

## TRABALHO E GÊNERO NAS INDÚSTRIAS AUTOMOTIVAS DO SUL FLUMINENSE

*Ana Paula Vasconcelos Gonçalves<sup>1</sup>*

*Letícia F. Paes<sup>2</sup>*

*Vitor Rodrigues Ferreira<sup>3</sup>*

### Resumo

Até os anos 90 do último século, o estado do Rio de Janeiro não havia desenvolvido uma tradição automotiva. Somente a partir de 1996, quando a Volkswagen instalou uma nova fábrica no município de Resende, o estado passou a implementar medidas para atrair para a região outras indústrias, em especial montadoras de veículos. Ao longo dos anos seguintes, os municípios localizados no sul fluminense – Resende, Itatiaia e Porto Real – se converteram em um novo polo automotivo, ocupado por uma diversidade de empresas que dinamizaram a economia local e geraram um grande volume de empregos. Diante do que foi exposto, este trabalho tem como objetivo buscar compreender as relações de gênero nas fábricas automotivas do Sul fluminense, através da análise exploratória dos dados da Relação Anual das Informações Sociais- RAIS. Os dados usados foram de 2007 e 2017, visando comparar os dois períodos e verificar se ocorreram alterações ao longo de uma década.

**Palavras-chave:** Indústria automobilística; Trabalho; Gênero.

### 1 Introdução

A industrialização brasileira tem a concentração espacial como uma de suas principais características. No caso da indústria automobilística, as primeiras fábricas foram instaladas em São Paulo na década de 1920. Posteriormente outras indústrias também foram implantadas na cidade e no seu entorno, formando o conhecido ABC paulista. A partir da década de 50, foram implantadas políticas públicas direcionadas para fomentar a industrialização do setor automobilístico: o mercado doméstico foi fechado, criando medidas de proteção contra os veículos importados, e um processo de fomento às fábricas locais foi instaurado a fim de alcançar um complexo industrial integrado, visando a nacionalização da produção dos automóveis. Outras medidas também foram tomadas, como subsídios e a proteção às empresas estrangeiras do setor que se instalassem no país, oferta de infraestrutura, de mão-de-obra barata e de um mercado interno em expansão, baseado principalmente no intenso investimento estatal no transporte rodoviário. Desta forma, foram atraídas, no contexto do plano de metas do governo Juscelino Kubitschek, outras empresas multinacionais. Algumas delas se associaram

---

<sup>1</sup> Doutoranda IESP/UERJ. Contato: anapaulavasconcelos@gmail.com.

<sup>2</sup> Mestranda PPGS/UFF. Contato: leticiapaes@id.uff.br.

<sup>3</sup> Mestrando PPGSA/UFRJ.

inicialmente ao capital nacional, como foi o caso da Volkswagen com o grupo Monteiro Aranha (BOTELHO, 2002).

Até 1990 a indústria automobilística ainda usufruía dos benefícios provenientes das antigas políticas desenvolvimentistas implementadas nas décadas de 1950 e 1960. Entretanto, durante a década de 90, a economia brasileira passou por um processo de abertura e de reestruturação, o qual afetou este setor de forma direta. Após a estabilidade macroeconômica advinda do Plano Real, foi criado o Regime Automotivo Brasileiro<sup>4</sup> com o intuito de revitalizar a indústria automobilística, que estava enfrentando sérias dificuldades, e de atrair novas fábricas de veículos e autopeças. Dentre as medidas implementadas estavam a redução da alíquota de importação de máquinas, matérias-primas e equipamentos, a redução do índice de nacionalização dos veículos, o aumento dos incentivos à exportação e tarifas de importação preferenciais sobre automóveis importados por empresas instaladas no país.

Segundo Posthuma (2000), essas políticas que incentivaram a aquisição de equipamentos e matéria-prima do exterior viabilizaram a modernização das fábricas existentes, e as outras medidas corroboraram também para que a indústria automobilística brasileira pudesse se especializar na produção de modelos de tamanhos médios adequados para o mercado.

É importante destacar que a revitalização da indústria automobilística no Brasil traz consigo uma nova distribuição geográfica das fábricas do setor. Esse processo se deu em um contexto de reestruturação espacial da indústria nacional, no qual empresas deslocaram os investimentos antes muito focados em polos industriais tradicionais, como é o caso do ABC Paulista, no setor automobilístico, para regiões mais afastadas dos grandes centros (Ramalho, 2005). Esta nova lógica espacial ocorre devido aos incentivos fiscais que os municípios e estados concedem as empresas para se instalar em seus territórios, a existência de mão de obra qualificada, excedente e mais barata fora dos grandes centros urbanos e a presença de um sindicato mais fraco do que nas grandes metrópoles facilita acordos coletivos mais vantajosos para as indústrias.

