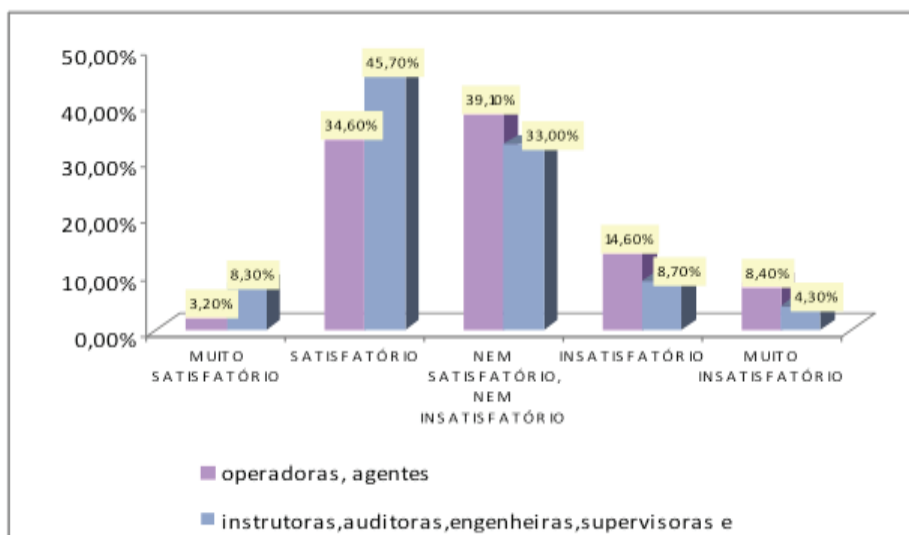
O trabalho, porta de entrada à realização das mulheres

Abrir o debate sobre o valor que as pessoas dão ao trabalho, no conjunto de suas práticas sociais, é hoje um tema importante porque ajuda a aprofundar o quanto na sociedade moderna as mulheres adotam novas perspectivas de identidade, abandonando os valores tradicionais de sua exclusiva e tradicional atuação na esfera doméstica. Com efeito, a dimensão material – o trabalho e seu lugar nas relações sociais - é fonte de antigas e novas tensões para as mulheres. Os valores tradicionais que exaltam seu lugar e a função doméstica são expectativas clássicas a elas atribuídas pela coletividade.

Hoje, o significado do trabalho é sempre mais pensado (Dedecca 2003) por três ângulos: como fonte de realização pessoal que confere status e reconhecimento social; como instrumento de autonomia do indivíduo para satisfazer as necessidades via as relações de compra e venda no mercado; e o trabalho representa um elemento central na contínua transformação da identidade das pessoas.¹⁷⁴

Iniciamos a interpretação a partir das anotações feitas pelas trabalhadoras ao responderem à pergunta: **Se você pudesse considerar, diria que o trabalho/profissão é satisfatório?**¹⁷⁵ Adotando a perspectiva que hoje o trabalho é uma experiência fortemente valorizada no imaginário social das pessoas, percebemos que a satisfação é bem mais presente (54%) entre as trabalhadoras em posição de comando (instrutoras, supervisoras, gerentes, etc.) e aquelas com mais alta qualificação (auditoras e

Gráfico n. 6 - Satisfação no trabalho/profissão entre as trabalhadoras



Fonte: Pesquisa SINTTEL/RIO 2011. Elaboração Cappellin

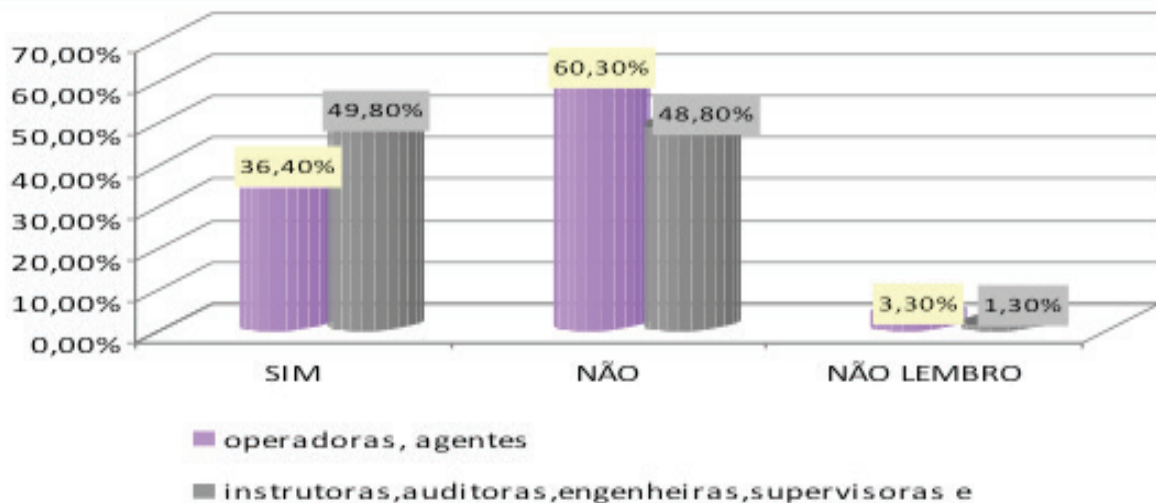
174 Ver as observações de C. Dedecca (2003) “Tempo, trabalho e gênero” in: http://www.ie.ufrj.br/aparte/pdfs/nota_tecnica_tempo_trabalho_e_genero.pdf

175 No questionário Sinttel/Rio a pergunta é a n. 54.

engenheiras), que entre as operadoras (37.8%). Mais ainda, a apreciação negativa é atribuída por duas operadoras em cada dez e (23%) e bem menos (13%) entre as mulheres que estão em posições de alta qualificação. Essa avaliação pode ser a porta de entrada para considerar outras dimensões mais detalhadas do impacto do trabalho no cotidiano das trabalhadoras.

As oportunidades de aprimoramento e qualificação proporcionadas pelas empresas é um ulterior cenário que ilustra como as trabalhadoras que aderiram à pesquisa, se separam em suas opiniões. Entre as trabalhadoras que estão na base – operadoras / agentes - não é muito frequente que as empresas ofereçam situações de treinamento e de qualificações. Entre elas, só uma cada três tem frequentado nos últimos dois anos cursos de atualização. Enquanto, aproximadamente, 50% das trabalhadoras em posição de comando (instrutoras, supervisoras e gerentes) e aquelas com mais alta qualificação (auditoras e engenheiras), frequentaram cursos de atualização.

Gráfico 7: Curso de atualização – últimos 2 anos

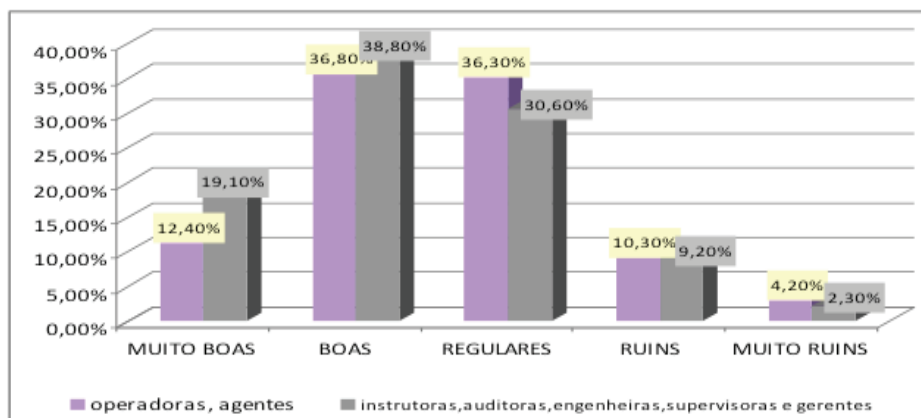


Fonte: Pesquisa SINTTEL/RIO 2011. Elaboração Cappellin

Essa distância se espelha nas diferenças de opiniões sobre as possibilidades de que o emprego é fonte de realização profissional. Nesse sentido, não é de se estranhar que a resposta à pergunta *“Na sua opinião, as oportunidades de realização profissional que a empresa oferece são boas?”*¹⁷⁶ apenas 12% das operadoras / agentes se declarem satisfeitas. A metade delas (51%) as classifica como regular, ruim e muito ruim. De opinião oposta, são as instrutoras, auditoras, as engenheiras, supervisoras e gerentes. Estas se expressam em sua maioria (58%) como satisfeitas das oportunidades de acesso à realização profissional.

¹⁷⁶ Pergunta n. 20 do questionário Sinttel/Rio.

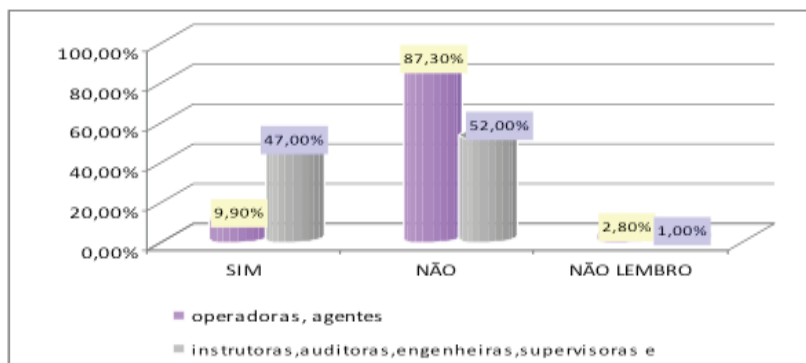
Gráfico 8: Oportunidades e realização profissional na atual empresa



Fonte: Pesquisa Sinttel/Rio 2011. Elaboração Cappellin

Coerentemente com essa declaração a respeito do menor ou maior envolvimento profissional, a clara maioria das operadoras que preencheu o questionário afirma não ter tido promoção nos últimos dois anos. Deve-se inserir esta informação no contexto da rotatividade no emprego. Com efeito, muitas das operadoras (68%) estão há menos de um ano empregadas nas empresas de telecomunicações.

Gráfico 9: As promoções nos últimos 2 anos¹⁷⁸



Fonte: Pesquisa Sinttel/Rio 2011. Elaboração Cappellin

Os comentários das operadoras-agentes inseridas no contexto de profunda feminização desta ocupação sinalizam que as condições de trabalho internas às empresas não denotam desigualdade de tratamento junto aos homens nos itens de remuneração (90%) e no acesso a capacitação profissional (93%). Há até algumas operadoras (5.7%) que apontam que os níveis salariais alcançados pelas mulheres são superiores aos dos homens. O depoimento das trabalhadoras inseridas em ambiente predominantemente masculino (instrutoras, auditoras, as engenheiras, supervisoras

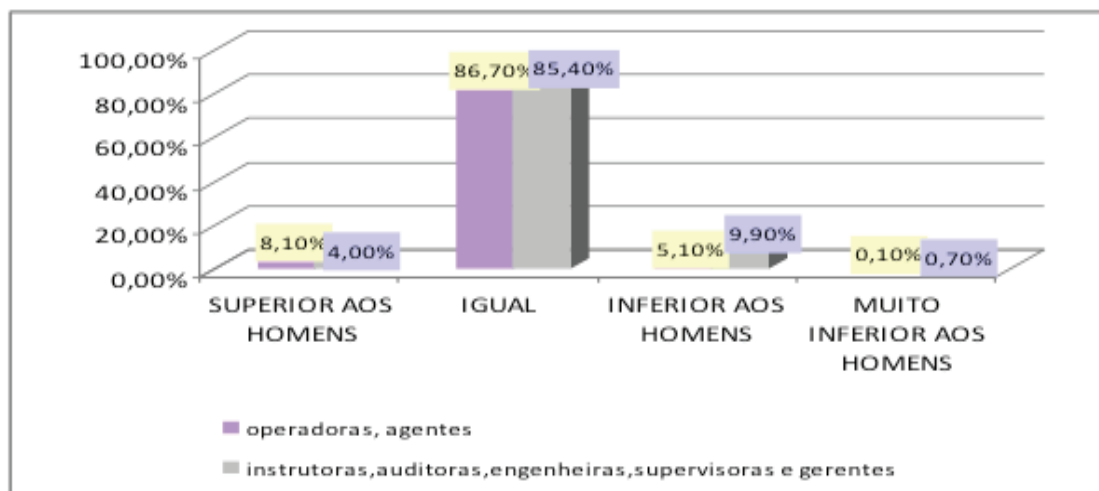
177 Pergunta n. 22 do questionário

e gerentes) vão em direção bem mais crítica: (9%) afirmam que seu salário é inferior àquele dos trabalhadores. Com relação ao acesso à capacitação profissional, a grande maioria desse segmento não se considera preterida frente aos homens (95.7% afirmam haver igual oportunidade). Essa declaração expressa uma opinião mais positiva em direção ao tratamento igualitário, frente às avaliações das colegas operadoras.

O conjunto das trabalhadoras na sua grande maioria (93%), sem importante distinção de posição na ocupação e sem alguma diferenciação junto aos colegas homens, considera que há respeito e dignidade no tratamento dos empregadores no ambiente de trabalho.

Esse consenso é bem menos evidente quando é pedido avaliar a igualdade em relação às promoções. É justamente nessa ocasião, quando as chefias emitem pareceres sobre desempenho e a produtividade individual (e quando emerge o peso de critérios subjetivos), que as trabalhadoras percebem a circulação de preconceitos. Assim, pela primeira vez, o dobro das supervisoras e engenheiras (10%) frente às operadoras (5%) declara que os homens têm maiores oportunidades para a promoção e a ascensão profissional. Nos ambientes onde predominam os homens, essas trabalhadoras têm bem mais a possibilidade de comparar como são avaliadas suas pretensões de ascensão e promoção.

Gráfico 10: Igualdade de promoção entre os grupos profissionais



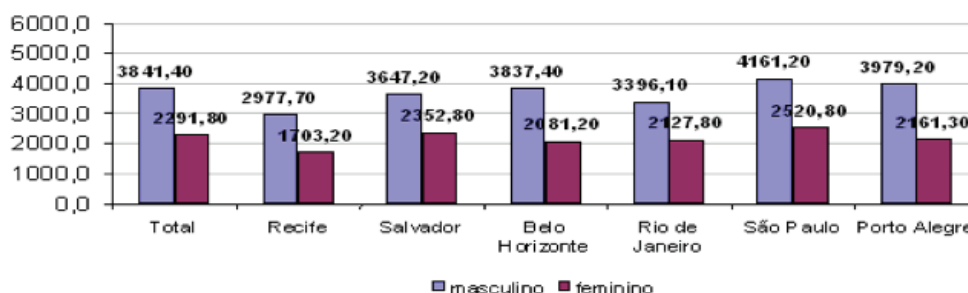
Fonte: Pesquisa Sinttel/Rio 2011. Elaboração Cappellin

Para compreender as opiniões relativas à satisfação por parte das trabalhadoras sobre as condições de tratamento (remuneração) oferecidas pelas empresas, introduzimos maiores detalhes.¹⁷⁸ As tendências prospectadas pelos diagnósticos nacionais e regionais são um bom parâmetro, já que os níveis de renda nesse setor são extremamente díspares. Em nível nacional, temos como fontes de

178 Pergunta n. 21 do questionário: *Como você caracteriza na empresa as condições de tratamento oferecidas aos homens e às mulheres?*

suporte o censo demográfico de 2010, o qual aponta que nas capitais se mantém alta a tendência “histórica” da melhoria dos níveis de rendimento domiciliar per capita. No Brasil, em 2010, em termos de rendimento total (salários, aposentadorias, pensões, transferências etc.), nos municípios com mais de 500 mil habitantes, os homens recebem, em média, R\$ 1.985,00 e as mulheres, R\$ 1.417,00, marcando uma diferença de cerca de 40%.¹⁷⁹ Por outro lado, temos que sublinhar que há mais altos diferenciais entre os rendimentos entre brancos e pretos, e brancos e pardos. No Rio de Janeiro e em Belo Horizonte, municípios com mais de 500 mil habitantes, os brancos têm um rendimento 2,3 vezes maior do que os pardos. Sempre em nível nacional, há profundas disparidades salariais entre homens e mulheres que detêm diploma de nível superior.¹⁸⁰ No levantamento do IBGE (Pesquisa Mensal de Emprego, janeiro 2008), as mulheres que possuem nível superior completo têm rendimento médio habitual de R\$ 2.291,80, enquanto o rendimento dos homens é de R\$ 3.841,40.¹⁸¹ O comento do relatório IBGE sobre essa diferença é o seguinte: *”Assim, comparando trabalhadores que possuíam o nível superior, observou-se que o rendimento das mulheres é cerca de 60% do rendimento dos homens, indicando que, mesmo com grau de escolaridade mais elevado, as discrepâncias salariais entre homens e mulheres seguem elevadas.”*(IBGE, 2008 : 16)

Gráfico 11: Rendimento médio habitual da população ocupada com nível superior – IBGE, janeiro 2008



FONTE: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Trabalho e Rendimento, Pesquisa Mensal de Emprego

Podemos resumidamente ter um quadro histórico destas disparidades de rendimentos (2003-2011) como parâmetro.¹⁸²

179 O IBGE registra uma alta do rendimento médio real, entre 2011 e 2012, decorrente da alta do salário mínimo, que subiu 14% no início de 2012, de R\$ 545 para R\$ 622, neste ano. O maior rendimento do país é verificado em São Paulo, que também apresenta recorde nesse período. Os trabalhadores desse estado tiveram rendimento real médio de R\$ 1.813, acima dos R\$ 1.805 do Estado do Rio de Janeiro, o segundo colocado. Ver: <http://www1.folha.uol.com.br/poder/1065525-rendimento-bate-recorde-no-brasil-e-em-sao-paulo-segundo-ibge.shtml>

180 VER: http://www.ibge.gov.br/home/presidencia/noticias/noticia_visualiza.php?id_noticia=2019&id_pagina=1

181 A própria fonte oficial pública IBGE assim afirma a este propósito: “Indicando que, mesmo com grau de escolaridade mais elevado, as discrepâncias salariais entre homens e mulheres não diminuem” Ver: IBGE “Algumas características da inserção das mulheres no mercado de trabalho: Recife, Salvador, Belo Horizonte, Rio de Janeiro, São Paulo e Porto Alegre-2003/2008”, 2008: página 18

182 Ver: MULHER NO MERCADO DE TRABALHO: PERGUNTAS E RESPOSTAS. IBGE, Pesquisa Mensal de Emprego – PME, in : http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme_nova/Mulher_Mercado_Trabalho_Perg_Resp_2012.pdf, Consulta: 08 de março de 2012

Razão do rendimento médio real do trabalho das mulheres em relação ao dos homens – 2003 - 2011*

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Razão da remuneração do trabalho entre mulheres e homens	70,8%	71,0%	71,2%	70,6%	70,5%	71,0%	72,3%	72,3%	72,3%

FONTE: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Trabalho e Rendimento, Pesquisa Mensal de Emprego 2003-2011.

*Média das estimativas mensais.

Para o nível de remuneração no setor de telecomunicações contamos também com os dados nacionais oferecidos pela pesquisa DIEESE – 2009. Por um lado, o Dieese alerta que os empregos gerados entre 2006 – 2007 têm consistido principalmente de postos com baixa remuneração. Assim, o total de empregados que receberam, em média, entre um e dois salários mínimos, aumentou aproximadamente 53%. Já o total de empregos com remuneração maior que 20 salários mínimos teve a redução de 9%. Por outro lado, para o DIEESE, (2009) “quando se avalia a diferença de salários entre sexos, por exemplo, constata-se que as mulheres ganhavam aproximadamente 70% do rendimento médio auferido pelos homens. Por escolaridade, observa-se que, em linhas gerais, o aumento do grau de instrução do trabalhador vem acompanhado de uma progressão salarial. Ainda sob a ótica das desigualdades salariais, os empregados pertencentes à faixa etária que vai de 40 a 49 anos recebem quase quatro vezes mais que aqueles que possuem entre 18 e 24 anos de idade”.¹⁸³

Rendimento médio no setor de telecomunicações por atributos selecionados Brasil, 2007

Gênero	Rend. Médio
Masculino	3.029
Feminino	2.086
Grau de Instrução	Rend. Médio
Analfabeto	612
Ensino Fundamental Incompleto	870
Ensino Médio Incompleto	879
Ensino Médio Completo	1.294
Ensino Superior (completo e incompleto)	4.055
Pós Graduação	7.604
Faixa Etária	Rend. Médio
Até 17 anos	332
18 a 24 anos	961
30 a 39 anos	3.295
40 a 49 anos	4.083
50 a 64 anos	4.486
65 ou mais	2.891

FONTE: DIEESE nacional 2009

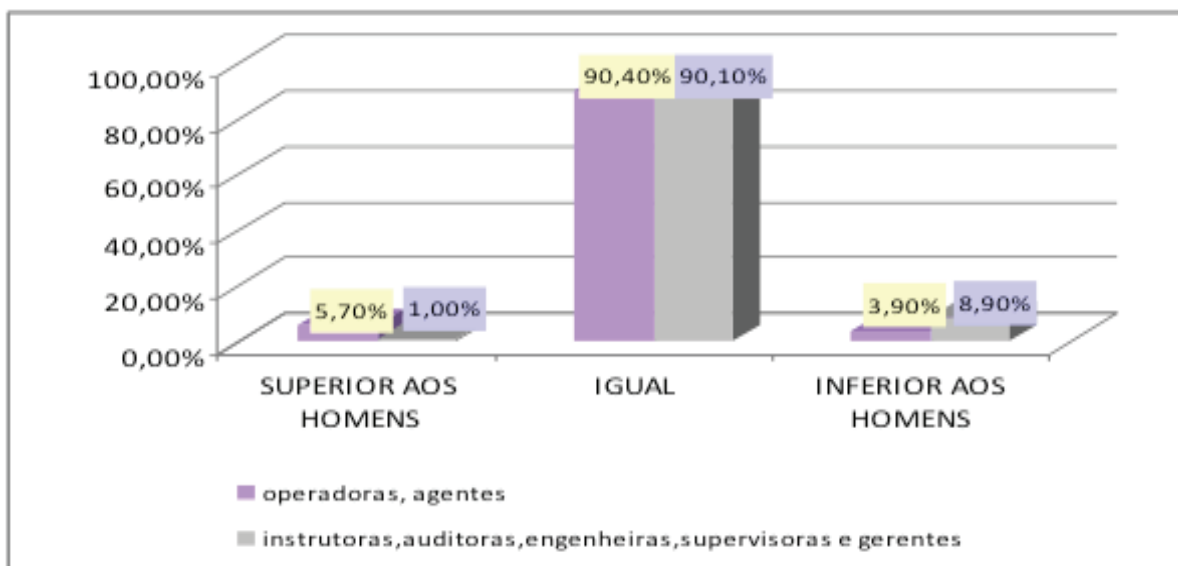
183 DIEESE, Estudos e pesquisas: “O emprego no setor de telecomunicações 10 anos após a privatização” 2009.

Por último, sempre o DIEESE (2009) alerta que: “A elevada escolaridade, no entanto, não é o suficiente para que os trabalhadores em centrais de teleatendimento recebam rendimentos mais elevados. Em 2007, 74,3% dos empregados deste segmento recebiam entre 1,01 e 2,00 salários mínimos. Vale ainda ressaltar que 95% destes trabalhadores auferiam, no máximo, quatro salários mínimos” (DIEESE nacional, 2009).

Com a ajuda desses parâmetros nacionais sobre os rendimentos da população brasileira e dos segmentos diversos da categoria dos trabalhadores/as ativos/as nas telecomunicações, podemos avaliar melhor as respostas coletadas pela pesquisa Sinttel em 2011, entre as trabalhadoras cariocas no setor de telecomunicações.

A primeira constatação é decorrente das especificidades das ocupações preenchidas pelas trabalhadoras entrevistadas. As operadoras (que não compartilham com alguns colegas este serviço) apontam uma baixa disparidade salarial frente aos homens. Com efeito, a predominância feminina pode até fomentar a crença de que algumas mulheres possam ganhar mais que os poucos homens presentes. A comparação feita pelas gerentes, supervisoras, engenheiras, auditoras é inserida num contexto completamente distinto. A maioria delas não percebe distinções de remuneração, tendo, entretanto um pequeno grupo (27 pessoas entre 303) que afirma perceber desigualdade ao seu desfavor.

Gráfico 12: As condições de tratamento (remuneração) oferecidas às mulheres em comparação com os homens na empresa.¹⁸⁵

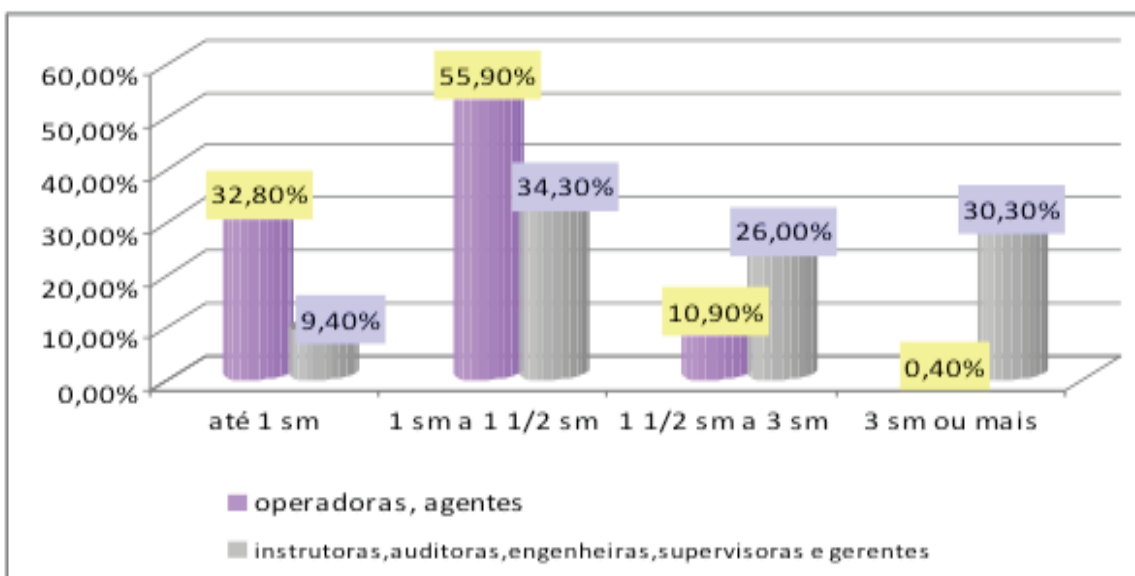


Fonte: Pesquisa SINTTEL/RIO 2011. Elaboração Cappellin

Cabe enfim ter uma noção quantitativa dos níveis salariais. Muitas mulheres (exatamente 1.054), mas não todas as trabalhadoras preencheram o quesito: “No último mês qual foi sua remuneração bruta”? O valor exato em Reais foi anotado por elas, de próprio punho.

Todos os parâmetros anteriormente citados são validos suportes para compreender a potencialidade das conseqüências desta informação. Bem 99,60% das operadoras não supera no total Reais 1.620,00.

Gráfico 13: Faixa de remuneração bruta nos grupos ocupacionais (salário mínimo R\$ 540,00)¹⁸⁶



Fonte: Pesquisa SINTTEL/RIO 2011. Elaboração Cappellin

Esse valor é atingido por 70% entre instrutoras, auditoras, engenheiras, supervisoras e gerentes. Esses dados não surpreendem, considerando-se as informações das médias salariais, precedentemente reunidas, em nível nacional. Mesmo assim, indica quanto varia a disponibilidade financeira das jovens frente às trabalhadoras adultas; das que não freqüentaram a universidade e quem obteve um diploma universitário; das que vivem ainda em família e quem tem responsabilidades familiares (marido e filhos). Finalmente distingue quem acaba de ser contratada (há menos de um ano) e quem já conta com maior tempo de serviço na empresa. Estes são todos os critérios que poderiam pesar. Diferenciando os valores, podemos afirmar que 5 cada dez operadoras não SUPERAM Reais 810,00

184 Pergunta n. 21.1 do questionário: “Como você caracteriza na empresa as condições de tratamento (remuneração) oferecidas aos homens e às mulheres?”

185 Pergunta n. 25 do questionário. “No último mês qual foi sua remuneração bruta?”

(isto é, dois salários mínimos); três cada dez declara que não recebe como renda bruta além de Reais 540,00 ao mês para uma atividade profissional de seis horas diárias. Este parâmetro salarial terá influencia em outras respostas anotadas pelas mulheres no questionário.

Temos mais uma vez, a possibilidade de comparar esta pesquisas com os dados nacionais de remuneração no âmbito do teleatendimento referentes a 2007, fornecido pelo DIEESE.¹⁸⁶

**Distribuição do emprego em centrais de teleatendimento por
faixa salarial
Brasil, 2007**

Faixa Salarial	Empregados	%	% Acumulado
Até 1,00 Salário Mínimo	20.381	7,8	7,8
De 1,01 a 2,00 Salários Mínimos	194.145	74,3	82,1
De 2,01 a 4,00 Salários Mínimos	33.574	12,9	95,0
De 4,01 a 7,00 Salários Mínimos	5.648	2,2	97,2
De 7,01 a 20,00 Salários Mínimos	2.831	1,1	98,2
Mais de 20,00 Salários Mínimos	374	0,1	98,4
Ignorado	4.222	1,6	100,0
Total	261.175	100,0	-

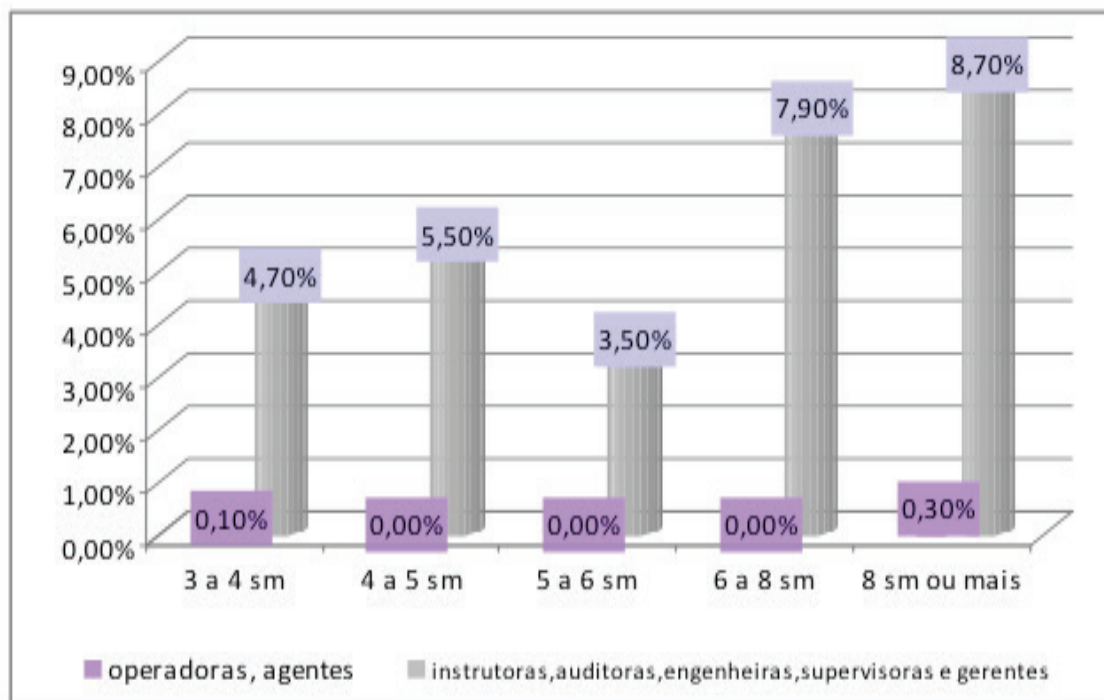
Fonte: Rais/MTE

Elaboração: DIEESE

Para o segmento com o perfil de mais alta profissionalização, três trabalhadoras, em cada dez, atingem no rendimento bruto o patamar de mais de três salários mínimos (mais de R\$ 1.620,00). O detalhamento evidencia que só 22 gerentes (8,7%), engenheiras ou supervisoras chegam ao topo, enquanto 20 delas (7,9%) não superam como remuneração bruta oito salários mínimos, R\$ 4.320,00.

¹⁸⁶ DIEESE, Estudos e pesquisas: “O emprego no setor de telecomunicações 10 anos após a privatização” 2009.

Gráfico 14: Faixa de remuneração bruta x grupos ocupacionais acima de 3 salários mínimos (R\$1.620,00)



Fonte: Pesquisa Sinttel/Rio 2011. Elaboração Cappellin

A segmentação profissional, aliada à remuneração, coloca somente 53 das 254 mulheres cariocas, que preencheram o questionário em 2011 (20.8%), num patamar da pirâmide desenhada pelo DIEESE, em 2006, de renda superior a cinco salários mínimos, bem inferior a 50% dos homens empregados em nível nacional. Isto é, **tudo indica que podemos desenhlar a tendência que, em 2011, no setor de telecomunicações estariam presentes barreiras à mobilidade profissional das mulheres que dão conteúdo à metáfora do chamado “telhado de vidro”¹⁸⁷ . Essa metáfora expressa todas as discriminações – barreiras, de origem cultural e econômica, que afastam as mulheres dos postos de responsabilidade e de alta remuneração.**

187 Referimo-nos ao artigo de Paola Cappellin “As desigualdades impertinentes. Telhado, paredes ou céu de chumbo ?” in REVISTA GÊNERO, Caderno do Núcleo Transdisciplinar de Estudos de Gênero (Nuteg). 2009, EdUFF.

Por último, observamos que essas informações recolhidas pelo Sinttel/Rio, podem ser inseridas no contexto nacional, apontado pelo IBGE em março 2012. A grande maioria das trabalhadoras operadoras cariocas, entrevistadas pelo Sinttel/Rio, tem uma remuneração que não alcança - em 2011 - o que o IBGE considera, para a realidade do censo de 2010, a média nacional em cidades com 500 mil habitantes.¹⁸⁸ Isto é, os rendimentos brutos declarados pelas trabalhadoras que preencheram o questionário Sinttel em 2011 são inferiores à média recebida pelas trabalhadoras no Brasil em 2010. Isto é, no Brasil, em 2010, em termos de rendimento total (trabalho, aposentadorias, pensões, transferências etc.), os homens recebiam em média 42% a mais que as mulheres (R\$ 1.395,00 contra R\$ 984,00) e metade deles ganhavam até R\$ 765,00. Nos municípios com mais de 500 mil habitantes, os homens recebiam, em média, R\$ 1.985,00 e as mulheres, R\$ 1.417,00 uma diferença de cerca de 40%.

Percepção das condições, ambiente e organização do trabalho

A satisfação no trabalho para as mulheres do setor de telecomunicações não se relaciona somente à avaliação das relações interpessoais ou pelo nível salarial. As trabalhadoras avaliam detalhadamente o ambiente de trabalho. Evidenciamos as declarações a respeito da salubridade e a infraestrutura física desses espaços.

A literatura sobre a saúde nos postos de trabalhos considera com detalhes as condições ergonômicas para avaliar o emprego na área de serviços. Ademais esses elementos estão nas pautas sindicais devido às frequentes queixas de doenças profissionais, sobretudo na situação do teleatendimento (lesões por esforços repetitivos, tendinites, etc).

Para as operadoras - agentes cariocas, os ambientes são precários, sobretudo pela difusão de barulho (33.5%), pela falta de conforto (27.5%) e pela presença de gases (23%). Essas trabalhadoras cariocas, por outro lado, consideram satisfatória a iluminação (94.5%) e a temperatura (88%).

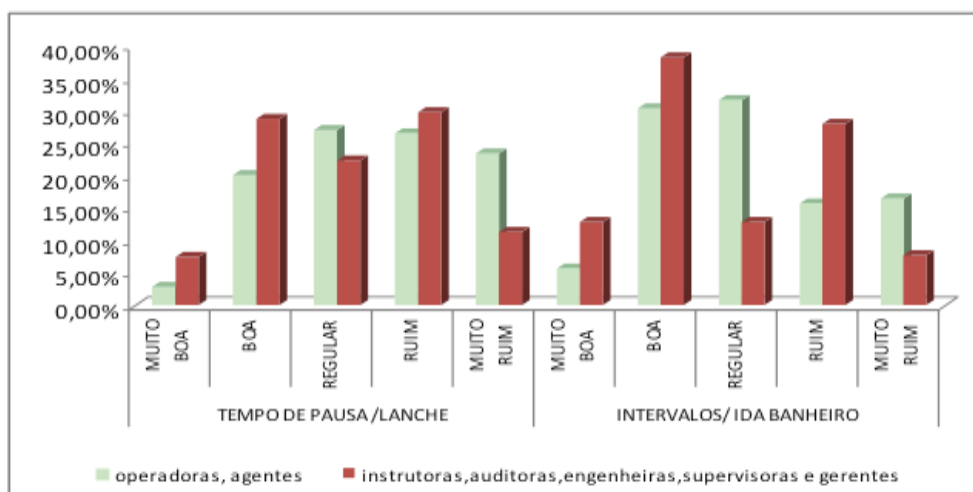
Entre as engenheiras, supervisoras, instrutoras e auditoras, os ambientes de trabalho são menos confortáveis por causa da temperatura (24%), pela presença de gases e vapores, poeira ou fumaça (23.3%) e pela pouca limpeza (22%). Também para elas, os ambientes são satisfatórios na iluminação (93%) e pela ordem e organização física do trabalho (85.8%). A distinção entre as queixas decorre provavelmente das diferenças de ambientes físicos onde elas trabalham, mas também está relacionada às diferentes práticas que elas exercem.¹⁸⁹

188 Ver: MULHER NO MERCADO DE TRABALHO: PERGUNTAS E RESPOSTAS. IBGE, Pesquisa Mensal de Emprego - PME, http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme_nova/Mulher_Mercado_Trabalho_Perg_Resp_2012.pdf, Consulta: Dia Internacional da Mulher 08 de março de 2012

189 No Rio de Janeiro, na amostra de trabalhadoras entrevistadas, 72% atuam em firmas de teleatendimento, 21.6% em empresas operadoras e somente 6% em firmas da rede externa.

No “*Estudo de Percepção sobre as condições de trabalho e saúde no setor de teleatendimento*” (Sinttel/MG, 2006), as queixas mais frequentes se referem ao excesso de ruídos no ambiente de trabalho. O estudo lembra o quanto esses espaços deveriam apresentar condições acústicas adequadas à comunicação telefônica, com faixa de decibéis que não ultrapassem o tolerável para a execução da atividade e para a saúde auditiva. Esse estudo (Sinttel/MG, 2006) amplia os fatores que estão presentes no exercício de teleatendimento: pressão temporal, esforço mental, esforço visual; exigência de grande responsabilidade acompanhada de falta de controle sobre o processo de trabalho; rigidez postural; sobrecarga estática de segmentos corporais; avaliação de desempenho por monitoramento eletrônico; gravação e escuta de diálogos; incentivos e premiações por produção. Assim, o trabalho de teleatendimento vem gerando desgaste para os operadores.¹⁹⁰

Gráfico n. 15 : Avaliação das condições de trabalho pelas trabalhadoras Sinttel/Rio¹⁹²



Fonte: Pesquisa Sinttel/Rio 2011. Elaboração Cappellin

As solicitações das trabalhadoras à organização sindical

O processo de paulatina institucionalização das denúncias e o conteúdo das lutas das mulheres fomentam uma maior aproximação das trabalhadoras às organizações sindicais. Tudo indica que, por parte das mulheres, há uma expressiva vontade política de introduzir suas reivindicações nos debates sindicais. Cabe então perguntar:

¹⁹⁰ São pontos de referências bibliográficas citadas pelo relatório Sinttel/MG: ASSUNÇÃO, Ada Ávila & VILELA, Lailah Vasconcelos de Oliveira. As condições de adoecimento na empresa Contax: estudo ergonômico. MPT/UFMG: Mimeo, 2002; GOMES JUNIOR, Admardo Bonifácio. Gestão e Subjetividade no Trabalho de Teleatendimento. Dissertação de mestrado: UFMG/Psicologia, 2004; e PACHECO, Vanise Goulart. Gênero, Saúde e Trabalho: Fatores que interagem no desenvolvimento da L.E.R. em Trabalhadores Telefônicos. Dissertação de mestrado: UFMG/Psicologia, 2002.

