



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARÁ
CAMPUS UNIVERSITÁRIO DE ABAETETUBA
FACULDADE DE EDUCAÇÃO E CIÊNCIAS SOCIAIS**

THAIZE MORAES FERREIRA

**FÁBRICA DE PALMITO: RELAÇÕES SOCIAIS, DE GÊNERO E PRÁTICAS DO
COTIDIANO.**

**ABAETETUBA – PARÁ
2018**



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARÁ
CAMPUS UNIVERSITÁRIO DE ABAETETUBA
FACULDADE DE EDUCAÇÃO E CIÊNCIAS SOCIAIS**

THAIZE MORAES FERREIRA

**FÁBRICA DE PALMITO: RELAÇÕES SOCIAIS, DE GÊNERO E PRÁTICAS DO
COTIDIANO.**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Faculdade de Educação e Ciências Sociais do Campus Universitário de Abaetetuba da Universidade Federal do Pará (UFPA), como requisito para a obtenção do Título de Graduação em Licenciatura Plena em Pedagogia, sob orientação da Professora Dra. Joyce Otânia Seixas Ribeiro.

**ABAETETUBA – PARÁ
2018**



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARÁ
CAMPUS UNIVERSITÁRIO DE ABAETETUBA
FACULDADE DE EDUCAÇÃO E CIÊNCIAS SOCIAIS**

THAIZE MORAES FERREIRA

**FÁBRICA DE PALMITO: RELAÇÕES SOCIAIS, DE GÊNERO E PRÁTICAS DO
COTIDIANO.**

BANCA EXAMINADORA:

Prof.^a Dra. Joyce Otânia Seixas Ribeiro – Orientadora

Profa. Dra. Sandra Karina Mendes

Profa. Esp. Ígora Irma dos Santos Dácio

**ABAETETUBA – PARÁ
2018**

Homens e mulheres certamente não são construídos apenas através de mecanismos de repressão ou censura, eles e elas se fazem, também, através de práticas e relações que instituem gestos, modos de ser e de estar no mundo, formas de falar e de agir, condutas e posturas apropriadas (e, usualmente, diversas). Os gêneros se produzem, portanto, nas e pelas relações de poder (LOURO, 1997, p.41).

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho a meu filho Luíz Felipe e a meu esposo Felipe por estarem sempre comigo, por todo carinho e paciência nesse momento importante de minha vida. Que este trabalho possa ser uma conquista não apenas minha, mas de vocês também.

Dedico também a meus pais Guiomar Moraes Ferreira e Amarildo S. Silva Ferreira por terem sido grandes exemplos em minha vida. Cada um a seu modo sempre me incentivando a estudar e não mediram esforços para isso. Com o sentimento de gratidão, não poderia deixar de dedicar essa conquista a vocês, o que sou hoje é o resultado de tudo o que vocês me ensinaram a ser.

A vocês todo o meu respeito, carinho e amor.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus, porque ele é o maior alicerce da minha vida, e sem ele eu não teria força e disposição para buscar meus objetivos.

Agradeço também a minha família por todo incentivo que tornaram possível a minha permanência nessa longa e árdua caminhada e por acreditarem na minha capacidade. A minha mãe Guiomar Moraes, meu pai Amarildo Ferreira, minha irmã Thays e seu esposo Diendel, meu sogro Fortunato, minha sogra Rosa, cunhada/o Fernanda e Alex por não me deixarem desistir nos momentos de dificuldades, agradeço pelas inúmeras vezes que resolveram meus problemas para que eu pudesse me dedicar mais aos estudos.

A meu filho Luiz Felipe Ferreira Cardoso, por ter sido paciente e compreensível nas minhas ausências, e também por ser esse filho maravilhoso capaz de transformar meu cansaço em momentos de alegria. A meu esposo Felipe André Cardoso que, com muito amor, carinho e compreensão me apoiou e me incentivou nos momentos mais complicados dessa caminhada, e também por ser um grande companheiro em todas as fases de minha vida

A minha avó Laura Silva Ferreira por ter sido um exemplo pra mim, por ser essa mulher guerreira que apesar das dores que a vida lhe trouxe, nunca se deixou abater. Aquela que intercede pela vida dos filhos (a), dos netos (as) e seus bisnetos (as). Sua forma de viver vida com alegria me cativa e me faz perceber que em meio a tantos problemas devemos sorrir sempre.

A meus amigos do grupo Fé no Amor de Deus que me acompanharam nessa jornada, e que por muitas vezes me incentivaram e me apoiaram. O meu muito obrigada a meus amigos Rodrigo Medeiros, Suely Goes e Paula Dheise, que durante a construção desse trabalho me disseram palavras de incentivo e conforto.

Grata a todos os professores que compartilharam preciosos conhecimentos durante meu percurso acadêmico, destacando aqui os professores Adelino Ferrante, Bruno Rodrigues, e Dedival Brandão por terem sido excelentes educadores e grandes exemplos para mim.

Um agradecimento em especial a minha orientadora professora Dra. Joyce Ribeiro por todas orientações e pela dedicação que foram fundamentais no meu

Trabalho de Conclusão de Curso. Por ter me incentivado a pesquisar, estudar e escrever acreditando na minha capacidade. Além disso, por ter sido um grande exemplo de mulher, de profissional, mostrando que a luta por nossos objetivos é árdua, conflituosa, mas, que acima de tudo, deve ser incansável.

A meus colegas da turma Pedagogia 2014 por todos esses quase cinco anos que estivemos juntos, pelos conflitos e tensões que me fizeram aprender a conviver respeitando a particularidade de cada um de meus colegas, não podendo esquecer de agradecer por todos os momentos de alegria, o que tornou o curso prazeroso e que renderam muitos sorrisos.

Um agradecimento especial também as minhas amigas de equipe Jacqueline Reis Bitencourt e Luana Carneiro Bezerra pelo companheirismo, amizade, pelos diversos momentos de troca de conhecimentos, e por todas as risadas.

Agradeço individualmente a Jacqueline por ter sido um exemplo de superação pra mim, e por me mostrado o valor do respeito e da amizade, amiga você é uma pessoa maravilhosa, aprendi muito com você. Obrigada por abrir seu coração para escutar meus problemas, minhas angustias e por me ensinar que nem sempre acertamos e que o erro pode ser um aprendizado.

A Luana minha parceira de todas as horas por todo o incentivo, todas as palavras de conforto, e por ter lutado junto comigo e me mostrado que sou capaz de muito, bastando apenas eu acreditar em mim e na minha capacidade. Luana você me apoiou até o último momento da construção desse trabalho, me deu colo, me abraçou, enxugou minhas lágrimas, apontou minhas falhas e me mostrou com tudo isso o valor de uma amizade verdadeira.

Amo vocês todos. Muito obrigada por tudo!

RESUMO

Este Trabalho de Conclusão de Curso é fruto de uma pesquisa realizada no contexto de uma fábrica de palmito no município de Abaetetuba, e foi desenvolvida no período de 30 dias. O estudo buscou responder, a partir do convívio com práticas de trabalho cotidianas do lócus pesquisado, as seguintes questões: Como as relações de gênero se materializam no interior da Fábrica de Palmito? Como homens e mulheres se relacionam e se organizam nesse espaço? Tomei como objetivo da pesquisa observar o cotidiano da Fábrica de Palmito e refletir como as relações de gênero se materializam no interior da fábrica. Como referencial teórico aciono Scott (1995), Louro (1997), Ribeiro (2010), Connell (1995), Moreira; Candau (2003), Silva (2010), entre outros. Essa pesquisa foi feita através de um trabalho de campo baseado nos princípios da etnografia pós-moderna de Clifford (1998), utilizando instrumentos como a observação participante, captura de imagens, conversação, para compor o diário de campo; os sujeitos da pesquisa foram os funcionários e funcionárias que atuam nessa fábrica. Entre os resultados, observei que a fábrica se organiza a partir de uma administração majoritariamente familiar, e apresenta espaços bem demarcados para a atuação de funções destinadas à homens e mulheres, ancorados na crença das aptidões. Reflito sobre as construções das relações de gênero na dinâmica do trabalho, relações estas que criam espaços de opressão, do exercício do poder e campos de resistências. Por fim, apresento uma proposta no campo educacional, objetivando redefinir as relações entre os gêneros a partir da escola, mostrando que se faz necessário investir em um currículo com uma política cultural a fim de preparar melhor os sujeitos para os diversos campos sociais.

Palavras-chave: Fábrica de Palmito. Relações de Gênero. Educação. Currículo.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	10
I - FÁBRICA DE PALMITO: RELAÇÕES SOCIAIS E RELAÇÕES DE GÊNERO E PRÁTICAS DO COTIDIANO.....	16
1. A Fábrica de Palmitos Içara: estrutura e organização	16
2. Produção: o processo de manipulação e respectivas funções	18
3. As relações de gênero: brincadeiras e agressões	27
3. 1 “Brincadeiras” cotidianas.....	28
3. 2 Práticas de violência simbólica	31
II – RELAÇÕES DE PODER E PRÁTICAS DE RESISTÊNCIA	35
1. Relações de poder na fábrica	35
2. Práticas de resistências à opressão de gênero.....	40
3. Currículo com política cultural: estratégias pedagógicas	41
CONSIDERAÇÕES	46
REFERÊNCIAS	48

INTRODUÇÃO

Uma forma de compreendermos as relações de gênero e relações de poder existentes na sociedade contemporânea, enfatizando mais estritamente questões relacionadas as desigualdades de gênero e a discriminação de mulheres, é fazendo uma análise histórica buscando mostrar que até chegar nos arranjos da sociedade atual, passamos por um longo processo.

Precisamos reconhecer, que as mulheres durante um longo período foram silenciadas e oprimidas, restando-lhes apenas espaços na esfera privada, ou seja, questões relacionadas somente aos do cuidados dos lar, dos filhos e do marido. Sua inserção na esfera pública ocorreu devido aos vários movimentos sociais, que segundo Louro (1997) foram ganhando força a partir do século XX quando houve uma visibilidade maior do chamado “sufragismo”, ou seja, movimento que buscou estender o direito a voto para as mulheres, tornando-se posteriormente, o primeiro marco do movimento feminista. Este que já havia iniciado uma discussão desde o século XIX sobre a mulher na sociedade.