O estado do Rio de Janeiro se beneficiou com esta nova configuração geográfica das indústrias, pois várias montadoras começaram a se instalar em seus municípios, sobretudo na região do Sul Fluminense. É nesse período que a implantação da Volkswagen em Resende, bem como a da francesa PSA-Peugeot Citroën no município vizinho (Porto Real) em 2001, marca o

---

<sup>4</sup> O Regime Automotivo Brasileiro foi aprovado em junho 1995 com o propósito de modernizar o parque industrial, acelerar o investimento e ampliar a competitividade externa do segmento automobilístico.

que pode ser considerado o princípio polo automotivo do Sul Fluminense, que figura atualmente entre os grandes centros industriais do país.

Com localização privilegiada, entre os eixos RJ-SP, o Vale do Paraíba Fluminense, abrange nove municípios: Barra Mansa, Itatiaia, Pinheiral, Piraí, Porto Real, Quatis, Resende, Rio Claro e Volta Redonda. A região, que na década de 1930 vivia a decadência do ciclo do café, até passar por uma reestruturação e modernização de sua infraestrutura entre 1940 e 1970 com a inauguração da Rodovia Presidente Dutra, construção da Academia Militar das Agulhas Negras, da Companhia Siderúrgica Nacional e entrada em operação da Usina Hidrelétrica do Funil, entra em um processo de industrialização progressiva, chegando ao estabelecimento do *Pólo-Urbo-Industrial de Porto Real* nos anos 90 e o pólo metal-mecânico nos anos 2000 (LIMA, 2005).

Em 2013, os municípios de Porto Real, Itatiaia, Resende e Quatis assinaram o protocolo de criação do Consórcio Intermunicipal de Criação de Emprego e Renda<sup>5</sup>, visando uma maior colaboração entre si. O consórcio ficou conhecido como PRIQ, e delimita os municípios sul fluminenses que abrigam o polo automotivo. Além de Volkswagen e Peugeot-Citröen, atualmente, o polo é composto por outras três grandes montadoras de veículos: a coreana Hyundai Heavy- Industries (Itatiaia/2013), a japonesa Nissan Motor Co. Ltda. (Resende/2014) e a britânica Jaguar Land Rover (Itatiaia/2016). Diante dessa mudança na configuração industrial da região, o Sul Fluminense vem se tornando objeto frequente de estudos sobre os impactos e arranjos que o setor automotivo constitui nas relações entre trabalhadores, empresas, sindicatos, comunidade e setor público<sup>6</sup>.

Diante da importância das indústrias automotivas na geração de emprego e renda para a região, este trabalho tem como objetivo buscar compreender as relações de gênero nas fábricas automotivas do Sul fluminense. A perspectiva de gênero adotada neste trabalho se dá devido à literatura mencionar a existência desigualdade no que tange entre os sexos nas contratações na indústria brasileira, assim como no setor automotivo. A contribuição esperada é de um panorama inicial do perfil das trabalhadoras no setor automotivo do Sul Fluminense, com possíveis caminhos de pesquisas futuras sobre gênero e trabalho.

---

<sup>5</sup> Resende. Municípios assinam protocolo de Consórcio Intermunicipal de Emprego e Renda. 2013 Disponível em: <http://resende.rj.gov.br/noticias/munic-pios-assinam-protocolo-de-cons-rcio-intermunicipal-de-emprego-e-renda>

<sup>6</sup> Atualmente, o perfil dos trabalhadores vem sendo traçado em pesquisa organizada pelo Grupo de pesquisa Desenvolvimento, Trabalho e Ambiente (DTA), financiada pela Fundação Carlos Chagas Filho de Amparo à Pesquisa do Estado do Rio de Janeiro. Os dados aqui utilizados fazem parte do material organizado pelos pesquisadores e alunos envolvidos na pesquisa.

## 2 Trabalho e Gênero

Relações de gênero, raça e classe compõe parte da preocupação da literatura das ciências sociais sobre o mundo do trabalho no que tange questões sobre desigualdade, exploração e precarização. Se, de um lado, a globalização e a internacionalização de grandes fábricas trouxeram desenvolvimento econômico e mudanças tecnológicas que de certa maneira melhoraram condições de trabalho, a assimetria entre grupos de trabalhadores mantém-se no cerne da organização neoliberal, como é o caso da divisão por gênero a ser estudada nesse trabalho (HIRATA, 2015).

Hirata e Kergoat (2007) em revisão crítica ao emprego do termo *divisão sexual do trabalho* atribuem dois caminhos frequentemente seguidos em pesquisas sobre as desigualdades de gêneros: uma visão mais sociográfica, que demonstra a distribuição assimétrica de cargos e ofícios e como essa ocupação dispar se relaciona com a distribuição de trabalho doméstico por sexo; e uma segunda visão, mais sistemática, que busca associar a distribuição desigual no mercado de trabalho com uma hierarquização das atividades que venha a criar um sistema de gênero.