¹⁹¹ Pergunta n. 29 do questionário incluindo as respostas das trabalhadoras

- Como as trabalhadoras interrogam a organização do sindicato Sinttel/Rio?¹⁹²

- Quais são as propostas e as solicitações do diversos segmentos de trabalhadoras?

Nos processos que fomentaram a participação dos trabalhadores nos movimentos grevistas entre 1997 e 2001, nas mobilizações durante as fases de reestruturação e privatização das empresas de telecomunicações, sempre há registrada a adesão de muitas trabalhadoras. É suficiente folhear os álbuns de fotografia dos atos públicos, das passeatas, para perceber que o segmento de trabalhadoras está ativo nas assembleias, no sambódromo, nos piquetes nas portas das empresas, nos debates públicos, reivindicando no centro da cidade do Rio de Janeiro. É justamente nessas fases que as clássicas propostas que visam defender as funções e o papel de demandas econômicas (vinculadas à campanha salarial) são ampliadas pela reflexão política em direção à luta contra a precarização, pela defesa da saúde dos trabalhadores, pelo debate sobre as condições decorrentes da introdução de tecnologias e pelos efeitos no emprego.

No início dos anos 1990, as trabalhadoras acrescentam a demanda de acesso às creches. Com isso, a tradicional afirmação de que o sindicato é um espaço de homens parece perder força. Hoje se reconhece não só a importante atuação das mulheres na categoria, bem como suas contribuições na arena de participação e de gestão da entidade sindical. A última eleição da entidade Sinttel/Rio reforça essa vertente de reconhecimento da força de representação aportada pelas mulheres. Com efeito, para o período 2012 – 2016 a chapa única aprovada por 6.154, entre os 14.066 associados, é composta por 57 membros, entre os quais há 17 mulheres dirigentes. Além da secretária-geral, há várias responsabilidades da diretoria executiva que incorporam mulheres: diretora de Formação Sindical, diretora de Assuntos de Saúde e Condições de Trabalho; diretora de Negociação Coletiva, diretora para a Região dos Lagos e Leste Fluminense. Também há uma mulher no Conselho Fiscal e três mulheres compõem o grupo dos quatro representantes junto à Federação. Finalmente, há várias mulheres entre os 33 representantes de base.¹⁹³

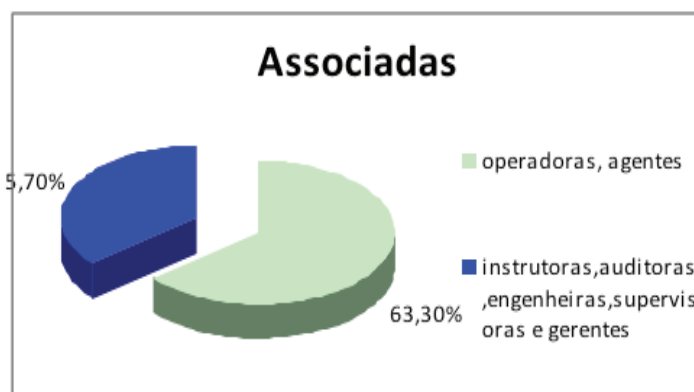
Esse conjunto de novidades, já emerso desde o fim dos anos 1990, incentiva ver como as trabalhadoras registram no questionário suas motivações de adesão, como priorizam seus anseios, como elaboram a avaliação sobre o desempenho da organização sindical de sua categoria. Salientamos, como dado de contexto, que a pesquisa foi realizada antecipando, em alguns meses, a eleição da diretoria, realizada em abril 2012.

192 Sinttel-Rio - Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Telecomunicações e Operadores de Mesas Telefônicas no Estado do Rio de Janeiro.

193 Informações oferecidas pela presidência do Sinttel/Rio em junho 2012

Um primeiro resultado das respostas é que as operadoras-agentes declaram uma adesão ao sindicato bem superior à das instrutoras, auditoras, engenheiras, supervisoras e gerentes. Essa diferença é também presente quando mantemos esse confronto entre as mulheres e os homens. Isto é, quase todos, entre os 45 agentes-teleoperadores e entre os 16 analistas que responderam ao questionário, são sindicalizados.

Gráfico n.16 : Associação ao sindicato
Sinttel / Rio entre os grupos ocupacionais



Fonte: Pesquisa Sinttel/Rio 2011. Elaboração Cappellin

Esse resultado é parte das recentes tendências positivas nacionais observadas pela CUT, desde 1998.¹⁹⁴ Em 1998, entre os 11.000 trabalhadores formais e informais associados aos sindicatos, 65% eram homens e 35% mulheres. Em 2002, no total dos associados, as mulheres aumentam para 37%. Em 2006, no total de associados de 16.594.477, mais uma vez, as mulheres sindicalizadas aumentam, atingindo 40% do total nacional.

Do levantamento Sinttel/Rio, sobressai-se que as trabalhadoras atuam também em outras entidades coletivas. Em ordem de preferência, há, entre muitas trabalhadoras, quem é filiada a: grupos de igrejas e centros religiosos (19.%); a associação de moradores (5%); a associações profissionais (4%) e a institutos e/ou grupos de caridade (3.5%). Inexpressiva é a associação das mulheres trabalhadoras que responderam ao questionário e se declararam associadas aos partidos políticos (30 trabalhadoras sobre 1.532); associadas a ONGs (35 trabalhadoras) e a grupos de mães, jovens e idosos (18 trabalhadoras). Por esses resultados, nas opções de participação ativa, a sindicalização assume um papel importante para fomentar a cidadania social das trabalhadoras.

Entre as justificativas da aproximação mulheres – sindicato, as trabalhadoras que preencheram o questionário avaliam como bom o desempenho das atividades

194 Os dados nacionais são recuperados pela publicação da FUNDAÇÃO FRIEDRICH EBERT/ CUT: “ IGUALDADE É O MÁXIMO, COTA É O MÍNIMO. AS MULHERES NO MUNDO SINDICAL” , S. Paulo 2008. in <http://www2.cut.org.br/content/view/2764/170/>

sociais do sindicato. Sobretudo as operadoras (139 entre 396 mulheres) declaram apreciar o acesso aos auxílios e benefícios (35%) relativos à: *inscrição para participar do programa “Minha casa, minha vida”; Descontos em cursos e faculdades; descontos nas farmácias; cursos de idiomas; desconto para pousadas - pousada de Miguel Pereira - viagens.*

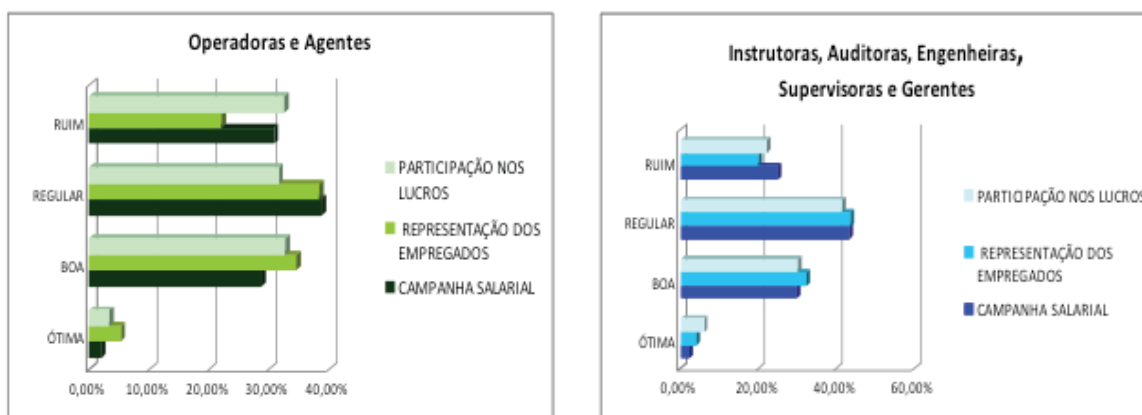
Menos importantes nessa aproximação ao sindicato, parecem ser as argumentações mais propriamente políticas: *“A luta pelos direitos dos funcionários; para a defesa dos direitos comuns a todos os funcionários, para melhorias de salário e trabalho, para uma garantia caso precisem recorrer a direitos trabalhistas”* (21% entre as operadoras e 27% entre as supervisoras, engenheiras, etc.).

Das respostas emerge um resultado bastante crítico: três trabalhadoras em cada dez, entre as operadoras, e bem quatro em cada dez entre as supervisoras, engenheiras, gerentes, auditoras, declaram ter se arrependido: *“Eu achava que o sindicato servia para auxiliar e esclarecer dúvidas, mas me enganei, é o mesmo que nada”; “Não conhecia os procedimentos, por esse motivo irei cancelar”; “Sindicalizei-me e me arrependi”; “Pensei que fosse fornecer benefícios”; “Fui cadastrada automaticamente e não consigo dêscadastrar-me”*.

Os dois grupos de trabalhadoras nem sempre se diferenciam quando solicitados a considerar as plataformas do sindicato. As distintas experiências educacionais, as específicas condições de trabalho que posicionam as trabalhadoras nos dois polos da pirâmide ocupacional (na base as operadoras/ agentes e no ápice da coordenação as instrutoras, auditoras, engenheiras, supervisoras e gerentes) nem sempre supõem distintas opiniões sobre a política sindical.

Muitas vezes, as queixas e as conseqüentes solicitações se ajustam internamente entre as trabalhadoras para reagir coletivamente frente às atitudes e às estratégias de gestão da empresa. Parece que, com essa justificativa, as avaliações das trabalhadoras sobre os compromissos do sindicato encontram um ponto de contato, aproximando-se.

Gráfico n.17 : Avaliação da atuação do sindicato¹⁹⁶



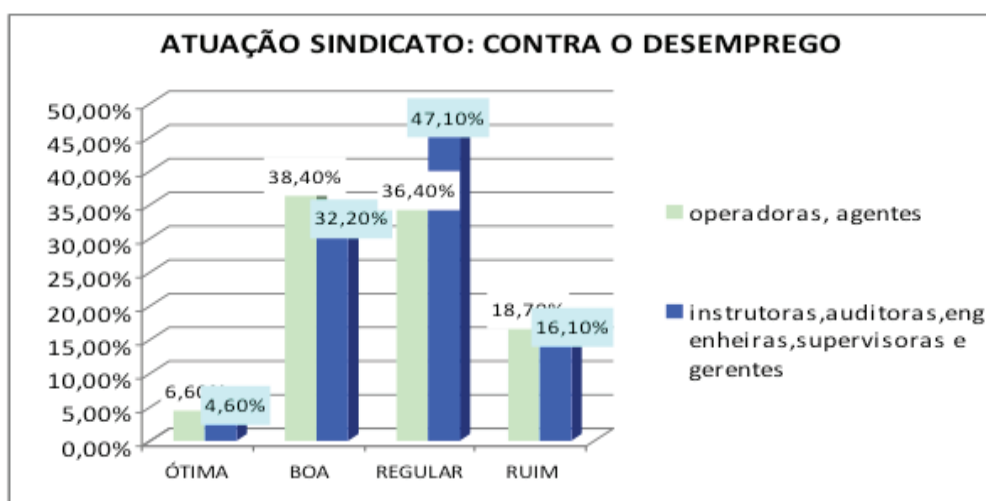
Fonte: Pesquisa Sinttel/Rio 2011. Elaboração Cappellin

195 No questionário, Pergunta n. 31: “Como avalia a atuação do sindicato?”

Lembrando os baixos níveis salariais, as operadoras têm pouco apreço de como o sindicato conduz a campanha salarial (69.3%) e, entre elas, recebe a maior crítica no que diz respeito à defesa da participação nos lucros - PLR (32%)¹⁹⁶ Isto é, emerge das tabulações que três trabalhadoras em cada dez, apreciam negativamente o desempenho da entidade na *campanha salarial* e na *luta pela participação nos lucros das empresas*. É informação que sinaliza a atenção dada à temática econômica, pauta sensível para a categoria. Com efeito, na estrutura organizativa do Sinttel/Rio, desde 2004, atua a Diretoria de Negociação Coletiva para dar suporte a esse assunto. A essa cabe realizar periódicas pesquisas entre a categoria para levantar as necessidades e estabelecer junto à Diretoria Executiva do sindicato as metas de negociação para celebração e/ou renovar as Convenções e Acordos Coletivos de Trabalho.

Entre as trabalhadoras entrevistadas há um consenso quase unânime sobre o bom desempenho (ótimo+bom+regular) no que diz respeito à luta contra o desemprego (81.4% das operadoras; 83.9% instrutoras, engenheiras, supervisoras e gerentes).

Gráfico n.18 : Avaliação da atuação do sindicato entre os grupos ocupacionais



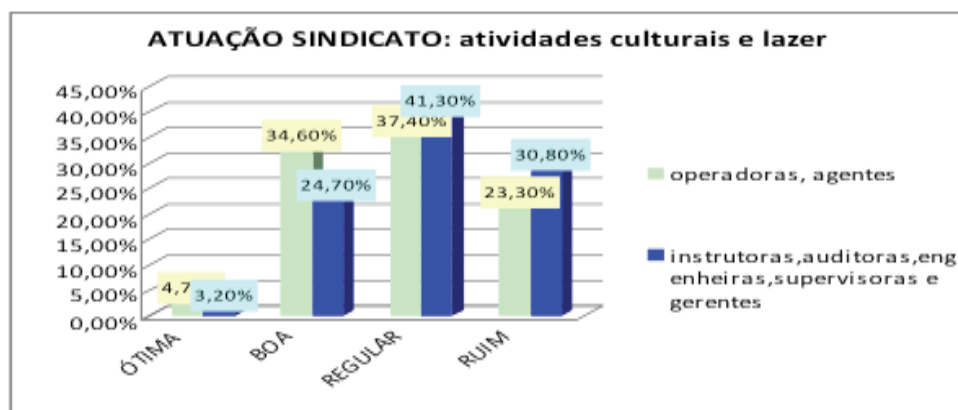
Fonte: Pesquisa SINTTEL/RIO 2011. Elaboração Cappellin

Sucessivamente, a maioria concorda (78% e 79.9%) em destacar a boa capacidade do sindicato de representá-las frente às empresas em defesa dos interesses dos trabalhadores.

¹⁹⁶ Em relação ao papel do sindicato na gestão da PLR, o DIEESE aponta que este não detém o monopólio da representação dos trabalhadores nessa negociação. Além de poder ser negociada via acordo ou convenção coletiva - isto é, de forma direta entre o sindicato e a empresa/representação patronal - a lei faculta às partes a possibilidade de negociarem a PLR através da constituição de uma comissão de empregados, integrada também por um representante indicado pelo sindicato da respectiva categoria.

Finalmente, as operadoras apreciam, em maior medida (76.7%) do que as instrutoras, auditoras, engenheiras, supervisoras e gerentes (69%), a preocupação que o sindicato fomente ocasiões de lazer e de planejamento de atividades culturais e de tempo livre. Das respostas das supervisoras e engenheiras, a organização das atividades culturais e de tempo livre resulta como a menos apreciada (30.8%).

Gráfico n.19 : Avaliação da atuação do sindicato entre os grupos ocupacionais



Fonte: Pesquisa Sinttel/Rio 2011. Elaboração Cappellin

É interessante visualizar essas diferentes necessidades já que podem evidenciar como se hierarquizam as avaliações, decorrentes das percepções sobre as condições de trabalho. O nível salarial das operadoras situa-se em um patamar bem mais baixo (até da remuneração em nível nacional IBGE) e, por isso, provavelmente a participação nos lucros e resultados pode oferecer vantagens de elevar a remuneração. Por outro lado, a avaliação negativa sobre as atividades de lazer poderia ocorrer por não apreciarem os gostos e os investimentos culturais escolhidos (as férias, as viagens, os campeonatos esportivos) programados com frequências pelo sindicato. O Sinttel/Rio ainda hoje mantém duas colônias/ hotéis de férias em Miguel Pereira¹⁹⁷ e em Barra de São João¹⁹⁸.

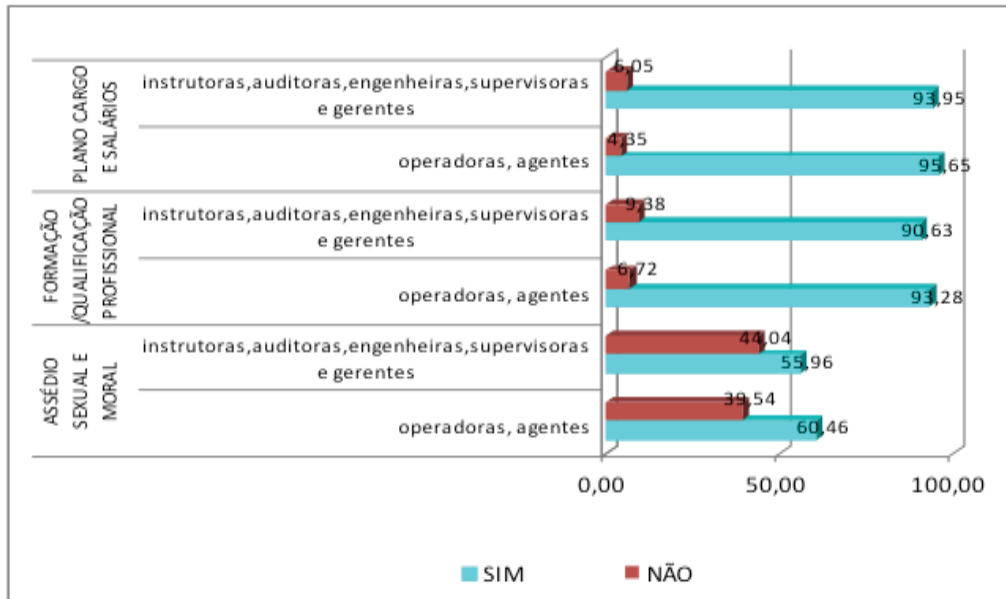
Por fim, no questionário estão predispostas várias possibilidades para que as trabalhadoras possam ter a liberdade de introduzir novos itens nas pautas a serem incluídas nos acordos coletivos de trabalho com as empresas (lembramos que o questionário foi aplicado a trabalhadoras contratadas por 12 empresas). Essa solicitação responde ao interesse de averiguar até que ponto o leque de reivindicações até hoje definidas nas pautas de negociação resulta satisfatório. Dessas respostas é possível perceber quais novas temáticas o Sinttel/Rio poderia incluir nos futuros processos de negociação.¹⁹⁹

¹⁹⁷ Fundada em 1954, a Colônia Graham Bell

¹⁹⁸ Fundada em 1975, Colônia de Férias Sinttel-Rio

¹⁹⁹ Pergunta n.32 no questionário: “PONTOS que DEVERIAM ser incluídos pelo Sindicato nas negociações com a empresa onde trabalha”.

Gráfico n.20 : Pautas a serem introduzidas pelo Sindicato nas negociações



Fonte: Pesquisa SINTTEL/RIO 2011. Elaboração Cappellin

Emerge das respostas de todas as trabalhadoras uma clara ênfase:

- antes de tudo, é solicitada uma maior atenção à pauta relativa ao ajuste de plano cargos e salários (95.6% e 94%);
- em segundo lugar, continua sendo enfatizada a luta para a formação e maior qualificação profissional (93.3%; 90%).
- finalmente, bem próxima a metade, são as trabalhadoras interessadas pela introdução na pauta sobre a luta contra o assédio sexual e moral.

Essa ordem é ainda válida se consideramos separadamente as mulheres engenheiras e os 80 homens que preencheram o questionário. Em síntese, fica evidente que a precarização e os baixos salários dos contratos de trabalho nas empresas levam essas mulheres a exigir um maior investimento, por parte do sindicato, na clássica pauta mais de fundo econômico que aquela social / cultural.²⁰⁰

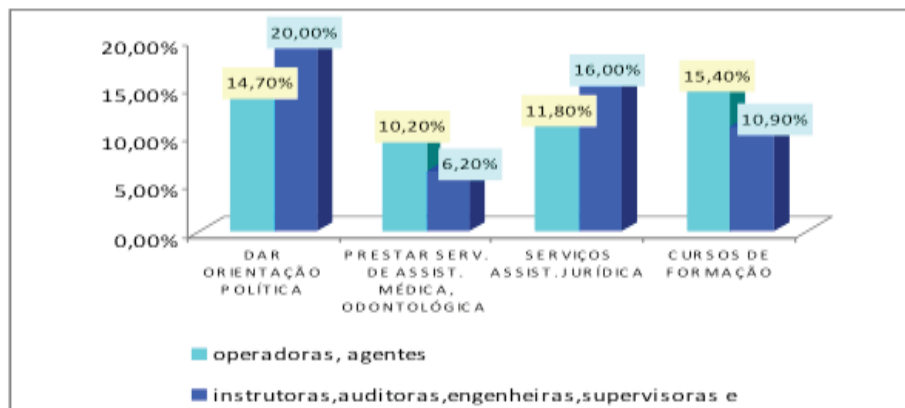
A reflexão sobre a abrangência das atividades políticas sindicais está mais elaborada quando as trabalhadoras consideram as temáticas próprias do exercício de representação institucional do Sinttel. As diferenças de prioridades sobre os papéis a serem desempenhadas pelo sindicato estão coerentemente informadas pelas insatisfações já evidenciadas em perguntas anteriores. Uma em cada três operadoras coloca em primeiro lugar a negociação salarial (39.5%); em segundo

200 Entre os homens entrevistados, a quase totalidade (90%) concorda que deveria ser incluído nas negociações o item Plano de cargos e salários; muitos destacam também (85%) a inclusão da temática de formação e qualificação profissional, e vários (60%), concordam em incluir o item assedio sexual e moral.

lugar, é sugerido que o sindicato deveria ser ativo em fomentar e/ou proporcionar cursos de formação profissional (15.4%). Considerando-se que as respondentes são todas mulheres jovens, é bastante estranho que só 14% delas sugiram ao Sinttel, como pauta importante, a defesa dos direitos das mulheres trabalhadoras. Diversas razões poderiam motivar tão frágil atenção para esse item. Por um lado, levanta-se a hipótese que, no frequente convívio com a chefia feminina em espaços segregados, as jovens mulheres não se sintam particularmente discriminadas. Por outro, a escassa valorização dessa temática poderia ser consequência do fato que a mais nova geração, que acaba de entrar no mercado de trabalho, não vivencie ou não tenha ainda dado atenção a como se combina a forma de gestão da mão de obra - por parte da gerência - com as questões de gênero.

Alguns limites desse mercado desinteresse poderiam provir da ausência de porta-vozes sindicais que tenham sensibilizado a jovem geração sobre essa problemática. Enfim, parece pouco provável que essas empresas, onde se segmenta com tanta ênfase a localização das mulheres nos ambientes de trabalho, apresentem atitudes a favor da igualdade de oportunidades.

Gráfico 21: O papel do sindicato – 1º lugar²⁰²



Fonte: Pesquisa Sinttel/Rio 2011. Elaboração Cappellin

Numa distinta ordem, estão as sugestões das trabalhadoras na faixa de maior qualificação profissional. Se, por um lado, as instrutoras, auditoras, engenheiras, supervisoras e gerentes reiteram a clássica responsabilidade do sindicato no sentido de lutar para elevar os salários (43%), por outro, duas, em cada dez trabalhadoras, consideram muito importante que o sindicato mantenha sua função de formação e informação política de seus associados (20%) e proporcione a eles uma assessoria jurídica.. Entre as engenheiras, supervisoras e gerentes, há uma maior atenção (18%) para que o Sinttel considere como sua pauta a defesa dos direitos das mulheres trabalhadoras.

201 Pergunta no questionário n. 34: Qual deveria ser o papel do sindicato ? 1a opção.

Gráfico 22: Papel do sindicato – 2º lugar

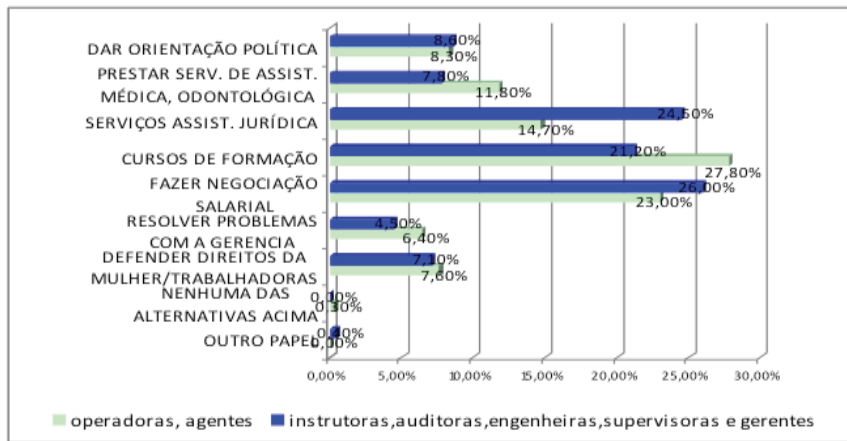
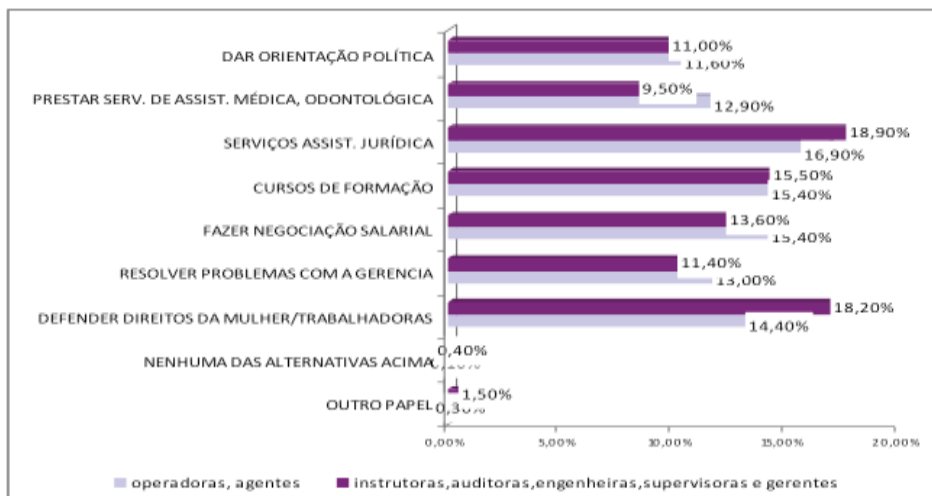


Gráfico 23: Papel do sindicato – 3º lugar



Fonte: Pesquisa Sinttel/Rio 2011. Elaboração Cappellin

Quando solicitadas a evidenciar como permanecem informadas sobre as atividades desempenhadas pelo sindicato, sobretudo, as operadoras usam pouco o portal e o jornal do sindicato (47%) para seguir acompanhando-o.²⁰² Em geral, a grande maioria das operadoras e dos operadores (45 pessoas) declara não frequentar as assembleias. Elas optam usualmente pelas trocas interpessoais entre colegas, como meio de informação sobre a vida do sindicato. Entre as mulheres são, sobretudo, as engenheiras que têm a preocupação de seguir a entidade pela leitura dos boletins, dos panfletos e pelo acesso ao portal do sindicato. O portal não é assim usado por todo esse segmento, que em geral deveria estar habilitado a manusear esta tecnologia moderna de telecomunicação. Por fim, são poucos, entre as mulheres e os homens, que se informam das práticas da entidade de representação pelos meios de comunicação e pelas conversas com os supervisores e os chefes na empresa.²⁰³

²⁰² Pergunta, com diferentes opções, n.33 do questionário: “De que forma você se mantém informada sobre as atividades do sindicato?”

²⁰³ Pela análise das respostas dos trabalhadores que preencheram o questionário, é interessante apontar que os técnicos, analistas e engenheiros registram preferir informar-se sobre as práticas e as atividades do sindicato pelos contatos mantidos com os diretores da entidade, e todos acedem frequentemente à leitura de boletins, panfletos e dos jornais editados pelo sindicato.

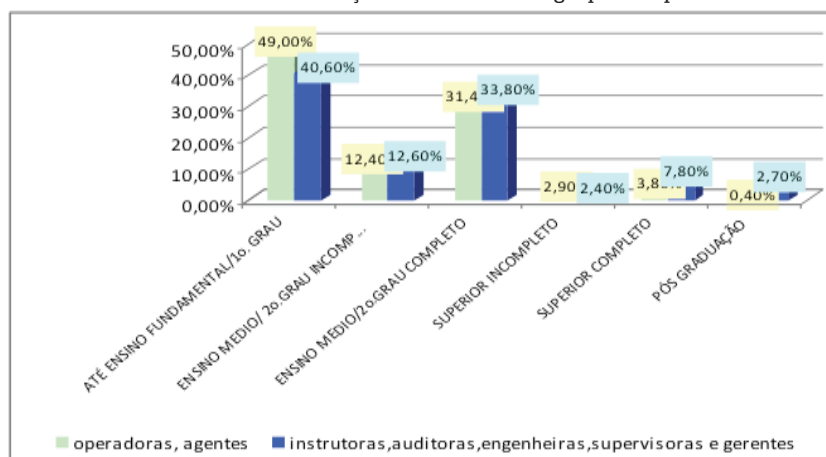
Em síntese, as declarações das trabalhadoras parecem confirmar que o trabalho precário e os baixos salários levam a priorizar um ideário político-sindical mais atento ao tema clássico da luta sindical: o aumento salarial.

Origem familiar e tradição profissional

As pesquisas sobre o emprego nas telecomunicações apontam a tendência de que as trabalhadoras têm a atitudes de considerar sua ocupação como temporária, sonhando em deixá-la após um tempo e, enquanto não podem fazê-lo, criam estratégias na tentativa de minimizar a precarização e os baixos salários²⁰⁴. Diante dessa hipótese, o questionário Sinttel/Rio, introduz identificando a trajetória profissional também dos membros da família das trabalhadoras. Averiguar o quanto no mercado de trabalho nas telecomunicações se transmite de geração em geração esta experiência ajuda a situar quanto seja incipiente esta fonte de emprego entre a população trabalhadora carioca.

Partimos da constatação inicial que as experiências de trabalho se reportam ao aumento difuso da escolaridade que a população tem conseguido alcançar, nesses últimos vinte anos.²⁰⁵

Gráfico 24: Grau de instrução da mãe entre os grupos ocupacionais



Fonte: Pesquisa SINTTEL/RIO 2011. Elaboração Cappellin

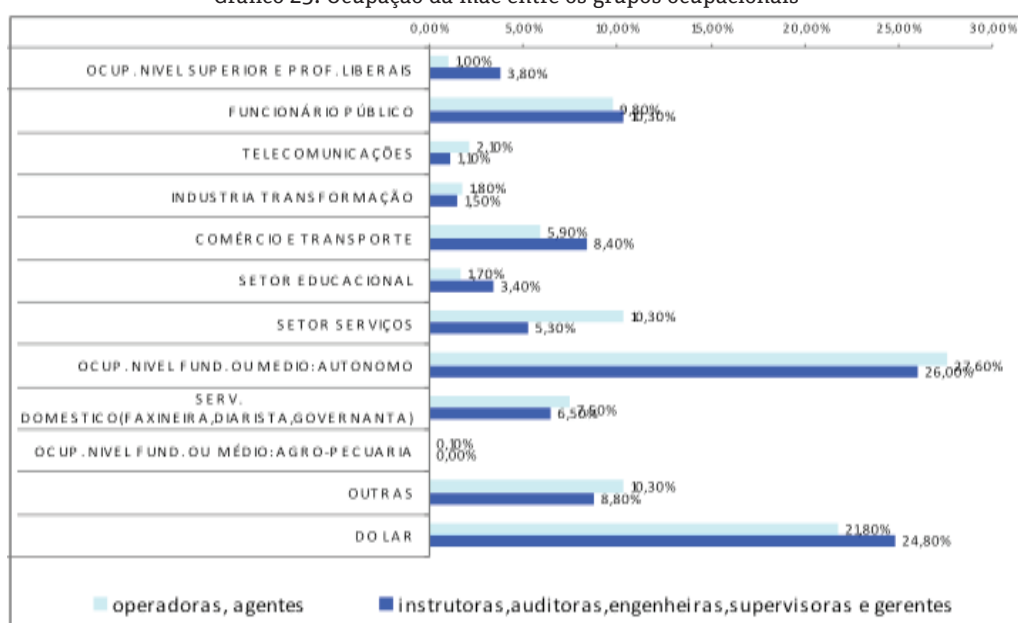
204 Indicamos algumas fontes: Sinttel/MG “Estudo de Percepção sobre as condições de trabalho e saúde no setor de teleatendimento, 2006; GOMES JUNIOR, Admardo Bonifácio. Gestão e Subjetividade no Trabalho de Teleatendimento. Dissertação de mestrado: UFMG/Psicologia, 2004; SENAC. DN. Telemarketing: comunicação, funcionamento de mercado. RATO, Luiz; BEATRIZ, Albernaz; PELTIER, Maurício (orgs.). Rio de Janeiro: Ed. Senac Nacional, 2004; SILVA, Airton Marinho da. A regulamentação das condições de trabalho no setor de teleatendimento no Brasil: necessidades e desafios. Dissertação de mestrado: UFMG/Medicina, 2004.

205 Os resultados recentes do censo demográfico 2010 apontam que em 20 anos o analfabetismo foi se reduzindo pela metade: em 2010, só 9,6% da população brasileira com 15 anos ou mais não era alfabetizada. A taxa de analfabetismo é maior nas faixas de idade mais elevadas – a população com 60 anos ou mais concentra o maior percentual de analfabetos (26,5%). Nas faixas mais jovens, esse percentual cai para 2,2% entre 15 e 19 anos, e para 3,4% na população entre 20 a 29 anos.

Podemos registrar que entre a precedente geração de mulheres - *as mães das trabalhadoras operadoras* – é alta a proporção daquelas quem não alcançaram o primeiro grau completo (49%). As mães raramente chegaram a freqüentar um curso universitário (6.7%). Mesmo assim, esta geração de mulheres, mesmo com reduzida escolaridade, não se afastou do compromisso de desempenhar atividades remuneradas, externas ao lar.²⁰⁶

A experiência de emprego mais comum entre as mães das trabalhadoras se situa em âmbitos distintos daquele das filhas trabalhadoras nas telecomunicações. Só um pequeno grupo delas (21,80%) foi somente dona de casa. Mais frequentemente foram trabalhadoras autônomas, 27.6%; funcionárias no setor público (9.8%); comerciárias (5.9%); e raramente (cinco mães no total de 707 pessoas) têm sido empregadas no setor de telecomunicações.

Gráfico 25: Ocupação da mãe entre os grupos ocupacionais



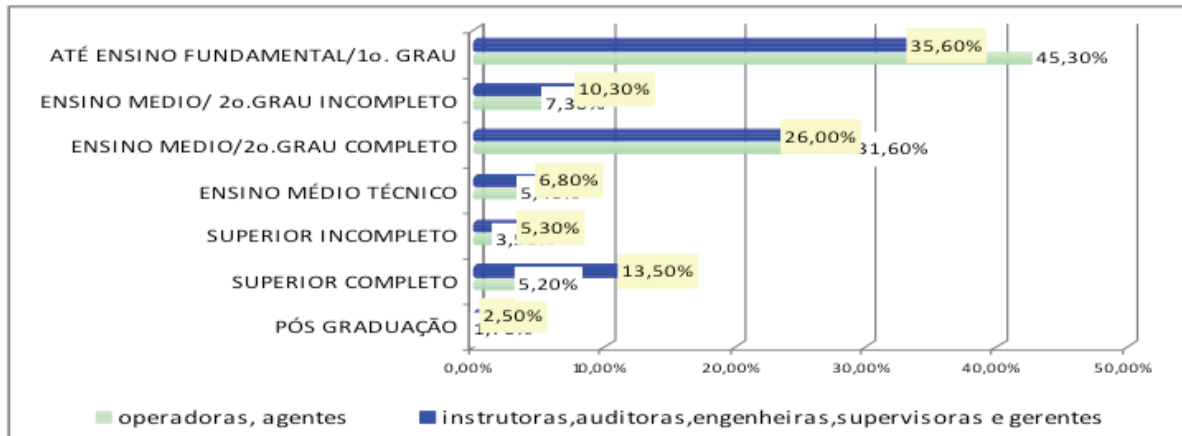
Fonte: Pesquisa Sinttel/Rio 2011. Elaboração Cappellin

O percurso dos *pais* recupera a tradição das trajetórias masculinas, sempre bem mais diversificadas nos âmbitos de instrução e atuação profissional. Se, por um lado, é ainda precária a escolarização dos pais das trabalhadoras (45.3% deles não alcançam frequentar as escolas de segundo grau), há um pequeno grupo, 8.7% , que chega ao ensino de terceiro grau, universitário.²⁰⁷

206 Entre os 79 trabalhadores que responderam sobre a educação formal das mães, parece que esta é mais consistente. Só entre os 42 agentes /teleoperadores há dez mães que não completaram o ensino fundamental. Entre os técnicos, analistas e engenheiros, há várias mães que não só completaram o segundo grau, mas alcançaram a universidade. Por exemplo , seis delas entre os 15 analistas.

207 Dos 67 trabalhadores, são majoritariamente os pais dos técnicos que frequentaram a universidade e em geral todos os pais alcançaram uma educação formal em nível de segundo grau. Vários pais entre os 34 operadores não completaram o primeiro grau.

Gráfico 26: Grau de instrução do pai entre os grupos ocupacionais



Fonte: Pesquisa Sinttel/Rio 2011. Elaboração Cappellin

A experiência de emprego do pai é heterogênea e mais diversificada do que a das mães. Vários atuaram no trabalho autônomo (24.3); no comércio e transporte (18%); no funcionalismo público (13.5%); nos serviços (19%). Somente quatro pais, entre 707, têm percorrido uma carreira de trabalho na mesma categoria da filha: nas telecomunicações.

Depreende-se assim que, efetivamente para o conjunto dessa categoria de trabalhadoras, não há como supor uma herança de transmissão profissional no setor de telecomunicações. Não há herança e tradição de saberes manuais transmitidos de pai para filha como, por exemplo, acontecem ainda hoje entre os metalúrgicos, os ferroviários, os agricultores. Essa lacuna é coerente com a recente expansão tecnológica e financeira do *business* da telefonia, que se abre só recentemente não só como fonte de emprego, mas até como fonte de consumo para a população brasileira.

Entre as auditoras, gerentes, supervisoras e, sobretudo, entre as engenheiras, a tradição familiar apresenta algumas especificidades coerentemente com a situação de maior estabilidade e bem-estar já auferido na geração anterior, das mães e dos pais. Pelo lado das tradições femininas, há uma boa fatia das mães (40.6%) que não chega a frequentar os estudos de segundo grau; mas há várias (40%) que já superaram o requisito do diploma de segundo grau completo. É importante registrar que entre as mães das atuais engenheiras (39 pessoas) é mais alto o nível de escolarização: 31% completaram o segundo grau e 15% delas frequentaram a universidade.

A bipolaridade das vocações de emprego emerge também entre as mães, mulheres de outra geração. Entre quem delas entrou no mercado de trabalho nos anos 1970-1980, isto é, mulheres de pelo menos de 50 anos, só algumas têm vivenciado experiências de trabalho em âmbitos ocupacionais tipicamente femininos (10% no funcionalismo público, 8.4% no comércio ou no setor educacional, 3.4%), enquanto é frequente ter permanecido dona de casa (24%). Ainda são poucas as mães das atuais supervisoras, auditoras e engenheiras (10 sobre 262 pessoas) que têm exercido atividades profissionais de nível universitário.

Entre os pais das atuais auditoras, supervisoras, engenheiras e gerentes, são mais frequentes aqueles que cursaram a universidade (21%), enquanto é menor (35.6%) os pais que não chegaram a completar o primeiro grau de escolaridade. Entre as atuais engenheiras, há 36% dos pais que frequentaram a universidade.