Para entendermos melhor como se caracterizam os movimentos sociais, Schutz (2004) explica que:

Os movimentos sociais populares, para nós, caracterizam-se pelo seu caráter coletivo e dinâmico, socialmente organizado e que, de forma consciente e coletiva, buscam transformar situações de opressão, sejam elas econômicas, políticas, sociais, culturais, raciais, de gênero ou de opção sexual (p.144).

Após o desdobramento mais amplo do movimento feminista, que ocasionou mais tarde a segunda e a terceira onda do feminismo, muitas transformações no âmbito social, político e teórico ficaram evidentes, e foram aos poucos ressignificando os arranjos tradicionais na sociedade. Louro (1997) fala que os discursos destacaram a esfera privada (doméstica) como o único espaço possível para a atuação das mulheres, mas gradativamente foram sendo esquecidos. Visto que as mulheres de classe trabalhadora já exerciam há muito tempo atividades fora do lar, em ambientes como fábricas, oficinas e lavouras, outras mulheres passaram a se inserir em novas áreas como escritórios, lojas, hospitais e outros. Porém, essa inserção era, na maioria das vezes, controlada por homens.

Com o avanço do movimento feminista e de outros movimentos sociais em meados de 1960, muitos estudiosos/as ligados a esses movimentos passaram a adotar em seus estudos o termo “gênero”, a princípio para as formas como se constituíam as relações desiguais entre homens e mulheres, denunciando a submissão das mulheres. Por outro lado, haviam alguns estudiosos/as que argumentavam que homens e mulheres tinham características biológicas distintas, logo, suas relações partiriam dessas diferenças, indicando que cada um tem um papel a desempenhar a partir da sua natureza.

Para que se compreenda o lugar e as relações de homens e mulheres numa sociedade importa observar não exatamente seus sexos, mas sim tudo o que socialmente se construiu sobre os sexos. O debate vai se constituir, então, através de uma nova linguagem, na qual *gênero* será um conceito fundamental (LOURO, 1997, p. 21).

Considerando que o universo do trabalho não é constituído apenas pela figura masculina, mas também pela feminina, percebemos a necessidade da inserção das mulheres nos mais diversos espaços da sociedade de forma plena e igual um fator importante para a construção de uma sociedade mais justa. Visto que, em nossa sociedade os mais diversos espaços de convivências colocam homens e mulheres em seus devidos locais partido da idealização de um masculino e um feminino hegemônico, ou seja, um padrão correto de ser homem e mulher.

Partindo dessa premissa, o problema de pesquisa origina-se de uma inquietação sobre o modelo de sociedade patriarcal, que nos dias atuais ainda é latente, e seus resquícios se revelam como um obstáculo para o avanço da sociedade contemporânea. Por este motivo, busco nesse trabalho responder as seguintes questões: Como as relações de gênero se materializam no interior da Fábrica de Palmito? Como homens e mulheres se relacionam e se organizam nesse espaço?

Nesse cenário de rompimento dos estereótipos tradicionais em virtude das transformações da sociedade e das formas que as relações sociais vem se constituindo, tomo como objetivos dessa pesquisa observar o cotidiano da Fábrica de Palmito e refletir como as relações de gênero se materializam no interior da fábrica

Assim, essa pesquisa no ponto de vista acadêmico torna-se relevante por ampliar as discussões sobre as relações de gênero a partir de um estudo sistematizado, refletindo sobre os arranjos atuais da sociedade, visto que há necessidade de desnaturalizar a maneira como homens e mulheres estão agindo no

interior dos diversos campos sociais. Considero, pois que ainda é possível observar a existência da dificuldade que a sociedade ancorada ao modelo patriarcal possui em romper com esses estereótipos de masculino e feminino hegemônicos, com o intuito de aprofundar o debate teórico.

No ponto de vista social, as contribuições deste trabalho não se limitam somente ao referido local pesquisado, pois as relações descritas neste ambiente não estão restringidas à ele, infelizmente ainda é possível observar tais relações em diversas esferas dos mais variados campos sociais. Dando subsídio para o respeito mútuo, gerando uma sociedade com igualdade de direitos.

No quesito pessoal, a pesquisa é importante porque os estudos sobre gênero sempre me chamaram atenção desde o início do curso, fazendo-me refletir a cada leitura, sobre minhas práticas e minha relação com o outro. Antes mesmo das leituras sobre gênero, a minha realidade familiar me trazia muito inquietação. Como filha de pais separados eu sempre me sentia muito deslocada em ambientes como a escola e na convivência com outros familiares. A escola, devido ao seu discurso de família ideal e os meus familiares devido aos seus olhares sempre carregados de pena por eu “não ter uma família completa”.

Minha mãe, na tentativa de que eu morasse com ela por mais tempo, sempre discursava sobre o fato dela trabalhar em casa, e com isso tinha mais tempo para mim e para minha irmã. Mas, com o passar dos anos, fui amadurecendo e me oportunizei viver o novo, o “menos confortável” e decidi morar com meu pai, e essa experiência me revelou que um pai cuida de um filho tão bem quanto uma mãe. Aprendi que os arranjos familiares podiam ser diferentes do padrão visto pela sociedade e isso alterou meu modo de ver e pensar. As leituras dentro da universidade, só me revelaram como esses papéis são socialmente construídos e que nós, na condição de sujeitos leigos, vamos de maneira natural acreditando em falsas verdades.

Além de ampliar e enriquecer meus conhecimentos, a temática favorece na minha formação como educadora, pois percebo a necessidade de dialogar com mais frequência nos diversos espaços de convivência (no trabalho, na escola, em eventos), com o intuito de proporcionar debates com a finalidade de compreender o processo de construções das relações de gênero, em seguida para desconstruir a ideia da existência de uma forma padrão e fixa de ser homem e mulher em sociedade. Bem como, desconstruir, ainda, as hierarquias entre os gêneros.

Para realização deste trabalho optei por fazer uma pesquisa de campo de cunho etnográfico, sendo necessário me apropriar dos princípios da etnografia pós-moderna de Clifford.

O trabalho de campo etnográfico permanece como um método notavelmente sensível. A observação participante obriga seus praticantes a experimentar, tanto em termos físicos quanto intelectuais, as vicissitudes da tradução. Ela requer um árduo aprendizado linguístico, algum grau de envolvimento direto e conversação, e frequentemente um “desarranjo” das expectativas pessoais e culturais (CLIFFORD, 1998, p. 20).

Desse modo, para Clifford (apud Ribeiro, 2010, p. 268) “a etnografia é uma forma de escrever a cultura, e não de representá-la como algo que existe ou não”. Nas palavras de Ribeiro (2010) a etnografia passou a ser vista como uma invenção cultural, isso porque permite abrir espaço a novas modalidades de composição (coleta de dados), de colagens, escrituras e críticas. Sendo assim, importante a forma e não o conteúdo da etnografia.

Logo, para concretizar minha pesquisa foi necessário compreender mais desse procedimento metodológico para obter êxito em minha pesquisa. Torna-se importante destacar que, a experiência etnográfica consiste em fazer uma escrita para elencar os resultados de uma observação participante. Ribeiro (2010) ao analisar a proposta de Clifford (1998) aponta que “a observação participante – consiste em olhar, ouvir, perguntar, registrando e interpretando a cultura alvo” (269-70). O autor frisa ainda que

[...] consiste na atenção permanente na vida diária; o poder da observação visual consiste em visualizar e mapear um conjunto de signos: hábitos, costumes, comportamentos, cerimônias, gestos característicos, atitudes, ideias, valores e normas, todos passíveis de registro e explicação (p. 270).

A experiência etnográfica não se limita apenas em observar, mas em dialogar com os informantes, coletar documentos, capturar imagens, entre outras ações, “tudo com a intenção de desnaturalizar eventos e pessoas que aparecem como naturais” (RIBEIRO, 2010, p. 271).

É preciso esclarecer ainda, que o trabalho etnográfico se faz no acúmulo de todas essas ações citadas anteriormente, tais ações resultam no diário de campo. E este é

[...] um inventivo texto polifônico. É um documento crucial para a história da Antropologia, não porque revela a realidade da experiência etnográfica, mas porque nos força a enfrentar as complexidades de tais encontros e a tratar os relatos textuais baseados em trabalho de campo como construções parciais (CLIFFORD, 1998, apud RIBEIRO, 2010, p. 272).

Por fim, pode-se considerar a etnografia como “uma performance, cujo enredo é organizado e desenvolvido por meio de histórias contadas ou constituídas por meio de relatos escritos, que por sua vez descreve eventos reais” (RIBEIRO, 2010, p. 274).
Mais que isso

O texto etnográfico é uma representação cultural ou intercultural, já que há distribuição de poder aí. Assim, o etnógrafo representa seus informantes e os informantes também se representam, bem como representam o etnógrafo e o seu trabalho. Aqui entram em cena a diversidade e a diferença (RIBEIRO, 2010, p. 275).

Durante a busca por um local em que pudesse realizar minha pesquisa encarei alguns obstáculos. A minha primeira opção de campo foi uma fábrica de açaí e palmito, e na tentativa de fazer contato fui diretamente ao local, conversei com a gerente, mas não obtive sucesso, pois ela não podia autorizar a pesquisa sem deixar de falar com o dono, então contactei o próprio dono da fábrica, via telefone, falei sobre minha pesquisa e ele pediu um tempo para analisar meu pedido. Após duas semanas aguardando sua resposta definitiva, o dono da fábrica retorna e me informa que não teve autonomia para tomar a decisão sozinho e que em conversa com os funcionários a maioria optou por não autorizar.

Nesse tempo de busca já havia entrado em contato com outras duas fábricas e aguardava respostas. Consegui somente na terceira tentativa e todos esses percalços serviram como aprendizado, mostrando-me a importância de ser paciente e persistente. A pesquisa foi realizada em uma fábrica situada no município de Abaetetuba, cidade localizada no interior do Pará, teve seu início no dia 26 de dezembro de 2017 e se estendeu até o dia 16 de fevereiro de 2018, tendo como público alvo o grupo de funcionários e funcionárias que compõem este local.