As autoras definem essa divisão sexual do trabalho não apenas como um resultante da relação entre os gêneros, como também um fato estruturante da relação hierárquica entre homens e mulheres, reforçada histórica e socialmente. Essa noção sistemática enxerga a divisão como atribuidora do papel produtivo aos homens e reprodutivo às mulheres, que empenhariam uma considerável quantidade de trabalho (como cuidar da casa e dos filhos) de forma gratuita e praticamente invisível, naturalizada. Nesse sentido, o que as autoras enfatizam é a impossibilidade de se dissociar a relação entre as relações de trabalho – família – sociedade, que formariam um “ciclo vicioso” numa divisão sexual não apenas do trabalho, mas também do saber e do poder.

Essa divisão seria norteadada, então, por dois princípios principais aos quais Hirata e Kergoat (2007) denominam como *princípio da separação* e *princípio hierárquico*. O primeiro estaria relacionado a distinção por trabalhos que seriam exclusivas a homens ou a mulheres, segmentando os gêneros já em suas funções. O segundo princípio estaria relacionado aos trabalhos em que o gênero serve como parâmetro de valor, de modo que um “trabalho masculino” teria mais valor. Diante dessa cisão, aos homens caberiam funções mais valorativas socialmente, como cargos de liderança na esfera política, militar ou religiosa, por exemplo. Esses princípios por divisão de gênero seriam centrais na organização do trabalho na

globalização neoliberal, mantendo a distância entre os sexos, ainda que com mudanças ou avanços, de maneira que *“tudo muda, mas nada muda”*, (HIRATA e KERGOAT, 2007, pp. 6).

Hirata (2015) chama a atenção, por exemplo, para a questão da escolaridade, em que as mulheres possuem um grau de instrução e diplomação mais elevado que os homens em praticamente todos os países e faixas etárias, mas mantém-se como minorias em cargos executivos, ou de níveis superiores (médicas, engenheiras, juízas, pesquisadoras, etc.). Em análise comparativa entre França, Brasil e Japão, a autora constatou que as mulheres ainda constituem maioria em cargos e funções com menos prestígio social e menor remuneração (empregadas domésticas, secretárias, caixas, vendedoras, etc.).

Esses dados indicam um avanço na escolarização que não é acompanhado de uma mudança sistemática de fato. No caso do Brasil e França, a autora relata que as mulheres continuam a encarar mais dificuldade na formação profissional com o acúmulo de trabalho doméstico e empregatício e, ainda, na promoção ou contratação para cargos de liderança e maior remuneração, num fenômeno denominado *“teto de vidro”*, que as limita a alguns cargos. Hirata (2015) fala, por exemplo, sobre as técnicas e engenheiras em empresas multinacionais que enfrentavam resistência de empregados homens subordinados, muitas vezes levando às demissões.

Essa hierarquização leva a outro dado: as mulheres têm, internacionalmente, salários menores que dos homens, o que nacionalmente está em uma diferença em torno dos 30% (HIRATA, 2015). A hierarquização e segmentação seguem por outros grupos ao passou que a autora define como sendo os homens brancos detentores dos maiores salários, seguidos dos homens negros e mulheres brancas, e, com uma diferença bem mais significativa, as mulheres negras.

No caso da indústria automotiva, a desigualdade entre gêneros se expressa essencialmente através do número de contratações e dos salários pagos de forma díspar entre homens e mulheres. Segundo Lobo (1991), entre 1970 e 1975, a proporção de gênero no setor automobilístico era uma mulher contratada para cada treze homens. Atualmente a falta de igualdade no setor permanece. Uma pesquisa realizada pela Automotive Business em 2018 apontou que a participação feminina em 2017 era de 17%. Dentre estas trabalhadoras, 47% estão alocadas na produção e manufatura. A diferença salarial entre os estagiários é menor, pois as mulheres tendem a ganhar somente 0.8% menos que seus colegas homens. Quanto mais as posições vão se elevando na hierarquia das fábricas as diferenças também vão se acentuando,

por exemplo, as mulheres que ocupam cargos de chefia tendem a ganhar em média 33% menos que os homens (AUTOMOTIVEBUSINESS, 2018).

### **3 Área de Estudo<sup>7</sup>**

Os municípios que compõem o polo automotivo do Sul Fluminense são Resende, Itatiaia e Porto Real. No entanto, cidades vizinhas sofrem grande influência desta atividade econômica, e por isso também foram incluídas na abrangência da pesquisa. Quatis é cidade vizinha a Porto Real, por isso foi incluída no estudo. Volta Redonda e Barra Mansa, segundo a pesquisa sobre as regiões de influência das cidades, realizada pelo IBGE (2007), são um conglomerado identificado como Centro Regional C, sendo influenciada diretamente somente pela metrópole nacional – Rio de Janeiro e exercendo influência direta e indiretamente em todas as cidades do Polo Automotivo do Sul Fluminense. Isto ocorre porque ambas as cidades apresentam significativa importância para a região, por terem equipamentos e serviços que não são encontrados nos outros municípios. Também há muitos trabalhadores das fábricas automotivas que residem em Barra Mansa e Volta Redonda, assim como a oferta de transporte, logística, cursos técnicos e universitários que favorecem as fábricas da região.