Permanece alta a experiência de pais que desempenharam atividades de trabalho autônomo, 30,80%; no funcionalismo público, 15%, enquanto só 18 pais, do total de 262 pessoas, estão em ocupações de nível superior e profissões liberais

Dessas referências de origem socioeconômica no seio das famílias, deduz-se que há uma desigual linha de transmissão profissional. Por um lado, a educação é um conjunto de saberes que aumenta progressivamente entre os diversos membros de todos os núcleos familiares, viabilizando, na passagem de geração pai-filha ou mãe-filha, o crescente acesso aos títulos de estudo. Por outro, a posição ocupacional das atuais trabalhadoras deve ser considerada **uma nova experiência no seio familiar**. Isso leva a sublinhar que as trabalhadoras entrevistadas nem sempre podem aproveitar, no ambiente da família, legados do conhecimento profissional. Elas não usufruíram provavelmente do suporte familiar para crescer profissionalmente porque não acessaram os ensinamentos e os conselhos da experiência paterna ou materna. Assim enfrentam os desafios sociais e econômicos nesse setor de emprego, sem a colaboração desse legado familiar. Esse é um limite confirmado pelas respostas de muitas operadoras: 40,40% delas são jovens e convivem ainda junto a vários componentes adultos da família de origem (pais e/ou mães).

Modernizando os valores de igualdade na vida familiar e doméstica

No Brasil, 30 anos após a difusão das demandas dos movimentos feministas entre as camadas médias e os grupos de trabalhadoras urbanas e rurais, vários e difusos são os valores culturais de emancipação das mulheres. Cabe a pergunta:

•A população entrevistada pelo questionário Sinttel/Rio percebe a renovação das expectativas, das atitudes e até os comportamentos a favor da distribuição mais igualitária do tempo entre trabalho e família para homens e mulheres?

Deve-se reconhecer que hoje temos à disposição modelos bastante atualizados seja pelas normas sociais, seja pelo direito familiar, que foi renovado após a constituição de 1988, conjuntamente às varias reformas do código civil. Ambos esses contextos se abriram finalmente para valorizar a colaboração dos homens na gestão da vida doméstica e familiar. Alia-se a isso, também, a difusa percepção, sobretudo, entre os mais jovens de que a democracia, ao chegar ao interior da família, estimula construir de forma mais ampla a própria biografia e favorece a opção por expressões políticas diversas e pelo exercício de autonomia exaltando a independência pessoal. Essa disposição em construir a identidade dilui e em parte estanca a reprodução do ideário da mulher como dona de casa e do homem como único provedor da família. Ademais, essa abertura nas referências culturais ajuda a superar as fronteiras e as assimetrias da construção heterogênea de identidade de homens e mulheres. Apesar dessas transformações, ainda hoje, no seio de muitas

famílias não há simetria de responsabilidades domésticas entre homens e mulheres. Assim a vontade de autonomia e de independência das mulheres nem sempre corresponde a mudanças substanciais a respeito da presença e do envolvimento direto dos homens nas tarefas domésticas (maridos, pais, filhos, irmãos adultos). A disparidade de compromissos pode se agravar quando convivem, no mesmo núcleo familiar, pessoas de idade, educação, geração e sexo diferente.

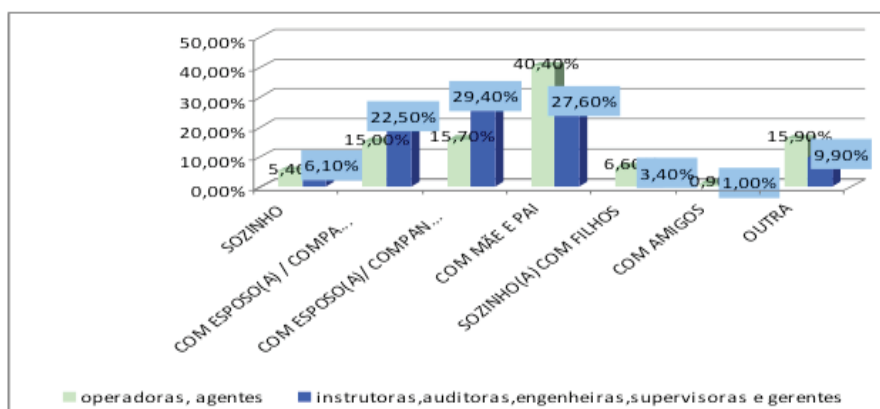
O processo incipiente de extensão dos anos de estudo, o casamento em idade adulta, os novos arranjos familiares, o número menor de filhos e o convívio familiar prolongado entre gerações são todos fenômenos que poderiam ter facilitado a mudança a favor dos valores positivos atribuídos ao trabalho extradoméstico e, em tese, deveriam ter fomentado uma distribuição menos densa de tensões entre o tempo dedicado aos compromissos profissionais e o tempo dedicado ao convívio familiar nos lares domésticos.

- Os relatos das trabalhadoras visualizam essas transformações?
- Até que ponto elas reconhecem que há alterações favoráveis a um maior equilíbrio de responsabilidades junto aos homens em suas famílias?

As trabalhadoras que responderam ao questionário vivem em lares cujos arranjos familiares são bastante diferenciados.²⁰⁸

Por um lado, *as operadoras* são solteiras (62%), mais frequentemente convivem com os pais (40%) e menos com companheiros ou maridos. São poucos os lares onde há presença de crianças (17%). Por outro lado, os lares domésticos das *supervisoras, auditoras, engenheiras e gerentes* são compostos por casais (50%) com crianças, e, em consequência, há uma mais baixa (27%) convivência com mães e pais.

Gráfico 27: Situação de moradia entre os grupos ocupacionais



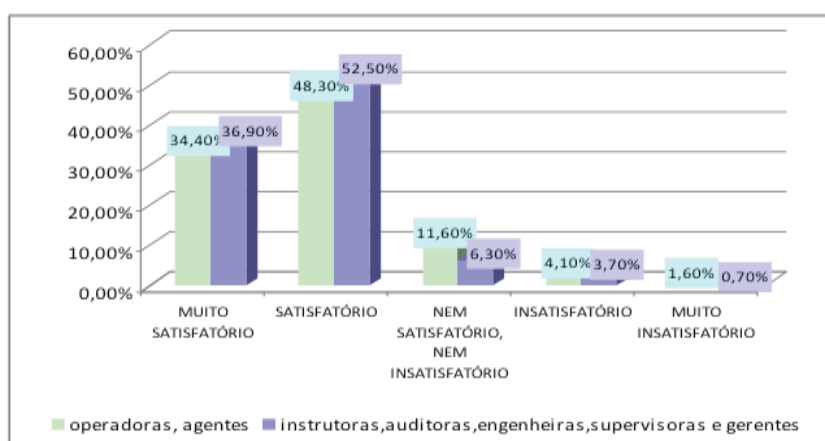
Fonte: Pesquisa Sinttel/Rio 2011. Elaboração Cappellin

²⁰⁸ Os dados do censo da população de 2010 apontam que na década entre 2000 - 2010, houve significativo aumento das unidades domésticas em que mora apenas uma pessoa (unipessoais) (2000: 8,6% para 2010: 12,1%). Entre os estados, os maiores percentuais foram registrados no Rio de Janeiro (15,6%) e Rio Grande do Sul (15,2%), cujos índices de envelhecimento foram mais elevados.

²⁰⁹ Pergunta no questionário n 44: Com quem mora atualmente?

Esses diferentes arranjos familiares influem no comportamento e nas atitudes dos homens, sejam eles os pais, os irmãos e os maridos no cotidiano doméstico. Também não podemos esquecer que entre as jovens *operadoras* os desafios de repensar a divisão sexual do trabalho entre vida profissional e vida doméstica se dão no convívio com os pais, que detêm, em geral, menor nível educacional. As *instrutoras, supervisoras, engenheiras e gerentes*, mais frequentemente lidam com o desafio de repensar a divisão sexual do trabalho entre vida profissional e vida doméstica na convivência com os maridos ou companheiros. Eles, em geral, têm uma bagagem cultural-educacional bastante próxima da mulher trabalhadora.²¹⁰

Gráfico 28: Grau de satisfação na vida familiar entre os grupos ocupacionais²¹²



Fonte: Pesquisa Sinttel/Rio 2011. Elaboração Cappellin

Essa diversa composição de arranjos nos lares justifica respostas distintas sobre a satisfação da vida familiar. Para as trabalhadoras, a convivência familiar é mais satisfatória quando convivem com parceiros (89.4%) e um pouco menos evidente para quem vive ainda com os pais (82.7%). Provavelmente, isso é devido à necessidade de lidar com modelos culturais entre gerações distintas.

Percepções a respeito da complexa articulação: trabalho e vida doméstica

A pesquisa permite destacar o lugar que o trabalho, em sua específica inserção profissional, ocupa na vida das mulheres. A sobrecarga de atribuições poderia orientar as mulheres a contestar a exigência moderna de ter que atuar contemporaneamente nas duas esferas. Com efeito, as trabalhadoras apontam a

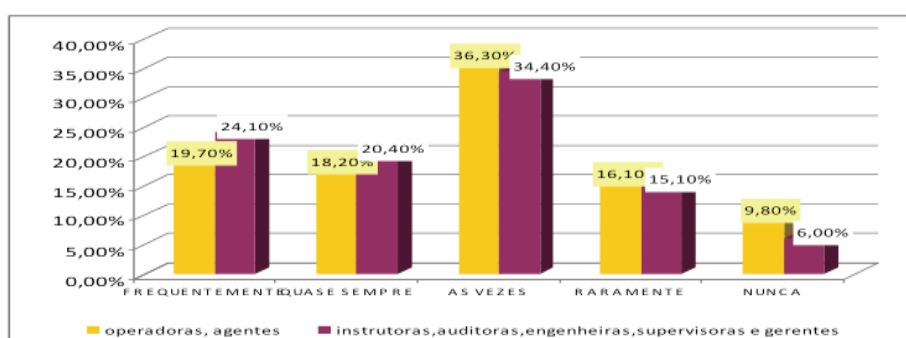
²¹⁰ Os dados do censo 2010 (IBGE) mais uma vez são o suporte para contextualizar a composição dos lares das trabalhadoras. Em 2010 a distribuição das unidades domésticas com mais de um morador (multipessoais), mostra que a forma “nuclear” é considerada o padrão no Brasil. Esta estrutura está baseada na consanguinidade e consiste em um único núcleo formado pelo casal com filhos, correspondendo a 62%.

²¹¹ Pergunta n. 55: A sua vida Familiar é satisfatória ?

dificuldade de ter que combinar trabalho extradoméstico e vida familiar. Podemos dizer que o confinamento exclusivamente doméstico das mulheres desta jovem geração está extinto. Mas não podemos negar que esta recente conquista de maior autonomia econômica da trabalhadora corresponda à redução de tempo dedicado às tradicionais responsabilidades domésticas, principalmente para as mulheres que devem cuidar dos filhos (como nos núcleos domésticos das engenheiras, supervisoras, gerentes). Também essa dificuldade aparece para as trabalhadoras que devem contribuir no cuidado de parentes de avançada idade (pai, mãe, sogra, sogro) que convivem no seio de seu núcleo familiar.

Pelas respostas, todas as trabalhadoras apontam que praticam a dupla jornada. Nesse sentido, as respostas não diferem muito entre os dois grupos ocupacionais. Com maior frequência, as mulheres, em posição de maior responsabilidade profissional e com compromissos domésticos decorrente da presença de crianças, afirmam que chegam às suas casas cansadas para realizar os afazeres domésticos (69%). São mais elas (44.5%), e menos as operadoras (37.9%), que afirmam que frequentemente é difícil cumprir as responsabilidades familiares por causa do tempo passado no trabalho.²¹² Se considerarmos as 41 engenheiras, como segmento que responde a essa pergunta, 50% delas apontam vivenciar essa dificuldade.

Gráfico 29: Dificuldade para cumprir as responsabilidades familiares por causa do tempo de trabalho



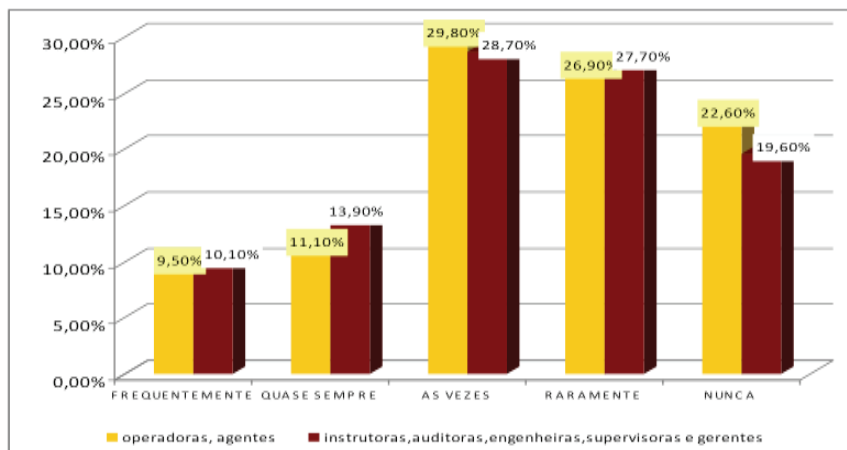
Fonte: Pesquisa SINTTEL/RIO 2011. Elaboração Cappellin

Por outro lado, os compromissos familiares ligados aos cuidados dos filhos pesam mais entre as trabalhadoras que convivem com crianças pequenas. Isso acontece menos entre as operadoras, que frequentemente são mais jovens e solteiras, e convivem com os familiares. Nesses casos, são as mães delas que se ocupam dos afazeres domésticos, já que elas se ausentam para trabalhar. Consequentemente, são minoria (20.6%) as operadoras que afirmam chegar (frequentemente e quase sempre) cansadas, para fazer as coisas direitas no trabalho devido aos afazeres domésticos que assumem em casa. Em contraste, são as engenheiras, se as considerarmos separadamente, que manifestam essa queixa (24.4%). Apesar dessas respostas, a reduzida reclamação no que diz respeito à necessidade de gerir a dupla jornada

²¹² Resposta n. 52.2 do questionário.

sugere pensar que ambos os segmentos de trabalhadoras entrevistadas assumem quase como “natural” a combinação das duas responsabilidades.²¹³ Com efeito, é rara a reclamação (menos de 10%) que as responsabilidades e compromissos familiares são fonte de preocupação quando estão trabalhando na empresa. As engenheiras são quem mais declaram (17%) que “quase sempre” há essa dificuldade de articular o trabalho e as responsabilidades domésticas.²¹⁴

Gráfico 30: Dificuldade em trabalhar devido às responsabilidades domésticas



Fonte: Pesquisa Sinttel/Rio 2011. Elaboração Cappellin

Finalmente, temos que considerar que as mulheres cumprem diferenciadas jornadas de trabalho: frequentemente, só as operadoras-agentes estão no expediente de manhã (56%) ou à tarde (32%). Um grupo reduzido de instrutoras, auditoras, engenheiras e gerentes trabalham de manhã (41%) e mais frequentemente atuam no horário integral (38%). Nenhuma trabalhadora cita o exercício do trabalho noturno, que foi muito citado nos depoimentos das telefonistas aposentadas, em exercício até fim dos anos 1980, entrevistadas na primeira etapa da pesquisa.

A distribuição do tempo entre o trabalho e a vida doméstica: satisfações e desafios

As trabalhadoras anotam no questionário o quanto o exercício profissional é um válido e satisfatório compromisso entre as formas de sociabilidade que apoia a construção de suas identidades. Não por isso as trabalhadoras se eximem de evidenciar, quando solicitadas, as dificuldades para ajustar a distribuição do

213 Pela reduzida presença de respostas sobre as dificuldade de gerir uma dupla jornada, pode-se deduzir que as mulheres estão implicitamente declarando que nos seus âmbitos familiares é inevitável que a mulher esteja incumbida a combinar múltiplas responsabilidades dentro e fora dos lares.

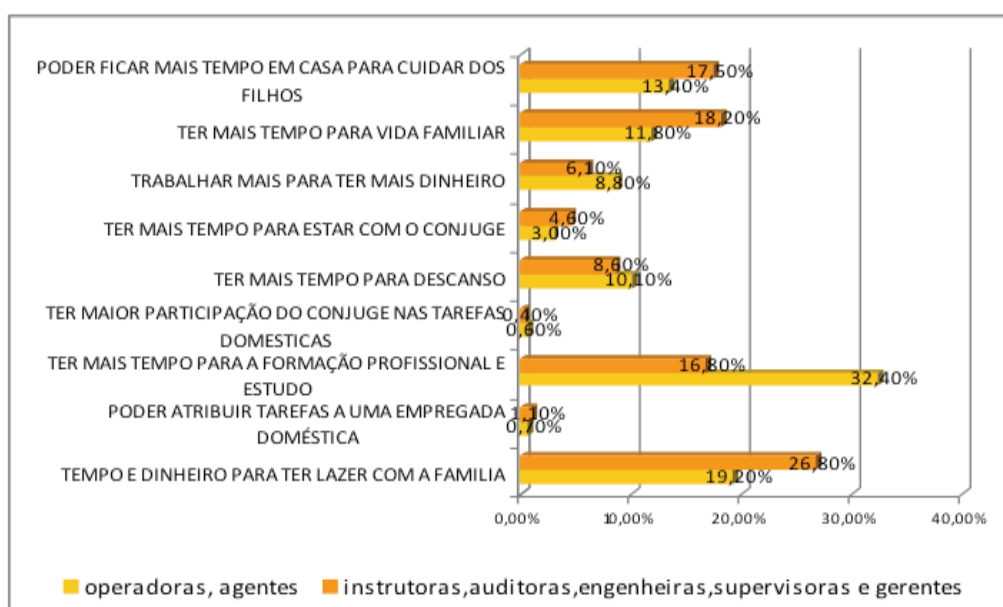
214 Resposta n. 52.3: “Chego no TRABALHO CANSADA para fazer as coisas direito POR CAUSA DOS AFAZERES DOMÉSTICOS que tive que fazer”.

tempo: a jornada dedicada à empresa e o tempo dedicado ao seu lar.²¹⁵ As respostas sobre as mudanças que poderiam reformar essa relação indicam que o sentimento de insatisfação é profundo por parte de todas as trabalhadoras.

Entre *operadoras-agentes*, é priorizado o desejo de aprimorar, antes de tudo, a sua qualificação profissional, solicitando mais tempo para crescer (32.4%). Retorna assim a aparecer o quanto o trabalho é fonte de maior insatisfação entre elas.

Seu desgastante exercício e a não existência de possibilidades de crescimento profissional alimentam a escolha dessa primeira opção.²¹⁶

Gráfico 31: 1a. Mudança para melhorar a relação trabalho e vida familiar entre os grupos ocupacionais



Fonte: Pesquisa Sinttel/Rio 2011. Elaboração Cappellin

Essa **primeira opção** parece ser motivada pela fragmentação nas empresas, que desenha uma forte distância hierárquica nas ocupações. Provavelmente, isso instiga muitas operadoras a sublinharem que há entre elas um sonho de futuro de mais ampla perspectiva de ascensão e de carreira.

215 A pergunta n. 56 no questionário é: “Se você pudesse mudar alguma coisa na sua vida para melhorar a **RELAÇÃO** entre **TRABALHO PROFISSIONAL** e **VIDA FAMILIAR**, qual situação escolheria como prioritária?”

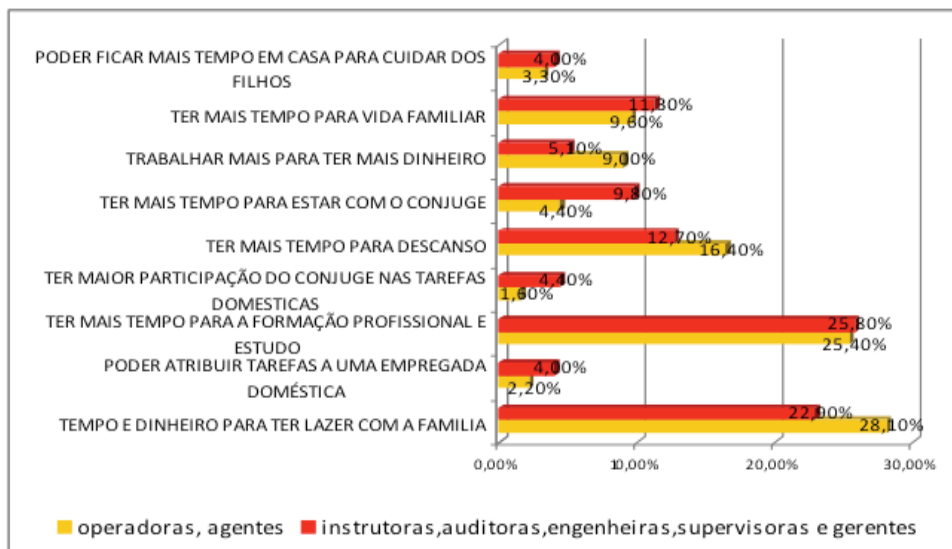
216 É válido sublinhar que também muitos dos operadores/agentes de teleatendimento que preencheram o questionário (14 entre 43 homens) sugerem como primeira opção a perspectiva de poder usufruir de maior tempo para o estudo e a qualificação. Outros (dez), mesmo não sendo casados, preferem sugerir como mudança de seu cotidiano ter mais tempo para compartilhar com a família momentos de lazer e descanso. Às vezes, (seis), associam o desejo de obter mais tempo e mais dinheiro para estar com a família. Só alguns, (quatro), apontam o desejo de “trabalhar mais para obter mais dinheiro”.

Para as trabalhadoras que estão em posições qualificadas na estrutura ocupacional (as engenheiras, supervisoras, gerentes), a primeira sugestão citada vai em direção oposta. Elas escolhem a opção de mudança dos ritmos de trabalho na empresa, que possa contribuir para retornar a dedicar mais tempo para a família, com especial ênfase para os filhos (35.7%). Várias dessas trabalhadoras, três em cada dez, desejariam ter mais TEMPO E DINHEIRO PARA TER LAZER COM A FAMÍLIA (26.8%), combinando a insatisfação entre a remuneração e o tempo dedicado à profissão, que prejudica a vida familiar.

Em contrapartida, é interessante notar quanto não há propostas de mudança para o compromisso dos afazeres domésticos. Quase ninguém escolhe como opção desejável ter a possibilidade de usufruir de uma ajuda externa para cuidar da casa contratando uma trabalhadora doméstica.

Como **segunda opção**, as operadoras, (lembrando que a maioria delas é solteira e sem filhos), sugerem poder alterar o “patamar salarial para proporcionar à família maior lazer” (28%), sem por isso aceitar a opção de “trabalhar mais para ter mais dinheiro” (9%). Esta escolha indicaria que as dificuldades provêm mais do descontentamento com o atual nível salarial. Continua alta entre todas as entrevistadas a perspectiva de que as mudanças deveriam ser endereçadas a obter maiores investimentos de qualificação profissional.

Gráfico 32: 2a Mudança para melhorar a relação trabalho e vida familiar

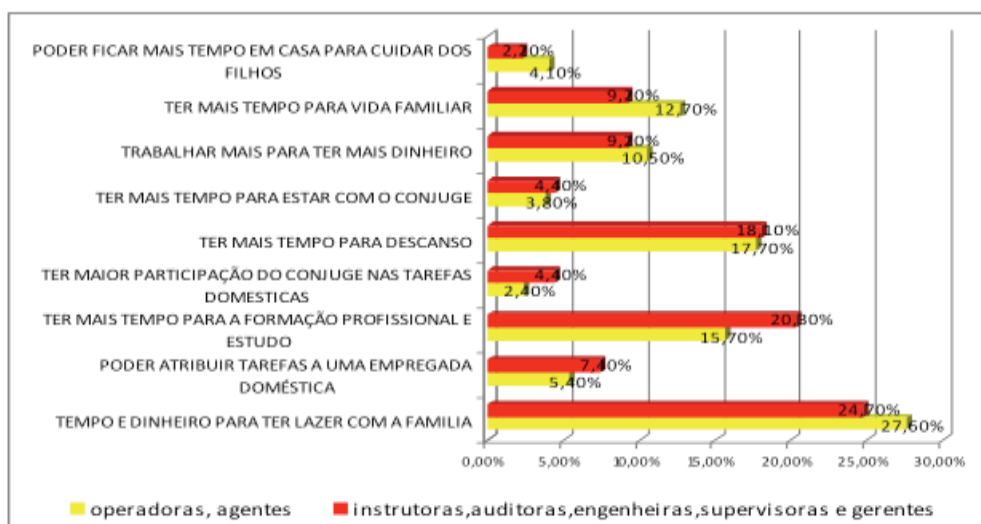


Fonte: Pesquisa Sinttel/Rio 2011. Elaboração Cappellin

As engenheiras, supervisoras, auditoras e gerentes escolhem como **segunda opção** de mudança a possibilidade de usufruir “maiores recursos para aprimorar sua qualificação profissional”. Permanece consistente a vontade de que o trabalho não chegue a prejudicar os compromissos com a família. Finalmente, como **terceira opção de mudança**, em cada três dessas trabalhadoras gostaria de

usufruir “MAIS TEMPO E DINHEIRO PARA TER LAZER COM A FAMÍLIA” sublinhando a insatisfação dos patamares de remuneração. Desponta como válida a sugestão (próxima a 20%) à proposta de mudanças que permitam: “poder usufruir mais tempo para o individual descanso” que sublinha o desejo de reformular a extensão da jornada que comporta o trabalho e os afazeres domésticos.

Gráfico 33: 3a Mudança para melhorar a relação trabalho e vida familiar entre os grupos ocupacionais



Fonte: Pesquisa Sinttel/Rio 2011. Elaboração Cappellin

Tradição e modernização de valores de gênero

Concluimos a análise desta pesquisa apontando os resultados vinculados mais propriamente à circulação de valores de gênero nas mentalidades das pessoas. A afirmação da individualidade, a ampliação das possibilidades de escolhas de vida e, ao mesmo tempo, as exigências de usufruir do consumo pelas relações de mercado pressionam sempre mais as famílias a se envolver em busca de empregos bem remunerados. Assim o caráter pragmático-econômico de estar no mercado de trabalho e aceitar um emprego, fora de casa, são não só um sinal de autonomia, mas responde a mercantilizar a satisfação das necessidades de vida inevitáveis para todos, jovens e adultos, homens e mulheres. Nesse sentido, o valor cultural de “autonomia feminina” é uma dimensão complexa que se amplia de forma contraditória, confrontando os valores da identidade com as práticas de sobrevivência. Entretanto, não há sempre coincidência entre as percepções e as práticas.

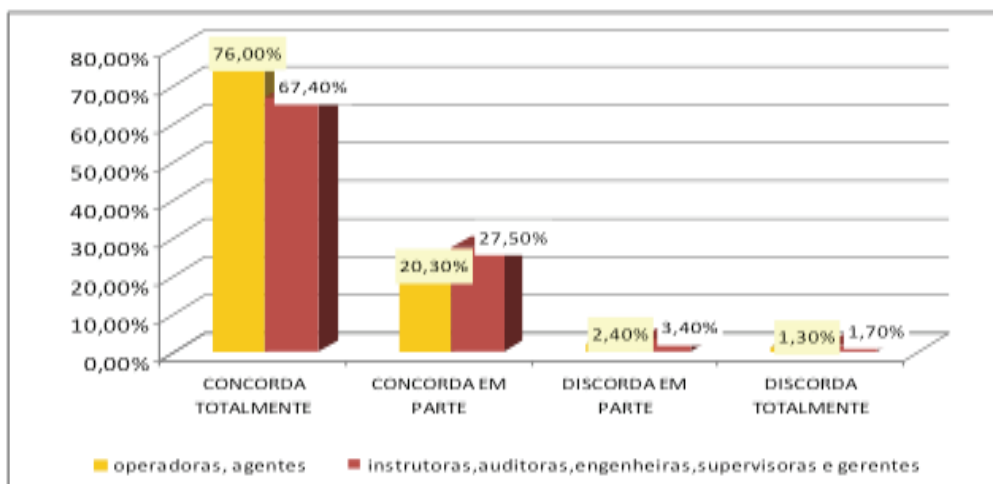
Recuperamos as reflexões de Marlise Matos (2005: 89) quando afirma que os padrões de relacionamento de gênero e as atitudes por maior igualdade, intra e entre gerações, assinalam a ocorrência de transformações fundamentais na cultura contemporânea brasileira.²¹⁷ Há uma variedade de “indícios” que demonstram

217 M. Matos, “A democracia não deveria parar na porta de casa: a criação dos índices de tradicionalismos e de destradicionalização de gênero no Brasil” in C. Araujo e Celi Scalon (org.) Gênero, família e trabalho no Brasil, FGV e FAPERJ, Rio de Janeiro, 2005.

quanto t enes sejam hoje os valores culturais tradicionais: o valor de autoridade, de controle, de coer o externa ao indivíduo. Esses valores tradicionais moldavam as rela es afetivas entre pais e filhos e as rela es de amor entre homens e mulheres. Mas também penetravam no mercado de trabalho, reafirmando a diversidade das voca es profissionais para os homens e para as mulheres. O acesso   profissão e   carreira, sobretudo para as mulheres, era profundamente limitado, segmentado, hierarquizado de forma a dificultar a propensão   mobilidade social. Finalmente, a transi o para a modernidade se realizou graças   produ o de novas formas de convivência entre os indivíduos, através da livre escolha de op es entre as necessidades materiais e de consumo. Essas formas assumem um caráter decisivo na constru o de atitudes, aspira es e desejos para o futuro, são hoje metas de comportamento. O questionário coleta algumas dessas novas opiniões sobre o significado do valor cultural do trabalho.

Por exemplo, todas as trabalhadoras, independentemente da posi o na ocupa o, compartilham (96%) a expectativa positiva de que *a autonomia da mulher passa por seu trabalho fora de casa*. Essa resposta ao lema, originário do ideário do feminismo e da cultura progressista, aponta para uma generalizada transforma o dos valores tradicionais de gênero.

Gráfico 34: “Ter emprego   a melhor maneira de uma mulher de tornar independente” ²¹⁹



Fonte: Pesquisa Sinttel/Rio 2011. Elabora o Cappellin

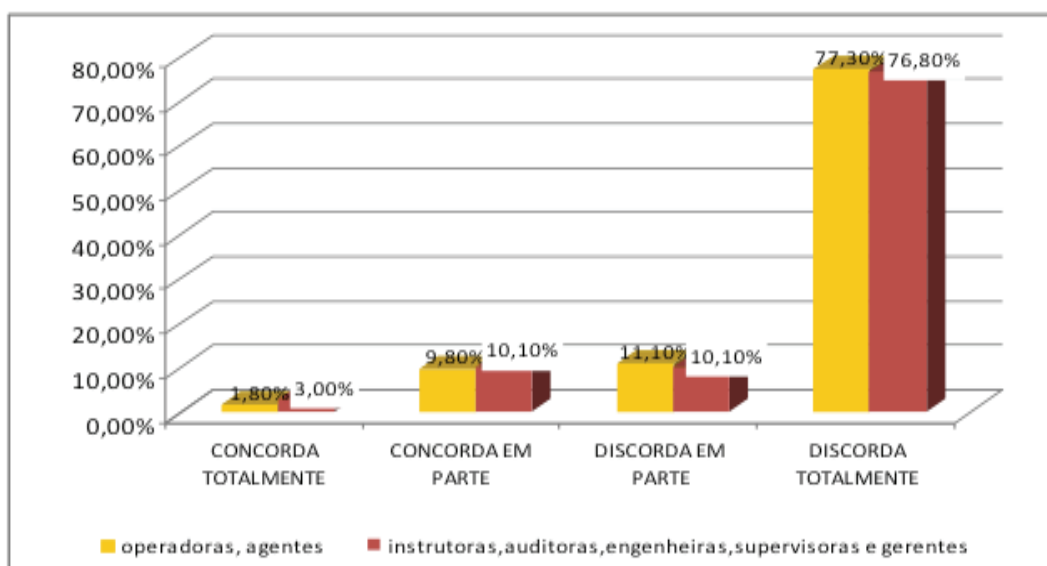
Já em 2004, a pesquisa nacional coordenada por C. Araujo e C. Scalon (UERJ / IUPERJ, 2004) apontava que 92% das mulheres responderam positivamente a esse mesmo quesito, e somente 85% dos homens o fizeram.²¹⁹

²¹⁸ Pergunta no questionário: n.53.1

²¹⁹ Entre os homens que responderam a esse quesito no levantamento Sinttel/2011, também a percentagem de adesão   menor que entre as mulheres. Sobretudo, são os teleoperadores/agentes, isto  , os mais jovens e quem não   casado, que aceitam essa afirma o.

A opinião “*TRABALHO DOS HOMENS É GANHAR DINHEIRO, O DA MULHER É CUIDAR DA CASA E DA FAMÍLIA*” quer averiguar o aceite contemporâneo da distinção entre duas figuras sociais: o homem provedor do lar e a mulher dona de casa.²²⁰ É surpreendente que ainda 23% das trabalhadoras e dos trabalhadores concordem (totalmente ou em parte) com essa afirmação.²²¹ Assim a aceitação inicial do valor de independência auferido ao trabalho feminino nem sempre significa uma alteração das representações simbólicas e afetivas acerca dos lugares prioritários atribuídos aos homens e às mulheres. O que significa essa opinião? Será que entre os trabalhadores ainda não está superada a conotação tradicional da divisão social do trabalho? Será que ainda é válido o valor que o trabalho feminino é só um auxílio econômico às famílias? Talvez mereça-se destacar, de contraponto, que, na prática, a participação financeira das mulheres nas despesas domésticas está em contínuo aumento. Mas a difusão desta prática nem sempre está acompanhada pela redefinição de opinião, isto é, pelas representações simbólicas.

Gráfico 35: Trabalho dos homens é ganhar dinheiro, da mulher é cuidar da casa e da família



Fonte: Pesquisa Sinttel/Rio 2011. Elaboração Cappellin

Esses resultados não são salientes, já que há ainda limites à perspectiva de atribuir ao trabalho extradoméstico das mulheres um valor de emancipação. Por exemplo, é ainda hoje bastante difusa na sociedade (e mais ainda entre os empregadores) a aceitação de atribuir patamares de salário diferenciados entre a

220 Pergunta no questionário n.53.2

221 Estudo UERJ/IUPERJ de 2004 averiguou os mesmos quesitos. Era perguntado: “Por favor, dê a sua opinião sobre estas afirmativas: TER EMPREGO É A MELHOR MANEIRA DE UMA MULHER SE TORNAR INDEPENDENTE. Entre os homens havia quem discordava, 13%, nas grandes capitais. Na resposta: TRABALHO DOS HOMENS É GANHAR DINHEIRO, DA MULHER É CUIDAR DA CASA E DA FAMÍLIA., os homens concordam 57% nos pequenos centros e 48% nas capitais.

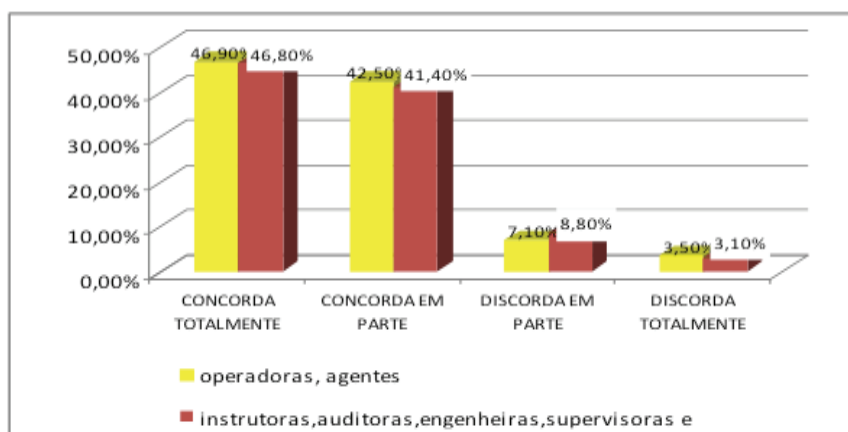
mulher e o homem, aliando-os à vocação ocupacional. A persistência desses valores tradicionais é apontada também pela literatura que estuda a reduzida presença de mulheres nos lugares de alta direção das empresas, nos partidos políticos e nas próprias organizações sindicais.

Finalmente, podemos enveredar nos resultados das opiniões das trabalhadoras sobre as práticas que colaboram para a reprodução social dos núcleos familiares, ambientes heterogêneos de pessoas que solicitam atendimento e cuidados. Essas atividades denominadas hoje como práticas sociais de “cuidado” (care) têm como meta atender às necessidades concretas, graças a trabalhos de “interação face a face entre pessoas” (quem cuida e de quem é cuidado). Trata-se das práticas domésticas que até pouco tempo atrás eram atribuídas, exclusivamente, às donas de casa. Para alguns sociólogos (Tronto, 2009, e Soares, 2010)²²² devem-se ampliar as referências concretas do trabalho doméstico agregando a este a produção de bens e de serviços; a presença de dimensões afetivas e simbólicas que dão conteúdo à educação, ao cuidado dos familiares, às emoções afetivas que acompanham as relações entre quem convive no mesmo lar.

As necessidades humanas concretas podem, como destaca CARRASCO (2001), proporcionar bens e serviços, mas também emoções, afetos e relações interpessoais. O cuidado é dotado, portanto, de duas dimensões: uma objetiva – que responde às necessidades naturais e sociais - e outra mais subjetiva – que inclui os afetos e as emoções.

As trabalhadoras reagem, no questionário, apontando com firmeza a falta de colaboração dos homens no desempenho das atividades domésticas e, sobretudo, da falta de colaboração dos companheiros/maridos quanto aos cuidados com as crianças.

Gráfico 36: Os homens deveriam assumir mais o trabalho doméstico do que fazem atualmente



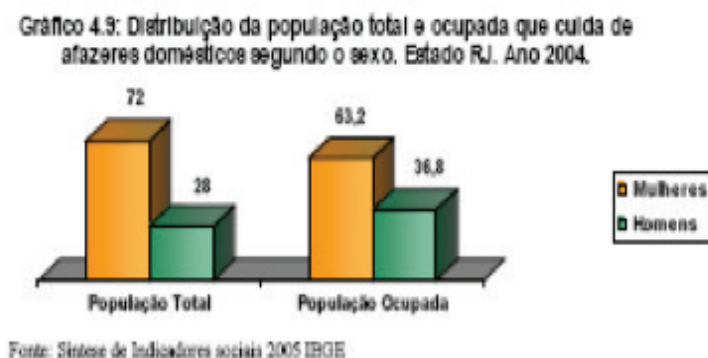
Fonte: Pesquisa Sinttel/Rio 2011. Elaboração Cappellin

222 Ver TRONTO, Joan. Um monde vulnérable. Pour une Politique du Care. Paris, La Découverte, 2009 e SOARES, Angelo. As emoções do “care”. Colóquio Internacional O que é ‘care’? USP, São Paulo, 2010. (mimeo). Consulta in http://seminarioelcuidado.net/wp-content/uploads/2011/02/2010_care_texto5-AngeloSOARES.pdf

Em geral, a maioria das entrevistadas (nove em cada dez) concorda (totalmente ou em parte) com a afirmação “os homens deveriam assumir mais o trabalho doméstico”. Mas há também quem não aprova, ainda hoje, a colaboração doméstica do outro sexo (11%).

As respostas de muitos homens nos ajudam a perceber que a tradicional divisão sexual do trabalho nos lares é passada de moda, pelo menos em suas opiniões. Há só três em cada dez que não concordam em afirmar que eles **DEVERIAM ASSUMIR MAIS O TRABALHO DOMÉSTICO** do que fazem atualmente. No Brasil, a prática deles na colaboração dos afazeres familiares (que inclui todas as tarefas necessárias aos cuidados com crianças, idosos, bebês, enfermos e todas as pessoas em posição vulnerável, os afazeres domésticos devem ser entendidos como trabalho) é ainda muito exígua. Com efeito, um levantamento promovido pelo CEDIM/RJ,²²³ com Estado do Rio de Janeiro (2004), emerge que os compromissos familiares e domésticos recebem a colaboração somente de quatro em cada dez homens trabalhadores. Assim podemos reafirmar que as mulheres são as realizadoras/responsáveis principais dessas atribuições.