Este trabalho está organizado em duas seções, que se apresentam da seguinte forma: a primeira sessão está subdividida em tópicos, onde discorro de sua estrutura e organização e descrevo o processo de manipulação e caracterização das funções; e por último relato sobre as relações de gênero, as “brincadeiras” e

agressões no ambiente de trabalho e reflito sobre esses comportamentos; na segunda seção, apresento as relações de poder e as práticas de resistências existentes no local observado, concluindo com um tópico relacionado a educação, onde proponho o currículo como política cultural como possibilidades de redefinição das relações entre os gêneros, durante o processo de escolarização.

I - FÁBRICA DE PALMITO: RELAÇÕES SOCIAIS E RELAÇÕES DE GÊNERO E PRÁTICAS DO COTIDIANO

Esta seção tem como objetivo apresentar a fábrica e seu contexto, para ser mais específica, busco descrever aspectos gerais desse espaço como sua estrutura física, organização, jornada e condições de trabalho, etc. Apresentarei também, a sua linha de produção e as características dos processos de organização das funções exercidas pelos funcionários dentro do ambiente de trabalho. Visto que há a necessidade de conhecer seu contexto para posteriormente analisar as relações existentes dentro desse espaço.

Abordo também as tensões na linha de produção que ocorreram durante os dias de observações, como por exemplo a forma que as relações entre funcionários homens e mulheres se apresentam nesse espaço, relações essas que causaram tensões em torno das “brincadeiras” e até mesmo de agressões verbais, que naturalmente fazem parte do cotidiano dessa fábrica.

É importante ressaltar que, para preservar a identidade dos sujeitos dessa pesquisa seus nomes foram substituídos por pseudônimos.

1. A Fábrica de Palmitos Içara¹: estrutura e organização

A pesquisa teve início no dia 26 de dezembro de 2017 e se estendeu até o dia 16 de fevereiro do corrente ano. O local da pesquisa foi a Indústria e Comércio de Palmitos Içara Ltda., localizada na Travessa da Angélica, nº 1526, bairro Angélica, Abaetetuba/Pará.

A empresa observada está em funcionamento desde o ano de 2006, em prédio próprio. Possui também um vasto terreno, e logo atrás encontra-se um pequeno igarapé, um dos locais onde são desembarcadas as cargas de palmito, matéria prima da fábrica. Os produtos produzidos por ela são exportados para as cidades do Rio de Janeiro e São Paulo, além de abastecer outras duas fábricas da cidade de Abaetetuba, e algumas redes de supermercados.

¹ Local onde se transformam matérias-primas em produto para o mercado.

Com relação a sua gestão, a fábrica possui um único dono, chamado de “Seu” Joel, e juntamente com ele trabalham, Carlos, Gilda e Marcos, que respectivamente, exercem atividades de gerência, departamento financeiro, e cargo de confiança. Nesse contexto, volto a ressaltar que a fábrica dispõe de um amplo terreno, local onde também reside o pai do dono da empresa, Seu Miguel e apesar de Joel ser o único responsável pelo estabelecimento, o cargo de gerente é exercido pelo seu irmão Carlos. Marcos, seu cunhado, exerce uma função de homem de confiança. Portanto, é possível perceber nessa administração a forte presença familiar e a composição majoritariamente por homens.

Além disso, a empresa está organizada por áreas de trabalho, sendo estas, área administrativa, produção, cozimento/resfriamento, batalho, refino, palha e depósito. Os dias de funcionamento são de segunda a sábado, nos horários de 07:00 às 11:00 h e de 13:00 às 17:30 h, com exceção dos sábados que funciona somente no período da manhã, totalizando 44 horas de trabalho semanais. Em cada turno os funcionários têm um intervalo de 15 minutos para o descanso, para o lanche ou para ir ao banheiro. Vale destacar que o horário de funcionamento da fábrica é frequentemente modificado, pois, durante a safra do palmito triplicam as quantidades que chegam na fábrica, e essa matéria prima não pode ser guardada por muitos dias, devido ser altamente perecível, devendo ser logo manipulada. Tornando-se necessário, em quase todos os dias, horas extras de trabalho, que por muitas vezes, vão até às 21h e 22h, incluindo trabalho aos sábados e domingos.

O quadro de funcionários, que constantemente é alterado, no fim da pesquisa contava com 59 colaboradores, sendo 30 homens e 29 mulheres. Sobre os perfis desses profissionais é importante citar que estes têm entre 18 e 55 anos de idade, a maioria são casados (as) e tem filhos (as), e suas crenças são variadas, alguns se declaram católicos, outros evangélicos, uns espiritualistas e também há aqueles que não seguem nenhuma doutrina religiosa. Quanto ao nível de escolaridade, a minoria possui ensino médio completo, isso porque no processo de contratação são feitas duas exigências, ser maior de 18 anos e ter experiência no ramo de trabalho.

A respeito dessa alteração no quadro de funcionários é possível dizer que há vários motivos que levam a essa instabilidade, um deles é o trabalho intenso e cansativo, as horas extras extensas e o pagamento incerto. Devido a essas condições

insalubres de trabalho os colaboradores faltam bastante, contribuindo assim para essa inconstância no quadro.

Após descrevermos o ambiente onde a fábrica está instalada e sua organização geral, torna-se necessário discorrer de maneira mais minuciosa sobre a produção do palmito.

2. A produção: o processo de manipulação e respectivas funções

A seguir apresento o passo a passo do processo de produção do palmito, desde sua chegada in natura até o produto final, expondo individualmente cada área de trabalho. Pontuo e descrevendo suas funções, a média de funcionários em cada cargo, e o sexo² predominante por área e condições de trabalho. Para que haja melhor compreensão, iniciamos com a seguinte tabela:

Tabela 1 – Áreas de produção e suas características

Área de trabalho	Descrição de atividades	Média de funcionários por área	Gênero predominante
Batalho	Recebe a matéria prima (palmito) e retira a casca mais dura do palmito.	7	Masculino
Refino	Recebe o palmito sem a casca dura e retira mais uma camada da casca do palmito.	6	Masculino
Palha	São responsáveis por retirar a palha acumulada e descartada da área do batalho e refino.	5	Masculino
Produção	Responsáveis pelo corte, armazenamento no vidro, colocar molho (água, sal e ácido cítrico) e tampa.	25	Feminino
Cozimento /resfriamento	Responsáveis por cozer o palmito e resfriar e levar até o depósito, e lavagem dos potes vazios para a produção.	4	Masculino
Depósito	Responsáveis pela revisão, limpeza do produto, lacre, rotulação e encaixotamento.	5	Feminino

Fonte: Ferreira, 2018.

Para melhor compreendermos a tabela, iniciarei pela primeira etapa da manipulação da matéria prima, o batalho. Já citado anteriormente, a fábrica possui um pequeno igarapé, e com frequência chegam embarcações que trazem o palmito e

² No período que compreende, aproximadamente, os últimos dois séculos, "sexo" adquiriu um sentido mais preciso: ele se refere às diferenças anatômicas entre homens e mulheres (LOURO, 2000, p. 28)

desembarcam em uma ponte situada a margem do rio, o local é aberto e coberto com telhas. Neste mesmo espaço acontece a atividade do batalho. Está área é destinada somente aos homens, estes se organizam lado a lado para retirar a casca mais dura do palmito sobre um pedaço de tronco de árvore, o qual eles costumam chamar de “toco”.

Imagem 1 – Ponte de desembarque do palmito e local do batalho.



Fonte: Ferreira, 2017 - Diário de Campo

Imagem 2 – homens do batalho em atividade.



Fonte: Ferreira, 2017 - Diário de campo

Mais a diante temos o refino, outra área de trabalho que também prevalece somente a presença homens. Nesse local é onde ocorre a retirada da casca mais fina do palmito, e pouco se diferencia do batalho, os homens se organizam do lado de fora do depósito, em um pátio aberto e coberto com telha e ficam lado a lado em pé realizando seu trabalho sobre uma mesa larga.

Imagem 3 – homens do refino em atividade.



Fonte: Ferreira, 2017 - Diário de campo

Imagem 4 – Refino e Palha em atividade.



Fonte: Ferreira, 2017 - Diário de campo

É possível notar na imagem quatro (04) que além dos funcionários do refino há um outro homem retirando o que foi descartado e colocando em um carro de mão, já demonstrando o trabalho dos palheiros, eles são responsáveis por retirar a palha descartada tanto da área do batalho quanto do refino e jogá-las em determinada área da fábrica, isso com intuito de manter o local limpo. É importante dizer que essa função também é realizada somente por homens.

Após passar pelo refino, o palmito vai para o local de produção propriamente dito, nesse espaço as funções são diversas, dentre elas estão o corte em toletes e em picado, armazenamento nos potes de vidro e em latas com conservantes, e posteriormente esses recipientes são tampados. Para isso, faz-se necessário que os funcionários se dividam em grupos para realizar essas funções. Mas, o que podemos perceber, é que os grupos que se formam são definidos pela gerencia e de acordo com as aptidões, estas que são definidas de acordo com o que os funcionários (as) tem mais facilidade. Nesse local trabalham em média 25 pessoas e desse total, apenas cinco são homens. Os funcionários (as) são divididos da seguinte forma, três homens fazem o primeiro corte em toletes, os outros dois trabalham juntos na função de colocar o molho³ e tampar os vidros. Já as mulheres se dividem em outros três

³ Esta denominação refere-se a mistura de água, sal e ácido cítrico que usam para conservar o palmito.

grupos e realizam o trabalho de armazenamento do palmito maior que é em toletes, o palmito de corte de picado e no armazenamento deste.

Imagem 5 – O trabalho de corte do palmito em toletes.



Fonte: Ferreira, 2017 - diário de campo

Imagem 6 – Mulheres na produção selecionando e envazando o palmito.



Fonte: Ferreira, 2017 - diário de campo

Imagem 7 – Mulheres no corte de picado



Fonte: Ferreira, 2017 - diário de campo

Imagem 8 – Homens na produção.



Fonte: Ferreira, 2017 - Diário de campo

Dando prosseguimento ao trabalho que ocorre na produção, existe a área do cozimento e resfriamento, essa atividade ocorre em um pequeno espaço agregado a produção, lá o produto é cozido, resfriado e posteriormente levado para o depósito. Essa função fica sob a responsabilidade de quatro homens, três deles ficam responsáveis por verificar a temperatura da água e o tempo que o produto fica imerso na água fervente, um deles fica responsável por lavar os vidros e as latas para que estes recipientes cheguem na produção devidamente higienizados.