A Figura 1 ilustra a área de estudo, composta por Itatiaia, Resende, Porto Real, Quatis, Volta Redonda e Barra Mansa. A população destes municípios em 2010 era de 623.553 habitantes (IBGE, 2011). Volta Redonda, Barra Mansa e Resende são os municípios mais populosos da região com 257.803, 177.813 e 119.769 habitantes, respectivamente. Já Quatis e Porto Real possuem menos moradores em seu território. (IBGE, 2011).

---

<sup>7</sup> As informações de contexto sobre os municípios da área de pesquisa mais recentes são de 2010.

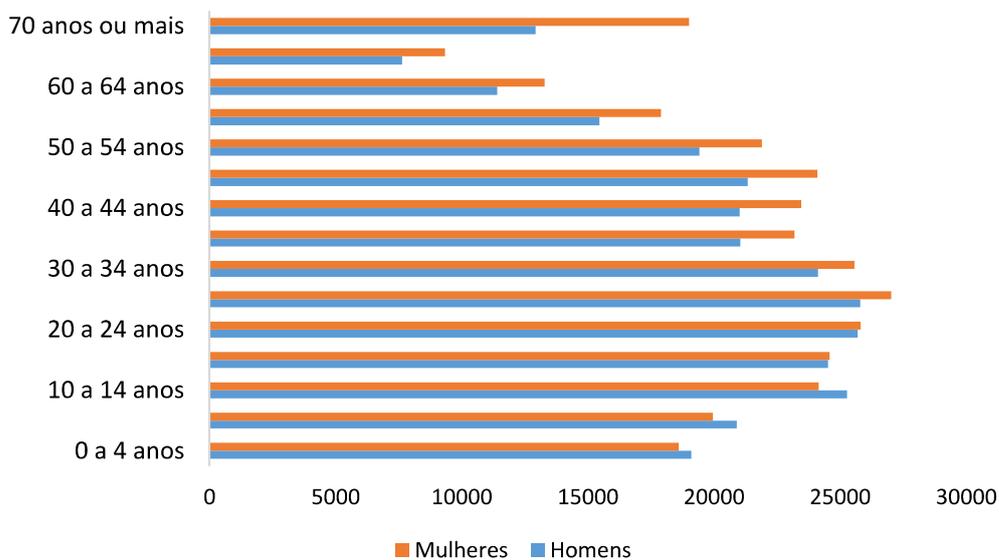
Figura 1 – Área de Estudo



Fonte: IBGE, 2011

A população residente nas cidades que constituem o polo automotivo do Sul Fluminense possui mais homens até os 14 anos, conforme ilustra o Gráfico 1. Entre 19 até 24 anos há uma quantidade bem próxima entre os gêneros, mas após 25 anos as mulheres são maioria em todas as faixas de idade.

Gráfico 1 – População do Polo Automotivo do Sul Fluminense por gênero



Fonte: IBGE, 2011

Com o intuito de observar mais sobre às diferenças de gênero das pessoas disponíveis para o mercado de trabalho a Tabela 1 foi calculado a porcentagem dos indivíduos nas cidades

estudadas que fazem parte da população economicamente ativa<sup>8</sup> - PEA por gênero. Nota-se que todas as cidades possuem em torno de 80% de sua população classificada como PEA. Contudo, há proporcionalmente mais mulheres que homens, ou seja, da população total, há maior porcentagem de mulheres que podem estar no mercado de trabalho. A exceção, na região, é Porto Real que a proporção da PEA é muito próxima entre ambos os sexos. Isto indica que em qualquer setor da economia pode ter uma proporção de empregados similares por gênero.

<b>Tabela 1 - % da população que faz parte da PEA por gênero</b>			
<b>Município</b>	<b>Total</b>	<b>Mulheres</b>	<b>Homens</b>
Barra Mansa	79,74	41,2	38,54
Itatiaia	79,24	40,03	39,21
Porto Real	79,47	39,94	39,53
Quatis	78,72	39,79	38,93
Resende	79,64	40,69	38,95
Volta Redonda	80,21	41,87	38,34

Fonte: IBGE, 2011

No geral, diferença é pequena entre os sexos, porém indica que a desigualdade na contratação por gênero não pode ser explicada através da quantidade de trabalhadores disponíveis e sim por outros fatores como escolaridade, escolha individual de uma profissão, seleção interna das empresas, entre outras.

#### **4 Materiais e Métodos**

Com o intuito de compreender as diferenças de gênero no Polo automotivo do Sul Fluminense foram utilizadas informações da Relação Anual das Informações Sociais- RAIS. Este banco de dados é um registro administrativo com periodicidade anual, obrigatório para todos os estabelecimentos, inclusive aqueles sem ocorrência de vínculos empregatícios no exercício, tendo esse tipo de declaração à denominação de RAIS Negativa.