Gráfico 37: Pesquisa CEDIM /RJ
Distribuição da população total e OCUPADA que cuida de afazeres domésticos segundo o sexo

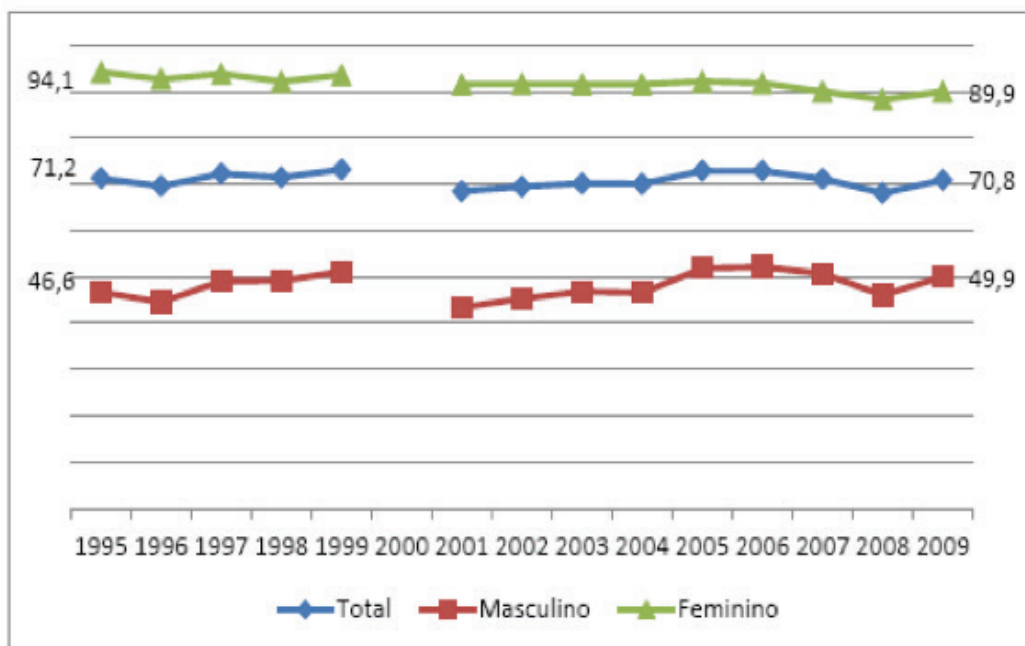


Também pela fonte do IPEA (Comunicado n. 149, 2012) aponta-se a percepção das alterações da distribuição de homens e mulheres no trabalho doméstico não remunerado no Brasi.²²⁴ É patente perceber que apesar de alguns ajustes, decorrentes do maior envolvimento dos homens, ainda hoje essas atividades são parte do cotidiano das mulheres (com mais de 16 anos de idade). Em 2009, se 70% das mulheres declaram atuar colaborando para os trabalhos domésticos, há somente 49,9% de homens.

223 O CEDIM /RJ com o apoio técnico do UNIFEM tem editado o relatório: “Indicadores sob a perspectiva de gênero e raça: situação no Estado do Rio de Janeiro”, que apresenta a situação de mulheres e homens brancos pretos ou pardos no estado do Rio de Janeiro através de dados demográficos e socioeconômicos. Consulta abril 2012: http://www.cedim.rj.gov.br/Indica_sob_persp_ge_ra_sit_RJ.pdf.

224 Ver IPEA, Trabalho para o mercado e trabalho para a casa: persistentes desigualdades de gênero, Comunicado da Presidência nº 149. Brasília: Ipea, 2012. Disponível em: http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/comunicado/120523_comunicadoipea0149.pdf. Acesso em: 16 de julho 2012.

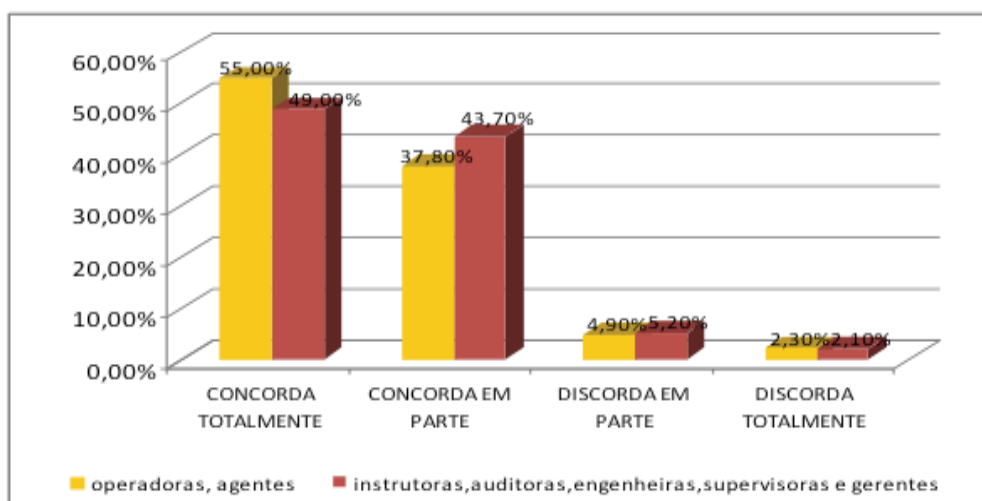
Gráfico 38: Proporção da população de 16 anos ou mais de idade que declara realizar afazeres domésticos, por sexo. Brasil, 1995 a 2009



Fonte: PNAD/IBGE. Elaboração: IPEA

As divergências de opiniões entre os grupos de trabalhadoras se reduzem no reconhecimento quase unânime que os homens deveriam assumir mais as atribuições dos cuidados com as crianças.

Gráfico 39: Os homens deveriam cuidar mais das crianças do que atualmente



Fonte: Pesquisa Sinttel/Rio 2011. Elaboração Cappellin

Podemos também, nesse contexto, apontar que entre os 71 homens que responderam a esse item do questionário, o aceite dos homens é, sobretudo, prioritário na atenção com a educação dos filhos, em contraste ao frágil aceite a realizar os afazeres domésticos: oito em cada dez confirmam que sua contribuição em cuidar das crianças deveria mais significativa. Assim há uma implícita declaração de quanto é ainda frágil o atual envolvimento. Por outro lado, a visão da presença exclusiva das mulheres no lar é hoje considerada conservadora e inadequada aos novos tempos. Difunde-se sempre mais a convicção de que uma boa educação das crianças é a porta aberta para o seu desenvolvimento individual e para seu futuro.

Este levantamento sobre as opiniões a respeito da vida familiar, proporcionado pela colaboração de muitas trabalhadoras e de vários trabalhadores, demonstra, como conclusão, algumas mudanças em cursos. Se o resgate das histórias de vida de várias trabalhadoras aposentadas evidenciou a existência de muitos conflitos pessoais e estratégias organizativas que afastavam as trabalhadoras do convívio diário com seus familiares para possibilitar o duplo compromisso entre o lar e a trajetória profissional, as respostas das atuais trabalhadoras registra a importante partilha dessas duas experiências, sustentáveis pela colaboração dos homens (companheiros / maridos, ou irmãos) mesmo quando não é permanente e contínua. A leitura dos resultados desta parte da investigação mostra quanto é importante a mobilidade dos valores da imagem feminina e como os costumes e os arquétipos estão se modificando e se renovando. Sem dúvida, essas alterações coincidem num período de intensa presença feminina no mercado de trabalho, atuando em diferentes posições ocupacionais: na base e no ápice da estrutura hierárquica das ocupações no setor de telecomunicações.

BIBLIOGRAFIA

- Ada Ávila ASSUNÇÃO & Lailah Vasconcelos de Oliveira VILELA, As condições de adoecimento na empresa Contax: estudo ergonômico. MPT/UFMG: Mimeo, 2002.
- Paola CAPPELLIN “As desigualdades impertinentes. Telhado, paredes ou céu de chumbo ?” in REVISTA GÊNERO, Caderno do Núcleo Transdisciplinar de Estudos de Gênero (Nuteg). EdUFF 2009.
- Paola CAPPELLIN “As ocupações de colarinho rosa. Trabalhadoras e empresas de telecomunicações, Rio de Janeiro de 1956 a 1996” neste livro, 2012.
- CEDIM /RJ “Indicadores sob a perspectiva de gênero e raça: situação no Estado do Rio de Janeiro”, que apresenta a situação de mulheres e homens brancos, pretos ou pardos no Estado do Rio de Janeiro através de dados demográficos e socioeconômicos. Consulta abril 2012: http://www.cedim.rj.gov.br/Indica_sob_persp_ge_ra_sit_RJ.pdf. Acesso, 16 de julho 2012.
- C. DEDECCA “Tempo, trabalho e gênero”, 2003. in: http://www.ie.ufrj.br/aparte/pdfs/nota_tecnica_tempo_trabalho_e_genero.pdf Acesso, 16 de julho 2012.
- DIEESE, “O emprego no setor de telecomunicações 10 anos após a privatização” Estudos e Pesquisas, Nº 46 – Julho de 2009, in <http://www.dieese.org.br/esp/estPesq46PrivatizacaoTelecomunicacoes.pdf> Acesso: 16 de julho 2012.
- Folha de São Paulo: “Rendimento bate Record no Brasil e em São Paulo” in: <http://www1.folha.uol.com.br/poder/1065525-rendimento-bate-recorde-no-brasil-e-em-sao-paulo-segundo-ibge.shtml>. Acesso: 16 de julho 2012.
- FUNDAÇÃO FRIEDRICH EBERT/ CUT: “ IGUALDADE É O MÁXIMO, COTA É O MÍNIMO. AS MULHERES NO MUNDO SINDICAL” , S. Paulo 2008. in <http://www2.cut.org.br/content/view/2764/170/> Acesso: 16 de julho 2012.
- GOMES JUNIOR, Admardo Bonifácio. Gestão e Subjetividade no Trabalho de Teletendimento. Dissertação de Mestrado. UFMG/Psicologia, 2004.
- IBGE: - MULHER NO MERCADO DE TRABALHO: PERGUNTAS E RESPOSTAS. IBGE, Pesquisa Mensal de Emprego – PME, http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme_nova/Mulher_Mercado_Trabalho_Perg_Resp_2012.pdf , Acesso: 16 de julho 2012.
- IBGE, Censo da População de 2010
- IBGE “Algumas características da inserção das mulheres no mercado de trabalho: Recife, Salvador, Belo Horizonte, Rio de Janeiro, São Paulo e Porto Alegre-2003/2008”.. http://www.ibge.gov.br/home/presidencia/noticias/noticia_visualiza.php?id_noticia=2019&id_pagina=1 Acesso: 16 de julho 2012

- IPEA, Trabalho para o mercado e trabalho para a casa: persistentes desigualdades de gênero, Comunicado da Presidência nº 149. Brasília: Ipea, 2012. Disponível em: http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/comunicado/120523_comunicadoipea0149.pdf. Acesso: 16 de julho 2012.
- Vanise Goulart PACHECO, Gênero, Saúde e Trabalho: Fatores que interagem no desenvolvimento da L.E.R .em Trabalhadores Telefônicos. Dissertação de mestrado: UFMG/Psicologia, 2002.
- SENAC. DN. Telemarketing: comunicação, funcionamento de mercado. RATTO, Luiz;BEATRIZ, Albernaz; PELTIER, Maurício (orgs.). Rio de Janeiro: Ed. Senac Nacional, 2004.
- SILVA, Airton Marinho da. A regulamentação das condições de trabalho no setor de teleatendimento no Brasil: necessidades e desafios. Dissertação de mestrado:UFMG/ Medicina, 2004.
- SINTTEL/MG “Estudo de Percepção sobre as condições de trabalho e saúde no setor de teleatendimento, SINTTEL / MG 2006.

2.2- AS CONFIGURAÇÕES NO MUNDO DO TRABALHO: UMA ANÁLISE SOBRE AS QUESTÕES DE GÊNERO E COR

*Rosely Silva de Albuquerque Souza*²²⁵

O mercado de trabalho no Brasil apresenta melhoras com relação à desigualdade racial, embora ainda persistam disparidades entre brancos e negros²²⁶, com relação ao salário, ocupação e possibilidades de ascensão profissional, assim como persistem as disparidades de gênero.

É importante ressaltar que as mulheres no mercado de trabalho, independente da cor, têm uma remuneração inferior à dos homens, e as mulheres negras recebem remuneração inferior às mulheres brancas.

O objetivo deste trabalho é entender como se configuram estas desigualdades em algumas empresas de teleatendimento²²⁷, rede externa²²⁸ e operadoras²²⁹. Selecionei para esta análise duas empresas representativas de cada setor. No teleatendimento (Contax e Atento), nas operadoras (Oi e Embratel) e empresas de rede externa (Serede e Nokia Siemens) para verificar: em quais setores destas empresas as mulheres estão mais representadas; em quais setores sua participação é imperceptível; onde fizeram a maior parte dos seus estudos; se as empresas oferecem a possibilidade de melhorar suas qualificações profissionais; se há mulheres em cargos de chefia e se há diferença em algumas destas questões para mulheres brancas e negras.

Uma análise geral nas empresas de telecomunicações pesquisadas aponta para um perfil de trabalhadoras jovens: 30,0% estão na faixa de até 24 anos, seguidas das mulheres adultas, 28,6%, na faixa de 30 a 40 anos; 57,5% declaram-se negras (pretas, 17,7% ou pardas, 39,8%). Permaneceram nos bancos escolares até a conclusão do Ensino Médio, 45,1%. São solteiras, 52,9% e não têm filhos, 44,5%.

A maior parte das mulheres está no setor de teleatendimento, 58,1%. De acordo com as trabalhadoras, são menos numerosas nos setores técnicos operacionais e na rede externa.

225 Aluna da Escola de Serviço Social/UFF e bolsista no Projeto de Extensão As Mulheres e o Mundo do Trabalho nas Telecomunicações, coordenado pela prof^a Maria Cristina Paulo Rodrigues.

226 Vamos chamar de negras (os) a junção das repostas entre pretos e pardos.

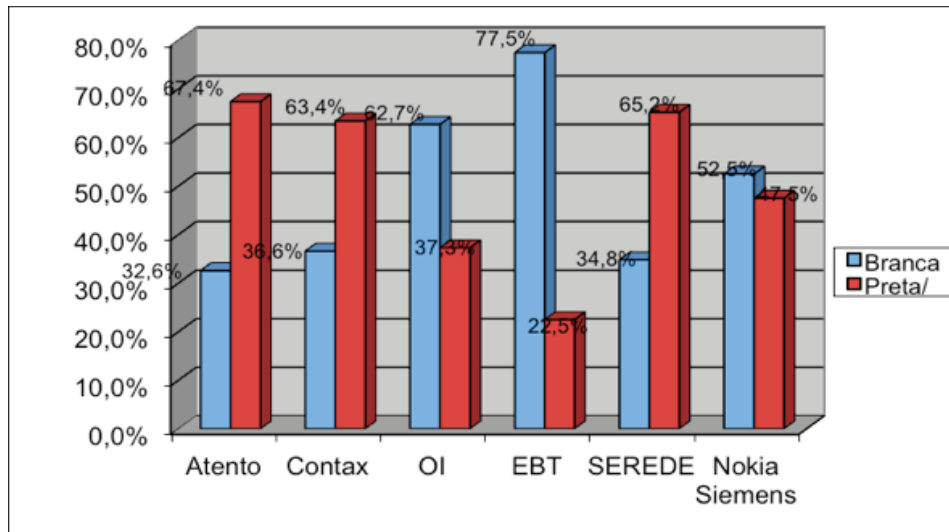
227 Na empresa Atento foram aplicados questionários nos seguintes locais/prédios: Teleporto, Madureira e Bolsa de Valores; na Contax, os locais foram: Passeio, Mackenzie, Beneditinos e Niterói.

228 Na empresa Nokia Siemens, os locais escolhidos foram Hanibal Porto e Cidade Nova; na Serede, o local foi Aníbal Porto.

229 Os locais escolhidos da empresa Embratel/EBT foram os prédios 1012 e Mackenzie; na OI foram definidos quatro locais - Polidoro, Praia, Leblon e Presidente Vargas.

A maioria destas trabalhadoras inicia sua vida profissional entre os 16 e 24 anos de idade. Quanto à cor e estado civil, nas empresas de teleatendimento (Atento e Contax) e na Serede, a maioria das trabalhadoras declaram-se negras e solteiras. Uma quantidade maior de mulheres brancas é observada nas operadoras (Oi e Embratel) e na Nokia Siemens, como demonstra a tabela 1. Nestes locais, quando perguntadas sobre o estado civil, declaram-se casadas ou vivendo em união de fato.

Gráfico 1: Distribuição percentual da cor por empresa.



Fonte: Pesquisa SINTTEL/RIO 2011. Elaboração própria

A tabela a seguir refere-se ao grau de escolaridade por empresa. É importante destacar que um dos elementos que influenciam a desigualdade salarial é a escolaridade. O tempo de estudos está relacionado a salários mais atrativos e possibilidades de mudanças de setores e cargos.

A tabela 1 mostra uma variação no grau de escolaridade das funcionárias das empresas que atuam nos setores de teleatendimento e na rede externa, quando comparadas com as operadoras. Nos setores de teleatendimento e na rede externa as trabalhadoras permanecem, na maioria dos casos, por 12 anos nos bancos escolares. Os percentuais mais elevados se localizam no Ensino Médio: Atento, 60,7%; Contax, 48,9%; SEREDE, 48,0% e Nokia Siemens, 32,6%.

Nas operadoras este tempo é estendido em 6 anos ou mais de escolaridade. Na Oi, 51,7% das respondentes concluíram o ensino superior e 29,7% a Pós-Graduação. Na Embratel, 41,9% das entrevistadas declaram ter concluído o Ensino Superior, e 40,2% a Pós Graduação.

Tabela 1 – Distribuição percentual do grau de escolaridade por empresa.

	Alfabetização	Ens Fund. 1º Grau	Ensino Médio 2º Grau Incompleto	Ensino Médio 2º Grau Completo	Ensino Técnico	Superior Incompleto	Superior Completo	Pós Graduação
Atento	0,3%	0,0%	1,7%	60,7%	8,3%	19,9%	9,6%	0,6%
Contax	0,9%	0,2%	2,2%	48,9%	6,9%	24,0%	13,6%	3,3%
OI	0,0%	0,0%	0,8%	3,4%	0,8%	13,6%	51,7%	29,7%
EBT	0,0%	0,0%	0,0%	1,7%	2,6%	13,7%	41,9%	40,2%
SEREDE	0,0%	0,0%	4,0%	48,0%	4,0%	24,0%	12,0%	8,0%
Nokia Siemens	0,0%	0,0%	0,0%	32,6%	11,6%	27,9%	27,9%	0,0%

Fonte: Pesquisa SINTTEL/RIO 2011. Elaboração própria

Quando perguntadas onde realizaram a maior parte dos estudos, em todas as empresas de teleatendimento e rede externa a resposta foi na rede pública; em contrapartida, nas duas operadoras aqui analisadas (OI e Embratel) mais de 50,0% das entrevistadas realizaram a maior parte dos seus estudos em instituições privadas.

Tabela 2: Distribuição percentual do grau de escolaridade por cor:

	Alfabet	Ens Fund.	Ensino Médio Incompleto	Ensino Médio Completo	Ensino Técnico	Superior Incompleto	Superior Completo	P.Graduação
Branca	0,3%	0,0%	1,2%	33,0%	4,9%	21,1%	25,5%	14,0%
Preta/ Parda	0,2%	0,1%	1,8%	52,1%	7,5%	21,0%	14,0%	3,2%

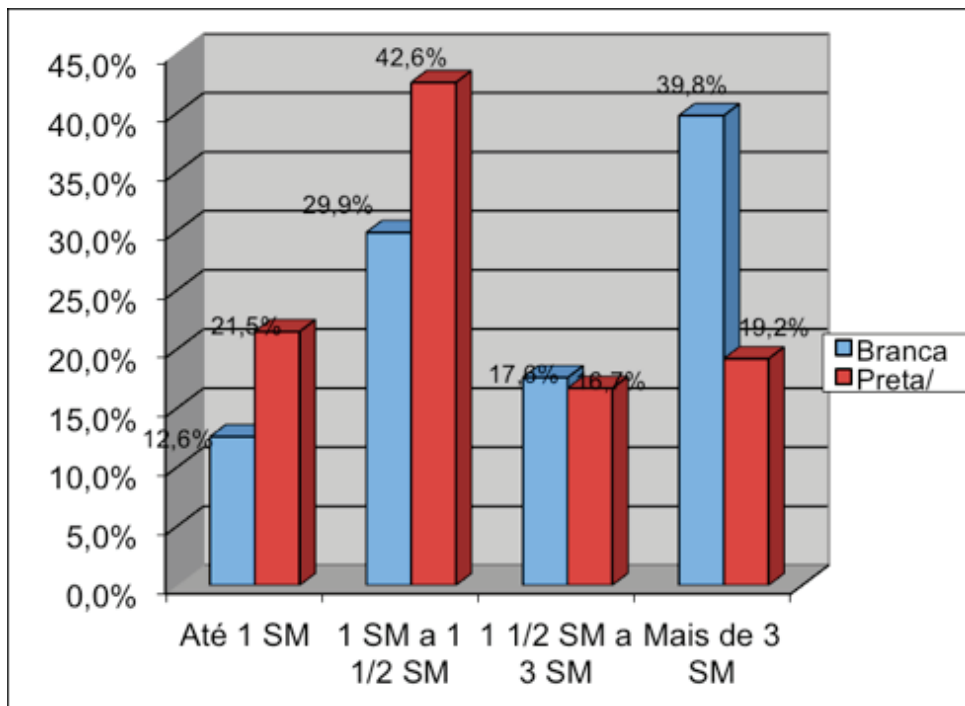
Fonte: Pesquisa SINTTEL/RIO 2011. Elaboração própria

A tabela 2 mostra que quanto maior o tempo nos bancos escolares, menor é o número de negros na trajetória educacional. 52,1% das entrevistadas negras declaram ter concluído o Ensino Médio, e 14,0 % concluíram o curso Superior Completo. Somente 3,2% chegaram a Pós Graduação. Tomando a educação formal como um dos mecanismos de mobilidade social é possível perceber que as mulheres brancas, pela permanência no sistema educacional, possuem vantagens e oportunidades diferentes no mercado de trabalho, comparadas às mulheres negras. 21,1% das mulheres brancas declaram ter concluído o curso universitário e 14,0% delas conseguem chegar à Pós-graduação. Além da escolaridade é importante destacar, como afirma Paixão (2006), que o preconceito e a discriminação, são elementos que também atuam no mercado de trabalho, principalmente para a seleção de alguns cargos.

O gráfico 2 mostra que os melhores salários são pagos pelas operadoras Oi e Embratel, coincidindo com os locais onde há o maior tempo de estudos das trabalhadoras. Quando observamos a distribuição da faixa de salários por cor, confirmam-se os dados dos piores salários para as mulheres negras.

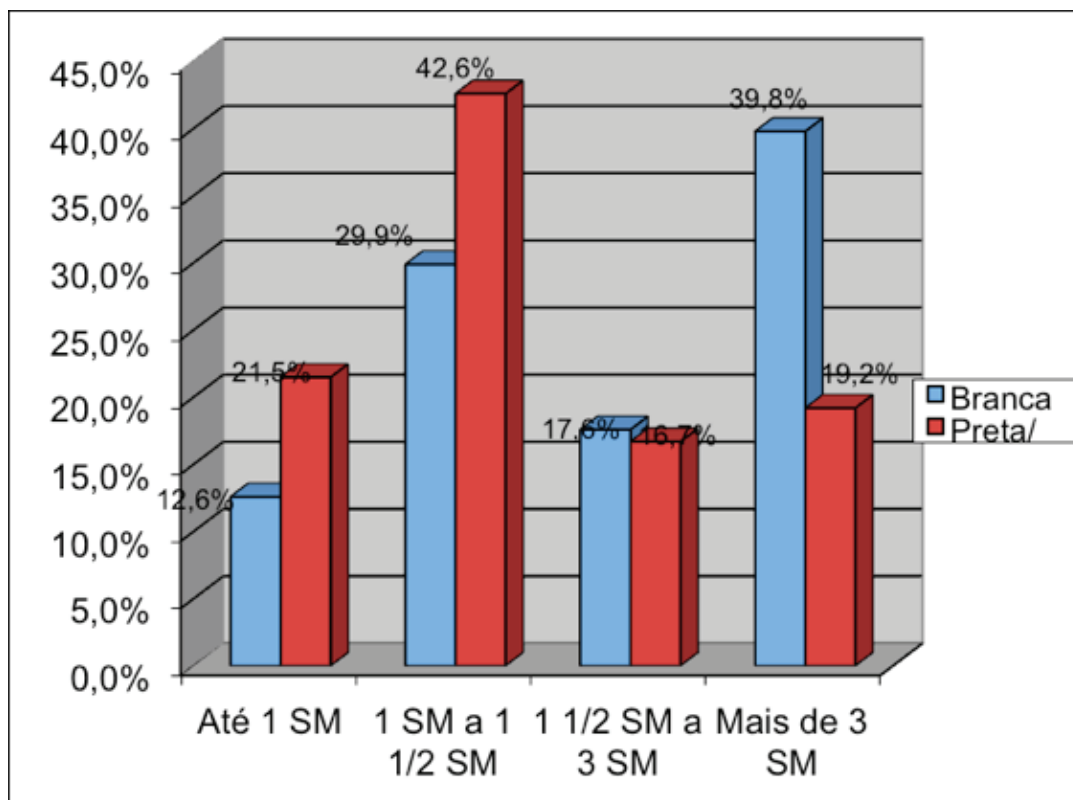
Quanto maior o salário pago a uma trabalhadora, maiores as chances desta ser branca.

Gráfico 2 : Distribuição percentual da faixa salarial por empresa.



Fonte: Pesquisa SINTTEL/RIO 2011. Elaboração própria

Gráfico 3: Distribuição percentual da faixa salarial por cor.



Fonte: Pesquisa SINTTEL/RIO 2011. Elaboração própria

Tabela 3: Distribuição percentual do setor da empresa que trabalha atualmente.²³¹

	Técnico Operacional	Rede Externa	Comercial	Administrativo	Serviços Auxiliares	Teleatendimento	Outro
Atento	0,6%	0,0%	0,0%	5,8%	0,0%	91,7%	1,9%
Contax	9,6%	0,4%	0,4%	11,2%	1,6%	57,9%	18,8%
OI	26,3%	0,0%	0,0%	45,8%	0,8%	1,7%	25,4%
EBT	46,0%	0,9%	6,2%	26,5%	0,0%	0,0%	20,4%
SEREDE	24,0%	0,0%	0,0%	36,0%	4,0%	20,0%	16,0%
Nokia Siemens	54,8%	14,3%	0,0%	4,8%	4,8%	11,9%	9,5%

Fonte: Pesquisa SINTTEL/RIO 2011. Elaboração própria

Nas empresas de teleatendimento, a maioria das trabalhadoras estão inseridas no setor de teleatendimento. Atento, 91,7 e Contax, 57,9%. Nas operadoras essa configuração se modifica. Na OI, 45,8 das mulheres trabalham na área administrativa e na Embratel, 46,0% estão na área Técnica Operacional. Na Serede, 36,0% das mulheres trabalham na área administrativa e na Nokia Siemens, 54, 8% estão no setor Técnico Operacional.

Em todas as empresas as trabalhadoras concordaram que existem espaços de trabalho onde as mulheres são pouco representadas e identificam tais setores. Estes núcleos duros, resistentes à presença feminina, estão na Rede Externa, na Área Comercial e nos Serviços Auxiliares. Uma das hipóteses que podemos levantar sobre os baixos percentuais de mulheres na rede externa diz respeito ao tipo de trabalho desempenhado. Um trabalho de rua, que segundo as respondentes, exige força física. A característica do trabalho faz com que as trabalhadoras o identifiquem como um trabalho a ser realizado por homens.²³¹

A pesquisa também procurou avaliar o grau de satisfação das mulheres com seu trabalho e se há investimentos das empresas em seus funcionários. Os gráficos abaixo demonstram as dificuldades de mobilidade profissional em praticamente todas as empresas e o pouco investimento em qualificação profissional.

Os questionários contaram com perguntas fechadas e abertas. Quando perguntadas quais as suas reivindicações prioritárias muitas trabalhadoras chamavam atenção para mais investimentos em qualificação profissional e

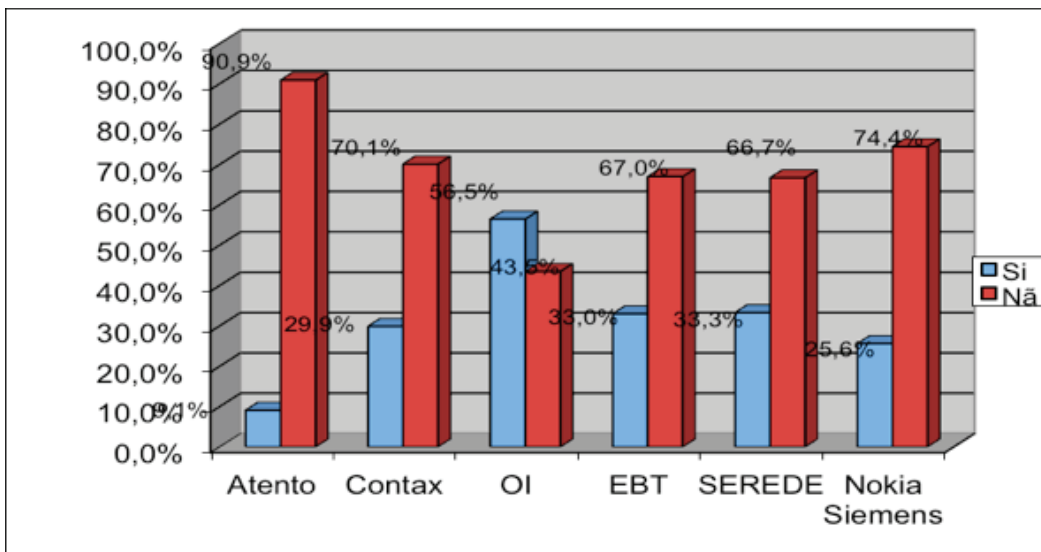
²³⁰ A categoria outros representa respostas fechadas que não deram conta de todas as alternativas. Esta alternativa (outros) serviu para observar o que as respostas mencionavam. Quando a resposta aparecia várias vezes era aberta uma nova categoria.

²³¹ O questionário, em sua grande parte, é composto de perguntas fechadas, porém, em algumas questões foram mantidas as respostas abertas. A partir destas perguntas foi possível perceber como as mulheres identificavam o trabalho na Rede Externa.

curso. Este baixo índice de qualificação das trabalhadoras pode ser utilizado como justificativa para salários mais baixos e baixas possibilidades de ascensão profissional.

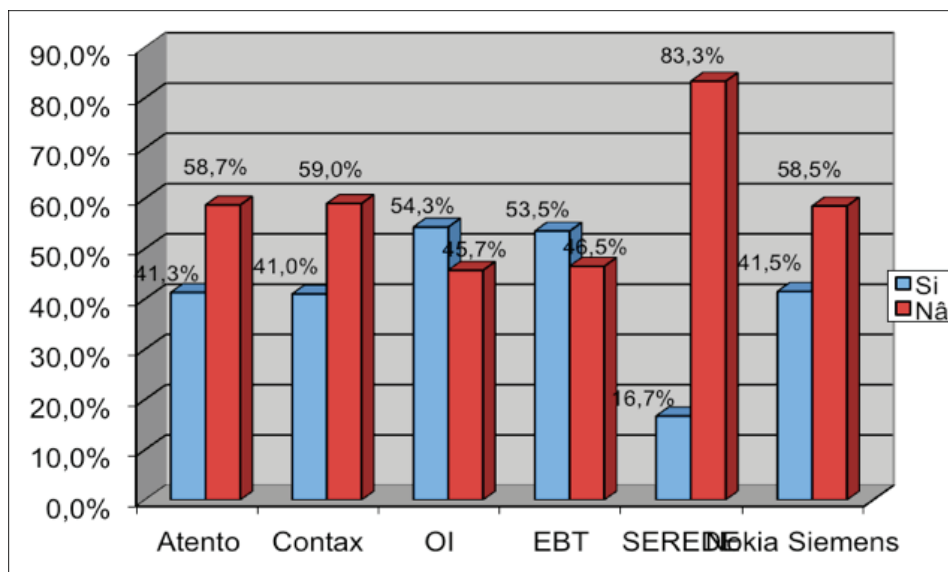
De acordo com as entrevistadas a empresa que menos investiu em promoções no seu quadro de funcionárias foi a Atento. 90,9% das entrevistadas não tiveram promoção nos últimos dois anos. A Serede aparece como a empresa que menos investiu na qualificação das suas funcionárias e a Oi como a empresa que realizou o maior número de promoções, 56,5% e investimentos na qualificação, 54,3%.

Gráfico 4: Distribuição percentual sobre as promoções obtidas nos últimos 2 anos.



Fonte: Pesquisa SINTTEL/RIO 2011. Elaboração própria

Gráfico 5: Distribuição percentual sobre os cursos de atualização feitos nos últimos 2 anos.



Fonte: Pesquisa SINTTEL/RIO 2011. Elaboração própria

Mesmo diante dos baixos investimentos e oportunidades proporcionados, o grau de insatisfação no trabalho é pequeno em todas as empresas pesquisadas.

Na Atento, Contax e Serede a maioria das respondentes considerou o trabalho nem satisfatório nem insatisfatório. Na Oi, Embratel e Nokia Siemens a maioria das respondentes considerou o trabalho satisfatório.

O maior índice de insatisfação está nas empresas de teleatendimento: Contax, com 6,1% das respostas e Atento, com 3,8% das respostas.

Entre as empresas analisadas, há uma concentração de trabalhadoras negras nas empresas de teleatendimento: Atento, 67,4% e Contax, 63,4% e na rede externa, Serede, 65,2%. Havendo pouca diferenciação quanto à cor na empresa Nokia Siemens. Nas operadoras percebemos o inverso, uma maior concentração de trabalhadoras brancas. Na Embratel, 77,5% de trabalhadoras declaram-se brancas e 22,5% de trabalhadoras declaram-se negras. O maior percentual de mulheres brancas também aparece na Oi, onde 62,7% declaram-se brancas e 37,3% declaram-se negras.

Quando perguntadas sobre os cargos de chefia da empresa, tanto as mulheres brancas (83,8%), quanto as negras (82,5%) percebem que as mulheres conseguem atingir os níveis superiores na hierarquia profissional, sendo mais provável para um cargo de chefia as trabalhadoras brancas.

Mais de 50,0%, nos dois grupos, não foram promovidas nos últimos dois anos. 67,6% das trabalhadoras brancas e 79,3% das negras. Porém, entre o grupo de mulheres que foram promovidas, 32,4% delas são brancas, e 20,7% negras. As mulheres brancas têm mais chances/oportunidades de serem promovidas que as mulheres negras.

A maioria das mulheres não recebeu nenhum curso de atualização nos últimos 2 anos 54,6% das mulheres brancas e 57,5% das mulheres negras. Entre as mulheres que receberam cursos de atualização 45,4% são brancas e 42,5% são negras.

Diante das diferenças expostas aos dois grupos, o grau de satisfação com a vida profissional é maior entre as mulheres brancas, do que entre as mulheres negras. 42,9% das mulheres brancas declaram-se satisfeitas com a vida profissional; entre as negras, 38,9% declaram-se nem satisfeitas, nem insatisfeitas com a vida profissional. Das que se encontram muito insatisfeitas o maior percentual recai no grupo das mulheres negras 7,4%, e 3,9% entre as mulheres brancas.

O mercado de trabalho nas telecomunicações é, de fato, um setor de empregabilidade do trabalho feminino, principalmente nas empresas de teleatendimento, funcionando como porta de entrada para o mundo profissional de muitas jovens. Isso não é uma exclusividade deste setor, uma vez que cresce a

cada ano a participação feminina em diversos ramos e atividades profissionais. Esta ampliação, no entanto, não estabelece uma situação de igualdade salarial entre homens e mulheres. As mulheres, ainda desempenham atividades que carregam a naturalização do trabalho feminino como qualidades adquiridas, que assumem um valor diferenciado das atividades desenvolvidas a partir da qualificação profissional, colaborando para que se concentrem em trabalhos precarizados e instáveis.

De acordo com a pesquisa, há oportunidades desiguais de mobilidade ofertadas para brancos e negros nestes setores, onde as mulheres negras são as mais atingidas. Fator fundamental para sua manutenção na base da hierarquia social. De acordo com Hasenbalg (1979) o racismo pode ser compreendido como um conjunto de práticas eficazes que servem aos complexos e diversificados interesses de grupos no presente. Salienta ainda que um dos fatores importantes para analisarmos as disparidades entre negros e brancos no Brasil é a oportunidade que foi dada no passado após a abolição ao grupo negro e aos imigrantes. Mesmo tendo pontos de partida semelhantes, um grupo (imigrante) teve oportunidades diferenciadas que ainda hoje refletem na posição do negro na sociedade. Soma-se a isso o racismo, a segregação regional onde as oportunidades educacionais e ocupacionais eram limitadas.

Hasenbalg chama atenção para os efeitos no grupo negro ao viver em uma sociedade racista. Mesmo que a sociedade manipule o mito da democracia racial, negando o tratamento e oportunidades diferenciadas para brancos e negros, a prática explícita ou sutil do racismo gera desvantagens materiais, motivacionais e atua também nos níveis de aspiração deste grupo. De acordo com Paixão (2006):

“...Em razão de um modelo de relações raciais discriminatórios, que naturaliza e perpetua antigas clivagens no interior da hierarquia social (e não apenas pelo vetor do preconceito social), são os negros e negras os que mais padecem com o problema do desemprego, o trabalho informal e precário, e as piores condições de acesso aos bens de uso coletivo; são os que mais sofrem com o problema da violência e da violência policial; os que apresentam menor esperança de vida ao nascer e a maior taxa de mortalidade infantil; os que tem menos acesso ao crédito; os que mais sofrem com o problema do trabalho infante-juvenil; e os que mais intensamente estão ocupados em setores e funções de baixo prestígio e status, com a construção civil e o serviço doméstico...” (2006, p.51)

A proposta deste trabalho vai além da atualização dos dados que apontam para as desvantagens que as mulheres negras vivenciam no mundo do trabalho e busca evidenciar a importância desta temática nas discussões sindicais.

O mito da democracia racial, que invade e se naturaliza entre nós, precisa ser questionado em todos os espaços onde atua. Tendo o mito como um elemento que naturaliza relações socialmente construídas, é compreensível que a questão da cor não tenha sido mencionada por nossas respondentes como um elemento importante para as pautas sindicais. Esta ausência, no entanto, não apaga sua relevância.

O desafio que está posto ao movimento sindical é redefinir este lugar, criando espaços de estudos e debates dentro e fora do sindicato, envolvendo diretores sindicais, trabalhadores e outros movimentos sociais, buscando ampliar o olhar sobre as disparidades de grupos historicamente diferenciados e construir coletivamente propostas e estratégias de intervenção.

BIBLIOGRAFIA

- ANTUNES, Ricardo. Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. São Paulo: Cortez, 1995.
- ÁVILA, Maria Betânia. S. O tempo e o trabalho das mulheres. In: COSTA, A. et. al. (Orgs). Um debate crítico a partir do feminismo: reestruturação produtiva, reprodução e gênero. São Paulo: Editora CUT Brasil, 2002.
- DIEESE, O emprego no setor de telecomunicações 10 anos após a privatização. Estudos e Pesquisa, n.46, julho. 2009.
- HIRATA, Helena. Reestruturação Produtiva, Cidadania e Gênero. In: COSTA, A. et. al. (Orgs). Um debate crítico a partir do feminismo: reestruturação produtiva, reprodução e gênero. São Paulo: Editora CUT Brasil, 2002.
- HIRATA, Helena e KERGOAT, Daniele. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. Cadernos de Pesquisa, v. 37, n.132, p132,p.595-609, set/dez. 2007.
- HASENBALG, Carlos Alfredo. Discriminação e Desigualdade Raciais no Brasil. Rio de Janeiro: Editora Graal, 1979.
- PAIXÃO, Marcelo. Desenvolvimento econômico e as relações raciais no Brasil. In: O compromisso das empresas com a Promoção da Igualdade Racial. São Paulo, Instituto Ethos, 2006.
- RODRIGUES, Maria Cristina Paulo. Política Nacional de Telecomunicações nos anos 1980-90: É possível nadar contra a corrente?. Rio de Janeiro, 2002. Dissertação (Mestrado em Educação. Universidade Federal Fluminense).