Imagem 9 – Atividade de cozimento e resfriamento.



Fonte: Ferreira, 2017 – Diário de campo

Após a atividade mostrada acima, o processo de preparação do produto chega em sua fase final. E as atividades exercidas no depósito, que são, revisão, limpeza, lacre, rotulação e encaixotamento desse produto, simbolizam o término do processo de produção do palmito. Nesse local trabalham em média cinco pessoas, desses, há apenas um homem. Esse último, que no início da pesquisa era a pessoa responsável pelo depósito, entregou o cargo pouco tempo depois.

Imagem 10 – Atividade do depósito.



Fonte: Ferreira, 2017 - Diário de campo

Durante a pesquisa, acompanhei o processo de manipulação do palmito do início ao fim, e pude observar como as pessoas se relacionam no interior dessa fábrica e perceber que em todas as áreas o trabalho é manual e exaustivo, provocando grande desconforto nos funcionários (as).

Fazendo uma breve reflexão acerca das atividades que foram apresentadas acima, pode-se observar que tais práticas acabam por criar múltiplos espaços que se diferem na medida em que são determinadas as funções para cada sujeito. Dessa forma, é perceptível que os homens na fábrica são responsáveis por trabalho ditos mais “pesados”, embora é possível considerar que todas as funções o sejam. Já as mulheres são alocadas em funções que requer mais sensibilidade e perfeição.

Para explicar melhor o que acabo de dizer, exemplifico esses trabalhos mais “pesados”, referindo-me aos homens que carregam o palmito, retiram a parte rígida e fazem o primeiro corte sem nenhum tipo de seleção entre o palmito bom e o ruim. Já as mulheres, devem ter atenção redobrada, pois, elas devem observar o palmito um a um antes de serem colocados nos devidos recipientes, caso haja alguma mancha ou algum palmito podre, as mulheres precisam retirá-los. Além do mais, o trabalho do depósito também requer seus cuidados minuciosos que vão desde a revisão até a rotulação, e esta última que deve ficar sempre devidamente alinhada.

Após descrever todas essas funções que ocorrem no interior da fábrica, é possível perceber como homens e mulheres se relacionam dentro desse local de trabalho. Assim, “em relação aos gêneros é visível a diferenciação normativa para homens e mulheres, processada mediante uma política, complexa e detalhada, destinada a orientar a relação entre os gêneros”. Estas relações se estabelecem dessa forma devido estarmos imersos em uma sociedade que ainda reconhece o homem como um ser ágil e viril e a mulher como frágil e delicada (RIBEIRO, 2010, p. 123).

Essa divisão das funções é estabelecida pelo gerente de acordo com as aptidões de cada funcionário (a), e não percebo esta como algo proposital, mas como uma construção espontânea no qual reflete um pouco da cultura do espaço, visto que

A cultura como campo de produção de significados, produz e reproduz significados culturais que fabricam os sujeitos [...]. A compreensão do que seja significado para a análise cultural contemporânea é ampliada, fazendo com que o significado inclua não apenas normas, mas valores, crenças, ideias, atitudes, comportamentos que orientam o pensar e o fazer cotidiano dos sujeitos (RIBEIRO, 2010, p. 121-122).

Dessa forma, olhando para as organizações dos espaços na fábrica vemos que embora tenhamos avançado historicamente em muitos aspectos relativos ao mercado de trabalho, esses avanços não foram suficientes para reduzir de maneira significativa as desigualdades na organização social do trabalho, que por muitas vezes tem como consequência a permanência de uma estrutura desigual e hierarquizada. Abramo (apud BORGES; PEREIRA; SANTOS) explica que

A maior participação das mulheres no mercado de trabalho não foi acompanhada por uma diminuição das desigualdades profissionais entre homens e mulheres. Estas ocupam alguns setores e profissões, uma segmentação que torna mais forte as desigualdades entre homens e mulheres no mercado de trabalho. (2005, p. 3)

Cruz (apud BORGES) nos diz, ainda, “todas as sociedades humanas têm algum tipo de divisão sexual do trabalho: decidem quais trabalhos os homens realizam e quais se situam dentro da órbita feminina” (2013, p. 2).

Contudo, os funcionários (as) passam grande parte do seu dia no trabalho, e no convívio diário nota-se por um lado que existem momentos em que eles convivem de maneira tranquila e harmoniosa, por outro, há momentos de conflitos como veremos mais a diante.

3. As relações de gênero: brincadeiras e agressões

Scott (1995), considera o gênero como um instrumento de análise, e indica-o como parte que compõe as relações sociais, ou seja, a origem exclusivamente social dos conceitos sobre os papéis apropriados aos homens e mulheres. Ainda, define “gênero” como duas partes inter-relacionadas, e afirma que, “o gênero é um elemento constitutivo de relações sociais baseadas nas diferenças percebidas entre os sexos, [...] e uma forma primária de dar significado às relações de poder”. (1995, p. 86)

Assim, as relações de gênero têm a ver com as formas como homens e mulheres se organizam em sociedade, mais especificamente, refere-se as relações sociais entre homens e mulheres que são efeito das construções sociais em que cada um tem seu papel social determinado a partir das diferenças sexuais.

Comentando também sobre essa colocação de Scott, Louro (1995) diz que,

Uma compreensão mais ampla de gênero exige que pensemos não somente que os sujeitos se fazem homem e mulher num processo continuado, dinâmico (portanto não dado e acabado no momento do nascimento, mas sim construído através de práticas sociais masculinizantes e feminizantes, em consonância com as diversas concepções de cada sociedade); como também nos leva a pensar que gênero é mais do que uma identidade aprendida, é uma categoria imersa nas instituições sociais (o que implica admitir que a justiça, a escola, a igreja, etc. são "generificadas", ou seja, expressam as relações sociais de gênero). Em todas essas afirmações está presente, sem dúvida, a idéia de formação, socialização ou educação dos sujeitos (1995, p. 103).

Com essa primeira introdução conceitual de gênero, faremos as descrições de como são construídas as relações no dia a dia de trabalho na fábrica, destacando a seguir algumas situações em que podemos descrever como “brincadeiras” e outras como agressões verbais observadas durante a pesquisa.

3.1 “Brincadeiras” cotidianas

No decorrer da pesquisa percebi que as “brincadeiras” são situações bastante comuns entre os funcionários e isso é tido por eles como relações naturais no ambiente de trabalho.

Na maioria das vezes esses funcionários abordavam uns aos outros apenas por apelidos e não por seus nomes, isso fica muito mais visível em ambientes em que há predominância da figura masculina, e costumavam a se apelidar entre eles de (Bixuga, Barack Obama, Boca de ferro, Baco, Gago, Careca, Banana, Piazza, Negão etc.).

As supostas brincadeiras entre os homens consistiam em chamar uns aos outros de “cornos”, “veados” até mesmo de “safados”; o uso de palavrões também é frequente em eles. A respeito dessa relação entre os homens João (refinador) comenta:

A relação entre os homens geralmente é na sacanagem e “parceragem”, assim é melhor o trabalho e o tempo passa mais rápido (João, conversaço, 2017)

Além de João, alguns outros funcionários afirmaram que não veem problemas nesses tipos de brincadeiras. Entre eles é possível notar que não há uma preocupação com a ofensa, pois para eles as piadas são algo que melhora o ambiente de trabalho.

Esse modo de agir e brincar entre eles nos revela uma visão “naturalizada” sobre suas ações, assim, Silva et al. (2014) explica que isso acontece porque nós, homens e mulheres, desde a infância somos estimulados a exercer papéis diferenciados, e as brincadeiras contribuíram para isso. Diz ainda, entre os meninos as brincadeiras são geralmente mais agressivas e com as meninas as brincadeiras tomam rumos mais tranquilos. E isso é aceito pela sociedade como algo natural, diretamente relacionado com o sexo biológico de cada um. Sendo assim, internalizado por eles, meninos e meninas, ao longo da vida.

Já as brincadeiras entre homens e mulheres se mostram de forma diferente. Ao entrar na produção pela primeira vez o que vejo é um ambiente de muita conversa, todos falam sobre muitos assuntos e ao mesmo tempo, provocando muito barulho. Familiarizados com a minha presença um funcionário me chama rindo bastante e me diz

Aqui essas mulheres são tudo fofoqueira, gosta de ficar fofocando da vida dos outros (Fabrício, conversaço, 2017).

Com frequência, quando as mulheres demonstram estresse no local de trabalho ou quando pediam ajuda para os trabalhos pesados, os homens costumavam dizer a frase “tu quer é um marido!” e tudo isso era tido por eles como brincadeiras. Ao ver esse tipo de comportamento e pensamento percebemos o quanto é naturalizado para eles, os homens, o fato de as mulheres estarem estressadas ou pedirem ajuda para um trabalho que requeresse mais de uma pessoa significava dizer que elas estariam precisando de um homem, um marido.

São nessas afirmações que podemos refletir como os olhares que sobre as mulheres continuam sendo de sujeitos frágeis, incapazes de realizar atividades sozinhas e que precisam da figura de um homem para que possam estar protegidas e amparadas. Woodward (2000) frisa que “os homens tendem a construir posições-de-sujeitos para as mulheres tomando a si próprios como ponto de referência” (p. 10). A respeito do ambiente onde as mulheres trabalhavam não havia muita abertura para brincadeiras. Mas, apesar disso, presenciei uma situação em que as mulheres estavam tentando fazer com que um de seus colegas ficasse constrangido, devido estarem trabalhando no depósito, local onde há presença maciça de mulheres, elas falavam de sua estatura, chamando-o de baixinho, gordinho, lento e fraco para o trabalho do depósito.

Nesse caso, elas falam e reagem em tom de brincadeira, mas ocultamente ocorre uma discriminação, apesar de ser comum visualizarmos discriminações contra as mulheres no ambiente de trabalho, essa discriminação também pode recair sobre os homens. Passamos a ver a materialização das relações de gênero marcada por uma relação de poder e sexismo.