O recorte temporal deste trabalho foi 2017 e 2007, estabelecido com intuito de verificar se ocorreram mudanças ao longo do tempo no que tange a contratação de empregados no setor automotivo por gênero. Para abarcar todas as montadoras e empresas fornecedoras que estão fixadas nesta região foram selecionados somente os estabelecimentos que estão classificados

<sup>8</sup> A população economicamente ativa (PEA) são aquelas pessoas que estão em condições de trabalhar entre 10 até 65 anos.

na CNAE 95 como fabricação de veículos automotores, reboques e carrocerias. A partir deste recorte inicial realizado, as variáveis selecionadas para compor a análise exploratória foram:

- Vínculos (Vínculos);
- Sexo (Sexo do trabalhador);
- Ocupação (CBO ocupação 2002);
- Escolaridade (Escolaridade agregada após 2005);
- Renda (Remuneração média nominal).

Vale ressaltar que a análise exploratória dos dados visa resumir e organizar as informações através de tabelas, gráficos ou medidas numéricas. Seu principal objetivo é entender melhor o conjunto de dados para responder as questões estudadas, neste caso a assimetria de gênero nas fábricas automotivas que estão localizadas em Resende, Porto Real e Itatiaia.

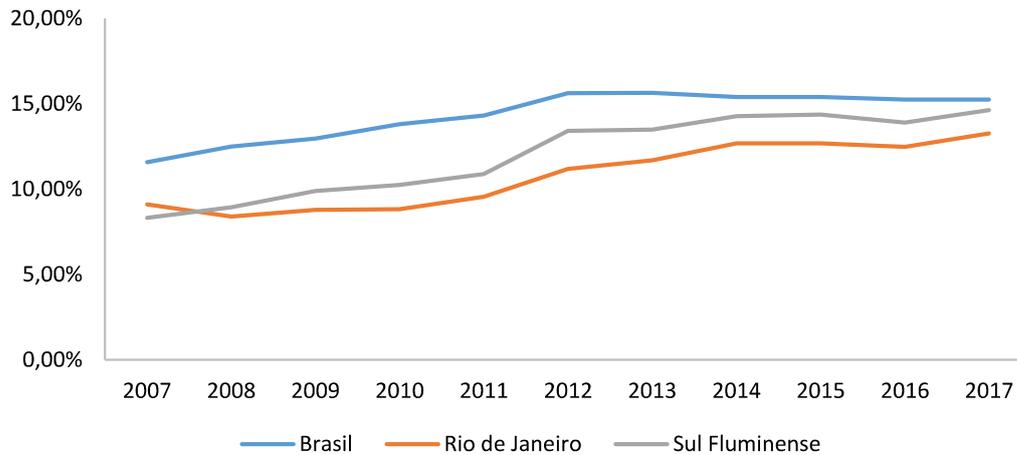
## **5 Discussão dos Resultados**

No setor automotivo entre 2007 até 2017 a participação feminina não ultrapassou 20% dos trabalhadores, conforme descrito no Gráfico 2. No entanto, até 2012 havia um leve incremento anual que posteriormente se estabilizou. O estado do Rio de Janeiro apresentou a mesma tendência do Brasil. Já no Sul Fluminense o incremento das mulheres no mercado de trabalho foi mais intenso e após 2012 só diminuiu o ritmo de crescimento, mas não se estabilizou. Uma possível explicação para a redução da participação feminina pode vir da crise que o setor enfrentou em 2013, pois houve uma redução do quadro de funcionários.

Contudo a porcentagem de mulheres no setor, nacionalmente, não se estabilizou completamente porque

houve redução mais significativa do quadro masculino de funcionários principalmente nas empresas de autopeças, onde a baixa chegou a 23,4%. Enquanto isso, a presença feminina diminuiu apenas 10,4 nas companhias que produzem componentes e aumentou 6% nas montadoras de veículos (AUTOMOTIVEBUSINESS, 2018. p.8).

Gráfico 2 - Participação das mulheres no setor automotivo



Fonte: RAIS, 2017

Sabendo que os homens são a maioria dos trabalhadores do Polo automotivo do Sul Fluminense, os Gráficos 3 e 4 mostram como é a distribuição por gênero dos vínculos controlando por escolaridade e ocupação em 2007. Para esses gráficos foram utilizados os níveis de instrução ensino médio e ensino superior, pois, em geral, são estes níveis de instrução que concentram a maior parte da quantidade de vínculos.

Em 2007, todas as cinco profissões que empregam maior número de trabalhadores com ensino médio estão associadas à linha de produção, como se observa no Gráfico 3. As mulheres são minoria nas cinco ocupações, possivelmente por, neste período, o trabalho na linha de montagem ainda estar associado a uma atividade masculina, como Rizek e Leite (1998) discutem ao analisar as diferenças de gênero em quatro fábricas distintas. As autoras afirmam que as funções desempenhadas pelas mulheres ainda estão atreladas a habilidades como destreza, paciência e minúcia, que são naturalizadas como parte da “natureza feminina”, o que vai de encontro com o princípio da segmentação apresentado por Hirata e Kergoat (2007).

A ocupação “montador de veículos (linha de montagem)”, em 2007 apresentava a maior quantidade de vínculos: eram 900 homens e 30 mulheres. Em números absolutos havia mais mulheres contratadas como “operadores de empilhadeira”, pois eram 33. Mesmo assim a diferença ainda era alta, pois os homens somavam 167 na ocupação em questão.