2.3- A DIFÍCIL ARTICULAÇÃO ENTRE TRABALHO E VIDA DOMÉSTICA

*Gilcileide Gomes de Oliveira*²³²

INTRODUÇÃO

“...estamos cheias de fazer o que deveria ser chamado de trabalho...”

Esta frase indignada representa, segundo Hirata e Kergoat (2007) a tomada de consciência de uma opressão no que se refere às atividades realizadas diariamente por mulheres no lar e fora dele, em nome da natureza feminina, do amor e do dever de mãe. O cuidado, o zelo, a comida, a louça limpa, a casa arrumada, passar, lavar e tantas outras tarefas cotidianas passam a ser um dever, uma prova de amor à família. Se o trabalho visível/remunerado é desigual, como se organiza o trabalho invisível/não remunerado? São as mesmas relações de poder que estão em jogo?

Hirata e Kergoat (2007) atribuem a divisão sexual do trabalho a dois princípios básicos: a separação entre o trabalho de homens e o trabalho das mulheres, e a atribuição de valores desiguais a esses trabalhos, com a valorização do trabalho produtivo masculino em detrimento do trabalho feminino. Estes princípios são naturalizados pela sociedade e incorporados ao modo de vida das mulheres. Segundo as autoras, a divisão decorrente das relações sociais de sexo historicamente se adapta a cada sociedade.

Mesmo com tantos questionamentos, com as lutas e conquistas do movimento feminista, o trabalho doméstico ainda é visto como parte da natureza feminina, cabendo exclusivamente à mulher conciliar vida familiar e vida profissional. A inserção no mercado de trabalho reserva ainda para as mulheres um nível de competitividade igual ao dos homens. Mas como competir em condições iguais, ter o mesmo rendimento profissional e disponibilidade para viagens e congressos, se a mulher ainda é vista como a personagem principal no lar e apontada como a responsável pelo trabalho invisível das tarefas do dia a dia?

A Pesquisa “As Mulheres e o Mundo do Trabalho nas Telecomunicações” investigou, dentre outras questões, a divisão sexual do trabalho doméstico com o objetivo de identificar quem é o responsável pelas atividades realizadas no cotidiano do lar, e o fez a partir dos seguintes pontos: Como é feita a divisão das tarefas domésticas? Os homens estão participando mais na divisão destas tarefas? Quem se responsabiliza pelo cuidado com os filhos? Como as mulheres avaliam

232 Aluna do curso de Serviço Social da UFF e bolsista no Projeto de Extensão As Mulheres e o Mundo do Trabalho nas Telecomunicações, coordenado pela prof^a Maria Cristina Paulo Rodrigues.

sua ocupação no espaço produtivo? Estas indagações permitiram a reflexão sobre a articulação entre o mundo doméstico e o mundo da produção e como as transformações no mundo do trabalho impactam a vida e o trabalho das mulheres.

A responsabilidade pelas atividades domésticas é majoritariamente feminina, independente de a mulher estar ou não inserida no espaço produtivo. A participação dos homens nas tarefas domésticas é considerada como um auxílio, e não uma atribuição. Como afirma Ávila (2003) as tarefas reprodutivas vão sendo executadas de forma simultânea àquelas produtivas, criando um ciclo perverso e sem limite de tempo entre as duas formas de trabalho. As mulheres ficam sujeitas à desigualdade da divisão sexual do trabalho, arcando sozinhas com as dificuldades ou mesmo impossibilidades de organizar o tempo social. Esta responsabilidade faz com que as mulheres tenham uma maior sobrecarga de trabalho em relação aos homens e o uso do tempo totalmente desigual. Segundo Dedecca (2004), as mulheres respondem por uma jornada de trabalho doméstica em média três vezes superior àquela realizada pelos homens, até mesmo no desemprego.

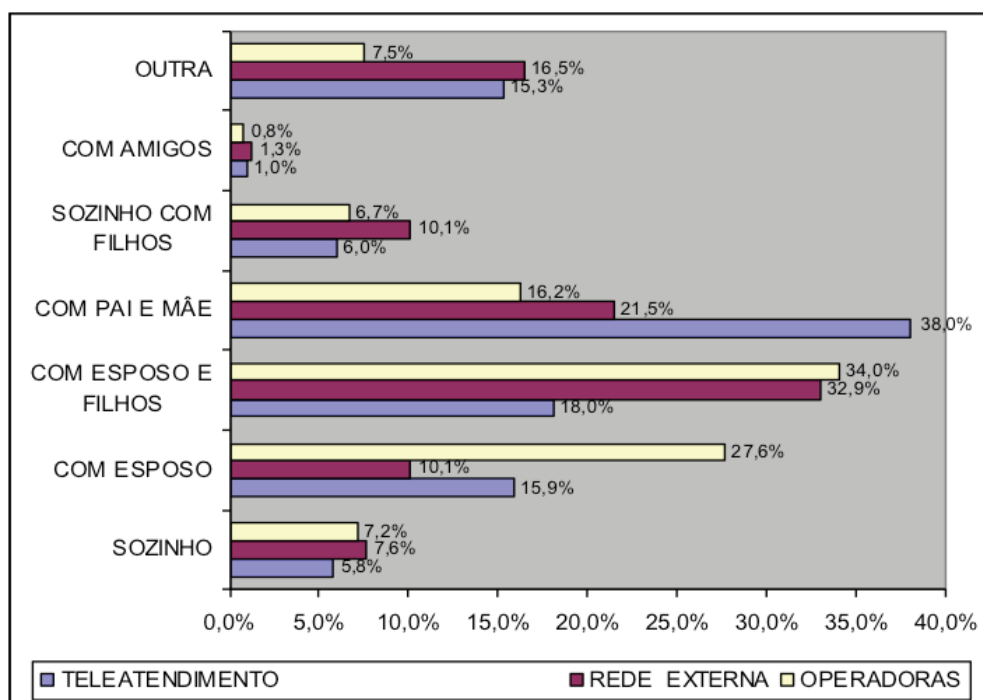
Se a liberação do tempo das mulheres nas tarefas domésticas ganhou força com o avanço da tecnologia e dos aparelhos elétricos, que as liberaram para o trabalho remunerado, é importante destacar, no entanto, que mesmo com todo o avanço tecnológico, as mulheres ainda contam com outras mulheres (diaristas, empregadas domésticas, babás, governantas, sem contar com mães, avós, tias, etc.) que assumem o trabalho doméstico para que estas possam realizar suas atividades profissionais. Hirata e Kergoat (2007) caracterizam este modelo como modelo da delegação.²³³

No setor de Telecomunicações, especialmente após a privatização, há um aumento da oferta de postos de trabalho para as mulheres por conta da expansão do segmento de teleatendimento. Este segmento torna-se um dos maiores geradores de postos de trabalho e conta com a participação de um número expressivo de mulheres que, no entanto, ocupam geralmente cargos inferiores, com menores salários, com contratos de trabalho parciais e temporários, mais atingidas pelo subemprego e o desemprego.

233 O modelo de delegação do trabalho doméstico é a contratação de alguém para realizar tais atividades. Segundo as autoras o modelo da delegação gera uma reação em cadeia sobre as mulheres, pois as trabalhadoras domésticas também terão que conciliar suas tarefas domésticas ou as delegar para outra mulher.

As Mulheres e a dupla jornada

Gráfico 1: Situação de Residência das Trabalhadoras (Distribuição percentual entre as respondentes)²³⁵



Fonte: Pesquisa SINTTEL/RIO 2011. Elaboração própria

Observamos, no gráfico 1, que a maioria das trabalhadoras do teleatendimento ainda reside com os pais. Somente 18% delas vivem com esposo e filhos. Já na rede externa, a maioria (32%) já constituiu família e mora com esposo e filhos, enquanto 21,5% mora com os pais. O número de mulheres morando sozinha ou com amigos é reduzido, nos três setores analisados. Entre as trabalhadoras contratadas pelas operadoras, 34% reside com esposo e filhos e 27,6% divide o espaço doméstico somente com o esposo.

Com relação à idade, observa-se que houve uma expressiva ampliação da participação das mulheres mais jovens, de até 24 anos de idade, no setor do teleatendimento (40,5%), seguidas das mulheres adultas (32,1%), na faixa de 30 a 49 anos. As trabalhadoras da rede externa e operadoras concentram-se na faixa dos 30 a 49 anos de idade, com 51,1% e 62,8%, respectivamente.

Percebemos uma alteração na composição familiar, ou seja, uma redução no núcleo familiar. A maioria das respondentes não tem filhos. As que declararam ter filho possuem uma família restrita, com uma ou duas crianças. A presença de crianças pequenas se torna um limitador da atividade feminina no mercado de trabalho.

²³⁴ Pergunta nº 44 do questionário da Pesquisa.

Houve uma mudança também no perfil das trabalhadoras, no que diz respeito à escolaridade. No setor do teleatendimento, 56,5% concluíram o ensino médio, seguido de 21,2% do ensino superior incompleto. Os dados sobre a escolaridade sugerem que o trabalho no setor de teleatendimento é visto pelos trabalhadores de nível superior como uma ocupação temporária, que serve, principalmente para pagar os seus estudos. Na rede externa, 44,1% concluíram o ensino médio. Nas operadoras declaram ter concluído o Ensino Superior 43,2% e 27,6% possuem Pós-Graduação. O nível de escolaridade está relacionado a possibilidades de mudanças de cargos e melhores salários. As mulheres têm conquistado cada vez mais espaço de trabalho, entrando em atividades que não eram abertas a elas, e isto acontece principalmente pela via da elevação da escolaridade.

Segundo dados da Pesquisa Nacional de Análise de Domicílios (PNAD/IBGE: 2011) as mulheres, de modo geral, são mais escolarizadas que os homens, com média de 7,5 anos de estudo, enquanto eles têm 7,1 anos de estudo. Em todos os grupos etários, com exceção do grupo de 60 anos ou mais de idade, a média de anos de estudo das mulheres foi superior à dos homens. A maior média foi a do grupo etário de 20 a 24 anos (9,8 anos), sendo de 10,2 anos de estudo na parcela feminina e de 9,3 anos na masculina. Observando este fenômeno, o IBGE (2011) concluiu que: “mesmo com a escolaridade superior, o rendimento médio das mulheres corresponde a cerca de 60% do rendimento dos homens, indicando que mesmo com o grau de escolaridade mais elevados as discrepâncias salariais entre homens e mulheres não diminuem”.

Quanto ao grau de instrução e ocupação da mãe, constatamos as mudanças em família quando percebemos que as mães das mulheres trabalhadoras têm, na sua maioria, o ensino fundamental, diferente de suas filhas, que possuem o ensino médio e ensino superior completo ou incompleto. A maioria das mães trabalhava como autônomas (no caso das trabalhadoras do Teleatendimento) ou viviam exclusivamente para o lar (no caso das trabalhadoras de Rede e Operadoras). Podemos considerar, assim, que houve um avanço para as mulheres em relação às gerações anteriores, associados a dois aspectos: a participação em ocupações/profissões de maior prestígio social e o aumento da escolaridade.

De acordo com os dados da pesquisa sobre a divisão das tarefas domésticas, percebemos que algumas tarefas cotidianas já não são realizadas exclusivamente pelas mulheres, tais como: cuidar dos parentes doentes, responsabilidade pelo abastecimento de alimentos da casa e lavar pratos. Em todos os setores tais atividades aparecem como sendo divididas entre a mulher e o cônjuge/companheiro.

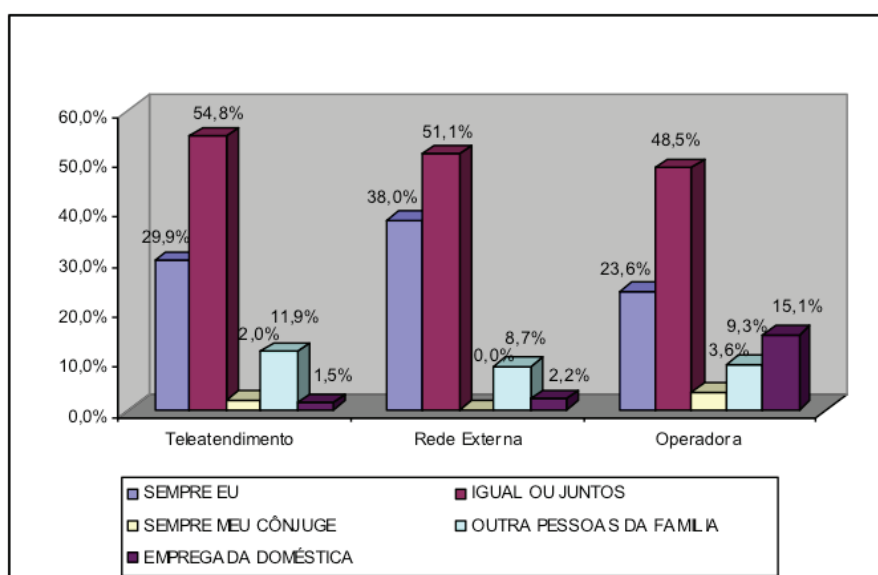
No teleatendimento a responsabilidade com os familiares doentes é uma tarefa que a mulher e cônjuge/ companheiro realizam juntos (48,5%) ou é realizada por outra pessoa da família (25,9% dos casos). 24,3% das respondentes declararam que sempre cuidam sozinhas dos familiares doentes.

Tanto na rede externa quanto nas operadoras, o cuidado com os familiares doentes aparece, na maioria das respostas, como sendo responsabilidade da mulher e do seu cônjuge/companheiro, ou sendo realizada somente por mulheres, em 25,3% e 24,5%, respectivamente. Observamos que para todos os setores analisados esta é uma tarefa que o homem dificilmente realiza sozinho.

Notamos que a participação do cônjuge/companheiro torna-se um pouco mais significativa na compra de alimentos para a casa. Para os três setores analisados é uma tarefa feita pela mulher e seu cônjuge/companheiro ou é a mulher que a realiza sozinha (na rede externa e nas operadoras). No teleatendimento, 23,1% responderam que esta tarefa é realizada por outra pessoa da família.

A tarefa de lavar os pratos é dividida de forma igual ou junto entre a mulher e o cônjuge/companheiro, nos três setores analisados. No setor de teleatendimento, 11,9% responderam que esta tarefa é realizada por outra pessoa da família. Tanto nas empresas de rede externa quanto nas operadoras, quando a tarefa não é dividida entre a mulher e o companheiro, ela é realizada exclusivamente pela mulher, como podemos observar no gráfico 2.

Gráfico 2: Responsabilidade de realizar a tarefa doméstica “Lavar Pratos” (Distribuição percentual entre as respondentes)²³⁶



Fonte: Pesquisa SINTTEL/RIO 2011. Elaboração própria

A tarefa de lavar e passar roupas aparece, no teleatendimento, como uma atividade realizada igual ou junto pelo casal (38,1%), enquanto 37,9% das respondentes realiza o trabalho sozinha.

Na rede externa, a maioria das mulheres que preencheram o questionário afirma que realiza o trabalho de forma igual ou junto com seus companheiros (35,2%).

²³⁶ Pergunta nº 45.7 do questionário da Pesquisa.

O que nos chama a atenção é o fato das mulheres afirmarem que nunca realizam esta tarefa sozinha. Quando não é realizada em conjunto, a limpeza dos pratos é feita por outra pessoa da família, com 22%.

Nas operadoras, assim como acontece na rede, as mulheres declaram que nunca realizam esta atividade sozinha. 36,1% delegam este serviço à empregada doméstica, ou o fazem sempre junto com o cônjuge.

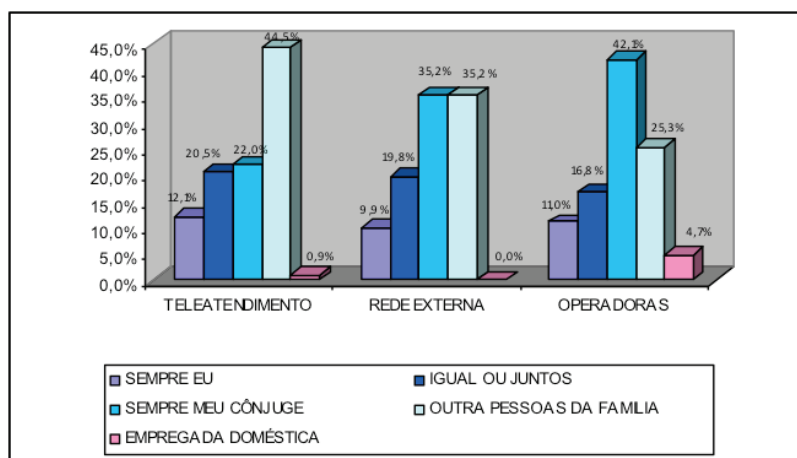
E é neste setor (operadoras) que o nível educacional – e, por consequência, os salários – são os mais elevados, o que pode justificar a transferência de alguns serviços a empregadas domésticas, por haver a possibilidade financeira de contratar alguém para a realização das tarefas do lar. Uma tendência reduzida nos lares onde as mulheres ocupam as atividades do teleatendimento ou da rede externa.

O gráfico 3 mostra a maior participação do cônjuge/companheiro, na realização de apenas uma tarefa doméstica, que refere-se aos consertos realizados em casa. Há uma naturalização, em nossa sociedade, deste trabalho como atividade masculina (consertos elétricos, hidráulicos, etc). É possível afirmar que a naturalização desta atividade masculina no espaço privado seja projetada também no espaço público.

As tarefas domésticas estão vinculadas à esfera da reprodução e percebidas como algo natural e tipicamente feminino. Aos homens cabem as atividades de caráter produtivo, geradoras de renda e desenvolvidas no espaço público. Concordamos com Bruschini (2008), ao afirmar que a divisão sexual do trabalho é vista como uma “divisão natural”, própria das diferenças biológicas e físicas de homens e mulheres.

Estas relações de desigualdade no âmbito familiar e no mundo do trabalho estão associadas a relações de poder assimétricas estabelecidas entre homens e mulheres, e à existência de uma hierarquização entre atividades masculinas e femininas.

Gráfico 3: Responsabilidade de realizar os consertos da casa (Distribuição percentual entre as respondentes)²³⁷

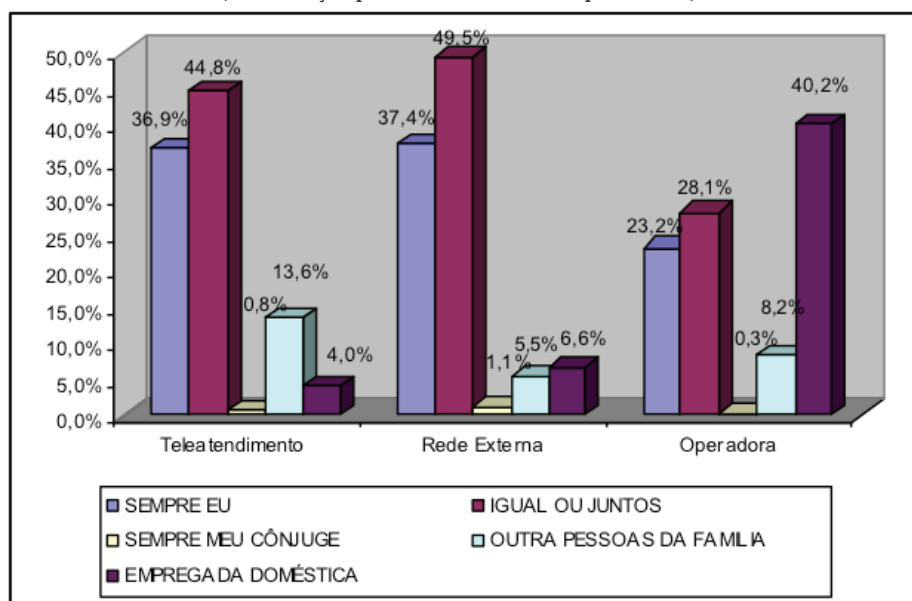


Fonte: Pesquisa SINTTEL/RIO 2011. Elaboração própria

236 Pergunta nº 45.2 do questionário da Pesquisa.

A limpeza da casa aparece sendo dividida entre o cônjuge e a mulher, tanto no teleatendimento (44,8%), quanto nas operadoras (49,5%), ou realizadas exclusivamente pelas mulheres (36,9%) no teleatendimento e na rede externa (37,4%). É possível observar que para todos os setores analisados a participação do homem, de forma isolada na tarefa, é mínima. Nas operadoras, pelos motivos já citados, esta atividade é delegada de forma mais expressiva (40,2%) à empregada doméstica.

Gráfico 4: Responsabilidade de realizar a limpeza da casa (Distribuição percentual entre as respondentes)²³⁸



Fonte: Pesquisa SINTTEL/RIO 2011. Elaboração própria

Na preparação dos alimentos, a pesquisa aponta para um grande percentual de mulheres que desempenham sozinhas esta atividade. Já a tarefa de ir ao banco é feminina, quando o setor é o Teleatendimento, enquanto na Rede Externa e nas Operadoras a tarefa é dividida entre as mulheres e seu marido ou cônjuge, ou mesmo com outras pessoas.

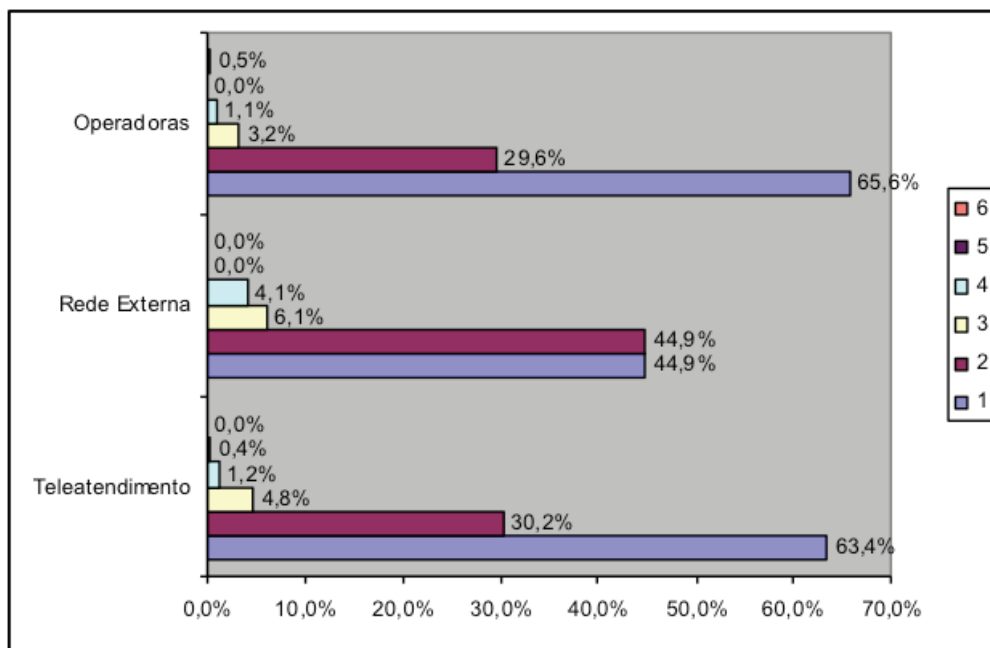
A partir destes dados é possível avaliar que o papel desempenhado por homens e mulheres na divisão do trabalho doméstico passou por pequenas alterações, mas a responsabilidade pela maior parte das tarefas do lar ainda recai sobre a mulher. Embora as respostas indiquem uma aparente divisão de tarefas entre as mulheres e seu cônjuge/ companheiro, na prática da vida cotidiana é da mulher a responsabilidade pelo trabalho reprodutivo. Isso nos faz pensar que a participação dos homens nas tarefas domésticas é considerada como um pequeno auxílio, nunca assumindo de fato a responsabilidade sobre a atividade.

A presença de crianças no lar também interfere decisivamente para o aumento das atribuições femininas, já que a mulher é vista como o elemento central na educação e no cuidado com as crianças.

237 Pergunta nº 45.5 do questionário da Pesquisa

Nos três setores analisados observamos a formação de famílias reduzidas. Nas operadoras e no teleatendimento a existência de um único filho ultrapassa 60% das respostas. Na rede externa 44,9% das entrevistadas responderam ter um ou dois filhos.

Gráfico 5: Número de filhos que as trabalhadoras possuem (Distribuição percentual entre as respondentes)²³⁹



Fonte: Pesquisa SINTTEL/RIO 2011. Elaboração própria

O trabalho de ajudar nas tarefas escolares, vestir, dar banho, levar a criança ao médico e dar comida, em todos os três setores analisados, aparece como sendo responsabilidade da mãe. A brincadeira com os filhos, tanto no teleatendimento quanto na rede externa, também é atribuição da mãe (33,3% e 36%). Nas operadoras, 36,9% das entrevistadas responderam que na hora da brincadeira com os filhos o tempo é dividido entre o pai e a mãe.

A pergunta sobre a responsabilidade de levar e buscar as crianças na escola nos mostra que esta é a atividade que envolve outras pessoas, embora a presença da mãe ainda seja significativa.

Nas operadoras esta atividade é realizada por Outros (25%), seguida pela mãe, com 18,8%. Na rede externa, a atividade é desempenhada por Outros ou pela mãe, ambos com 21,6%. No teleatendimento, 26,7% das respostas apontam que é uma tarefa realizada pela mãe ou outros, com 23,5%.

A Pesquisa permitiu observar que as mulheres dedicam muito do seu tempo aos cuidados e educação das crianças, o que não acontece com os homens. O tempo

²³⁸ Pergunta nº 48 do questionário da Pesquisa.

das mulheres dedicado às tarefas domésticas e aos cuidados com os filhos (27,2 horas semanais contra 10,6 horas dos homens, segundo dados de 2007, da Fundação Carlos Chagas) evidencia a sobrecarga das mulheres.

Finalmente, as desigualdades salariais podem ser visualizadas pela ótica da ocupação. No teleatendimento a ocupação de operador, 69,8%, é predominantemente feminina e conta também com a presença de um grande número de trabalhadoras jovens. Na rede externa a ocupação das trabalhadoras é de técnica e supervisora. E nas operadoras, a maior parte está na ocupação de técnicos e analistas. A Pesquisa concluiu que o salário da rede externa e do teleatendimento não ultrapassam um salário mínimo e meio. Os salários mais altos são pagos pelas operadoras, segmento que demanda trabalhadoras mais qualificadas. A conjugação de maior qualificação e, conseqüentemente, maior salário permite que este grupo tenha uma empregada doméstica, responsável pelo cuidado com a casa.

A dupla jornada de trabalho tende a estar associada à baixa remuneração, pois estas mulheres respondem diretamente pelos afazeres domésticos, sendo assim mais intensamente submetidas à dupla jornada de trabalho (Dedecca,2004).

Como afirmado anteriormente, este setor torna-se um dos maiores geradores de postos de trabalho e conta com a participação de um número expressivo de mulheres. A maioria delas está nesta atividade há apenas 6 meses, caracterizando o setor como espaço de grande rotatividade de trabalhadores. O inverso ocorre nas operadoras: 51,5% trabalham há 5 anos ou mais na empresa.

Sobre a dificuldade de realizar as tarefas domésticas e cumprir as responsabilidades familiares por causa do tempo que passa trabalhando, 35,5% afirmou que às vezes sente esta dificuldade. Destacamos que este grupo é composto, em sua maioria, por mulheres jovens e que ainda moram com os pais. As mulheres da rede externa e operadoras também concordam que às vezes têm dificuldades para realizar as tarefas domésticas por conta do trabalho.

As mulheres dos três grupos concordam totalmente quando perguntadas se ter emprego é a melhor maneira de uma mulher se tornar independente e ter seu próprio dinheiro. Apesar das adversidades para a conciliação entre trabalho e atividades domésticas, o trabalho é uma das maiores conquistas das mulheres e confere a grande parte delas satisfação.

Percebemos que a satisfação no trabalho é mais presente nas mulheres das operadoras (53,3%), já que ocupam os cargos mais qualificados e possuem melhores salários. Na rede externa um número significativo de mulheres (53,3%) também se declara satisfeitas com o trabalho que realizam. No entanto, as trabalhadoras do teleatendimento (38,8%) avaliam o seu trabalho como nem satisfatório, nem insatisfatório. Essa avaliação se deve ao fato de ocuparem as funções mais desprotegidas e desvalorizadas no mercado de trabalho.

A decisão de estar no mercado de trabalho lança para as mulheres um grande desafio, a necessidade de constituir uma rede feminina de apoio e cuidado com as crianças, esteja a mesma dentro da própria família (avós, tias, sogras etc.) ou fora dela (babás e creches) e ao mesmo tempo, lutar pela implementação de políticas públicas que atuem nesta questão.

Segundo Bruschini (1994), a Constituição de 1988 representou uma significativa conquista para as mulheres, já que aprovou algumas de suas principais reivindicações: ampliação à licença-maternidade, criação da licença-paternidade e estendeu o direito a creche para os filhos de trabalhadores de ambos os sexos, dentre outros. Apesar dessas conquistas serem de extrema relevância para as mulheres, elas se deram somente em torno das responsabilidades familiares.

Um dos grandes desafios para as trabalhadoras é conseguir conciliar a vida familiar e os afazeres domésticos com a profissão. A necessidade de complementar a renda familiar ou até mesmo prover o sustento da casa, são fatores que sempre estarão presentes nas decisões das mulheres ao entrarem ou mesmo permanecerem no mercado de trabalho. É preciso compreender que o modelo de família patriarcal que historicamente se constituiu no Brasil reflete ainda hoje na identidade feminina, no pensamento sobre o lugar da mulher na sociedade. O desafio que se coloca hoje para entidades e organismos da sociedade civil, dentre eles o movimento sindical, é lutar para que os direitos historicamente conquistados não se percam e, principalmente, que assumam ações de promoção à proteção da mulher no mercado de trabalho e a defesa da igualdade entre homens e mulheres no mundo do trabalho e na totalidade da vida social.

BIBLIOGRAFIA

- ANTUNES, Ricardo. Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. São Paulo: Cortez, 1995.
- ÁVILA, Maria Betânia. S. O tempo e o trabalho das mulheres. In: COSTA, A. et. al. (Orgs). Um debate crítico a partir do feminismo: reestruturação produtiva, reprodução e gênero. São Paulo: Editora CUT Brasil, 2002.
- BRUSCHINI, C.; RICOLDI, A.M. Articulação trabalho e família: famílias urbanas de baixa renda e políticas de apoio às trabalhadoras. São Paulo/; Fundação Carlos Chagas (Textos FCC, 28). Disponível em: http://www.fcc.org.br/pesquisa/publicacoes/textos_fcc/arquivos/1436/arquivoAnexado.pdf. Acesso em/; Acesso em 30 de junho de 2012.
- BRUSCHINI, Cristina; Lombardi, Maria Rosa. Mulher, trabalho e família. Difusão de ideias. Fundação Carlos Chagas-janeiro/2007. Disponível em http://www.fcc.org.br/conteudos/especiais/difusaoideias/pdf/materia_mulheres_trabalho_e_familia.pdf. Acesso em 15 de maio de 2012.
- BRUSCHINI, Cristina. (1994), “O Trabalho da Mulher nas Décadas Recentes”. Estudos Feministas, número especial. Ano 2 – 2º semestre/94
- HIRATA, Helena. Reestruturação Produtiva, Cidadania e Gênero. In: COSTA, A. et. al. (Orgs). Um debate crítico a partir do feminismo: reestruturação produtiva, reprodução e gênero. São Paulo: Editora CUT Brasil, 2002.
- HIRATA, Helena e KERGOAT, Daniele. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. Cadernos de Pesquisa, v. 37, n.132, p.595-609, set/dez. 2007.
- DEDECCA, Cláudio Salvadori. Tempo, trabalho e gênero (2004). In: COSTA, Ana A; OLIVEIRA, Eleonora M de; LIMA, Maria Edinalva B de; SOARES, Vera (org). Re configuração das relações de gênero no trabalho. São Paulo: CUT, 2004.

2.4- AS TRABALHADORAS EM TELECOMUNICAÇÕES E AS RELAÇÕES E ARRANJOS ENTRE O TEMPO DO TRABALHO PRODUTIVO, TRABALHO REPRODUTIVO E O NÃO-TRABALHO.

*Marina Cortez*²³⁹

As reformulações ocorridas nas relações de gênero nas últimas décadas, fruto das lutas dos movimentos feministas, mobilização em prol dos direitos civis e políticos, transformações na conjuntura sociopolítica e econômica dos países ocidentais, entre outros, tiveram impacto tanto nas relações familiares - a sexualidade, procriação e convivência²⁴⁰ -, que passaram a comportar novos arranjos, através de múltiplos casamentos ao longo da vida dos indivíduos, aumento expressivo do número de mulheres chefes de família, queda na taxa de fecundidade das mulheres, mudanças nas regras de adoção²⁴¹ etc., quanto no mundo do trabalho²⁴² e na divisão sexual do trabalho. Neste campo, houve um afluxo expressivo de mulheres para o mercado de trabalho na segunda metade do século XX²⁴³, nas áreas formais e informais da economia, mais substancialmente no setor de serviços²⁴⁴. Concomitantemente, a desregulamentação e precarização das relações trabalhistas aprofundaram-se, afetando mais as trabalhadoras que os trabalhadores do sexo masculino, como já foi discutido na introdução deste livro.

Ao refletirmos sobre o significado do trabalho contemporaneamente, é sua dimensão instrumental que se coloca em primeiro plano: para a enorme maioria dos indivíduos, o trabalho é a única forma de garantir a sobrevivência material de si mesmos e dos seus, e é uma atividade cotidiana que adere à rotina frequentemente ao longo da maior parte de suas vidas. Não obstante, o trabalho também figura como elemento fundamental na constituição das identidades e, ainda, como fonte de realização pessoal²⁴⁵. As transformações nas relações de gênero e a entrada massiva

239 Graduada em Ciências Sociais, foi bolsista do Sinttel-Rio entre abril de 2011 e dezembro de 2012. Atualmente é aluna de Mestrado no Programa de Pós-Graduação em Bioética, Ética Aplicada e Saúde Coletiva da UFRJ, UERJ, UFF e Fiocruz.

240 ARAÚJO e SCALON, 2005.

241 Houve reformulações na lei de adoção brasileira, que tanto ampliou o conceito de família, quanto liberou a adoção para pessoas solteiras ou com filhos biológicos, garantindo direitos iguais à herança entre estes e filhos adotivos. Mais recentemente, em 2012, o primeiro casal homossexual do país conquistou a guarda de uma criança adotiva.

242 Entre 1981 e 1998, a PEA feminina aumentou em 111% no Brasil, aumento muito mais expressivo que dentre a população masculina. (NOGUEIRA, 2009)

243 De acordo com o Censo 2010, o nível de ocupação feminino é inferior ao masculino em todas as faixas etárias; todavia, o nível da ocupação das mulheres teve um aumento mais acentuado do que o masculino de 2000 para 2010, passando de 35,4% para 43,9%, enquanto o dos homens foi de 61,1% para 63,3%. (IBGE, 2012)

244 HIRATA, 2002, p.28.

245 ARAÚJO e SCALON, 2005.

de mulheres no mercado de trabalho foram acompanhadas por uma resignificação da ideia de realização pessoal para muitas mulheres: passou-se de um ideal de realização vicária, “segundo o qual a mulher buscaria o sucesso pelo êxito decorrente de sua contribuição para o feito de outra pessoa, em geral marido ou filhos”²⁴⁶, para um protagonismo feminino perante suas próprias trajetórias, as quais passaram a ser norteadas não mais, ou não apenas, pelas conquistas de terceiros, mas por suas próprias aspirações e objetivos de vida - dentre eles o envolvimento em atividades produtivas fora dos ambientes domésticos²⁴⁷.

Apesar de tais mudanças, com a conquista feminina de espaços que antes eram interditados ou dificilmente acessíveis às trabalhadoras, é flagrante a persistente desigualdade no mercado de trabalho: os dados do Censo 2010 promovido pelo IBGE nos mostram que, ainda, o rendimento médio das mulheres é menor que o dos homens (R\$1.115,20 e R\$1.509,62, respectivamente), e mais ainda se considerarmos a variável cor/raça: mulheres negras recebiam R\$776,18 e homens brancos, R\$1.960,95 na semana de referência da pesquisa. O gap nos salários de homens e mulheres não pode ser explicado pelo nível de escolaridade de umas e outros, como alguns poderiam supor, uma vez que as mulheres têm mais qualificação que os homens: em 2010, 60,9% dos concluintes em cursos de graduação presenciais no Brasil eram mulheres, e 39,1%, homens²⁴⁸. Dez anos antes, no ano 2001, a porcentagem era ainda mais desigual: 62,4 e 37,6%, respectivamente, o que demonstra que esta não é uma tendência recente.

Ademais, ainda há áreas de trabalho nas quais a contratação de mulheres é reduzida e outras tantas onde sua concentração está muito acima da composição por sexo da população. A existência de ‘guetos’ masculinos e femininos no hall de ocupações, chamada de segregação horizontal, combina-se com a segregação vertical, que é a dificuldade ou inacessibilidade às trabalhadoras para cargos de chefia.

Consideradas as várias dimensões do trabalho produtivo onde as desigualdades de gênero se manifestam, uma análise profunda e, guardadas as possibilidades da empreitada, completa do mundo do trabalho não pode abster-se de esmiuçar o trabalho reprodutivo, aquele desempenhado quando os trabalhadores e, em muito maior número e intensidade, as trabalhadoras deixam seus locais de trabalho e retornam a suas casas. Ainda hoje o reconhecimento das atividades domésticas e cuidados com a família enquanto trabalho é problemático,

246 CAPPELLIN, 2005.

247 Referimo-nos aqui ao trabalho produtivo desempenhado fora dos lares, já que uma parte expressiva da contribuição feminina para a renda familiar ao longo das primeiras cinco ou seis décadas do século XX era gerada com a venda de produtos produzidos em casa, como doces e quitutes em geral, ou a costura e lavagem de roupas “para fora” (MATOS e BORELLI, 2012).

248 MEC/Inep, 2012.

o que se manifesta no difícil debate sobre o status laboral das donas-de-casa²⁴⁹, na dificuldade de regulamentação das jornadas das trabalhadoras domésticas (empregadas, babás, cuidadoras etc.) e, apenas para citar alguns casos, na divisão das tarefas domésticas e de atenção aos familiares que necessitam de mais cuidados, como crianças, idosos e portadores de necessidades especiais.

A igualdade de gênero e os modelos de família são vetores usados por várias autoras e autores para discutir o tema da modernidade, à medida que servem como importante referencial para medir o nível de igualdade em determinada sociedade²⁵⁰. Os modos como a convivência familiar e conjugal se configuram em uma sociedade em dado tempo são indícios essenciais para a compreensão de como estão colocadas as relações sociais de gênero e também as relações sociais como um todo naquele grupo, e articular a organização da vida privada com a atividade produtiva nos fornece um mapa mais detalhado das relações sociais e de trabalho, em comparação a uma visão fragmentada da vida da trabalhadora e do trabalhador, onde aparentemente o exame da atividade produtiva, quando não exclui, releva a segundo plano a dimensão privada. Maria Betânia Ávila comenta que:

*O tempo do cuidado com a reprodução da vida das pessoas não é levado em conta na distribuição do tempo dentro da relação produção x reprodução. O período dedicado ao descanso, ao lazer, à reposição de energia é aquele que sobra das atividades produtivas. A duração dessa “sobra” é fruto de processos históricos, de transformações nas relações sociais entre capital e trabalho.*²⁵¹

E prossegue sua reflexão:

*Esse tempo, que não é percebido como parte da organização social do tempo, é retirado da vida das mulheres como parte das atribuições femininas, determinadas pelas relações de poder de gênero. (...) É aí que se produz a dupla jornada, onde as tarefas da reprodução são entendidas como não portadoras de valor social.*²⁵²

Se a utilização do tempo é, também ela, definida pelo modo de produção no qual estamos inseridos, as relações produtivas determinam em grande medida

249 “Nos levantamentos censitários, a categoria inativos abriga indivíduos que não trabalham, seja porque vivem de renda, seja porque são aposentados, pensionistas, doentes ou inválidos, estudantes e os/as que se dedicam exclusivamente aos afazeres domésticos. Ou seja, apesar do considerável volume de atividades que se escondem sob a rubrica ‘afazeres domésticos’ e que mantêm ocupadas as mulheres de todas as camadas sociais, o trabalho doméstico não é contabilizado como atividade econômica nesse tipo de levantamento. Além disso, em virtude da maior difusão e aceitação social da função reprodutiva das mulheres, a atividade de dona de casa costuma ser declarada como a principal ocupação da respondente, a não ser que ela exerça outras atividades claramente identificadas como profissionais, seja porque são remuneradas, seja porque consomem a maior parte de seu tempo.” (BRUSCHINI e RICOLDI, 2008, p.76).