Dessa forma, a relação de poder, ocultamente, construída pode ser explicada a partir do pensamento de Scott (1995) quando argumenta que o gênero assume também uma forma primaria de dar significado as relações de poder. A definição da autora faz empréstimos da teoria foucaultiana sobre poder, que contesta a ideia de poder como algo que alguém possui de maneira fixa e imutável, definindo então o poder como algo difuso nas relações, sendo assim, pode ele derivar-se de várias direções. Assim, para Foucault (1987 apud Louro, 1997)

[...] o poder deveria ser concebido mais como "uma estratégia"; ele não seria, portanto, um privilégio que alguém possui (e transmite) ou do qual alguém se "apropria". Mais preocupado com os efeitos do poder, Foucault diz que seria importante que se percebesse esses efeitos como estando vinculados "a disposições, a manobras, a táticas, a técnicas, a funcionamentos" (p. 38).

Portanto, retornando ao episódio em que as mulheres tentam desestabilizar seu colega constitui-se como uma relação de poder devido culturalmente ter sido produzido significados reservando esse espaço para mulheres, lembrando que no depósito faz-se o trabalho de revisão, limpeza, lacre e rotulação do produto, além delas se concentrarem em maior número em relação aos homens dentro desse espaço. Logo, quem entende, cuida e organiza desse espaço são elas, que por sua vez conduzem as relações de poder nesse ambiente. A intimidação é, pois, uma forma de demonstrarem quem manda nesse local é elas.

O sexismo, assim, se apresenta com o entendimento culturalmente essencialista de que esse espaço foi designado para atuação delas. Contudo, percebe-se que o posicionamento delas é inconsciente. Vale colocar que,

O sexismo é um essencialismo. Como o racismo, de etnia ou de classe, ele visa imputar diferenças sociais historicamente instituídas a uma natureza biológica funcionando como uma essência de onde se deduzem implacavelmente todos os atos da existência. E dentre todas as formas de essencialismo, ele é sem dúvida o mais difícil de se desenraizar (BOUDIEU, 1995, p. 145).

Embora tenhamos destacado anteriormente as mulheres não abrem muito espaço para as brincadeiras e isso me causou inquietação. Busquei subsídios para entender os motivos que levam essas mulheres a serem mais reservadas em relações a essas brincadeiras e em uma conversa com uma das auxiliares do depósito ela diz:

*No início quando comecei a trabalhar aqui foi bastante difícil ter respeito, porque essa situação é relativa de pessoa pra pessoa. As brincadeiras de mal gosto eu tolero pra não 'bater boca' com ninguém. Evito brincar porque aqui as pessoas não se polícia pra falar.
(Denise, conversa, 2017)*

Entendo a partir dessa fala que há certo desconforto da funcionária em relação as brincadeiras no seu ambiente de trabalho, contudo, ela relata que as tolera para não discutir com seus colegas. Assim, percebo que por mais que as mulheres tenham,

historicamente, conquistado um espaço maior no mercado de trabalho, elas ainda lidam com situações constrangedoras, tendo muitas vezes que aceitar algumas brincadeiras devido sua condição de mulher.

3.2 Práticas de violência simbólica na fábrica

Enquanto acompanhava o trabalho diário e observava as relações que teciam o cotidiano dos funcionários, presenciei e ouvi relatos sobre alguns casos que podem ser consideradas como agressões verbais, logo constituindo-se como violência simbólica que segundo Bourdieu (1995) impõe uma coerção.

A realidade vivida pelos funcionários da fábrica é de instabilidade, isso acontece devido o trabalho ser árduo por exigir muito esforço físico, pois a jornada de trabalho é muito extensa, devido as horas extras que ultrapassam muito o expediente, além do pagamento dos funcionários ser incerto porque recebem, na maioria das vezes, vales⁴ e não o salário completo.

Em consequência disso, segundo relato de uma funcionária, um grupo de mulheres que trabalham na produção, pararam suas atividades na fábrica e se reuniram na sala de Joel, dono da empresa, e elas exigiam satisfações sobre o pagamento de seus salários. Contudo, a reação dele foi bastante grosseira para com as funcionárias, ameaçou demiti-las e furioso falava que o que estava ocorrendo não podia ser considerado um protesto, mas uma “galinhagem” dentro da sua sala. Depois do ocorrido, algumas funcionárias ficaram bastante irritadas por causa as palavras que escutaram, mas voltaram para suas funções.

Outra situação ocorreu logo após o período de festas de natal e fim de ano, enquanto o trabalho ainda estava concentrado apenas no depósito. Alguns funcionários de outras áreas estavam no depósito auxiliando os demais, foi quando presenciei um breve desentendimento de um funcionário com uma das funcionárias, a situação foi que um terceiro mostrou para a mulher uma imagem no celular e ela imediatamente fez um comentário maldoso sobre a foto, e o funcionário olha ela e diz “vai cuidar da tua vida caralho”, ela olha brava, mas permanece calada.

⁴ Refere-se a uma pequena parcela do pagamento total dos dias trabalhados.

Desse modo, as duas situações acima citadas demonstram que as mulheres foram constrangidas, no primeiro caso pelo patrão, no segundo por um funcionário da fábrica. Soihet (2005) faz referência a Chartier (1995) para falar sobre essas violências simbólicas afirmando que,

Definir a submissão imposta às mulheres como uma violência simbólica ajuda a compreender como a relação de dominação – que é uma relação histórica, cultural e linguisticamente construída – é sempre afirmada como uma diferença de ordem natural, radical, irreduzível, universal (CHARTIER, 1995, p. 42 apud SOIHET, 2005, 602).

A transmissão e reprodução da cultura de gênero tem sido garantida historicamente pelas instituições sócias, responsáveis pela socialização dos indivíduos que, ao longo de suas vidas sentem a materialidade das normas⁵ em seus corpos e mentes. Este conjunto de normas cria um sistema de gênero que é um conjunto de elementos que inclui formas e padrões sociais, práticas cotidianas, símbolos, costumes, identidades, vestuário, adornos, cuidados com o corpo, crenças, linguagem, argumentos, senso comum, atitudes, ideias e comportamentos (PRÁ, 2004 apud RIBEIRO, 2010, p. 127).

O mundo do trabalho nas palavras de Daniel (2011, p. 324) “é organizado de acordo com uma série de princípios que ultrapassam os limites do capital e impactam a vida de trabalhadores e trabalhadoras. Dentre eles está o princípio de gênero”. As mulheres, nesse caso, foram silenciadas, conseqüentemente reafirmando uma cultura de gênero justificada pela “natureza” biológica dos corpos, que imprime ao homem uma natureza agressiva e na mulher a fragilidade.

Para além dessas situações, uma ocorreu quando não estava presente na fábrica, mas que me foi relatada por Gilda. Ela relata que, seu Miguel, pai de Joel, por residir no local da fábrica se acha no direito de intervir em alguns casos. E um deles estava relacionado a uma ex-funcionária. Ele, que costumava acompanhar a entrada dos funcionários, certo dia notou que uma funcionária não tinha entrado no horário, entretanto, a funcionária encontrava-se no banheiro e quando saiu perguntou quem a

⁵ “As normas interditam o sujeito e o constitui a partir da estilização das atitudes de homens e mulheres, mediante princípios de conduta, de valores, e de comportamento do sujeito no cotidiano, através de um extenso e minucioso código normativo que prevê, o comedimento e a moderação” (RIBEIRO, 2010, p. 123).

procurava, seu Miguel então a abordou com xingamentos, gritos e palavrões por achar que tal funcionária havia chegado depois do horário. Em decorrência disso a funcionária lesada entregou seu lugar no trabalho e ainda processou seu Miguel. O processo ainda está em andamento.

Outro caso de agressão envolvendo seu Miguel ocorreu enquanto eu estava inserida na fábrica, quando Miguel procura por uma chave de tubo dentro da sala de administração e não a encontra, por esse motivo ficou bastante irritado e ao sair da sala começou a aumentar seu tom de voz xingando, chamando palavrões para funcionários que estavam por perto acusando-os de pegar as ferramentas e não colocarem no lugar.

Seu Miguel, envolvido nessas duas ocasiões, toma pra si uma posição de destaque, simplesmente pelo fato de ser pai de Joel, mesmo não tendo voz para decidir nada a respeito da fábrica. E pelo que percebi nos dias de pesquisa, alguns funcionários (as) acabam relevando esse comportamento, uns por medo de perder seu emprego, outros por acharem que é o jeito dele, tem aqueles que o respeitam pelo fato de ele ser mais velho.

Com isso, percebe-se nessas situações que ele exerce poder sobre as relações com os funcionários (as) da fábrica. Para Louro (1997) trata-se de pensar o exercício do poder como algo que se constitui através de “manobras”, “técnicas” e “disposições”, estas que podem ser resistidas, contestadas, respondidas, absorvidas, aceitas ou transformadas. Nesse caso, o poder exercido por ele é firmado pelo fato dele ser homem, mais velho e pai de Joel.

Quanto a agressividade demonstrada por ele pode ser analisada a partir da percepção de Connell (1995) onde diz que há “uma narrativa convencional” sobre como as masculinidades são construídas. Nessa narrativa o autor afirma que cada cultura define uma conduta e os sentimentos apropriado para os homens e nisso são pressionados a agir se distanciando dos comportamentos tido como femininos. O autor ainda fala que a partir dessas narrativas cria-se um padrão hegemônico para definir o que seria a verdadeira masculinidade, estes discursos por sua vez sinalizam características para o homem como a virilidade, força, coragem e agressividade.

A partir do que destacamos, é perceptível que em todas essas situações constituem-se como agressões verbais, e quase todas elas envolvendo mulheres que,

foram constrangidas por alguns homens que estão inseridos nesse contexto e que atuam em diversas funções.

Após descrever como ocorre o processo de produção e quais as funções exercidas por homens e mulheres, torna-se relevante aprofundar um pouco mais sobre a formas como são construídas as relações entre patrão e funcionários e entre os funcionários entre si, analisando as tensões que o cercam.

II – RELAÇÕES DE PODER E PRÁTICAS DE RESISTÊNCIA

Nessa seção busco pontuar situações observadas em campo analisando as relações de poder existentes no contexto da fábrica, seja na relação patrão/funcionários ou nas relações dos funcionários entre si. Além disso, analiso também o processo de construção das práticas de resistências no dia a dia desse local.