Em relação às ocupações com nível superior, em 2017, a diferença entre gênero era menor do que as ocupações com ensino médio. Nota-se, no Gráfico 4, que a diferença entre homens e mulheres que ocupavam o cargo de “gerente de produção e operações” não era tão acentuada, quanto em “montador de veículos”. Havia 135 homens e 35 mulheres ocupando este cargo. A profissão de “economista industrial” também apresenta valores mais próximos, com

18 mulheres empregadas e 28 homens. Assim, fica perceptível que, dentre os indivíduos com maior escolaridade, a diferença entre gênero é notória, mas tende a ser menor do que entre as profissões que requerem o ensino médio.

Este fato pode ter relação com o tipo de trabalho realizado nestas ocupações, pois dentre as 5 profissões com mais trabalhadores com ensino superior, “economista industrial”, “contador” e “auditor” não estão diretamente ligadas a linha de montagem. Três pontos são interessantes acerca dessa distribuição de cargos e funções. O primeiro diz respeito ao contraste com funções da linha de montagem que são tidos como mais “masculinos”, no espectro da segmentação, em oposição aos cargos do Gráfico 4 estarem mais ligados a atividades de escritório e mais passíveis de serem ocupados por mulheres, seguindo o que apresentam Rizek e Leite (1998).

Outro ponto é a disparidade entre os cargos de nível superior. Essa distribuição desigual entre os cargos de um mesmo “nível de escolaridade” mantém a distinção comum entre funções segmentadas e hierárquicas, como é o caso das ocupações de engenharia encaradas pelas pesquisas de gênero como mais “masculinas”. Entretanto, chama a atenção o número relativamente maior de mulheres no cargo de gerência, que denota certa autoridade e possibilidade criativa comumente direcionada aos cargos ocupados por homens (HIRATA, 2015).

Gráfico 3 - 5 profissões com maior quantidade de vínculos com ensino médio em 2007

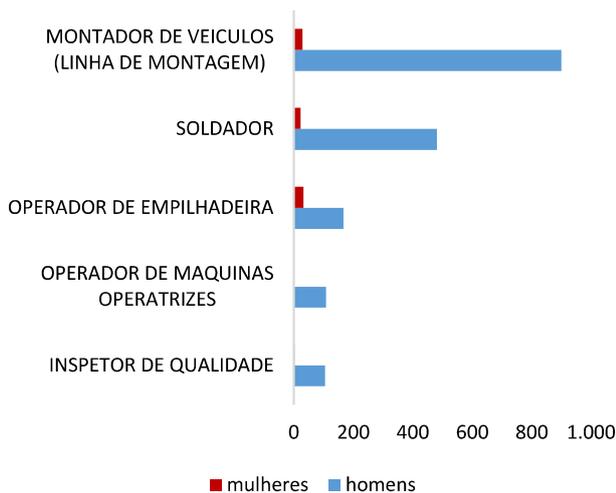
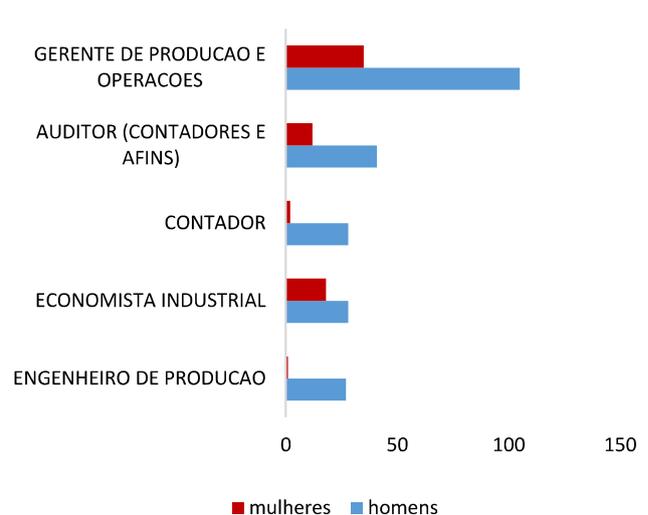


Gráfico 4 - 5 profissões com maior quantidade de vínculos com ensino superior em 2007



Fonte: RAIS, 2007.

Para além dos dados aqui apresentados, um estudo mais aprofundado acerca das atividades desempenhadas por cada função é necessário para compreensão dessas disparidades.

Contudo, os dados apresentados nos gráficos geram questões acerca dessa convergência com os estudos de Hirata (2015), segundo os quais a divisão sexual do trabalho segue uma lógica de atribuições por papéis historicamente considerados femininos ou masculinos.

Os Gráficos 6 e 5 correspondem às ocupações com maior quantidade de vínculos em 2017 controladas pela escolaridade. A primeira mudança perceptível na última década diz respeito às profissões que mais concentram trabalhadores, tanto homens quanto mulheres, o que pode indicar tanto mudanças operacionais (com novos arranjos nas fábricas), quanto institucionais (com alteração do nome dessas profissões nas carteiras de trabalho).