250 ARAÚJO e SCALON, 2005.

251 ÁVILA, 2002, p.38.

252 Ibidem, p.39.

a forma como ele é medido, organizado e distribuído, e molda, em última análise, o ritmo no qual se desenrola a vida. Em uma sociedade capitalista, as distintas formas de organização temporal também carregam marcas das relações desiguais de classe e gênero²⁵³, e analisar a disponibilidade ou escassez e os distintos usos do tempo para homens e mulheres pode ser uma fonte interessante de compreensão de como se dá a organização social da família, com seus membros que não atuam apenas como prole, cônjuges ou genitores, mas depara-se com o desafio cotidiano de conciliação destes papéis com aquele de vender sua força de trabalho para garantir a manutenção e reprodução individual e/ou do núcleo familiar. Logo, um termômetro muito expressivo do nível de igualdade de gênero é a divisão das tarefas domésticas e cuidados com os filhos. São indícios importantes para se aferir o nível de igualdade entre mulheres e homens não apenas quais tarefas são realizadas por mulheres e homens e o tempo gasto em cada uma delas, mas também como vêm a participação dos demais moradores do núcleo familiar e, mais ainda, como acham que deveria ser feita esta divisão e se buscam ou não discutir tais questões no seio do domicílio.

TABELA 1

Tempo médio semanal dedicado aos afazeres domésticos pelas/os ocupadas/os por sexo e cor/raça, segundo jornada semanal de trabalho
Brasil 2009 (em horas)

Jornada semanal de trabalho	Tempo médio semanal dedicado aos afazeres domésticos								
	Homens			Mulheres			Total		
	Negros ⁽¹⁾	Não negros ⁽²⁾	Total ⁽³⁾	Negras ⁽¹⁾	Não negras ⁽²⁾	Total ⁽³⁾	Negros ⁽¹⁾	Não negros ⁽²⁾	Total ⁽³⁾
Até 14 horas	9,9	10,6	10,2	30,6	29,8	30,3	26,7	25,7	26,3
15 a 39 horas	10,9	10,1	10,6	25,1	23,6	24,4	20,9	20,0	20,5
40 a 44 horas	9,6	9,1	9,4	18,9	17,7	18,3	14,3	13,8	14,0
45 a 48 horas	9,9	9,4	9,7	19,3	18,6	19,0	14,1	13,8	14,0
49 horas ou mais	9,3	8,4	8,8	19,0	17,8	18,4	13,6	12,5	13,0
Total	9,8	9,2	9,5	22,5	20,6	21,6	17,0	15,8	16,5

● Fonte: IBGE. Pnad

Elaboração: DIEESE

Nota: (1) Pretos e pardos

(2) Brancos e amarelos

(3) Inclui indígenas e sem declaração de cor/raça

Obs.: Pessoas de 10 anos ou mais de idade

Na tabela 1, podemos constatar a enorme diferença no número de horas gasto com os afazeres domésticos por mulheres e homens, de acordo com a duração da jornada semanal de trabalho produtivo. Primeiramente, na faixa de até 14 horas de trabalho semanal, as mulheres dedicam-se aproximadamente 3 vezes mais que os homens às atividades no domicílio, com 30,3 e 10,2, respectivamente. Nas demais faixas de horas dedicadas à jornada produtiva, essa diferença cai para pouco mais que o dobro de horas dedicadas pelas mulheres aos afazeres em casa. Em média, os homens dedicam-se 9,5 horas, e as mulheres, 20,6. É uma diferença muito expressiva e demonstra, por si só, a profunda desigualdade na divisão das tarefas domésticas. Percebemos que existe uma redução da dedicação das trabalhadoras

253 Ibidem, p.38.

que têm jornadas semanais de até 14 horas, entre 15 e 39 horas e 40 a 44 horas, com 30,3, 24,4 e 18,3, horas, respectivamente. Entretanto, a partir da faixa de 40 a 44 horas, não há variação expressiva. No caso masculino, apenas na faixa entre 15 e 39 horas, há um aumento em média de uma hora na dedicação aos afazeres domésticos, variação pouco significativa, se comparada à variação muito mais expressiva no caso das trabalhadoras.

Considerando a variável cor/raça, percebemos que homens negros dedicam-se em média 0,6 horas a mais que homens não negros aos afazeres em casa, enquanto a diferença entre negras e não negras é de aproximadamente 2 horas a mais para as primeiras. Ainda que a variação pareça pequena, o componente cor/raça influi também ele, na jornada reprodutiva. Se relembrarmos as diferenças de rendimentos entre brancos e negros explicitados alguns parágrafos acima, podemos propor como hipótese, que homens e mulheres não negros têm as melhores condições financeiras para contratar os serviços de trabalhadoras domésticas, e assim diminuir a carga de dedicação a estas mesmas atividades.

Por um lado, não se pode negar que a participação masculina nas tarefas domésticas e especialmente nos cuidados com os filhos vem aumentando nas últimas décadas - algumas pesquisas nos mostram isso²⁵⁴. No entanto, o robustecimento de uma cultura mais igualitária e o aumento da participação masculina na organização do lar e na vida cotidiana das crianças parece caminhar em marcha lenta, em descompasso com as atribuições femininas no espaço público e no privado. As expressivas taxas de crescimento da população feminina economicamente ativa não foram acompanhadas por um aumento proporcional da participação masculina na vida familiar, e as mulheres, de forma geral, passaram a ter de encarar uma dupla jornada de trabalho. Este processo já foi plenamente explicitado pela literatura sociológica e não há necessidade de nos estendermos neste tema; para nós é importante ressaltar, apenas, que esta mudança acarretou uma ainda maior diminuição do tempo livre feminino.²⁵⁵

A pesquisa “*As mulheres e o Mundo do Trabalho nas Telecomunicações*” promovida pelo Sinttel-Rio em 2011 analisou, entre outros aspectos, as configurações familiares de um total de 1.371 trabalhadoras, bem como as atribuições, concentrações e compartilhamentos dos afazeres domésticos entre as respondentes do questionário da pesquisa e as pessoas com quem residem.

254 BRUSCHINI e RICOLDI, 2008, p.76

255 Vale pontuar que passar a atuar na esfera produtiva, além da reprodutiva, não foi a única consequência do grande afluxo de mulheres ao mercado de trabalho ao longo da segunda metade do século XX: esta transformação possibilitou uma revolução nas antigas configurações das relações sociais de gênero e, subjetivamente, representou a possibilidade da população feminina forjar uma nova identidade e imaginar-se atuando, e efetivamente fazê-lo, na esfera pública, reposicionar-se politicamente e buscar cada vez mais autonomia das clássicas figuras masculinas, perpetuadoras das iniquidades de gênero.

Definimos duas variáveis para abordar especificamente questões com esta temática apresentadas às mulheres nos questionários, voluntariamente preenchidos nos locais de trabalho (muitas vezes durante o pouco tempo de intervalo que tinham para o lanche, no caso das teleoperadoras, ou quando já haviam concluído sua jornada), quais sejam, *vive com companheiro / vive sem companheiro e tem filhos / não tem filhos*, e realizamos os cruzamentos das questões sempre utilizando estas variáveis. Nosso objetivo era observar se estes diferentes arranjos familiares trazem consigo tendências identificáveis no que concerne a forma de divisão das tarefas domésticas e, quando aplicável, cuidados com as crianças. Em outras palavras, nos indagamos se há uma configuração familiar específica na qual as tarefas são divididas mais equanimemente entre os membros do núcleo familiar das trabalhadoras. Foram incluídas no grupo das ‘mulheres que vivem com companheiro/a’ também aquelas que declararam morar com outras pessoas além do cônjuge e os filhos, se os houvesse – geralmente mãe, pai, irmãos e sobrinhos.

No questionário, na seção sobre vida doméstica, as trabalhadoras foram primeiramente perguntadas com quem moravam no tempo então corrente. De acordo com os resultados obtidos, subdividimos este grupo total em dois conjuntos: mulheres que viviam com companheiro/a ou companheiro/a e filhos, por um lado, e todos os outros casos, por outro lado, os quais incluem as opções ‘sozinha’, ‘sozinha com filhos’, ‘com pai e mãe’ e ‘com amigos’. De um universo de 1371 questionários, 40,6% foram incluídas no primeiro grupo citado, e 59,4% passaram a compor o segundo grupo (vide Quadro 1).

QUADRO 1

Total: 1371 questionários	Com Companheiro 40,6%	Sem companheiro 59,4%
Com Filhos 54,8%	Grupo A 72,8%	Grupo C 38,8%
Sem Filhos 45,2%	Grupo B 27,2%	Grupo D 61,3%

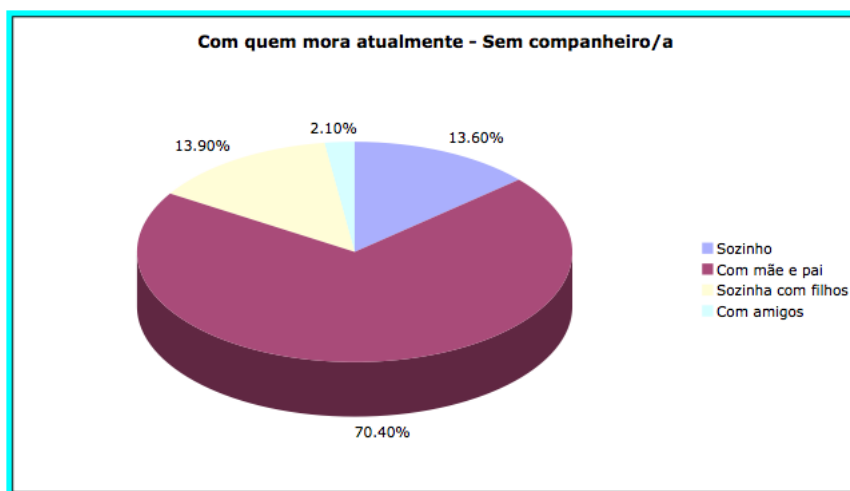
Tendo em vista que as trabalhadoras no teleatendimento são muito jovens²⁵⁶, e este segmento é o mais numeroso da categoria e também foi o mais participativo em termos numéricos na pesquisa, presumíamos que parte significativa das respondentes viveriam com os pais, ainda que houvesse outros parentes na casa, o que se confirmou: do total de respostas, 37,3% delas moram “com mãe e pai”, número que representa 70,4% se considerarmos apenas o grupo de mulheres que não vivem com companheiro/a.

No grupo total, 40,6% declararam viver com companheiro/a, 7,2% de mulheres declararam viver sozinhas e 1,1% com amigos. No universo total, 101 pessoas marcaram a opção “sozinha com filhos”, o que representa 7,4% do total.

²⁵⁶ Em 2005, 45% das trabalhadoras no setor de call center eram jovens com idades entre 18 e 25 anos. (Informações obtidas em <http://www.abt.org.br> apresentadas por NOGUEIRA, 2009, p.190.)

Podemos então concluir que, dentre o universo pesquisado de mulheres, a maioria não vive com companheiro, e destas, a maior parte vive na casa dos pais. No segundo grupo, daquelas que não vivem com companheiro/a, “morar sozinha com filhos” e “morar sozinha” apresentaram a mesma porcentagem, 14%, e apareceram como a segunda situação mais freqüente neste grupo, como se pode observar no Gráfico 1:

GRÁFICO 1



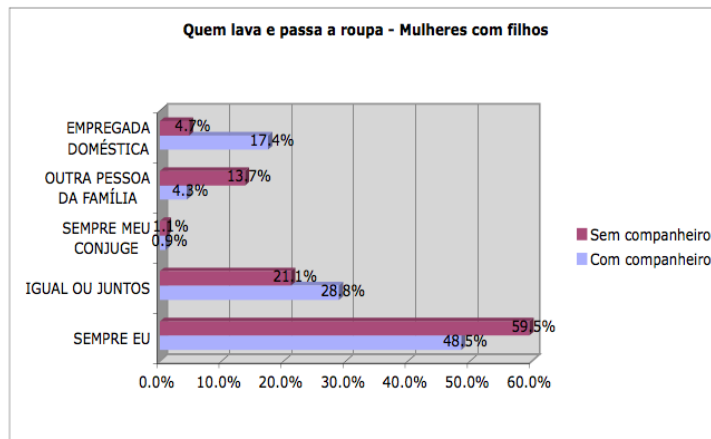
FONTE: Sittel-Rio. Elaboração própria.

Em seguida, foram apresentadas oito questões que versavam sobre a divisão das tarefas domésticas, quais sejam, lavagem de roupa, pequenos consertos em casa, cuidados com familiares doentes, compra de comida, limpeza da casa, cozinha, lavagem dos pratos e pagamento de contas no banco.

Se nos voltarmos às estatísticas sobre os questionários, observamos uma significativa diferença entre a porcentagem de mulheres com filhos e mulheres sem filhos que declararam serem as únicas responsáveis (“sempre eu”) pela tarefa de lavar e passar roupa, com expressiva maior carga de trabalho para aquelas que moravam com crianças. As mulheres do grupo C, com filhos e sem companheiro/a, somaram o maior percentual de acúmulo da tarefa, com 59,5%. Mulheres com filhos e com companheiro (grupo A) totalizaram 48,5%. Se observarmos o gráfico 4, o resultado do grupo B, aquele das mulheres com companheiro e sem filhos, foi de 38,7%, enquanto mulheres sem companheiro e sem filhos (grupo D) apresentaram o menor percentual, 24,8%. Este último resultado, já esperado, condiz com o fato de 70,4% das mulheres sem companheiro viverem com os pais, domicílios nos quais, provavelmente, a mãe e/ou demais moradores também se encarregam das tarefas domésticas²⁵⁷.

257 Como relata Maria, teleoperadora da Mark entrevistada por NOGUEIRA (2009), ao falar sobre a divisão das tarefas em sua casa: “Quando é necessário o meu irmão ajuda. No caso, só é dividida para mim e para minha mãe, então quando é necessário ele ajuda. E o meu pai, como eu lhe disse, ele é sossegado. Ele quer descansar. Como ele trabalha também bastante, ele tem horário para entrar e não tem para sair, então nos dias que ele está em casa de folga, ele prefere ficar descansando.” (p.208)

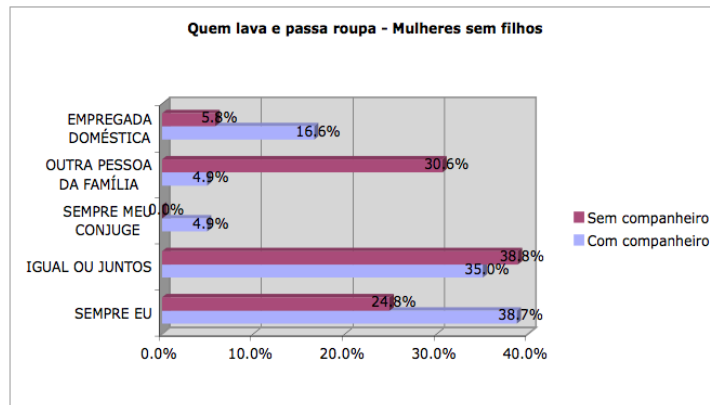
GRÁFICO 2



FONTE: Sinttel-Rio. Elaboração própria.

Se prosseguirmos a análise do grupo D, vemos que 30,6% declararam que a tarefa era responsabilidade de outro membro da família, enquanto 38,8% das respostas foram “igual ou juntos”, o que nos possibilita inferir que a divisão da responsabilidade da lavagem de roupa nos núcleos familiares das mulheres sem companheiro e sem filhos é a mais equânime dentre os quatro grupos. Adiante vamos ter a oportunidade de comparar essas estatísticas àquelas das outras tarefas, a fim de investigar se este é um padrão que se repete.

GRÁFICO 3



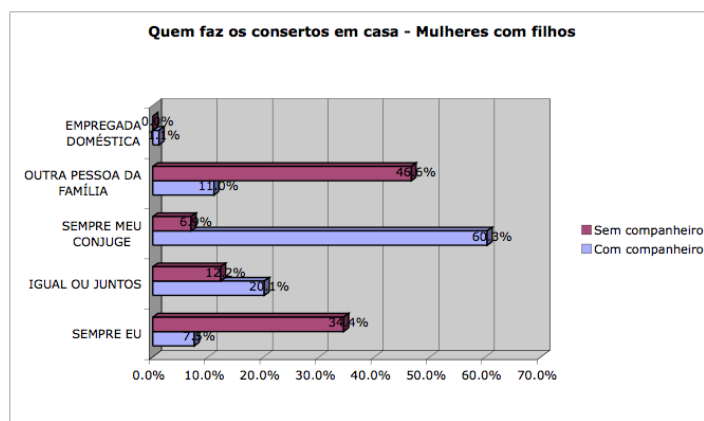
FONTE: Sinttel-Rio. Elaboração própria.

No grupo A (com companheiro e filhos), o percentual de divisão da tarefa entre os moradores da casa é de 28,8%. A seguir, a porcentagem mais significativa, 17%, é a que atribui as tarefas às empregadas domésticas. O grupo C (sem companheiro e com filhos) apresentou um valor bastante inferior, 4,7%. Acreditamos que um dos fatores que contribuem para esta diferença é o fato das mulheres do grupo C possivelmente não contarem com a mesma renda do que as do grupo A, cujos companheiros provavelmente contribuem financeiramente para a manutenção daquele núcleo familiar. É patente a diferença entre os grupos A e C no que se refere à porcentagem de respostas “outras pessoas na família”: no caso deste grupo, foram expressivos 13,7%, e daquele, apenas 4,3%. Grosso modo, pode-se dizer que

as porcentagens inverteram-se, em comparação a “empregadas domésticas”. As mulheres do grupo D (sem companheiro e sem filhos), por sua vez, contam com mais que o dobro, percentualmente, com outras pessoas da família responsáveis por esta tarefa (30,6%).

Ao analisarmos os dados sobre quem realiza os consertos necessários em casa, mais de 60% das entrevistadas dos grupos A e B, ambos “com companheiro”, declararam que seus cônjuges responsabilizam-se por essa atividade: 60,3% e 62,6%, respectivamente. Nestes mesmos grupos, apenas 7,5% e 3,7%, respectivamente, encarregavam-se elas mesmas da tarefa. Realizavam juntos a seus cônjuges 20,1% (grupo A) e 20,2% (grupo B), enquanto “outras pessoas da família” representavam em média 10% das respostas. Vide gráficos 4 e 5.

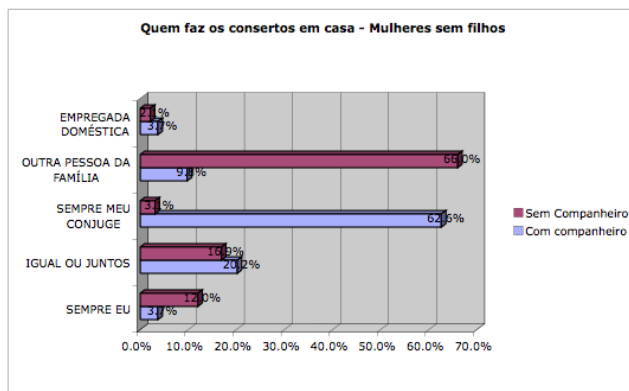
GRÁFICO 4



FONTE: Sinttel-Rio. Elaboração própria

No grupo das mulheres sem companheiro e sem filhos (D), 66% delas disseram que “outras pessoas da família” executam esta tarefa, porcentagem muito próxima às respostas dos grupos A e B em relação aos cônjuges. Uma hipótese é que, como os reparos em casa são tradicionalmente considerados tarefa masculina, os homens que aí residem ou parentes e amigos próximos as realizam na maioria das vezes – sendo eles companheiros, pais, irmãos, tios etc.

GRÁFICO 5

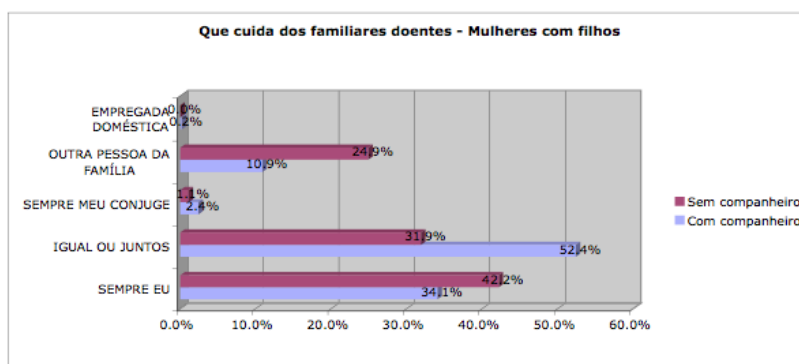


FONTE: Sinttel-Rio. Elaboração própria.

No grupo C, 46,6% das mulheres sem companheiro e com filhos declaram que “outra pessoa da família” realiza a tarefa; as respostas “sempre eu”, todavia, chegam a 34,4%, expressivamente acima das mulheres com companheiro, com ou sem filhos, e aquelas do grupo D, no qual 12% declararam realizar os consertos elas mesmas.

Quando as trabalhadoras com companheiro foram perguntadas sobre quem se encarrega de cuidar dos familiares doentes, há uma notável discrepância entre o grupo com filhos e aquelas sem filhos: no grupo A, 34,1% encarregam-se elas mesmas da tarefa, enquanto 42,2% no grupo C o fazem (vide gráfico 6):

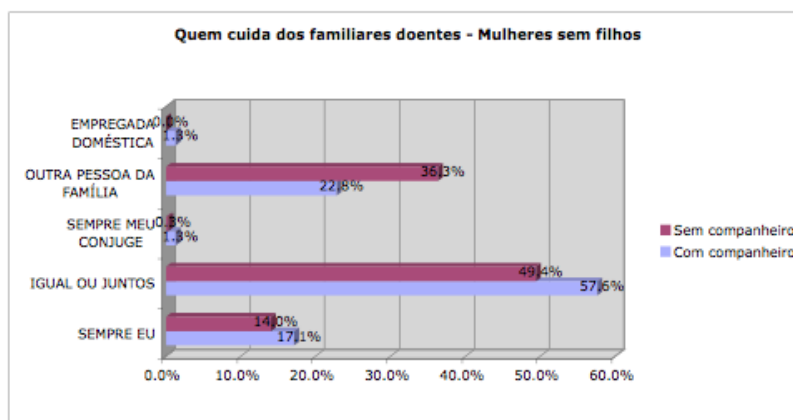
GRÁFICO 6



FONTE: Sinttel-Rio. Elaboração própria.

Ao mesmo tempo, apenas 17,1% das mulheres sem filhos e com companheiro declararam “sempre eu” neste quesito e ainda menor foi a porcentagem entre as mulheres do grupo D: 14%. A opção “igual ou juntos” apareceu mais expressivamente no grupo de mulheres com companheiro e sem filhos (57,6%) e menos expressivamente no grupo C (31,9%). O grupo D foi o que declarou mais freqüentemente que a atividade é feita “por outra pessoa da família”, em 36,3% dos casos, como consta no gráfico 7.

GRÁFICO 7



FONTE: Sinttel-Rio. Elaboração própria.

Quando indagadas sobre quem compra comida, 58,5% das mulheres do grupo C, sem companheiro e com filhos, declararam ser responsáveis pela função, o que representa o maior número de respostas “*sempre eu*” entre os quatro grupos; a porcentagem menos expressiva se deu no grupo B, com companheiro e sem filhos, onde apenas 14,7% declararam o mesmo. Nesta mesma questão, 64,3% das mulheres com companheiro e filhos (A) e 71,2% do grupo B dizem realizar a tarefa com tanta frequência quanto ou junto a seus cônjuges. Portanto, também nesta questão nos deparamos com a indicação de que o grupo de mulheres que mais frequentemente encarrega-se das tarefas domésticas é o C, aquelas não vivem com companheiro e têm filhos.

As mulheres do grupo D são as que menos declararam comprarem comida para a casa, relatando que a responsabilidade pela tarefa é de outra pessoa da família em 40,9% dos casos. As porcentagens relativas à atribuição da tarefa a empregada doméstica foram inexpressivas nos quatro conjuntos analisados.

Tabela 1

Mulheres com filhos	I		II		III		IV		V	
	Com comp. (A)	Sem comp. (C)	Com comp. (A)	Sem comp. (C)	Com comp. (A)	Sem comp. (C)	Com comp. (A)	Sem comp. (C)	Com comp. (A)	Sem comp. (C)
Sempre eu	18,2%	58,5%	43,3%	59,3%	50,3%	46,6%	33,7%	42%	32,8%	63%
Igual ou juntos	64,3%	26,1%	34,2%	25,9%	33,2%	25,8%	51,7%	41,3%	50,2%	27,1%
Sempre meu cônjuge	15%	0,5%	0,9%	0,5%	3,7%	0,8%	3,4%	0,8%	14,7%	0,4%
Outra pessoa da família	1,8%	13,8%	2,3%	8,5%	3,7%	23,5%	3%	12,1%	2,3%	9,5%
Empregada doméstica	0,7%	1,1%	19,4%	5,8%	9,2%	3,4%	8,2%	3,8%	--	--

I. Quem compra comida; II. Quem limpa a casa; III. Quem cozinha; IV. Quem lava os pratos; V. Quem vai ao banco pagar as contas

FONTE: Sinttel-Rio. Elaboração própria.

Nas perguntas relativas à limpeza da casa (II), lavagem de pratos (IV) e pagamento de contas no banco (V), o grupo C (sem companheiro e com filhos) novamente aparece mais exclusivamente responsável pelas tarefas, em comparação aos demais grupos. Na questão sobre quem se encarrega de fazer a comida em casa, ademais, o grupo A (com companheiro e com filhos) e o C apresentam porcentagens muito próximas na opção “sempre eu”, com 50,3 e 46,6%, respectivamente.

Por outro lado, as trabalhadoras com companheiro, especialmente aquelas com filhos, são as que mais frequentemente declaram que os afazeres são feitos conjuntamente ou divididos entre os moradores da casa.

Tabela 2

Mulheres sem filhos	I		II		III		IV		V	
	Com comp.	Sem comp.	Com comp.	Sem comp.	Com comp.	Sem comp.	Com comp.	Sem comp.	Com comp.	Sem comp.
Sempre eu	14,7%	20%	34,4%	23%	48,1%	16,5%	22,4%	21,2%	26,4%	40,8%
Igual ou juntos	71,2%	38,2%	42,9%	47,9%	36,4%	37,5%	65,8%	55,6%	51,5%	32,9%
Sempre meu cônjuge	11,7%	0,3%	1,8%	0%	9,3%	0,7%	6,8%	0,5%	19%	0,7%
Outra pessoa da família	1,2%	40,9%	0,6%	22,1%	1,2%	42,2%	0,6%	19,8%	2,5%	25,5%
Empregada doméstica	1,2%	0,6%	20,2%	7,1%	4,9%	3,1%	4,3%	2,9%	0,6%	0%

I. Quem compra comida; II. Quem limpa a casa; III. Quem cozinha; IV. Quem lava os pratos; V. Quem vai ao banco pagar as contas

FONTE: Sinttel-Rio. Elaboração própria.

É apenas na questão sobre quem compra comida para casa (I) e quem paga as contas no banco (V) que observamos um maior número de respostas “sempre meu cônjuge” por parte das mulheres com companheiros: questão I, grupo A – 15%, grupo B – 11,7%; questão V, grupo A – 14,7%, grupo B – 19%. As mulheres sem companheiro e sem filhos atribuíram a terceiros a compra da comida em 40,9% dos casos, e a preparação dos alimentos em 42,2% dos casos, enquanto a única atividade que aparece mais expressivamente como responsabilidade da empregada doméstica é a limpeza da casa para o grupo com companheiro e sem filhos (B).

Os dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio e tantas outras pesquisas, assim como esta promovida pelo Sinttel-Rio, evidenciam como o tempo do trabalho e o tempo do não trabalho de homens e mulheres organizam-se de forma distinta e, vista de regra, desigual: o acúmulo de tarefas a ser realizadas pelas trabalhadoras quando estas deixam seus postos de trabalho e retornam a sua casa empobrece em termos quantitativos e qualitativos seu tempo livre que, no caso dos homens, é em geral utilizado em atividades de lazer e socialização.

*“A pobreza é pobreza de realização das possibilidades criadas pelo próprio homem para sua libertação das carências que o colocam aquém do possível. Numa sociedade e num tempo de abundâncias possíveis, inclusive e especialmente abundância de tempo para o desfrute das condições de humanização do homem, em que a necessidade de tempo de trabalho é imensamente menor do que era há um século, uma das grandes pobreza é a pobreza de tempo”.*²⁵⁸

258 MARTINS, 2000 apud ÁVILA, 2002.

Deparamo-nos com uma espiral constantemente ascendente de criações tecnológicas que são colocadas no mercado com a promessa de poupar o tempo daquelas que se encarregam das tarefas domésticas. Os apetrechos tecnológicos não parecem, no entanto, cumprir sua promessa e liberar (grande) parte do tempo anteriormente usado nas tarefas domésticas e cuidado com os filhos²⁵⁹. “Mais que desencontro entre o tempo novo trazido pelas tecnologias e as formas de organizar as jornadas de trabalho, há uma re-apropriação pelo capital do tempo das mulheres que reequaciona o velho e o novo nas formas de uso do tempo.”²⁶⁰

Ainda que as pesquisas de uso do tempo no Brasil sejam recentes, tais estudos têm sido feitos na Europa e Estados Unidos desde meados do século XX e, segundo Szalai²⁶¹, é possível apreender aspectos variados e interessantes sobre a distribuição temporal das atividades humanas levando em conta seu ritmo, frequência, duração e inserção no dia-a-dia. Busca-se perceber, neste tipo de estudo, não as percepções sociais sobre o tempo, ou o tempo em si, mas o uso que é feito dele, sua abundância ou escassez. Um estudo feito por Machado Netto e Brito em 1982 baseou-se na medição do tempo dedicado às tarefas domésticas por mulheres entre 30 e 45 anos da Bahia, a partir do qual constatou-se que o trabalho doméstico ‘recorta por sobre a vida’ e invade todos os outros espaços temporais, sobretudo os momentos de lazer e descanso, e que algumas dessas atividades são inadiáveis, enquanto outras não podem ser delegadas e são centralizadas.²⁶² O registro do tempo gasto cotidianamente nestas atividades foi útil para mostrar que os afazeres domésticos “se caracterizam pela simultaneidade, multiplicidade e fragmentação, e por consumir grande parte do tempo feminino.”²⁶³.

Os dados da Pnad de 2006 atestam que, para ambos os sexos, o tempo dedicado às tarefas domésticas aumenta com a idade e diminui quando há maiores níveis de escolaridade. Enquanto as mulheres ocupadas apresentam uma jornada de trabalho produtivo semanal menos extensa que os trabalhadores do sexo masculino, com 34,3 e 41,9 horas, respectivamente, sua jornada de trabalho reprodutivo equivale a mais que o dobro do tempo dedicado pelos homens a tais atividades. Há uma exceção apenas na faixa etária dos 10 a 17 anos, na qual o tempo gasto por homens e mulheres não é tão desigual, ainda que a carga de trabalho continue sendo significativamente mais alta para as meninas. “Considerando a jornada

259 Adrian Forty cita pesquisas realizadas em 1950 e 1970 com donas-de-casa em tempo integral na Inglaterra que mostraram que naquele ano, gastavam uma média de 70 horas por semana com o trabalho doméstico; neste, o tempo médio havia aumentado para 77 horas. (OAKLEY, A. *Housewife*. Londres, 1974, p.7 apud FORTY, 2007, p.284) O autor explica que a tendência não era utilizar o tempo liberado pela nova tecnologia em momentos de lazer, mas para produzir mais bens ou serviços do mesmo tipo dos que já eram produzidos anteriormente pelas donas-de-casa.

260 ÁVILA, 2002, pp. 42/43.

261 1971, apud BRUSCHINI e RICOLDI, 2008.

262 BRUSCHINI e RICOLDI, op.cit.

263 BRUSCHINI, 1990 apud BRUSCHINI e RICOLDI, op.cit.

total, as mulheres gastam cerca de 56 horas semanais com o trabalho dentro e fora de casa, enquanto para os homens a jornada é de 51,2 horas.”²⁶⁴ Os fatores que influenciam na maior ou menor jornada para a reprodução social das mulheres trabalhadoras são vários, como os já citados nível de escolaridade e faixa etária, e existência ou não de cônjuge, bem como de filhos, as respectivas idades e o sexo, já que meninas em geral têm que “ajudar em casa” com mais frequência e intensidade que meninos. Quanto menor o rendimento da família, maior o número de horas dedicadas às tarefas domésticas: para as famílias mais ricas, é vantajoso contratar esses serviços no mercado, uma vez que os trabalhadores - em geral trabalhadoras - contratados provavelmente têm uma remuneração menor, em comparação àquela aferida no mercado pela trabalhadora que a contratou. A restrita disponibilidade de equipamentos e serviços sociais públicos de atendimento à infância e os preços elevados de tais serviços privados frequentemente fazem com que mulheres reduzam sua jornada de trabalho, buscando empregos de meio expediente, ou temporariamente ou definitivamente abandonem o mercado, a fim de cuidar de seus filhos pequenos. Cristiane Soares, citando Aguiar, comenta que:

*“Os homens, quando casados, tendem a aumentar sua jornada de trabalho remunerado, reforçando a concepção de ‘provedores’ e reduzindo a jornada com trabalho doméstico. A questão de os homens ganharem mais do que as mulheres, considerando-se o mesmo nível educacional e ocupacional, faz com que os ‘retornos’ do trabalho remunerado para os homens sejam maiores do que para as mulheres. (...) A tendência da divisão sexual do trabalho se reduz somente nos casos em que as mulheres estão empregadas e os maridos desempregados”.*²⁶⁵

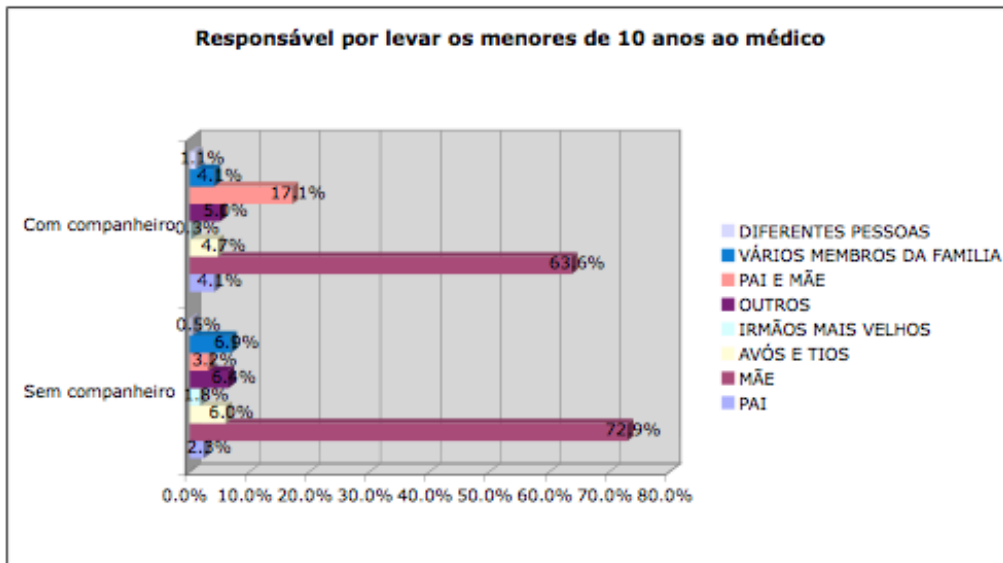
Se nos voltarmos à pesquisa “*As Mulheres e o Mundo do Trabalho nas Telecomunicações*”, as questões sobre vida familiar presentes no questionário eram aplicáveis às trabalhadoras que declaravam residir com uma ou mais crianças, ainda que as entrevistadas não fossem necessariamente genitoras das mesmas. Optamos por esta abordagem por compreender que os arranjos familiares são plurais e por buscar um enfoque mais abrangente, a fim de abarcar o maior número possível de casos onde as entrevistadas efetivamente dedicassem seu tempo fora do ambiente laboral no cuidado com estas crianças. Novamente, os questionários válidos foram divididos em dois grupos: mulheres que residem com companheiro/a e mulheres que residem sem companheiro/a.

Podemos observar no gráfico n.8, relativo às respostas sobre o(s) responsável(s) por levar as crianças menores de 10 anos ao médico, uma grande concentração da responsabilidade sobre as mães: 63,6% no caso das mulheres com companheiro e 72,9% em se tratando das mulheres sem companheiro. Naquele grupo, a segunda situação mais frequente (resposta “pai e mãe”) corresponde a diminutos 17,1%, enquanto neste grupo a segunda resposta que mais aparece é “avós/tios” (6%).

264 SOARES, 2008, p.13.

265 AGUIAR, 2007 apud SOARES, op.cit., p.24.

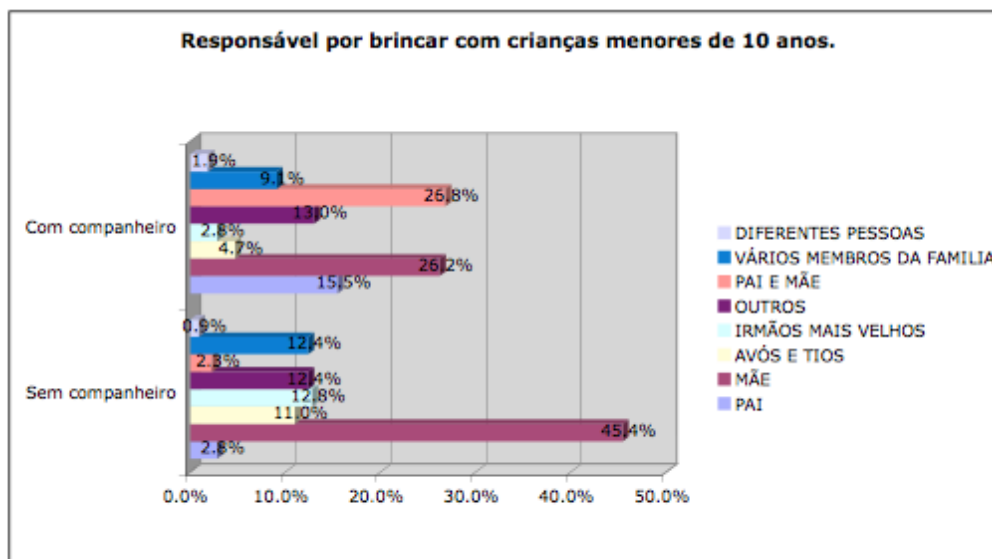
GRÁFICO 8



FONTE: Sinttel-Rio. Elaboração própria.

A maior frequência de participação paterna no caso das mulheres com companheiro é detectada na questão “responsável por brincar com crianças menores de 10 anos” (15,5%), e ambos, pai e mãe, têm uma participação de 26,8%. Ainda assim, as estatísticas nos revelam que em 26,2% dos casos apenas a mãe envolve-se em atividades lúdicas com os filhos (vide gráfico 9).

GRÁFICO 9



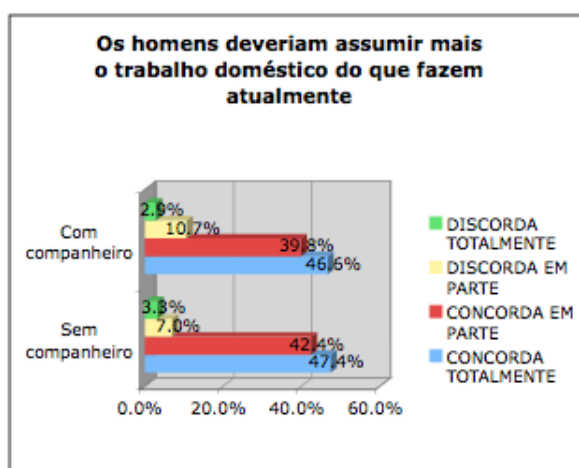
FONTE: Sinttel-Rio. Elaboração própria.