Essa seção traz, ainda, um tópico referente a educação, com intuito de refletir sobre possíveis alternativas que possibilitem à desnaturalização das relações de poder, tendo como objetivo desconstruir e redefinir as relações entre os gêneros.

1. Relações de poder na fábrica

Para adensar as reflexões sobre as relações de gênero, o qual já viemos discutindo desde a primeira seção, é preciso ressaltar que essas relações são também atravessadas pelas relações de poder. No modelo da nossa sociedade ocidental perdurou e ainda perdura o que Scott (1995) chama de binarismo de gênero, ou seja, “o caráter historicamente construído da oposição (entre masculino e feminino) produz como um de seus efeitos este ar de uma oposição invariante e monótona entre homens/mulheres” (SCOTT, 1995, p. 83).

Corroborando com a concepção Scott (1995), Louro (1997) fala da lógica dicotômica que se instala entre os gêneros, e essa dicotomia “supõe que a relação masculino-feminino constitui uma oposição entre o polo dominante (dos homens) e outro dominado (das mulheres) – e essa seria a única e permanente forma de relação entre os dois gêneros” (p. 33). Afirmando, ainda, que aprendemos a pensar assim e nos pensar inseridos nessa lógica.

Entretanto, Scott (1995) ao mesmo tempo em que afirma a existência desse binarismo, expõe que é possível pensar na desconstrução desses binarismos de gênero a partir do conceito de Derrida. Louro (1997) explica

O processo desconstrutivo permite perturbar essa ideia de relação de via única e observar que o poder se exerce em várias direções. O exercício do poder pode, na verdade, fraturar e dividir internamente cada termo da oposição. Os sujeitos que constituem a dicotomia não são, de fato, apenas homens e mulheres, mas homens e mulheres de várias classes, raças, religiões, idades, etc. e suas solidariedades e antagonismos podem provocar os arranjos mais diversos, perturbando a noção simplista e reduzida de "homem dominante versus mulher dominada". Por outro lado, não custa reafirmar que os grupos dominados são, muitas vezes, capazes de fazer dos espaços e das instâncias de opressão, lugares de resistência e de exercício de poder. (p. 33)

Sabendo disso, pode-se dizer que nas relações entre os gêneros o poder parte de várias direções diferentes. Se voltarmos nossa atenção para as observações feitas na fábrica, nota-se, no entanto, que algumas atitudes entre os sujeitos desse contexto podem ser percebidas como uma relação de poder.

Podemos destacar por exemplo, a forma como agem os funcionários quando Joel, o patrão, está presente em determinados espaços da fábrica. Observamos que ele mantém sempre uma relação distante com seus funcionários, ou seja, não conversa, nem sequer os cumprimenta na sua chegada ou na saída e seu semblante é sempre sério.

Nos dias em que ele acompanha o trabalho diretamente, circulando entre os espaços em todas as áreas, percebi que havia uma mudança na maneira de agir dos funcionários, o que manifestava em certo desconforto causado pela sua presença; além disso evitavam as brincadeiras, e aceleravam o trabalho.

Nesse caso, o poder exercido por Joel é aceito por seus funcionários e justificado simplesmente por ele ser o dono da fábrica. Ele é quem detém os meios de produção e tem o poder de decidir sobre tudo o que acontece na fábrica, o que fazer, como fazer e até mesmo quem fica e quem sai. No entanto, Brício (2010) afirma que “quem está em vantagem nas relações de poder representa, de diferentes formas determinado grupo social ou indivíduo construindo assim conhecimentos sobre os mesmos e situando-os em determinadas posições sociais e culturais” (p. 112).

Neste caso, a relação de poder se dá entre os homens, havendo uma hierarquia entre estes, marcada não pelo gênero, mas pela classe.

Assim, conforme ressaltamos anteriormente, o poder não está centralizado. As relações de poder na fábrica não se restringem apenas à figura do patrão, mas no convívio entre funcionários e funcionárias. Ao estar entre eles, a atitude de uma funcionária me chamou atenção. Deusa, auxiliar de depósito, além de funcionária antiga na fábrica, é uma das pessoas de mais idade. Por ter essas características, suas atitudes e sua postura emanavam dessas prerrogativas e, de forma espontânea, acabava criando um lugar de destaque para si própria, exigindo de suas colegas um trabalho impecável, chegando algumas vezes até a desfazer do trabalho feito por alguma outra colega, com a finalidade de deixar o produto final “perfeito”, dando a entender de maneira implícita que seu trabalho era melhor que o das outras. Porém, ela em nada alterava o trabalho de Mateus, o único homem que trabalhava no depósito.

Acerca dessas atitudes de Deusa, em conversa com duas funcionárias elas relatam:

Égua da mulher enjoada, implica com todo mundo, só ela tá certa, ela num é porra nenhuma aqui é funcionaria igual nós, isso é falta de sexo eu acho (Denise, Conversação, 2018);

Ela quer comandar o depósito, pra ela se ela pudesse ficar sozinha no deposito era melhor (Gilda, Conversação, 2018).

Além dela, outra funcionária também assumia uma postura diferenciada. Luciana, esposa do gerente e funcionária, ficava a maior parte do tempo observando o andamento das áreas, quase que como quem supervisiona, circulando no espaço da produção, depósito e administração, ajudando no trabalho somente quando havia muito a se fazer. Notei que os demais a tratavam como uma “chefe”, quando queriam algo ou saber como proceder perguntavam sempre a ela. Vale ressaltar também que alguns dos funcionários foram contratados por indicação da mesma.

Refletir sobre a postura de tais funcionárias implica dizer que elas, a partir de suas ações cotidianas buscam dar maior ênfase aos seus postos e quando compreendemos o poder em suas variáveis e múltiplas formas, é preciso ainda sinalizar que o poder não apenas nega e controla, mas produz.

Assim, “homens e mulheres não detém o poder, não são seus donos, mas exercitam nas diferentes relações que experenciam, compondo forças e rearranjos de

gênero, que não são fixos, muito menos naturais, pois são produzidos” (BRÍCIO, 2010, p. 112). A autora ainda corrobora com a perspectiva de Foucault e acrescenta que o poder é concebido como uma força, de domínio e de controle, mas não somente isso, ele também produz efeitos positivos porque constrói comportamentos, posturas, produzindo saberes e verdades por meio de diferentes estratégias.

Diante disso, percebemos que nesse exercício do poder que produz, as mulheres não estão predestinadas a permanecerem oprimidas pelo homem, pois em suas variadas relações, elas podem também exercer práticas de poder nas relações cotidianas, que variam dependendo dos marcadores acionados: tempo de serviço, geração, cargo que ocupa e muitos outros.

Dentre essas relações percebo que entre os funcionários (as), cria-se uma espécie de rótulos para definir as mulheres que atuam na fábrica. Por exemplo, na área do batalho, onde atuam somente os homens, em suas conversas eles sempre nomeavam as mulheres como “molecas” (ex.: molecas da produção, molecas do depósito). Em outro momento, em diálogo com um funcionário do refino me referi as brincadeiras, buscando saber se elas eram as mesmas que eles (os homens) faziam entre si e sua resposta foi a seguinte:

A relação é a mesma, a gente só muda quando vem mulher de outro nível, tipo a mulher do patrão, aí a gente não fala palavrão perto dela, quando ela sai aí o bicho pega de novo (João, Conversação, 2017).

Em outra conversa, com uma funcionária da produção, aproveitei a oportunidade para me referir ao primeiro corte feito no palmito depois do refino, que na maioria das vezes é feito somente por homens. Questionei por que isso acontecia e ela falou:

Porque eles são homens e dão conta de carregar o palmito, e lá no corte o que conta é a agilidade, e eles cortam rápido. (Ana, Conversação, 2018).

Nas duas primeiras colocações as relações entre eles demonstram claramente e de modo naturalizado que as mulheres das classes populares, como eles próprios, são desrespeitadas no ambiente de trabalho, já que apenas mulheres da elite são respeitadas. Por outro lado, uma funcionária justifica afirma que o corte é feito por homens pela sua superioridade física, e agilidade, significados que representam o homem na sociedade, permitindo outro lugar social de destaque.

Apesar de algumas mulheres saberem fazer esse primeiro corte, percebi que a visão dela está sendo naturalizada por um processo de identificação hegemônico, pois Louro (1997) nos fala que o gênero também cria identidades para os sujeitos a partir dos lugares em que estes estão inseridos.

Ao afirmar que o gênero institui a identidade do sujeito (assim como a etnia, a classe, ou a nacionalidade, por exemplo) pretende-se referir, portanto, a algo que transcende o mero desempenho de papéis, a ideia é perceber o gênero *fazendo parte* do sujeito, constituindo-o. [...] Nessa perspectiva admite-se que as diferentes instituições e práticas sociais são constituídas pelos gêneros e são, também, constituintes dos gêneros” (LOURO, 1997, p. 25).

Dessa forma, através das observações e das conversas feitas no interior dessa fábrica, percebi nas relações entre os funcionários (as), que as visões carregadas dos preconceitos de gênero estavam naturalizadas, ou seja, os discursos deles (as) são sempre “nossa relação é boa” e “acho normal o que acontece”, assim como as suas atitudes também afirmam isso.

Portanto, acredito que as divisões das funções reforçam a cultura no qual eles (as) estão imersos, pois posicionam os homens nos ambientes de trabalho que afirmam ideia de que os homens naturalmente são fortes e viris, e colocam as mulheres em tarefas que também afirmam a lógica de que mulheres são naturalmente delicadas e dóceis.

De onde vem essa cultura que hierarquiza mulheres e homens? Segundo Foucault (1989) se origina na Grécia clássica, século V d.C, quando filósofos como Plutarco e Nicômaco sistematizaram a *Econômica* em tratados que detalhavam as funções masculinas e femininas. Nesses tratados o homem, cidadão, detinha o poder na esfera pública e privada, sobre as mulheres e seus escravos; às mulheres cabia a obediência aos homens, pai, irmão e marido, em razão de sua fragilidade e natural função de maternidade.