A lógica na interpretação das distribuições por gênero nas profissões segue o que analisamos para a década anterior, com uma atenção especial à ocupação de “costureiro ou costureira” e “soldador”, que são profissões emblemáticas na segmentação recorrente dos cargos tidos como femininos ou masculinos. A função de costura provavelmente diz respeito aos bancos e estofados dos automóveis produzidos nas plantas da região e é a única dentre as mais ocupadas a ter maioria de trabalhadoras. A profissão de soldador possuía apenas uma trabalhadora mulher em contraste com 137 homens em 2017, reforçando o número que já era muito pequeno na década anterior (23 mulheres; 482 homens).

Gráfico 5 - 5 profissões com maior quantidade de vínculos com ensino médio em 2017

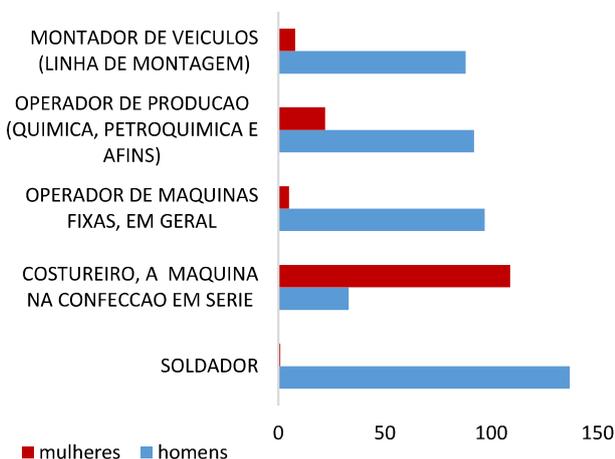
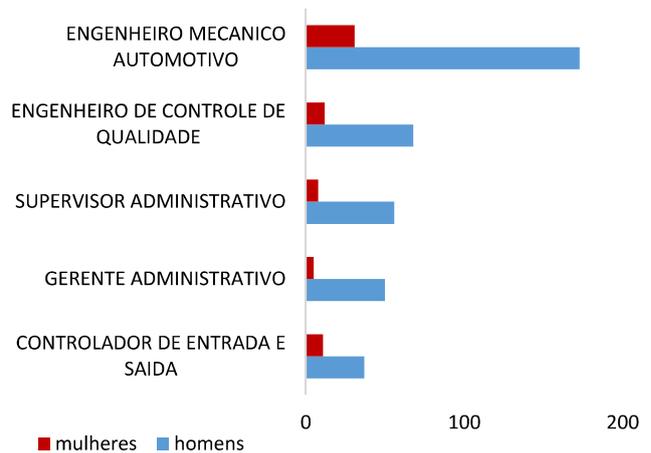


Gráfico 6 - 5 profissões com maior quantidade de vínculos com ensino superior em 2017



Fonte: RAIS, 2017

Em relação à renda, a participação feminina aumentou em todas as faixas salariais de 2007 para 2017, conforme ilustram os Gráficos 7 e 8. Os dados apresentam que, entre os trabalhadores no nível mais baixo de renda, até 1,5 salários mínimos, 60% são mulheres em 2017. Por outro lado, em todas as faixas superiores de remuneração, os homens são

proporcionalmente maiores, o que indica que as trabalhadoras mulheres seguem ganhando menos, conforme o princípio hierárquico apresentado por Hirata e Kergoat (2007).

Em 2017, a porcentagem levemente maior de mulheres na terceira faixa (entre 4 e 10 salários mínimos) em comparação a segunda (entre 1,5 e 4 salários mínimos) e quarta (mais que 10 salários mínimos) faixas pode ser explicada pela ocupação de cargos administrativos que costumam ter remunerações maiores que os cargos das linhas de montagem e menores que os cargos de diretoria, gestão ou liderança. Esses são cargos controlados por níveis de escolaridade e alto valor social.

Gráfico 7 – Gênero X Renda em SM em 2007

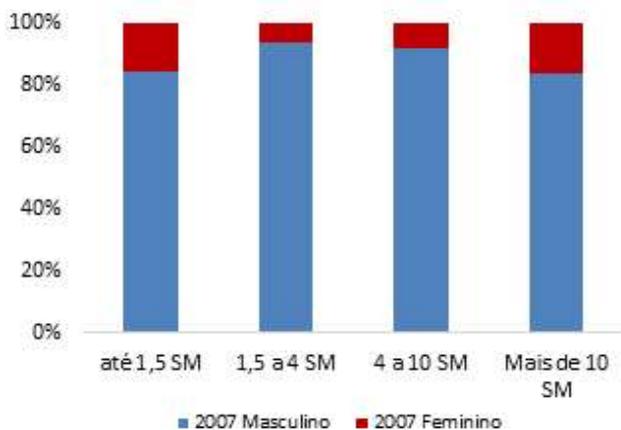
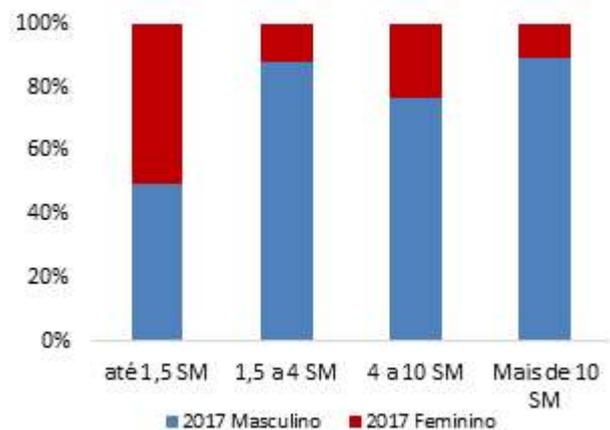