Contudo, em se tratando das mulheres que não vivem com companheiro, somente 2,8% dos pais exclusivamente encarregam-se desta atividade, e “pai e mãe” tem ocorrência de 2,3%. É na tarefa de levar e pegar os menores de 10 anos na creche ou escola que a participação dos pais é mais expressiva neste mesmo conjunto de entrevistadas: 6,2%, o que é menos representativo que as respostas “mãe” (38,8%), “avós/tios” (23,4%), “outros” (15,3%), “irmãos” (7,2%) e “vários” (6,7%). No grupo das mulheres com companheiro, a participação do genitor dobra (13,3%), mas ainda é menor que “outros” (27,2%), “mãe” (16,2%), “pai e mãe” (15,3%).

Feitas as ressalvas acima, onde apresentamos as atividades nas quais os pais ou outras pessoas da família envolvem-se com mais frequência nos cuidados cotidianos com as crianças, as demais questões²⁶⁶ nos indicam que as mães ainda são as principais responsáveis por tais tarefas, ainda que contem grandemente com o auxílio de avós, tios, filhos mais velhos ou outras pessoas (como empregadas domésticas, babás ou vizinhos). A participação, seja exclusiva, seja ao lado da mãe, dos progenitores das crianças é extremamente pouco representativa. Tanto é que, quando não estão na escola ou creche, as crianças ficam mais frequentemente com avós e tios (52,5% para mulheres com companheiro e 49,7% para as sem companheiro), diferentes pessoas (22,7% e 14,2%, respectivamente) e mães sem companheiro (21,8%).

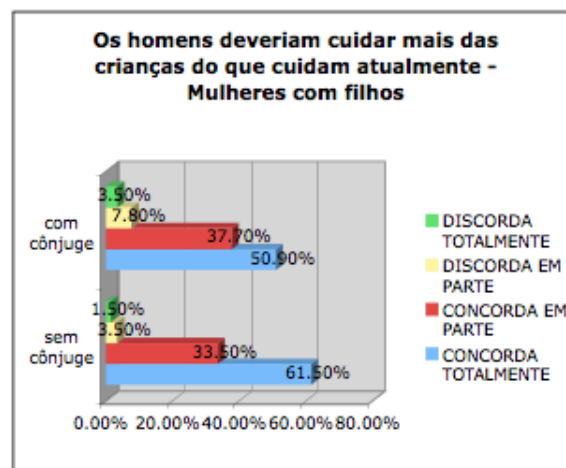
As próximas perguntas foram incluídas no questionário com o objetivo de delinear as opiniões das respondentes sobre as divisões das tarefas em casa. Elas deveriam assinalar se “concordavam totalmente”, “concordavam em parte”, “discordavam em parte” ou “discordavam totalmente” com a afirmação: “os homens deveriam assumir mais o trabalho doméstico do que fazem atualmente”.

GRÁFICO 10



FONTE: Sintel-Rio. Elaboração própria

GRÁFICO 11



FONTE: Sintel-Rio. Elaboração própria

266 Apareciam no questionário as seguintes atividades: responsável por vestir e dar banho nos memores de 10 anos, dar comida, brincar, levar ao médico, por para dormir, levar e pegar na creche/escola e ajudar nas tarefas escolares.

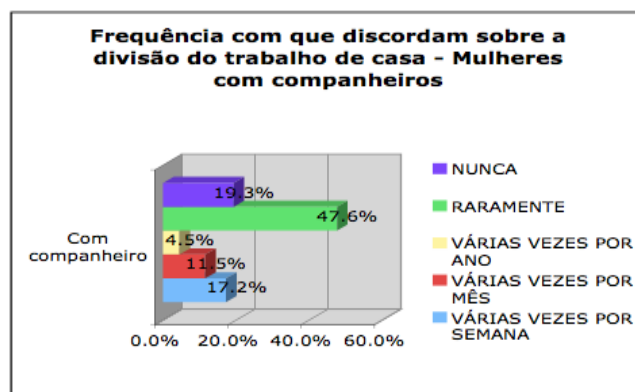
Um total de 86,4% e 89,8% das mulheres com e sem companheiro, respectivamente, concordavam totalmente ou em parte com a afirmação. Tal resultado não é surpreendente, já que vimos anteriormente que as mulheres seguem sendo as principais encarregadas dos afazeres domésticos. Ademais, sugerimos a hipótese de que muitas respondentes declararam realizar as tarefas domésticas dividindo-as igualmente ou junto a seus companheiros ou pais, mesmo nos casos onde esta divisão não ocorre de forma plenamente igualitária; em outras palavras, como a manutenção do lar é uma atribuição tradicionalmente feminina, a participação masculina nessas tarefas, em qualquer dimensão que ela se dê, tende a ser especialmente valorizada seja por mulheres, seja por homens. Assim afirmam Celi Scalon e Clara Araújo:

“(...) sobretudo entre os homens, permanece como percepção uma necessidade pragmática relacionada com a escassez orçamentária e uma ideia de trabalho que é aceita, mas com a conotação de ‘auxiliar’, embora de fato não o seja. Tal percepção acompanha a aceitação do trabalho feminino, mas isso não significa necessariamente em uma alteração das representações simbólicas e afetivas acerca dos lugares prioritários de homens e mulheres.”²⁶⁷

Podemos inverter o raciocínio das autoras e aplicá-lo ao trabalho doméstico eventualmente realizado pelos homens: assim como o trabalho produtivo feminino ainda é encarado como um reforço no orçamento familiar, o trabalho masculino na esfera reprodutiva é tido como uma “ajuda” ou até mesmo como uma “gentileza” feita para com as mulheres, “verdadeiras responsáveis” por aquele domínio. Vale ressaltar, no entanto, que não é possível afirmar tal suposição, já que nos parece problemático depreender de um questionário em sua maior parte objetivo e auto-aplicado tais percepções e, por isso, deixamos esta questão como sugestão para uma futura abordagem e aprofundamento.

Apenas as trabalhadoras com cônjuge foram solicitadas a responder com que frequência elas e seus companheiros discordam da divisão dos afazeres domésticos e, surpreendentemente, 19,3% responderam “nunca” e 47,6%, “raramente”. Apenas 17,2% delas declarou discutir a questão várias vezes por semana em casa. Estes números parecem bastante contraditórios se comparados àqueles do gráfico 10, onde 86,4% declararam que concordavam totalmente ou em parte com a afirmação de que os homens deveriam envolver-se mais com os afazeres domésticos.

GRÁFICO 12

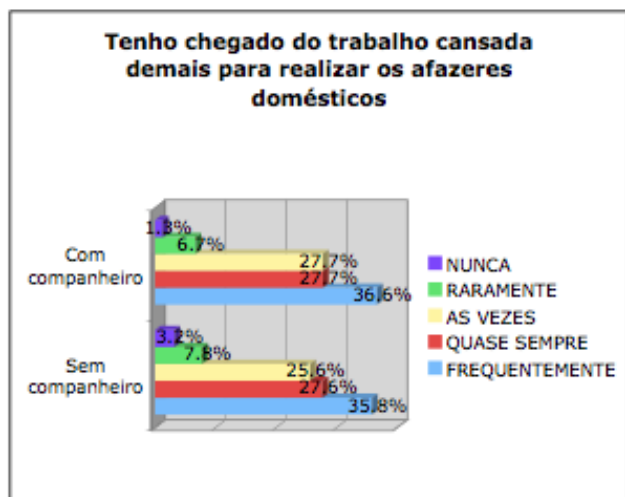


FONTE: Sinttel-Rio. Elaboração própria

267 ARAÚJO e SCALON, op.cit. 2005, pp.33/34.

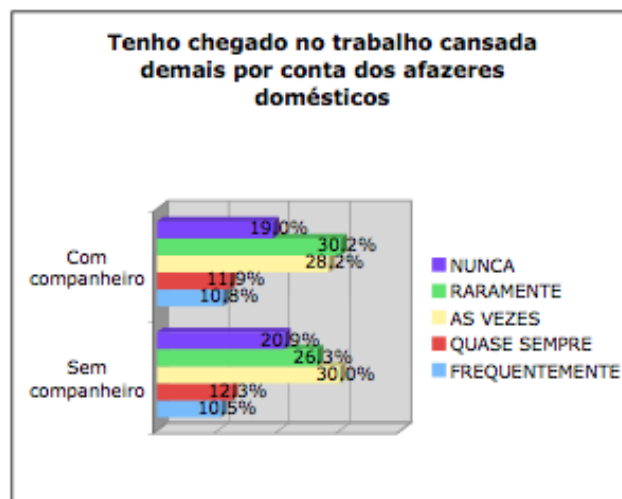
A seguir foram apresentadas quatro perguntas com o objetivo de mapear a interferência entre o trabalho produtivo e a vida familiar e doméstica das trabalhadoras no que diz respeito ao cansaço gerado, concentração e dedicação. Seleccionamos duas dessas perguntas, que nos pareceram mais significativas para nossa análise:

GRÁFICO 13



FONTE: Sinttel-Rio. Elaboração própria

GRÁFICO 14



FONTE: Sinttel-Rio. Elaboração própria

Nos gráficos 13 e 14 nota-se que a maioria das trabalhadoras com e sem cônjuge declarou chegar cansada demais do trabalho quase sempre (27,6%, em média) ou frequentemente (36,2%, em média), enquanto apenas 11,3% delas, em média, declararam chegar ao trabalho quase sempre ou frequentemente cansadas demais para “fazer as coisas certo” por conta dos afazeres domésticos. Uma significativa quantidade delas declarou raramente chegar ao trabalho cansada demais (28,2% em média), e 20% delas disseram nunca encontrarem-se nesta situação. A diferença estatística do cansaço declarado na chegada em casa ou ao trabalho nos faz pensar que há uma preocupação das trabalhadoras respondentes em desempenhar satisfatoriamente suas funções durante a jornada produtiva e, dentro dos limites possíveis, fazer uma separação entre vida pessoal e profissional, numa tentativa de não deixar com que a rotina de afazeres em casa, cuidados com a família e preocupações inerentes às relações com filhos, cônjuges, pais e familiares em geral “contamine” o bom desempenho de suas funções no trabalho. Entretanto, sabemos que a vida do indivíduo é multifacetada e que suas várias dimensões não são estanques, pelo contrário, há uma profunda relação de simbiose entre estas esferas. Tanto é que existe uma demanda geral por parte dos trabalhadores, em especial as trabalhadoras, e que pudemos comprovar com a referida pesquisa, por horários de trabalho mais flexíveis, maior tolerância para faltas nos casos de consultas médicas tanto das trabalhadoras em si, quanto de seus filhos ou pais idosos, por creches que tenham horários razoáveis, em sintonia com o expediente das mães ou pais trabalhadores, só para citar alguns. Assim como a necessidade de

execução dos afazeres domésticos invade sistematicamente o tempo do lazer das trabalhadoras, a esfera afetiva não pode ser dissociada ou “desligada” durante a jornada de trabalho, ainda que empregadores adotem tal discurso e trabalhadores eventualmente os reproduzam.

Sobre o grau de satisfação com a vida familiar, as entrevistadas foram solicitadas a optar entre: “muito satisfatório”, “satisfatório”, “nem satisfatório nem insatisfatório”, “insatisfatório” ou “muito insatisfatório”. Quase a metade delas declarou estar muito satisfeitas ou satisfeitas, com pequenas variações entre os grupos: aquelas com cônjuge e sem filhos somaram o maior percentual destas respostas, com 45,9%, e as mulheres sem cônjuge e com filhos, o menor percentual: 39,4%. As respostas “nem satisfatório, nem insatisfatório” variaram de 6,2 a 14,8%, e declarações de insatisfação representaram no máximo 4,6% (no grupo de mulheres sem companheiro ou filhos). De acordo com Clara Araújo e Celi Scalon,

“(...) o aprofundamento dos valores individuais orientados pela competição nas diversas arenas na esfera pública tende a tornar o espaço familiar um espaço de compensação afetiva e afirmação de identidades.”²⁶⁸

Por fim, as entrevistadas foram solicitadas a refletir sobre a seguinte questão: “Se você pudesse mudar alguma coisa na sua vida para melhorar a relação entre trabalho profissional e vida familiar, qual situação escolheria?”²⁶⁹

Tabela 3

	Com companheiro	Sem companheiro
Poder ficar mais tempo em casa para cuidar dos filhos	23,7%	10,6%
Ter mais tempo para a vida familiar	17,3%	13,8%
Trabalhar mais para ter mais dinheiro	3,7%	9,7%
Ter mais tempo para estar com o cônjuge	6,4%	1,2%
Ter mais tempo para descanso	5,4%	11,5%
Ter maior participação do cônjuge nas tarefas domésticas	1,2%	0,2%
Ter mais tempo para a formação profissional e estudo	18,5%	32,1%
Poder atribuir tarefas a uma empregada doméstica	1,9%	0,9%
Tempo e dinheiro para ter lazer com a família	21,9%	20,1%

FONTE: Sinttel-Rio. Elaboração própria

As prioridades de mulheres com e sem cônjuge aparecem de forma distinta na opção mais freqüentemente marcada: se para as primeiras, “poder ficar mais tempo em casa para cuidar dos filhos” é a opção mais freqüente, para estas, a formação profissional e os estudos são o elemento primordial para melhorar as relações entre vida profissional e vida familiar.

²⁶⁸ ARAÚJO e SCALON, 2005, p. 21. Grifo das autoras.

²⁶⁹ Solicitamos que fossem escolhidas três opções, em ordem de prioridade, dentre nove alternativas. A fim de simplificar a análise, optamos por utilizar aqui unicamente as estatísticas referentes às alternativas eleitas como “primeira opção”.

Para ambos os grupos, ter mais tempo e dinheiro para ter lazer com a família figura como a segunda opção, com, em média, 21%; a terceira alternativa mais freqüente é, para as mulheres com cônjuge, ter mais tempo para a formação profissional, enquanto ter mais tempo para a vida familiar é a opção das mulheres sem companheiro.

Poder ter mais tempo para o descanso aparece em quarto lugar para este grupo, enquanto aquelas com companheiro elegem esta opção apenas em sexto lugar.

Ter uma maior participação do cônjuge na execução das tarefas domésticas foi escolhida em apenas 1,2% dos casos dentre o grupo ao qual a questão se aplica, e poder atribuir tarefas a uma empregada doméstica aparece em oitavo lugar, com 1,4% de prioridade, em média. O economista C. Dedecca comenta que:

*“É visível crescente intensificação do uso do tempo, que se traduz em uma tensão progressiva sobre os processos social e econômico para reduzir o tempo gasto com cada um deles. Estudos mostram que as pessoas, cada vez mais, se vêem incapazes de dar conta do conjunto de atividades que lhes são demandadas a cada dia.”*²⁷⁰

Em última análise, a escassez ou abundância de tempo é um tema muito relevante atualmente, quando refletimos sobre o ritmo tão acelerado da vida dos indivíduos, principalmente de grandes centros urbanos: longas jornadas de trabalho se somam às horas gastas no transporte entre casa e local de trabalho, ao imprescindível tempo de descanso - seja o período de sono, seja aquele empregado para lazer e socialização ou outros interesses alheios ao forçoso cotidiano produtivo -, aos cuidados pessoais, como consultas a médicos e dentistas, às crescentes necessidades de formação e qualificação ininterruptas, e também aos afazeres domésticos e cuidados com a família, tema sobre o qual nos debruçamos neste artigo. Pudemos constatar que um expressivo número de trabalhadoras do setor de telecomunicações na cidade do Rio de Janeiro age, ainda, como as principais responsáveis por estas atividades, e que o grau de compartilhamento com seus cônjuges não está em consonância com o que se consideraria uma divisão igualitária das tarefas domésticas e cuidados com os filhos. Também pudemos observar que estas conclusões vão ao encontro dos dados estatísticos das Pesquisas Nacionais por Amostra de Domicílios e Censo 2010, que nos atestam a persistente desigualdade de salários e tempo de dedicação ao trabalho produtivo e reprodutivo, quando colocados em uma única categoria, entre a população economicamente ativa considerada por sexo e cor/raça no Brasil. Acreditamos que quaisquer análises sobre as condições de trabalho e vida de mulheres e homens devem necessariamente levar em conta o tempo de vida que se desenrola fora do ambiente de trabalho, ou seja, considerar o espaço da casa, esfera familiar e afetiva dos sujeitos, dado que a produção econômica se torna totalmente inviável sem este espaço-tempo, uma vez que este é absolutamente essencial ao bem-estar dos indivíduos, à reposição das energias, à saúde física e emocional das trabalhadoras e trabalhadores.

270 DEDECCA, 2008, p.286.

A organização e manutenção da casa, o preparo da comida, o cuidado com as roupas, o pagamento das contas, o cuidado com as crianças e idosos não é feito por seres fantasmagóricos, e tampouco por máquinas automatizadas; ele é feito por pessoas, em grande parte mulheres, e se há dispêndio de força física e mental humanas, em prol da produção de bens de consumo e prestação de serviços, ou da garantia das condições necessárias e imprescindíveis para esta produção, há trabalho.

Portanto, trabalho produtivo e reprodutivo devem ambos ser considerados como trabalho. Ainda temos um árduo caminho de lutas pela igualdade entre mulheres e homens no mercado de trabalho - e em tantas outras esferas -, e acreditamos que o reconhecimento do trabalho necessário à reprodução da vida como trabalho, 'puro e simples', faz parte desta luta.

BIBLIOGRAFIA

- ARAÚJO, C. e SCALON, C. “Percepções e atitudes de mulheres e homens sobre a conciliação entre família e trabalho pago no Brasil” In ARAÚJO, C. e SCALON, C. [orgs.]. Gênero, Família e Trabalho no Brasil. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2005.
- ÁVILA, M. B. “O Tempo e o Trabalho das Mulheres” In COSTA, A.A. et al (orgs.). Um debate crítico a partir do feminino: reestruturação produtiva, reprodução e gênero. CUT Brasil, 2002.
- BRUSCHINI, C. e RICOLDI, A.M. “Articulação trabalho e família: famílias urbanas de baixa renda e políticas de apoio às trabalhadoras.” São Paulo: Fundação Carlos Chagas, 2008 (Textos FCC, 28).
- CAPPELLIN, P. “Conciliar vida e trabalho em tempo de crise no emprego: territórios e fronteiras entre público e privado.” In ARAÚJO, C. e SCALON, C. [orgs.]. Gênero, Família e Trabalho no Brasil. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2005.
- DEDECCA, C.S. “Regimes de trabalho, uso do tempo e desigualdade entre homens e mulheres” In COSTA, A.O. et al [orgs.] Mercado de trabalho e gênero - comparações internacionais. Rio de Janeiro, Editora FGV, 2008.
- FORTY, A. “A Economia de Trabalho no Lar” In Objetos de Desejo – Design e Sociedade desde 1750. São Paulo: Cosac Naify, 2007.
- HIRATA, H. “Reestruturação Produtiva, Cidadania e Gênero” In COSTA, A. A.; ÁVILA, M. B.; LIMA, M. E.; SOARES, V.; MELHEIRO, W. P. (orgas) Um debate crítico a partir do feminismo: reestruturação produtiva, reprodução e gênero. São Paulo, CUT, 2002;
- IBGE. Censo 2010. Brasil, 2012. Disponível em <http://censo2010.ibge.gov.br/en/noticias-censo?view=noticia&id=1&idnoticia=2296&t=censo-2010-mulheres-sao-mais-instruidas-que-homens-ampliam-nivel-ocupacao> (Acessado em 01/02/2012)
- MATOS, M.I. e BORELLI, A. “Espaço feminino no mercado de trabalho produtivo” In PINSKY, C.B. e PEDRO, J.M. [orgs.] Nova História das Mulheres. São Paulo: Contexto, 2012.
- MEC/INEP. Resumo técnico do Censo da Educação Superior no Brasil 2010. Brasil, 2012. Disponível em http://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&ved=OCDEQFjAB&url=http%3A%2F%2Fdownload.inep.gov.br%2Feducacao_superior%2Fcenso_superior%2Fresumo_tecnico%2Fresumo_tecnico_censo_educacao_superior_2010.pdf&ei=cJ0uUf_hMYXK9gT9m4A4&usg=AFQjCNHqJk1NsB-zh_tL3TvD289QAczKyA&sig2=MqhlBsEAgCWuK9y21s0K6w (Acessado em 26/11/2012).

• NOGUEIRA, C. M. “A feminização do Trabalho no Mundo do Telemarketing” In ANTUNES, R. (org.). Riqueza e Miséria do Trabalho no Brasil. São Paulo: Boitempo; 2006.

_____. “As trabalhadoras do telemarketing: uma nova divisão sexual do trabalho?” In ANTUNES, R. e BRAGA, R. [orgs.]. Infoproletários - degradação real do trabalho virtual. São Paulo: Boitempo. 2009.

• PICANÇO, F.S. “Amélia e a mulher de verdade: representações dos papéis da mulher e do homem em relação ao trabalho e à vida familiar.” In ARAÚJO, C. e SCALON, C. [orgs.]. Gênero, Família e Trabalho no Brasil. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2005.

• RIBEIRO, C.A.C. “Classe e gênero no Brasil contemporâneo: mobilidade social, casamento e divisão do trabalho doméstico” In ARAÚJO, C. e SCALON, C. [orgs.]. Gênero, Família e Trabalho no Brasil. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2005.

• SOARES, C. “A distribuição do tempo dedicado aos afazeres domésticos entre homens e mulheres no âmbito da família.” In Revista Gênero, Niterói, v.9, n.1, p.9-29, 2. sem. 2008

• SOARES, C. e SABOIA, A.L. “Tempo, trabalho e afazeres domésticos: um estudo com base nos dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios de 2001 e 2005.” - Rio de Janeiro: IBGE, Coordenação de População e Indicadores Sociais, 2007.

• THOMPSON, E.P. “Time, Discipline, and Industrial Capitalism.” In Past and Present, n.38, Oxford University Press, dez. 1967.

• VENCO, S. “Centrais de Teleatividades: o surgimento dos colarinhos furta-cores?” In ANTUNES, R. e BRAGA, R. [orgs.]. Infoproletários – degradação real do trabalho virtual. São Paulo: Boitempo, 2009.

2.5- A RELAÇÃO GÊNERO, TRABALHO E SINDICATO: ALGUMAS REFLEXÕES SOBRE AS PERCEPÇÕES DE DOIS GRUPOS ETÁRIOS

*Lucília Aguiar e Maria Cristina Rodrigues*²⁷¹

Nossa preocupação e interesse, concentrou-se na questão da juventude e na questão geracional, em função de que as primeiras totalizações de seus números, confirmavam uma realidade já sentida e, de certa forma, discutida e incorporada pela direção e assessorias do SINTTEL: não menos que 55% do total de mulheres entrevistadas tinha entre 16 e 29 anos. O que caracteriza uma categoria extremamente jovem.

Na pesquisa trabalhamos com quatro grupos de idade: 16 a 24 anos; 25 a 29 anos; 30 a 49 anos; 50 anos ou mais.²⁷²

Elegemos para nossas reflexões, neste momento, o segundo e o terceiro grupos, pois os dois nos permitem perscrutar as ideias e as percepções das trabalhadoras jovens e das trabalhadoras adultas a respeito do trabalho das mulheres nas telecomunicações, da ação e do papel do sindicato, problematizando algumas questões:

- **Aonde estão concentradas as trabalhadoras mais jovens (em que empresas/setores/ocupação)?**
- **Existe diferença entre as trabalhadoras jovens e as adultas, no tocante à escolaridade, à experiência profissional (empresa/setor/ocupação), ao estado civil, à condição familiar (se tem filhos ou não; com quem mora e divide a vida doméstica)?**
- **Quem compõe o grupo mais satisfeito com a vida familiar e com a vida profissional?**
- **Há diferenças entre trabalhadoras jovens e adultas, em relação ao que esperam do sindicato?**

No cotejamento entre os dados gerais da pesquisa e o específico destes grupos definidos é que procuramos delinear e conhecer as ideias e percepções das mulheres trabalhadoras nas telecomunicações acerca do seu universo de vida e trabalho.

Para tanto, estruturamos nossa exposição em três eixos ou pontos principais, a partir dos quais apresentamos nossas reflexões e algumas conclusões.

²⁷¹ Lucília Aguiar é assessora do Deptº de Formação do SINTTEL/Rio e Maria Cristina Rodrigues é assessora do Deptº de Formação do SINTTEL/Rio e professora da ESS/UFF. As duas compuseram a equipe coordenadora da Pesquisa As Mulheres e o Mundo do Trabalho nas Telecomunicações, iniciada em março/2011.

²⁷² No primeiro grupo, de 16 a 24 anos, tivemos 485 mulheres, o que corresponde a 29,5% do total; de 25 a 29 anos, 359 mulheres ou 21,8%; no terceiro grupo, de 30 a 49 anos, 611 mulheres ou 37,1% e no quarto grupo (50 anos e mais), 81 mulheres ou 4,9% do total.

1- Trabalho e Gênero: um perfil do trabalho e das trabalhadoras em Telecomunicações a partir da faixa etária

Num primeiro olhar sobre os dados da pesquisa podemos perceber que as mulheres estão concentradas num determinado segmento: nas empresas de teletendimento. Especialmente após o longo processo de reestruturação do setor – que, no caso das telecomunicações, foi marcado também pela sua privatização e nova desnacionalização²⁷³ – este foi o segmento que mais cresceu, empregando, atualmente, em todo o Brasil, cerca de 1,5 milhão de trabalhadores²⁷⁴, simbolizando a expressiva ampliação do setor de serviços que, em conjunto com o que Antunes (2008) denominou como desproletarização e subproletarização, caracterizaram as “metamorfoses” do mundo do trabalho²⁷⁵, ocorridas a partir dos anos 1970, nas sociedades capitalistas centrais e periféricas.

Ainda no conjunto das metamorfoses do trabalho, passa a predominar uma heterogeneização, que pode ser expressa, segundo este autor, também pela crescente participação das mulheres. Apesar deste crescimento se dar em todas as formas de ocupação, é exatamente nos empregos precarizados, em tempo parcial que encontramos a maior parte do contingente feminino. Segundo Hirata (1986: 9 apud Antunes, 2008: 50) 20% das mulheres no Japão, em 1980, trabalhavam em tempo parcial, em condições precárias. “Se as estatísticas oficiais contavam 2,560 milhões de assalariadas em tempo parcial em 1980, três anos depois a revista *Economista* de Tóquio estimava em 5 milhões o conjunto das assalariadas trabalhando em tempo parcial”.

No Brasil, o IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística), através da Pesquisa Mensal de Emprego²⁷⁶, também apresenta alguns números que confirmam esta tendência: na comparação entre a participação de homens e mulheres nos diversos setores da economia, no período entre 2003-2011, temos a predominância dos homens na indústria (64,6% contra 35,4% em 2003 e 64% contra 36% em 2011), na construção (94,3% contra 5,7% em 2003 e 93,9% contra 6,1% em 2011), enquanto as mulheres são predominantes na administração pública (62,1% contra 38% em 2003 e 64,1% contra 35,9% em 2011) e nos serviços domésticos (94,7% contra 5,3% em 2003 e 94,8% contra 5,2% em 2011).

273 Naquela ocasião, o Sistema Telebrás foi dividido em treze empresas, sendo três de telefonia fixa, oito de telefonia celular e uma de longa distância, a Embratel. Com exceção apenas da OI/Telemar, em todas elas, os sócios majoritários eram empresas estrangeiras (sobre este novo arranjo, ver Rodrigues: 2002).

274 Número encontrado no site da Associação Brasileira de Telesserviços – ABT – acessado em 27/04/12.

275 Antunes (2008: 47) identifica o fenômeno da desproletarização como a diminuição da classe operária industrial tradicional, principalmente nos países de capitalismo avançado, com alguma repercussão nos países do terceiro mundo. A subproletarização, por outro lado, se caracterizaria pela “expansão do trabalho parcial, temporário, precário, subcontratado, ‘terceirizado’”.

276 Essa Pesquisa foi implantada em 1980 e produz indicadores para acompanhar o Mercado de trabalho nas regiões metropolitanas de Recife, Salvador, BH, RJ e Porto Alegre (ver mais no site: www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pmenova.)

Nas Telecomunicações, essa proporção/desproporção entre a participação dos homens e das mulheres também se repete, especialmente a partir do setor de Teletendimento, segmento que tem sido apontado, em inúmeros estudos sobre as transformações do mundo do trabalho, como um dos que melhor expressam a sua precarização e fragmentação a partir do processo de reestruturação produtiva que tem início no final dos anos 60/início dos anos 70, como estratégia do capital no enfrentamento de mais uma de suas grandes crises. E que, por outro lado, reforça tendência histórica da participação das mulheres no mercado de trabalho em ocupações inferiores às dos homens, no que se refere à qualificação, remuneração e direitos.

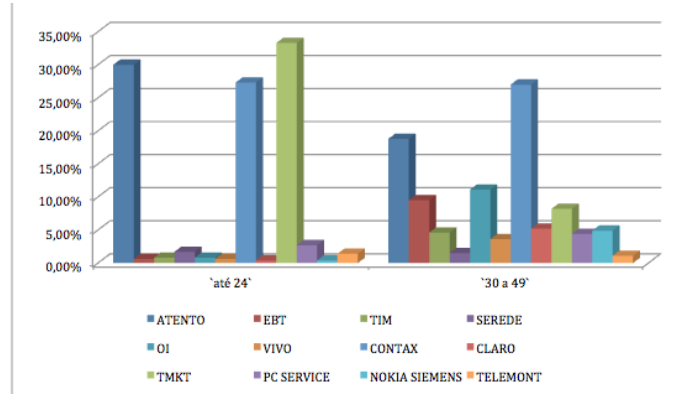
Voltando à pesquisa realizada pelo SINTTEL/Rio e tomando como referência o número de trabalhadores (distribuídos entre homens e mulheres) levantados junto às empresas onde foram aplicados os 1764²⁷⁷ (mil setecentos e sessenta e quatro) questionários, essa tendência se confirma, como podemos ver no quadro apresentado na Introdução deste trabalho. Enquanto nas Operadoras, há um certo equilíbrio na distribuição entre homens e mulheres (OI: 41% de mulheres; 59% de homens; Claro: 46,5% de mulheres e 53,5% de homens; VIVO: 48,5% de mulheres e 51,5% de homens; TIM: 48,% de mulheres e 52% de homens)²⁷⁸, nas empresas de teletendimento esse equilíbrio distributivo não se confirma, pelo contrário: na CONTAX, temos 66,3% de mulheres e 33,7% de homens e na ATENTO, 73,2% de mulheres e 26,8% de homens, contando, apenas, as duas maiores empresas.

Se além da relação homens/mulheres focalizarmos os jovens, então, essa concentração se acentua. Não só as mulheres, mas os jovens – neste caso em pauta, mulheres jovens – ocupam os setores mais precarizados do mercado de trabalho. Comparando os dois grupos etários e as empresas de telecomunicações, podemos perceber claramente tal divisão: em primeiro lugar, as empresas de teletendimento abrigam a maior parte das mulheres; além disso, nas operadoras, onde estão os cargos mais qualificados (geralmente, de nível superior/pós graduação, ou mesmo técnico; com salários mais altos), além de ser, numericamente menos significativo o número de mulheres, também encontramos poucas jovens, como pode ser percebido nos gráficos abaixo. Nestas empresas se concentram, prioritariamente, as mulheres adultas, com idade entre 30 e 49 anos. Ainda que não seja possível desprezar a presença significativa de mulheres desta mesma faixa etária nas empresas de teletendimento.

277 Deste total, 1644 questionários foram respondidos por mulheres trabalhadoras das empresas de telecomunicações escolhidas para a pesquisa e 118 questionários respondidos por homens (estes, pensados como um grupo que poderia ser tomado como um determinado contraponto na análise comparativa com o grupo feminino. Além disso, incluiu, também os questionários do pré-teste, realizado com homens e mulheres).

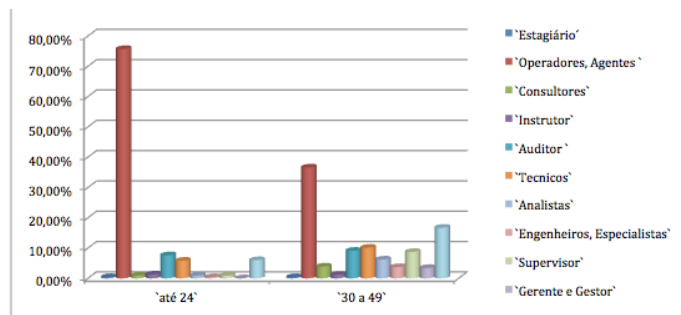
278 Apenas na Embratel há uma distribuição mais desigual, com 36% de mulheres e 64% de homens. Considerando que esta empresa, desde a sua criação, em 1965, destacava-se com os quadros mais qualificados, fica reforçada a tese de que as mulheres encontram maiores dificuldades para ocupar muitas destas funções e ocupações. Como, de resto, se confirmará em vários outros momentos do Relatório Geral da Pesquisa.

GRÁFICO 1: Distribuição das Trabalhadoras por Empresas pela Faixa Etária



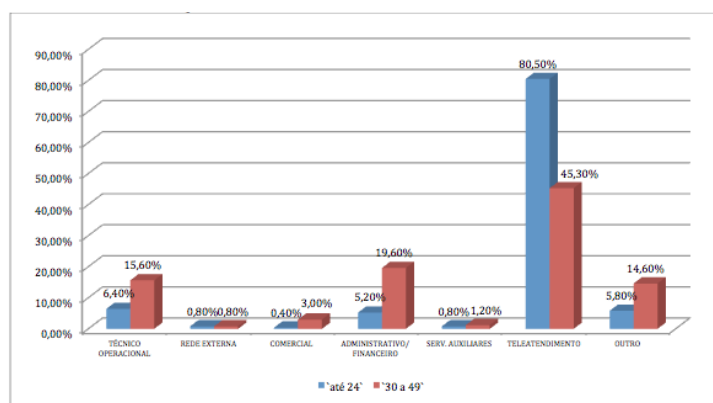
Fonte: Pesquisa Sinttel/Rio. Elaboração Ana Caillaux

GRÁFICO 2: Ocupação por Faixa Etária



Fonte: Pesquisa Sinttel/Rio. Elaboração Ana Caillaux

GRÁFICO 3: Setor Em Que Trabalha Atualmente



Fonte: Pesquisa Sinttel/Rio. Elaboração Ana Caillaux

1.1- Trabalho, Gênero e Juventude

Os gráficos 4, 5 e 6 também nos possibilitam empreender uma reflexão acerca da relação entre trabalho, gênero e juventude, no processo de precarização das relações de trabalho, a partir de elementos como escolaridade e do tempo de trabalho nas empresas de telecomunicações.

Antes de tratar propriamente dos resultados da pesquisa sobre a relação trabalho, gênero e juventude consideramos necessária uma breve reflexão acerca dessas categorias.

Sabemos que há diversas e contraditórias visões de juventude. Entendemos a juventude como uma categoria histórica e social, por isso, concordamos com Bourdieu (1983:112) ao afirmar que: “o fato de falar dos jovens como se fossem uma unidade social, um grupo constituído, dotados de interesses comuns, e relacionar estes interesses a uma idade definida biologicamente já constitui uma evidente manipulação.”

Falar em juventudes, portanto, é considerar o largo espectro que compõe este segmento. Assim, ao analisarmos este grupo social devemos observar questões relativas à origem de classe, étnica, de gênero e a formação escolar para compreender as aspirações, interesses e comportamento das diversas juventudes.

Situamos a juventude que ora analisamos como parte da classe trabalhadora que hoje atua predominantemente no setor de serviços, como teleatendimento. Destacamos também que, além de jovens, este setor comporta um grande número de mulheres.

O mundo do trabalho, como afirmamos acima, passou, desde a década de 1990, no Brasil, por crises e profundas transformações. O setor de telecomunicações é exemplar para ilustrar o processo de precarização e flexibilização do trabalho, aliado ao aumento da participação feminina nos postos de trabalho. Um grande contingente de mulheres entrou no mercado de trabalho. Mas como foi esse processo? Que tipo de trabalho as mulheres jovens acessam? Segundo Nogueira (2009:187), “o impacto das políticas de flexibilização trabalhista tem se mostrado como um grande risco para toda classe trabalhadora, em especial para as mulheres”.

O trabalho das jovens mulheres no teleatendimento acaba por assumir um caráter circunstancial. O gráfico sobre o tempo de trabalho na empresa aponta que as trabalhadoras com idade até 24 anos estão nesta empresa há apenas 6 meses, o que nos leva a inferir que o emprego é passageiro, entendido como um meio de viabilizar a conclusão do Ensino Médio e o financiamento do Ensino Superior, condição para a construção de uma carreira profissional.

GRÁFICO 4: Escolaridade por Faixa Etária

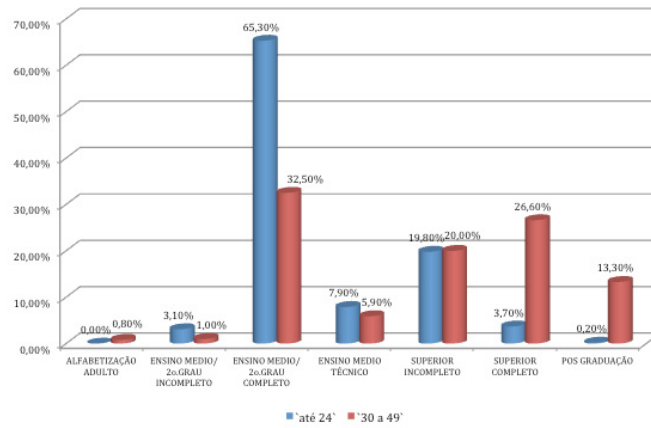


GRÁFICO 5: Tempo de Trabalho na Empresa

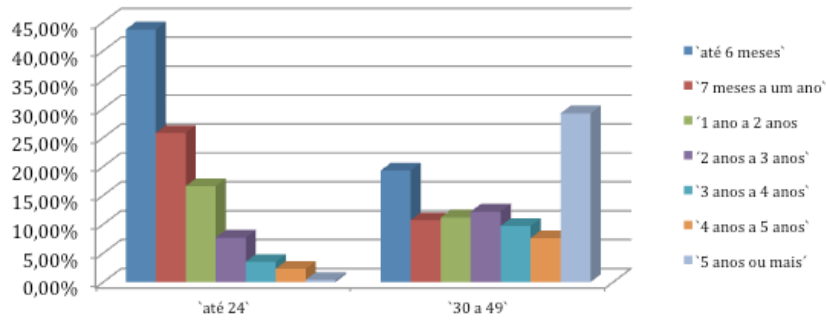
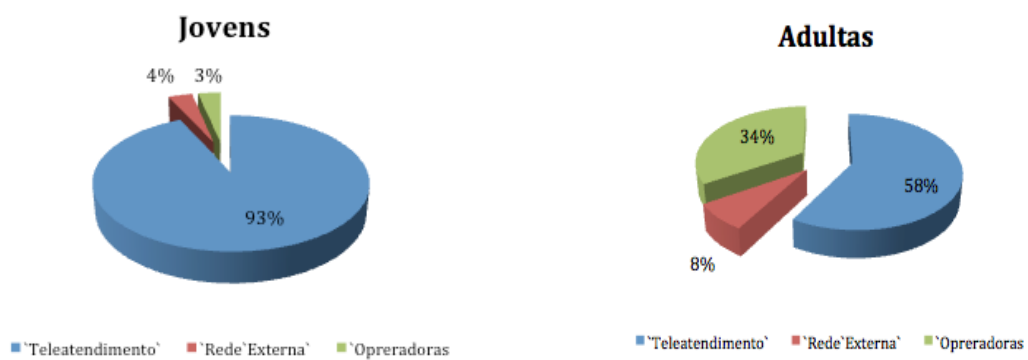


GRÁFICO 6: Distribuição das Trabalhadoras pelos Três Grupos de Empresas Por Faixa Etária Empresa



Fonte: Pesquisa Sinttel/Rio. Elaboração Ana Caillaux

Para além dessa condição circunstancial, outro componente pode ser associado ao grupo de mulheres jovens trabalhando nas empresas de teleatendimento. Braga (2009), em artigo no livro “Infoproletários: degradação real do trabalho virtual”, do qual é um dos organizadores, destaca:

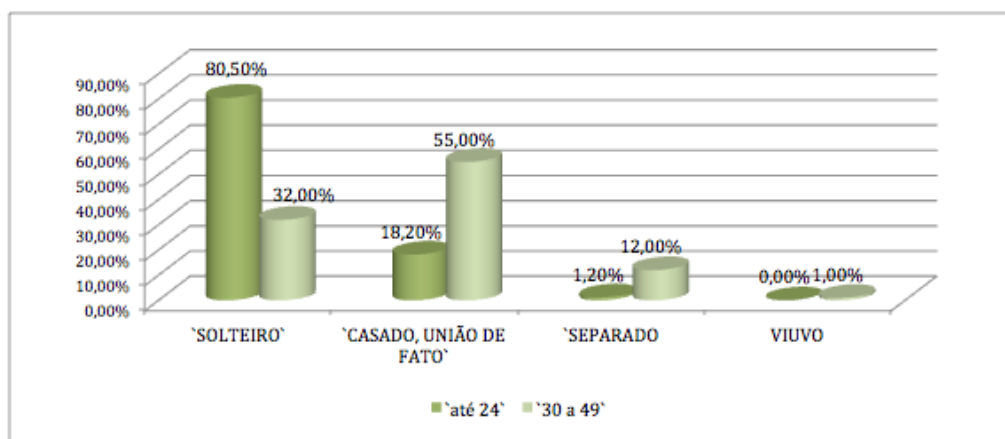
“Trata-se, geralmente, de um grupo formado por trabalhadoras com idade em torno de vinte anos e às voltas com responsabilidades familiares urgentes: por um lado, dizem ajudar decisivamente no sustento de pais e mães, por outro, muitas delas declaram ser mães solteiras.” (Braga, 2009: 76)

2- Trabalho e Vida Doméstica: permanências e rupturas entre os grupos etários

Se no que se refere à distribuição pelos segmentos das telecomunicações, não há uma separação tão grande entre os dois grupos etários, com as mulheres ocupando, prioritariamente, os cargos de trabalho no teleatendimento, como pode ser visto no gráfico 6, acima, no tocante à questão da conciliação entre Trabalho e Vida Doméstica, essa aproximação se mantém? Na pesquisa, inúmeras questões foram elaboradas para esse levantamento e com uma amostra tão grande de jovens, algumas diferenças puderam ser explicitadas, especialmente no que se refere à divisão das tarefas domésticas.