Essa lógica patriarcal se reproduziu com o decisivo apoio do cristianismo e demais instituições como a família e a escola. Hoje, apesar dos avanços do feminismo, a lógica patriarcal ainda circula nos meios sociais, definindo ideias e condutas, com prejuízo para as mulheres.

2. Práticas de resistência à opressão de gênero

Conforme ressaltai no início desta seção, ao falarmos sobre as relações de poder que são construídas nos campos sociais, devemos ter o entendimento que tais relações podem ser também resistidas, contestadas, respondidas, aceitas e transformadas. Foucault (1988 apud LOURO, 1997, p. 40) argumenta que “lá onde há poder, há resistência e, no entanto (ou melhor, por isso mesmo) esta nunca se encontra em posição a exterioridade em relação ao poder”. Louro complementa essa concepção afirmando que a resistência é inseparável ao exercício do poder. A resistência é a manifestação de contestação, de não aceitação de práticas que subjagam, controlam, vigiam, bem como da violência física ou simbólica.

Dessa forma, contextualizo as formas de resistências que se apresentam no interior da fábrica de palmito, considerando que a resistência é produzida no cotidiano. A resistência, nesse contexto é a maneira de reagir aos padrões compulsórios dominantes exercidos pela cultura hegemônica, que regulam, segregam e classificam grupos e classes, resignando e impondo os lugares que devem ser ocupados nos campos sociais.

Materializando essas formas de resistências, abordo nesta sessão algumas ocasiões onde foram possíveis perceber como funcionários e funcionárias resistem aquilo que lhes é imposto. Retomo, ao exemplo de agressão verbal, relatado na primeira seção desde trabalho, onde uma funcionária, após ser insultada e constrangida por seu Miguel, pai do dono da fábrica, decidiu abrir um processo contra ele, por danos morais. A atitude dessa funcionária caracteriza-se como uma reação, uma prática de resistência à violência simbólica, pois como foi relatado por outros funcionários, esse comportamento agressivo de seu Miguel é tido como “normal” entre eles.

Na verdade, a omissão dos funcionários e funcionárias insultados, releva como eles se submetem a violência e ao poder que seu Miguel exerce, devido possuir um grau de parentesco com Joel. Por outro lado, a funcionária resiste, não permitindo o desrespeito, independente de quem seja o autor da agressão.

No depósito, também foi possível observar um funcionário resistindo as imposições feitas por seus superiores. Quando há muito palmito na produção a ser manipulado, o gerente da fábrica ordena aos funcionários do depósito que eles

interrompam suas atividades neste local, para dar auxílio aos funcionários (as) que estão na produção. Dos cinco funcionários que trabalham no depósito, quatro são mulheres e há apenas um homem, chamado Mateus. Este é o único funcionário que se recusa a trocar sua função, independentemente de quem manda. Ao ser questionado sobre o porquê do seu comportamento, ele responde

“Se eu for pra lá é desvio de função. Eu não trabalho sobre pressão, por isso estudei. Trabalho conforme me pagam”. (Mateus, conversaçoão, 2018)

O comportamento de Mateus é explicado devido a alguns fatores que contribuem para que ele resista em meio a essa relação de poder. O fato dele ser homem e escolarizado, causa nos demais, até entre os donos da fábrica, maior cautela na hora de se reportar ao Mateus, pois ele mostra ser bem consciente dos seus direitos e deveres enquanto trabalhador, fazendo com que nenhum de seus superiores lhe chame atenção de forma indevida.

Já no final da minha pesquisa, decidi observar melhor como as relações dentro do setor administrativo estavam sendo produzidas, e neste dia, pude presenciar uma discussão entre o dono da fábrica e seu cunhado, que exerce um cargo de confiança na fábrica. Joel, designava a Marcos que buscasse o pagamento referente a carga que estava prestes a sair da fábrica; no entanto Marcos, aborrecido, recusou-se a obedecer tal ordem, e uma longa discussão começou. Mas, de nada adiantou, pois Marcos continuou se recusando, e de maneira agressiva, deu as costas e saiu da sala, batendo a porta. O comportamento de Marcos, só é permitido nesse contexto, devido ao grau de parentesco com Joel. Sendo assim, ele resiste as imposições feitas, pelo fato de saber que não corre o risco de ser demitido.

Assim, após tudo o que foi apresentado na primeira e no início dessa segunda seção, proponho a finalização desta discutindo e refletindo sobre possibilidades no campo educacional que possa contribuir para o processo transição de uma sociedade marcada pelo patriarcado para uma sociedade com mais igualdade de direitos e o acesso de homens e mulheres aos bens e espaços comuns.

3. Currículo com política cultural: estratégias pedagógicas

Em relação a tudo o que foi apresentado acima a respeito das relações de gênero no interior da fábrica de palmito, é perceptível que na sua organização vem

criando espaços bem demarcados para homens e mulheres, reafirmando as hierarquias e desigualdade por meio das funções exercidas por esses sujeitos e práticas de opressão, violência e poder. Diante disso, fica evidente que essas situações já estão instaladas nesse contexto, assim como também pode ser a realidade outros locais de trabalho.

Portanto, vejo a necessidade de discutir sobre possíveis formas para que haja uma relação mais igualitária, democrática e respeitosa entre homens e mulheres que trabalham tanto na Fábrica de Palmito como em outros espaços de trabalho, com vista a redução das desigualdades e hierarquias que se instalaram, ansiando pela desconstrução da cultura de gênero em nossa sociedade.

Com isso, pensar uma educação para as gerações futuras e uma reeducação para aqueles que já saíram na escola básica implicaria pensar tanto na pedagogia formal (escolar) quanto na não formal (não escolar). Para contextos onde as situações já estão postas, poderíamos indicar um currículo para ambientes não escolares. Ou seja, programações cujos objetivos se propunham a discutir sobre a temática de gênero.

Tais programações podem ser minuciosamente planejadas pelo corpo administrativo dos espaços de trabalho para serem desenvolvidos por semestres ou em datas consideradas importantes. Dentre as ações que podem ser feitas destacamos os cursos de capacitação, palestras, rodas de conversas e orientações que tragam à tona essa temática. Dessa forma, os sujeitos que fazem parte do mercado podem fazer uma reflexão sobre suas atitudes e orientar outras gerações que ainda não estão no mercado de trabalho.

Acredito ser importante elencar também uma proposta que se encaixe por meios da educação formal (escolar) através do currículo, objetivando atingir os sujeitos das futuras gerações que ainda estão em processo de formação crianças, jovens e adultos.

É importante destacar que, nas palavras de Louro (1997) a escola desde seu começo exercia uma ação distintiva, pois separava os sujeitos e os distinguia dos o que não tinha acesso a ela. Além disso,

Ela dividiu também, internamente, os que lá estavam, através de múltiplos mecanismos de classificação, ordenamento, hierarquização. A escola que nos foi legada pela sociedade ocidental moderna começou por separar adultos de crianças, católicos de protestantes. Ela também se fez diferente para os ricos e para os pobres e ela imediatamente separou os meninos das meninas. (LOURO, 1997, p 57).

A autora também fala que gradativamente a escola foi se modificando, e logo precisou ser ajustada para acolher também aqueles (as) que não tinham acesso a ela. Com isso, se fez necessário atribuir a escola a organização, currículos, prédios, docentes, regulamentos e avaliações, esta última que de algum modo também iria contribuir para destacar as diferenças entre os sujeitos.

Além disso, o histórico da escola também nos revela que, ela foi pensada para suprir as necessidades do mercado de trabalho, e as teorias tradicionais de currículo evidenciam como essa perspectiva torna o currículo fragmentado, pois o torna restrito não tendo a visão do todo, ou seja, para além da escola.

Desse modo, pretendo dar ênfase ao currículo escolar, pensando a sua construção com base em uma política cultural, que busque ao máximo lidar com essa pluralidade de culturas existentes, reconhecendo os diversos sujeitos que estão inseridos na escola, oferecendo espaços para suas manifestações culturais considerando as diferenças. Mas, antes de falar sobre essa proposta é preciso elencar algumas concepções acerca do currículo.

Silva (2010, p. 12) cita o livro *The curriculum* (1918) de Bobbitt, neste o currículo é tido como “um processo de racionalização dos resultados educacionais, cuidadosa e rigorosamente especificados e medidos. [...] O modelo institucional dessa concepção de currículo é a fábrica”. Nesse modelo os estudantes devem ser processados como um produto fabril. Para Bobbitt currículo é “a especificação precisa dos objetivos, procedimentos e métodos para obtenção de resultados que possam ser precisamente mensurados”. Este modelo estava nitidamente voltado para a economia, para Bobbitt toma como referência a “eficiência” e diz que o sistema educacional deve ser tão eficiente quanto uma empresa.

Silva (2010) após falar da perspectiva de Bobbitt se contrapõe dizendo que é necessário enxergamos o currículo para além dessas concepções tradicionais o qual

fomos inseridos. E afirma que “o currículo oficial valoriza a separação entre sujeito e conhecimento, o domínio e o controle, a racionalidade e a lógica, a ciência e a técnica, o intelectual e a competição” (p. 94)

Ao ensinar apenas a ser trabalhadores eficientes e prepará-los para posto de comando, o currículo “forma” tecnicamente homens e mulheres, mas não educa com princípios éticos que afirmam a diferença e as múltiplas identidades.

Sabemos que romper com a escola estrutura que veio se consolidando desde o início da sua existência é um trabalho árduo, mas possível. Considero, assim, importante trabalharmos para construção de um currículo como política cultural, objetivando de desconstruir essa perspectiva tradicional nas salas de aula da escola pública, pensando num currículo que considere os diferentes grupos sociais da sociedade e suas culturas, pois,

A escola é, sem dúvida, uma instituição cultural. Portanto, as relações entre escola e cultura não podem ser concebidas como entre dois polos independentes, mas sim como universos entrelaçados, como uma teia tecida no cotidiano e com fios e nós profundamente articulados (MOREIRA; CANDAU, 2003, p. 160).

Os autores afirmam que estamos distantes do que Connell (1993) chama de justiça curricular, uma justiça baseada em princípios como os interesses dos menos favorecidos, participação e escolarização comum, e a produção histórica da igualdade. Com isso, sugerem que

A concepção de justiça curricular se amplie e se compreenda como a proporção em que práticas pedagógicas incitam e questionam as relações de poder que, no âmbito da sociedade, contribuem para criar e preservar as diferenças e desigualdades (MOREIRA; CANDAU, 2003, p. 157).