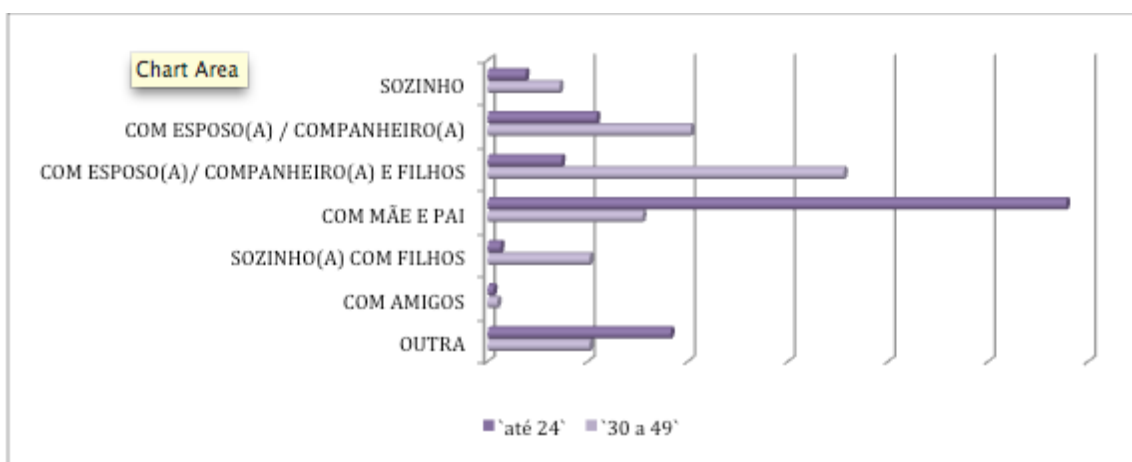
Em primeiro lugar, temos um grande número de respondentes solteiras e que moram com os pais, como os gráficos a seguir apontam:

Gráfico 7: Estado Civil



Fonte: Pesquisa Sinttel/Rio. Elaboração Ana Caillaux

Gráfico 8: Com Quem Mora Atualmente



Fonte: Pesquisa Sinttel/Rio. Elaboração Ana Caillaux

Mais de 50% das respondentes é solteira e mais de 30% mora com os pais, o que, certamente, imporá diferença entre os dois grupos, na forma como as tarefas domésticas são distribuídas. O gráfico e a Tabela, colocados a seguir, nos apontam alguns elementos a serem tomados para a reflexão, em especial no que se refere à tensão entre trabalho produtivo e reprodutivo²⁷⁹.

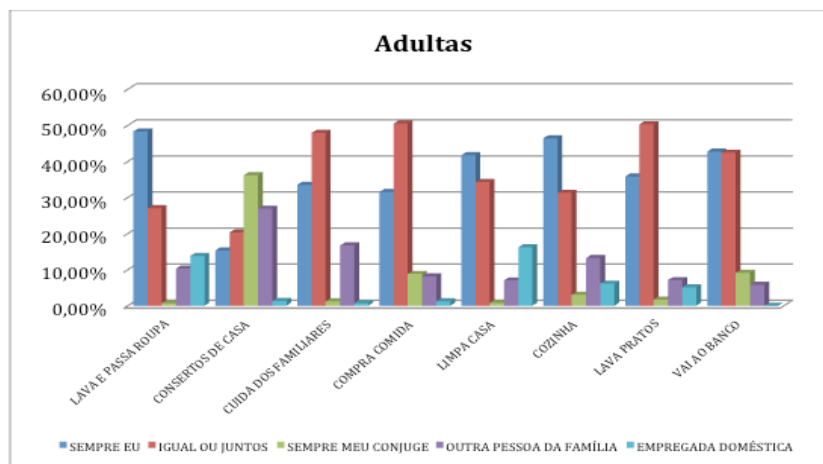
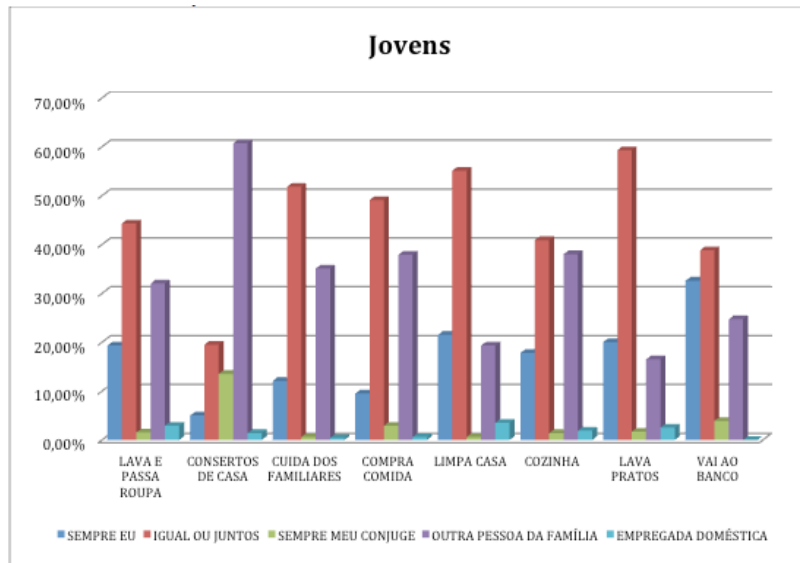
Considerando os quadros do gráfico 9, apenas pela diferenciação das cores temos, no que se refere às jovens, uma presença maior de Outra Pessoa da Família se responsabilizando pelas variadas tarefas domésticas, logo após a opção Igual ou Juntos. Em terceiro lugar é que aparece a opção Sempre Eu.

Já no quadro das mulheres adultas, no qual estão, prioritariamente as casadas e com filhos, essa responsabilização se diferencia, aparecendo em número mais significativo a Opção Sempre Eu, especialmente para aquelas tarefas cultural e tradicionalmente identificadas como de responsabilidade feminina (cozinhar, passar, lavar roupa, limpar a casa). Nota-se que, neste quadro, a opção Outra Pessoa da Família aparece de maneira diminuta se comparamos com o quadro das jovens.

Chama nossa atenção, nos dois quadros, a significativa divisão de tarefas com o cônjuge. Nesse caso, merece aprofundamento (não possível num levantamento quantitativo) acerca do grau e da intensidade desta divisão, uma vez que vários estudos ainda apontam que, na sociedade brasileira, a responsabilidade pelas tarefas domésticas permanece, prioritariamente, nas mãos das mulheres.

279 Sobre essa tensão, Kergoat e Hirata (2003: 113 apud Ricoldi, 2010: 39) afirmam que a reprodução sexual do trabalho, em que aos homens é atribuído os encargos produtivos e às mulheres, os encargos reprodutivos, tem como consequência a valorização desigual destes trabalhos.

Gráfico 9: Distribuição das Tarefas Domésticas



Fonte: Pesquisa Sinttel/Rio. Elaboração Ana Caillaux

Especialmente no que se refere aos cuidados com as crianças, é sobre as mulheres – e mais especificamente, as mães - que recai a responsabilidade. Nesse caso, há, inclusive, pouquíssima diferença entre os grupos etários, como a tabela abaixo demonstra. Além disso, se podemos considerar o avanço na divisão das tarefas domésticas entre homens e mulheres, essa igualdade não é verificada quando se refere aos cuidados com a criança, onde a participação do pai é, na maioria das

Tabela 1: Responsável pelas Crianças Menores de 10 Anos

	VESTIR E DAR BANHO		DAR COMIDA		BRINCAR		LEVAR AO MÉDICO	
	'até 24'	'30 a 49'	'até 24'	'30 a 49'	'até 24'	'30 a 49'	'até 24'	'30 a 49'
PAI	1,20%	3,50%	0,60%	2,90%	6,10%	11,70%	2,40%	3,10%
MÃE	65,10%	55,40%	63,70%	52,90%	33,30%	32,40%	69,90%	69,30%
AVÓS E TIOS	8,90%	11,70%	11,70%	13,70%	9,10%	6,00%	4,80%	4,10%
IRMÃOS MAIS VELHOS	4,70%	3,20%	5,30%	3,80%	12,70%	4,10%	1,80%	0,00%
PAI E MÃE	4,10%	5,70%	2,90%	7,00%	10,30%	20,30%	4,80%	12,90%
VÁRIOS MEMBROS DA FAMÍLIA	1,80%	7,00%	4,10%	7,00%	6,70%	12,40%	4,20%	6,90%
DIFERENTES PESSOAS	0,60%	1,30%	0,60%	1,60%	0,60%	2,20%	0,60%	0,90%
OUTROS	13,60%	12,30%	11,10%	11,10%	21,20%	10,80%	11,40%	2,80%
Total	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
	169	316	171	314	165	315	166	319

	POR PARA DORMIR		LEVAR E PEGAR NA ESCOLA		AJUDAR TAREFAS ESCOLARES	
	'até 24'	'30 a 49'	'até 24'	'30 a 49'	'até 24'	'30 a 49'
PAI	3,60%	7,30%	6,30%	12,80%	2,00%	3,90%
MÃE	63,60%	60,80%	34,80%	19,70%	50,00%	51,30%
AVÓS E TIOS	9,70%	4,80%	28,50%	14,10%	8,60%	5,60%
IRMÃOS MAIS VELHOS	3,00%	0,30%	4,40%	3,30%	11,80%	1,00%
PAI E MÃE	5,50%	15,00%	5,10%	12,20%	5,30%	15,70%
VÁRIOS MEMBROS DA FAMÍLIA	2,40%	7,00%	3,20%	7,60%	3,90%	8,80%
DIFERENTES PESSOAS	0,00%	1,00%	0,00%	3,60%	0,00%	1,00%
OUTROS	12,10%	3,80%	17,70%	26,60%	18,40%	12,70%
Total	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
	165	314	158	304	152	306

Fonte: Pesquisa Sinttel/Rio. Elaboração Ana Caillaux

Ainda que os dois gráficos acima, e mesmo a tabela, guardem algumas diferenças entre si, considerando as respostas das mulheres jovens e adultas, podemos afirmar que as tarefas domésticas – em especial, o cuidado com as crianças – permanecem, prioritariamente, como responsabilidade das mulheres. O que nos permite dialogar, mais uma vez, com os estudos que vêm sendo desenvolvidos acerca dessa temática.

Em uma nota técnica²⁸⁰ do IPEA (Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada), de fevereiro de 2010, algumas reflexões problematizam este quadro, apontando

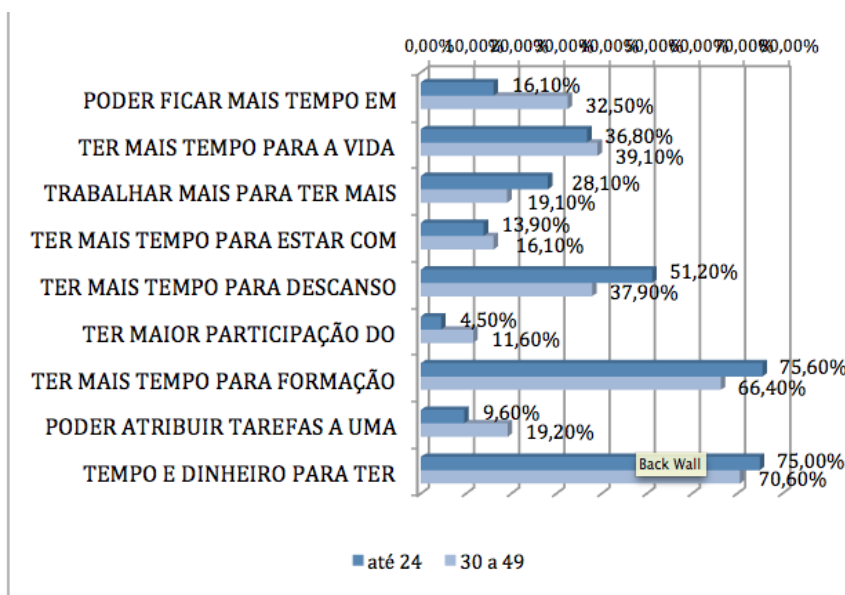
280 Nota Técnica intitulada A Noção da Articulação entre Família e Trabalho e Políticas de Apoio, de Arlene Martinez Ricoldi (IPEA, fev/2010).

dados importantes acerca da desigualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho, a partir do peso que as tarefas familiares têm para as mulheres:

Sorj (2004), em relatório para a OIT, mostra o peso das responsabilidades familiares para o rendimento das mulheres e para a taxa de participação feminina, em contraposição à masculina, que oscila pouco em diferentes arranjos familiares. Utilizando dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios – PNAD (2001), a autora mostra que a presença de filhos não altera significativamente a participação dos homens no mercado de trabalho. A taxa de participação dos homens chefes de família com cônjuge e filhos de idade superior a 14 anos, sem parentes, era de 93,2%; homens na mesma situação com filhos dependentes têm taxa de participação de 97%. Por sua vez, as mulheres que têm as taxas mais altas de participação são aquelas que moram sozinhas e não formam famílias (86,9%). Para as mulheres, a posição de cônjuge, com ou sem a presença de filhos, é a menos favorável à inserção no mercado de trabalho, apresentando taxas sempre abaixo de 70% (SORJ, 2004, p. 16 apud RICOLDI, 2010: 38).

A desigualdade advinda da responsabilidade das mulheres com as tarefas familiares (25 horas semanais contra 10 horas dos homens, segundo dados de 2007, do IPEA) faz com que compreendamos melhor as respostas, por grande parte dos dois grupos etários, à pergunta **Se Você Pudessem Mudar Alguma Coisa Na Sua Vida Para Melhor a Relação Entre Trabalho Profissional e Vida Familiar, Qual Situação Escolheria**. Vale destacar, inclusive, a coincidência entre os dois grupos etários, no que se refere às opções prioritárias, como podemos visualizar no gráfico a seguir, onde as opções **Tempo e Dinheiro para Ter Mais Lazer com a Família, Ter Mais Tempo Para Descanso** aparecem, junto com **Ter Mais Tempo Para Estudo e Qualificação Profissional**, como as principais escolhas das respondentes, jovens e adultas.

GRÁFICO 10: Mudanças Necessárias Para Equilíbrio Entre Vida Profissional e Familiar



Fonte: Pesquisa Sinttel/Rio. Elaboração Ana Caillaux

Há, no Brasil, poucas políticas que atuem sobre a articulação trabalho e família. Tanto sob a responsabilidade do Estado, quanto por parte das empresas há poucas iniciativas em relação ao assunto. Segundo Ricoldi (2007: 41) “grandes empresas já consideram estas políticas uma parte importante de suas estratégias de recursos humanos, divulgadas por meio de publicações de maiores e melhores empresas para se trabalhar. Afora isso, são estratégias particulares que concedem, por meio de acordos informais, uma maior ou menor flexibilidade em relação à jornada de trabalho”.

O que coloca para os sindicatos, um desafio de conhecer e incorporar as demandas e pautas apresentadas pelas mulheres, temática que exploraremos no item a seguir.

3- Trabalho, Gênero e Sindicato:

Como último eixo para as nossas reflexões, situamos as demandas colocadas pelos dois grupos em relação ao sindicato, como aparece no gráfico 11.

Mas, assim, como fizemos no item 1.1, quando conceituamos juventude(s), gostaríamos de problematizar essa relação trabalho/gênero/sindicato, exatamente a partir das reflexões apresentadas no início deste texto, quando tratamos das transformações por que passa o mundo do trabalho, onde a precarização torna-se a sua marca central na contemporaneidade e que traz impactos, tanto para o conjunto da “classe-que-vive do trabalho” (Antunes, 2009), como para as variadas formas de representação e organização dos trabalhadores, dentre as quais situam-se os sindicatos.

É assim que a partir dos anos 1990 vários estudos e análises passam a apontar para uma crise do sindicalismo, articulando-a às transformações no interior do modo de produção capitalista desde os anos 1970, transformações estas que produziram consequências dramáticas na capacidade organizativa da classe trabalhadora. A crise, segundo Santos, poderia ser medida por alguns elementos tais como

“redução das taxas de sindicalização; o refluxo das greves e do volume de jornadas perdidas anualmente; as dificuldades crescentes de obtenção de ganhos salariais significativos e outros benefícios sociais diante do capital e de seu organismo de classe, o Estado; enfim, as limitações, igualmente crescentes, para a manutenção de antigas conquistas sociais e coletivas unidas à dificuldade crescente de mobilização da base de trabalhadores.” (SANTOS, 2009:448)

Nas Telecomunicações, a crise pode ser melhor compreendida a partir da reestruturação por que passa o Setor já a partir dos anos 1980, com uma intensa inovação tecnológica e automação dos processos de trabalho, junto com a organização para a sua privatização que termina por acontecer no final dos anos 1990 – mais precisamente, em 1998 – e que trouxe consequências dramáticas para os trabalhadores e seus órgãos de representação: demissão em todo o país; aumento da terceirização e precarização do trabalho e a instauração de um pânico permanente entre os trabalhadores, em função, exatamente, das medidas citadas.

Rodrigues (2002:164) aponta que, um ano após a privatização, era de 1/3 a perda nos empregos diretos do Setor, segundo dados da FITTEL (Federação Interestadual dos Trabalhadores em Telecomunicações). No Rio de Janeiro, em documento do SINTTEL/Rio, a autora levantou os seguintes dados: de 98 a 2002, foram 12804 demissões, apenas na Telemar (hoje Oi), sendo 1164 em 1999; 2156 em 2000; 4961 em 2001 e 965 em 2002.

Com um quadro destes, agravado pela demissão ou corte da liberação dos dirigentes sindicais, o que prevaleceu foi, de fato, uma crise da capacidade organizativa destes trabalhadores e um distanciamento, por parte dos que se mantiveram no emprego e daqueles que foram ingressando nas novas empresas criadas, de qualquer possibilidade de ação coletiva.

Prevalecem, assim, formas individualizadas e individualizantes na busca dos direitos, muito mais na lógica da prestação de serviços e, mesmo, assemelhadas à defesa do consumo, do que um debate e encaminhamento coletivo das lutas, tão caras aos movimentos sociais do final dos anos 1970 e dos anos 1980 no Brasil.

Ainda que os anos 2000 tenham trazido algumas mudanças no quadro organizativo na base do SINTTEL/Rio, muitos dos desafios quanto à representação dos trabalhadores e trabalhadoras se mantêm e mesmo se acentuam a partir das alterações no perfil da categoria. Nesse sentido, a pesquisa que ora se apresenta constitui-se como uma possibilidade de maior aproximação do sindicato junto a este segmento, além de apresentar um cenário que combina aproximações e distanciamento entre trabalhadoras e sindicato.

Duas tabelas, colocadas a seguir, ajudam-nos a entender um pouco melhor a percepção das trabalhadoras acerca da importância e do papel do sindicato na defesa dos direitos do trabalho.

A primeira delas traz o índice de sindicalização, entre as respondentes, em cada uma das empresas dos três segmentos pesquisados. Nela, podemos perceber que este índice não é baixo, muito embora haja uma diferença significativa entre as operadoras (com baixa sindicalização, nos dois grupos etários, exceto na Vivo e Claro) e as empresas de teleatendimento e de Rede²⁸¹. Nestes dois setores, por outro lado, percebemos que as mulheres adultas conferem um índice maior de sindicalização, em comparação com as mulheres jovens, com pequenas exceções no quadro geral (como

281 Neste ponto, vale um destaque sobre o histórico de sindicalização da categoria no Rio de Janeiro, tomando por base a Telerj e a Embratel, enquanto estatais: os segmentos que sempre tiveram taxas altas de sindicalização eram a Rede Externa e as Telefonistas, exatamente os segmentos que, hoje, constituem novas empresas, destacadas das operadoras. O que, se não explica de forma absoluta o sentido da sindicalização na atualidade, por outro lado, não deve ser desconsiderado, uma vez que, mesmo em outros aspectos da vida sindical, como participação em atos, paralisações e também em festas, são estes dois segmentos que têm maior presença.

Tabela 2: Quadro de Associadas ao Sindicato por Empresa

Idade		até 24	30 a 49			até 24	30 a 49			até 24	30 a 49
Teleatendimento				Rede Externa				Operadoras			
ATENTO	SIM	55,86	69,64	SEREDE	SIM	37,50	55,56	EBT	SIM	0,00	20,37
	NÃO	44,14	30,36		NÃO	62,50	44,44		NÃO	100,00	79,63
	Total	100,00	100,00		Total	100,00	100,00		Total	100,00	100,00
		145	112			8	9		N	3	54
CONTAX	SIM	28,23	53,29	NOKIA SIEMENS	SIM	100,00	68,97	TIM	SIM	0,00	39,13
	NÃO	71,77	46,71		NÃO	0,00	31,03		NÃO	100,00	60,87
	Total	100,00	100,00		Total	100	100		Total	100,00	100,00
		124	152			2	29		N	3	23
TMKT	SIM	78,34	78,00	TELEMONT	SIM	33,33	33,33	OI	SIM	33,33	9,23
	NÃO	21,66	22,00		NÃO	66,67	66,67		NÃO	66,67	90,77
	Total	100,00	100,00		Total	100,00	100,00		Total	100,00	100,00
		157	50			6	6		N	3	65
PC SERVICE	SIM	33,33	37,04					VIVO	SIM	66,67	23,81
	NÃO	66,67	62,96						NÃO	33,33	76,19
	Total	100,00	100,00						Total	100,00	100,00
		12	27						N	3	21
								CLARO	SIM	50,00	31,25
									NÃO	50,00	68,75
									Total	100,00	100,00
									N	2	32

Fonte: Pesquisa Sinttel/Rio. Elaboração Ana Caillaux

Uma outra questão da pesquisa, sobre **O Papel do Sindicato**, também apresenta respostas que, de certa forma, apontam para alguma mudança no quadro de crise do sindicalismo, quando as trabalhadoras colocam, no bloco de 1º papel, a **Orientação Política dos Trabalhadores (15,40% e 17,70%, segundo a faixa etária)** atrás apenas de **Negociação Salarial (40,60% e 39,70%, respectivamente)** e **Cursos de Formação (18,40% e 12,60%)**.

Por outro lado, chama a atenção o fato de que aparece apenas como 3º papel, também para os dois grupos etários, **Defender Direitos da Mulher**, num sinal de que, mesmo para os sindicatos, as demandas específicas precisam ser melhor trabalhadas e divulgadas.

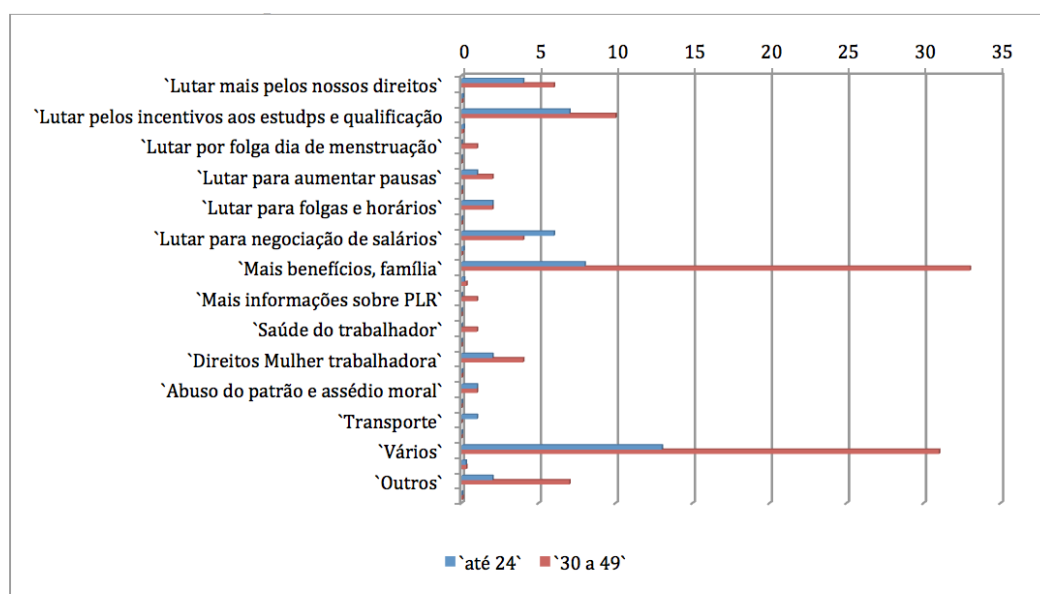
Tabela 3: Papel do Sindicato

Papel do Sindicato	1o. Papel		2o. Papel		3o. Papel	
	`até 24`	`30 a 49`	`até 24`	`30 a 49`	`até 24`	`30 a 49`
DAR ORIENTAÇÃO POLÍTICA	15,40%	17,70%	8,90%	7,20%	11,80%	10,80%
PRESTAR SERV. DE ASSIST. MÉDICA, ODONTOLÓGICA	7,00%	7,60%	13,10%	7,40%	13,90%	8,90%
SERVIÇOS ASSIST. JURÍDICA	11,00%	14,40%	12,20%	20,80%	14,40%	20,90%
CURSOS DE FORMAÇÃO	18,40%	12,60%	26,30%	24,00%	13,20%	16,90%
FAZER NEGOCIAÇÃO SALARIAL	40,60%	39,70%	23,00%	26,60%	15,80%	15,00%
RESOLVER PROBLEMAS COM A GERENCIA	3,50%	4,10%	8,00%	5,60%	16,70%	9,90%
DEFENDER DIREITOS DA MULHER/TRABALHADORAS	3,50%	3,30%	8,00%	8,00%	13,40%	16,70%
NENHUMA DAS ALTERNATIVAS ACIMA	0,50%	0,20%			0,20%	0,60%
OUTRO PAPEL	0,20%	0,40%	0,50%	0,40%	0,70%	0,20%
Total	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
N	429	541	426	538	425	526

Fonte: Pesquisa Sinttel/Rio. Elaboração Ana Caillaux

Já quando perguntadas sobre Pautas Específicas Para as Mulheres os itens mais destacados, pelas mulheres dos dois grupos etários, são aqueles referentes a benefícios ligados à família, a incentivos ao estudo e qualificação profissional e a negociações referentes ao aumento salarial.²⁸²

GRÁFICO 11: Pautas Específicas Para as Mulheres



Fonte: Pesquisa SINTTEL-Rio. Elaboração Ana Caillaux

282 O item Vários, que aparece com o maior percentual, refere-se à junção dos três pontos mais votados.

De maneira geral, os itens destacados numa pauta específica reforçam a análise que vimos fazendo até o momento, especialmente no que se refere à desigualdade vivenciada pelas mulheres no mundo do trabalho e, por outro lado, na articulação desta realidade desigual e o que as trabalhadoras esperam do sindicato numa ação específica para este segmento.

Se, no entanto, voltamos ao debate sobre as diferenças entre os dois grupos etários, observamos que as jovens trabalhadoras demandam a ampliação da formação/qualificação profissional numa porcentagem maior que as mulheres adultas. Nesse sentido, cabe recuperar a pesquisa intitulada “Perfil da Juventude Brasileira”²⁸³ para ilustrar como o trabalho mantém uma centralidade na vida dos jovens em geral e para as jovens trabalhadoras do setor de telecomunicações.

Entendido como um valor, o trabalho aparece de forma secundária, no entanto, adquire centralidade como uma preocupação, como um interesse para a juventude e associado à educação. Este, então, torna-se um tema crucial para este segmento. A articulação trabalho, educação e formação profissional é hoje uma demanda das jovens trabalhadoras.

Como o sindicato pode atuar e responder à demanda das trabalhadoras?

De certa forma, as respostas que a pesquisa aponta são conhecidas da direção do sindicato, uma vez que é prática do SINTTEL/Rio fazer um levantamento para a constituição da pauta durante as Campanhas Salariais e alguns destes itens do questionário, inclusive, aparecem destacados neste instrumento de consulta. Mas é necessário que, junto à incorporação destes itens como pontos de pauta dos Acordos Coletivos, se faça um debate mais aprofundado sobre as consequências da desigualdade experimentada pelas mulheres no mundo do trabalho, a fim de que as barreiras, ainda predominantes, possam ser enfrentadas.

Neste sentido, é importante recuperar o que vem sendo elaborado e defendido, a nível internacional, como medidas necessárias a esse enfrentamento. A OIT (Organização Internacional do Trabalho), a partir

283 A Pesquisa Perfil da Juventude Brasileira teve a coordenação geral do Instituto da Cidadania. Havia um duplo objetivo neste estudo. O primeiro era retratar as condições objetivas em que vive a juventude e o segundo, investigar as dimensões subjetivas desta condição, ou seja, captar a visão sobre sua condição, como vivem e seu lugar na sociedade. O universo do estudo foi constituído de jovens entre 15 e 24 anos, de ambos os sexos. No período de novembro a dezembro de 2003 a equipe de entrevistadores realizou 3.501 entrevistas, distribuídas em 198 municípios, em áreas urbanas e rurais. A amostra contemplou 24 estados da União e Distrito Federal, ficando de fora apenas os Estados do Amapá e Roraima. Para conhecer os resultados da Pesquisa, ver www.projetojuventude.org.br.

de inúmeras Convenções, Recomendações e Protocolos²⁸⁴, vem refletindo e respondendo às inúmeras manifestações das organizações de trabalhadores e trabalhadoras, a nível mundial, por condições dignas de trabalho. No caso da desigualdade de condições à participação das mulheres no mercado de trabalho, a Convenção 156 é, particularmente, muito importante, pois aponta para um amadurecimento das proposições apresentadas em convenções e recomendações anteriores, bem como permite que as organizações da sociedade civil brasileira, comprometidas com a defesa da ampliação dos direitos dos trabalhadores e trabalhadoras possam nela encontrar elementos que solidifiquem a demanda por políticas públicas claras, de articulação entre trabalho e família.

Um dos pontos principais da referida convenção, segundo Bruschini e Ricoldi (2008) é que, em primeiro lugar, ela direciona as responsabilidades familiares a homens e mulheres, avançando sobre o senso comum – presente mesmo nas legislações que tratam dos direitos do trabalho – de que as tarefas domésticas são (e devem ser), prioritariamente, da competência das mulheres. Ao apresentá-las como responsabilidades de trabalhadores e trabalhadoras, podemos considerar que a Convenção contribua para um passo a mais na igualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho e para uma maior igualdade também na distribuição das tarefas domésticas. Além disso, junto com a Recomendação 165, ela aponta sugestões e medidas que façam avançar essa igualdade: 1) o desenvolvimento ou promoção de serviços comunitários (cuidado infantil e facilidades familiares) e a promoção de informação e educação sobre o problema; 2) a não-discriminação a partir de status marital ou situação familiar. 3) em relação a treinamento e emprego, elenca algumas medidas a serem tomadas, como facilidades de treinamento vocacional a trabalhadores/as com responsabilidades familiares e, quando possível, licença remunerada com fins educacionais. Esses trabalhadores/as devem usufruir das mesmas oportunidades em relação à preparação, acesso e avanço no emprego, assim como segurança no emprego. 4) no item “Termos e Condições de Emprego”, uma série de recomendações é feita com o objetivo de facilitar a conciliação de trabalho e família, tais como a progressiva redução de horas extras e a consideração

284 Ricoldi (2010) apresenta, sucintamente, a diferenciação entre eles: a recomendação é um documento que, ao contrário dos outros dois, não é aberto à assinatura dos países membros e nem deve ser ratificada, o que a coloca em um patamar inferior em relação à obrigatoriedade de sua implementação. A autora cita, ainda, uma série de documentos que tratam ou se articulam com as questões da desigualdade entre homens e mulheres no Mercado de trabalho, da conciliação entre trabalho e responsabilidades familiares, que elencamos a seguir: as convenções e recomendações de proteção à maternidade, sendo que a 1ª é de 1919, revisada em 1952 e 2000); a Convenção 100 (Igualdade de Remuneração, de 1951); a Convenção 111 (Sobre a Discriminação no Emprego e na Ocupação, de 1958); a Convenção 142, a Recomendação 150 – de 1975 – e a Recomendação 195 – de 2001 – que tratam de Recursos Humanos; a Convenção 175, de 1994, que trata do trabalho em tempo parcial; a Convenção 177, de 1996, que trata do Trabalho Domiciliar. E a Convenção 156, de 1981, Sobre Trabalhadores com Responsabilidades Familiares, seguida pela Recomendação 165, também de 1981, que complementa essa convenção. Para análise mais detalhada sobre a própria OIT e seus documentos, ver BRUSCHINI, C; RICOLDI, A.M. Articulação trabalho e família: famílias urbanas de baixa renda e políticas de apoio às trabalhadoras. São Paulo: Fundação Carlos Chagas (Textos FCC, 28).

das responsabilidades familiares quando do arranjo de turnos ou de trabalho com jornada noturna. 5) recomenda-se também a licença-parental, a ser usufruída por pai e mãe, após a licença-maternidade, ou outros tipos de licença (em caso de doença de pessoa dependente, por exemplo), que devem ser facultadas a ambos os sexos. As responsabilidades familiares também devem ser levadas em consideração em caso de transferência. 6) há um item que trata dos “Serviços e Facilidades de Cuidado Infantil e Familiar”, que inclui tanto o desenvolvimento desses serviços como pesquisas que ajudem a desenvolvê-los. As autoridades competentes devem tomar medidas para incentivar, organizar e facilitar o estabelecimento dos serviços nas comunidades locais, assim como supervisionar seus padrões de qualidade. 7) Sobre “Seguridade Social”, as disposições incluem proteção aos trabalhadores em relação aos afastamentos em razão de responsabilidades familiares. Essas medidas incluem benefícios, descontos em impostos e outras medidas condizentes com a realidade de cada país. Também deve-se garantir a esses trabalhadores que eles não sejam excluídos da cobertura da seguridade social e de seus benefícios tendo como referência a atividade ocupacional do seu cônjuge, assim como deve-se levar em consideração essa situação quando se fizer necessária a transferência de localidade do emprego. 8) O último item do documento, que trata da ajuda no exercício das responsabilidades familiares, recomenda que as autoridades competentes promovam ações públicas e privadas no sentido de aliviar a sobrecarga causada pelas responsabilidades familiares. Essas ações incluem serviços de ajuda e cuidado doméstico, supervisionados e a preço acessível, transporte público, abastecimento de água e energia nos domicílios ou próximos a estes, entre outros.

Infelizmente, a Convenção 156, que entrou em vigor em 1981, não foi ratificada pelo Brasil. Segundo Bruschini e Ricoldi (2008), se naquela época essa postura se justificava em função de que o Código Civil Brasileiro continha uma definição acerca dos papéis femininos e masculinos contraditória com o que se propunha neste documento (e a OIT não permite ressalvas às suas convenções), com a mudança do nosso Código Civil, em 2002, não há mais justificativa para que o país não seja signatário desta convenção.

Assim, torna-se premente que o movimento sindical se debruce de forma mais aprofundada sobre as questões propostas nesta convenção que, de resto, também se articulam com as situações vivenciadas por trabalhadores e trabalhadoras no seu dia-a-dia nas empresas, colocando-as na pauta dos debates e lutas em defesa dos direitos das trabalhadoras e dos trabalhadores.

BIBLIOGRAFIA

- ANTUNES, Ricardo. Adeus ao Trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. SP: Ed. Cortez, 2008. 12ª edição
- Século XXI : nova era da precarização estrutural do trabalho?
In: ANTUNES, R. e BRAGA, R (org). Infoproletários – degradação real do trabalho virtual. São Paulo: Boitempo, 2009.
- BOURDIEU, Pierre. Questões de Sociologia. Rio de Janeiro: Ed Marco Zero, 1983.
- BRAGA, Ruy. A vingança de Braverman: o infotaylorismo como contratempo. In: ANTUNES, R. e BRAGA, R (org). Infoproletários – degradação real do trabalho virtual. São Paulo: Boitempo, 2009.
- BRUSCHINI, C; RICOLDI, A.M. Articulação trabalho e família: famílias urbanas de baixa renda e políticas de apoio às trabalhadoras. São Paulo: Fundação Carlos Chagas, 2008. (Textos FCC, 28). Disponível em: http://www.fcc.org.br/pesquisa/publicacoes/textos_fcc/arquivos/1436/arquivo_anexado.pdf. Acesso em 13 de junho de 2012.
- IBGE. Pesquisa Mensal de Emprego – PME. Mulher no Mercado de Trabalho: Perguntas e Respostas. http://www.ibge.gov.br/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme_nova/Mulher_Mercado_Trabalho_Perg_Resp_2012.pdf
- NOGUEIRA, Cláudia M. As Trabalhadoras do telemarketing: uma nova divisão sexual do trabalho? In: ANTUNES, R. e BRAGA, R (org). Infoproletários – degradação real do trabalho virtual. São Paulo: Boitempo, 2009.
- OIT. Convenção 156. Sobre a Igualdade de Oportunidades e de Tratamento para Trabalhadores e Trabalhadoras com Responsabilidades Familiares. Brasil, 2009.
- http://www.oitbrasil.org.br/convencao_156_228. Pdf
- RICOLDI, Arlene M. A Noção de Articulação entre Família e Trabalho e Políticas de Apoio. IPEA. Boletim Mercado de Trabalho. Fev/2010 http://www.ipea.gov.br/sites/000/2/boletim_mercado_de_trabalho/mt42/05_nota_tecnica03_nocao.pdf
- RODRIGUES, Maria C. P. Política Nacional de Telecomunicações nos anos 1980-1990 e a perspectiva educativa da luta dos trabalhadores: é possível nadar contra a corrente? Niterói: UFF, 2002. Dissertação de Mestrado.
- RODRIGUES, M. C. P. E AGUIAR, Lucília. Vivendo e Aprendendo: Trabalho e Educação como Direito. Rio de Janeiro: SINTTEL/Rio, 2008.
- SANTOS, Arioaldo de O. A Nova Crise do Sindicalismo Internacional. In: ANTUNES, Ricardo (org). Riqueza e Miséria do Trabalho no Brasil. São Paulo: Boitempo, 2006.