A consequência prevista pelos autores caso essas mudanças de paradigmas não sejam feitas no currículo escolar, é a degradação da educação ofertada aos sujeitos da sociedade, e (de) formação de crianças e jovens, que se tornarão mulheres e homens sexistas, sem respeito entre si.

Antes de passar para o próximo tópico, julgo necessário explanar um pouco acerca da construção do conceito de cultura, pois discorro neste texto falando sobre culturas no sentido plural.

O conceito de cultura passou por inúmeras modificações, como já citamos na seção anterior, a cultura é um conjunto de significados que produz e reproduz fabricando os sujeitos, a cultura é também atravessada por marcadores como etnia, sexualidade, gênero, espaço, religião, nação e geração. A respeito desse sentido plural Williams (1992) afirma,

[...] Herder foi o primeiro a empregar o significativo plural, “culturas”, para intencionalmente diferenciá-lo de qualquer sentido singular ou, como diríamos hoje, unilinear de “civilização”. Esse termo pluralista amplo foi, pois, de especial importância para a evolução da antropologia comparada no século XIX, onde continuou designando um modo de vida global e característicos (WILLIAMS, 1992, pp. 10-11).

Assim, vemos que a cultura que está sendo repassada nas escolas é uma cultura burguesa, reproduzindo o padrão hegemônico do homem branco, heterossexual, cristão. Afirmar que existem não existe uma cultura única, mas culturas, é considerar que existe uma variedade de culturas presentes em uma mesma sociedade, contrapondo-se a ideia de uma cultura universal e verdadeira.

Por meio de processos educativos, é possível uma formação anti-sexista na escola, de modo que a geração futura possa viver a partir de outros princípios éticos na relação com outro.

Quando falei mais acima que é necessário pensar no currículo como política cultural, é porque vejo a necessidade de ações capazes de abrir espaços para novas posturas educacionais, ou seja, buscar formas para que haja diálogo entre as diferentes culturas, promovendo o respeito a alteridade de cada sujeito.

Moreira e Candau (2003) ressaltam que na escola, é possível promover um currículo como política cultural, que também podemos chamar de currículo multicultural, um currículo que requer que docentes sejam orientados multiculturalmente, que se proponham ainda, a novos desafios incitados pela diversidade cultural e que aparecem na sala de aula, superando o “daltonismo cultural”, termo que refere-se aqueles (as) que não conseguem enxergar as diferenças, e comumente são responsáveis pela desconsideração do “arco-íris cultural” com o qual devem trabalhar.

É essencial a meu ver, manter o currículo de cada instituição atualizado, incluindo nestes, ações como aulas, palestras, eventos mais amplos no dia a dia e

também em datas importantes, que discutam sobre as relações de gênero na escola, as identidades masculinas e femininas, o patriarcalismo, o feminismo, a história das mulheres, a heterossexualidade, e outras diferenças, desconstruindo a ótica cultural hegemônica. Essas ações devem ainda, gerar a conscientização cultural dos alunos (as) para reconhecerem as formas como se apresentam as desigualdades sociais, as formas de opressão e as relações de poder com a capacidade de reagir e questionar nessas situações. Assim, Louro (1997) comenta que:

[...] as práticas rotineiras e comuns, os gestos e as palavras banalizados que precisam se tornar alvos de atenção renovada, de questionamentos e, em especial, de desconfiança. A tarefa urgente talvez seja exatamente essa: desconfiar do que é tomado como “natural” (p. 63).

Portanto, promovendo ações antissexistas e antidiscriminatórias por meio do currículo, os estudantes terão melhores condições de enfrentar as diversas formas de violência simbólica como “brincadeiras”, apelidos e assédio sexual e outras práticas constrangedoras, nos campos sociais em que estarão inseridos, a fim de desnaturalizar aquilo que com o tempo se tornou natural.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho é resultado de uma pesquisa etnográfica realizada em uma fábrica de palmito, no município de Abaetetuba. Na qual tomei como objetivo expor como as relações de gêneros se materializam no interior da fábrica e como homens e mulheres se organizam dentro desse espaço. E considero que tais objetivos foram contemplados de forma positiva nessa jornada de investigação.

Na primeira seção destaca, o contexto no qual a empresa está inserida, aspectos organizacionais como administração e os arranjos das funções. Também discorri sobre as construções das relações de gênero, pontuando as brincadeiras e agressões que se constitui a partir dessas relações. Na segunda seção, falo sobre as relações de poder e as práticas de resistências que fazem parte dessa realidade, e finalizo a seção trazendo uma proposta no campo educacional para que estas

relações possam ser pensadas numa perspectiva mais justa e igual para homens e mulheres.

A proposta fornece subsídios para que se possa repensar o ambiente escolar a partir do currículo, almejando contribuir com a educação homens e mulheres. Destacamos como importante criar o currículo com uma política cultural, assentado na ideia de trabalhar com diferentes grupos culturais, para que na interação com eles, professores (as) possam refletir e incentivar seus alunos (as) construir seu conhecimento reconhecendo a diferença e construindo a concepção da igualdade.

Essa proposta foi pensada como uma possível alternativa para a educação de homens e mulheres devido aos resultados dessa pesquisa, pois notou-se que dentro desse espaço que há espaços bem demarcados para a atuação dos funcionários (as), sendo que os homens ficam a cargo dos trabalhos mais “pesados” afirmando sua postura de força e virilidade, já as mulheres estão entre as funções que requer mais atenção e cautela afirmando jeito delicado, enfatizando o caráter das funções baseadas nos sexos. , apresentam também que as relações construídas por eles (as) no ambiente de trabalho nos revelam há presença discriminações de gênero no qual oportunizam as relações de poder e opressão, e além disso criam espaços de resistência.

Dessa forma, penso que na construção de uma sociedade mais igualitária em relação aos gêneros, classes, etnias, gerações, etc., o currículo deve considerar as experiências cotidianas dos sujeitos e a partir disso afirmar que homens e mulheres são capazes de contribuir igualmente para a construção de uma “nova” sociedade, livre de todas as formas preconceitos.

Portando, a experiência foi bastante válida pois me permitiu enxergar as relações e práticas sociais desiguais como frutos de discursos socialmente construídos. E como futura educadora, a pesquisa me mostrou que a mudança é um processo lento e árduo que requer também a desconstrução de nós mesmos.

Finalizo este trabalho acreditando que a partir deste, novas possibilidades de pesquisa surgirão, e com nelas inculco a responsabilidade para que esses novos saberes sejam compartilhados.

REFERÊNCIAS

- BORGES, Kátia Franciele Correa. **Relações de Gênero, Poder, Disciplina e trabalho: Uma Análise das Fábricas de Biribiry (Diamantina/Mg) e São Roberto (Gouveia/MG) – 1920/1930.** XXVII Simpósio Nacional de História – ANPUH Brasil. Conhecimento histórico e diálogo social. Natal – RN 2013.
- BORGES, Waleska; PEREIRA, Rosângela Saldanha; SANTOS, Danielle Almeida dos. **A mulher no mercado de trabalho.** São Luís – MA, 23 a 26 de agosto 2005.
- BOURDIEU, Pierre. A Dominação Masculina. **Educação e Realidade.** V. 20, nº2, julho-dezembro. (1995) p. 133-184
- BRÍCIO, Vilma Nonato de. Gênero e sexualidade: composições discursivas. In. RIBEIRO, Joyce Otânia Seixas; GONÇALVES, Jadson Fernando Gárcia; CORDEIRO, Sebastião Siqueira. **Pesquisa em Educação: territórios múltiplos, saberes provisórios.** Belém: Editora Açaí, 2010.
- CLIFFORD, James. **A experiência etnográfica: antropologia e literatura no século XX.** Rio de Janeiro: Editora UFRJ, 1998.
- CONNELL, Robert W. Políticas da masculinidade. **Educação e Realidade.** V. 20, n 2, julho-dezembro. (1995).
- DANIEL, Camila. O trabalho e a questão de gênero: a participação de mulheres na dinâmica do trabalho. **O Social em Questão.** Ano XIV, n. 25/26-2011.
- LOURO, Guacira Lopes. **Gênero, sexualidade e educação: uma perspectiva pós-estruturalista.** Petrópolis: Vozes, 1997.
- LOURO, Guacira Lopes. **O corpo educado: pedagogias da sexualidade.** Trad. Tomaz Tadeu da Silva. 2ª Edição. Autêntica: Belo Horizonte, 2000.
- MOREIRA, Antônio Flavio Barbosa; CANDAU, Vera Maria. Educação escolar e cultura (s): construindo caminhos. **Revista Brasileira de Educação.** Maio/Jun/Jul/Ago. Nº 23. 2003.
- RIBEIRO, Joyce O. S. Escola, Cultura e Normatividade de Gênero. In. RIBEIRO, Joyce Otânia Seixas; GONÇALVES, Jadson Fernando Gárcia; CORDEIRO, Sebastião Siqueira. **Pesquisa em Educação: territórios múltiplos, saberes provisórios.** Belém: Editora Açaí, 2010.
- SCHUTZ, Rosalvo. Potencialidades pedagógicas dos movimentos sociais populares. **Civitas,** Porto Alegre, v.4, nº 1, jan.-jun. 2004.
- SCOTT, Joan. **Gênero: uma categoria útil de análise histórica.** **Educação e Realidade.** V. 20, nº2, julho-dezembro. (1995) p. 71-100.
- SILVA, Tomas Tadeu da. **Documentos de identidade: uma introdução às teorias do currículo.** 3ª ed. 1 reimp. Belo Horizonte: Autêntica, 2010.
- SOIHET, Rachel. **Zombaria como arma antifeminista: instrumento conservador entre libertários.** Estudos Feministas, Florianópolis, 13(3): 320, setembro-dezembro/2005
- WILLIAMS, Raymond. **Cultura.** Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1992.

WOODWARD, Kathryn. Identidade e Diferença: uma introdução teórica e conceitual. In. SILVA, Tomaz Tadeu. (org.). **Identidade e diferença**: a perspectiva dos estudos culturais. Petrópolis: Vozes, 2000.