Gráfico 8 – Gênero X Renda em SM em 2017



Fonte: RAIS, 2007; 2017

As Tabelas 2 e 3 apresentam a diferença salarial em reais, por gênero, dos trabalhadores com ensino médio completo e ensino superior completo nos anos de 2007 e 2017. Novamente, foram usados só dois níveis de instrução, pois são aqueles que possuem maior quantidade de vínculos. O objetivo deste cruzamento foi compreender em quais ocupações esses trabalhadores estão distribuídos e avaliar as discrepâncias salariais entre profissionais que desempenham funções semelhantes. Os cargos elencados são os que possuíam trabalhadores de ambos os sexos nos dois anos escolhidos para comparação. A diferença foi calculada pela comparação da renda média masculina pela feminina; desse modo, para os casos em que as mulheres recebiam a mais que os homens, os valores indicados na tabela aparecem em negativo. Importante salientar que as variações salariais entre firmas não estão contempladas na análise nesse primeiro momento, e podem indicar fatores de variação entre os salários, o que deverá ser analisado em trabalhos futuros e mais aprofundados sobre o tema. O que nos cabe nesse trabalho é uma comparação preliminar entre a média de todas as montadoras aqui abordadas.

Nos cargos cujo grau de escolaridade era ensino médio completo (Tabela 2), as mulheres empregadas nas funções de “soldagem” e “controle de entrada e saída” recebiam em média mais que os homens empregados nas mesmas funções. No caso da ocupação “controlador de entrada e saída” a variação dos salários se alterou muito durante a década. Em 2007 eram 7 homens empregados nesta função com média salarial de R\$ 2.807,00 e duas mulheres empregadas com média salarial de R\$1.948. Já em 2017 passou para 3 homens empregados com salário médio de R\$2.038,52 e uma mulher com salário médio de R\$5.714 (RAIS, 2007;2017).

<b>Tabela 2 - Diferença salarial média em reais por gênero em 2007 e 2017 para ocupações com ensino médio completo</b>		
<b>Ocupação</b>	<b>2007</b>	<b>2017</b>
Técnico em segurança no trabalho	386	1.081,59
Auxiliar de escritório, em geral	1.835	1.028,42
Assistente administrativo	1.215	847,90
Inspetor de qualidade	285	663,37
Montador de veículos (linha de montagem)	129	42,18
Soldador	36	-157,87
Controlador de entrada e saída	859	-3.661,62

Fonte: RAIS, 2007; 2017.

Em todos os outros cargos elencados, os homens recebiam em média salários maiores que as mulheres da mesma função. Chama a atenção diferença de remuneração para as profissões de “técnico em segurança do trabalho” e “auxiliar de escritório” em 2007 e em 2017. Os homens recebiam em média mais que um salário mínimo que a média de uma mulher na mesma função. Em 2017 a diferença salarial entre gênero diminuiu no cargo de “auxiliar administrativo”, mas a quantidade de empregados também se alterou. Em 2007, eram 4 homens e 3 mulheres empregados na função em questão e em 2017 passou para 13 homens e 8 mulheres. Ampliando assim a diferença entre gênero, mesmo que dentro da indústria automotiva as funções administrativas sejam comumente mais ocupadas por mulheres, não significa que elas tornem-se maioria (RAIS, 2007; 2017).

Em contraste, em média, as mulheres soldadoras recebem mais que a média dos homens soldadores, sendo que esta profissão há maior disparidade entre os números de ocupantes de sexo masculino e feminino.

A ocupação “montador de veículos” possui mais homens empregados do que mulheres, conforme descrito nos Gráficos 5 e 3, contudo a diferença salarial entre os trabalhadores não é tão ampla. Em 2007 foi de R\$ 129 e caiu para R\$ 42,18 em 2017. Trata-se

de um dado curioso, uma vez que compõe a linha de montagem. A literatura indica que, nessas profissões, além haver mais homens trabalhando, a discrepância entre os salários de homens e mulheres tende a ser elevados (LOBO, 1991).

De acordo com a Tabela 3, entre os cargos de ensino superior completo, as diferenças são mais significativas, chegando a mais de 10 salários mínimos em 2017, nas ocupações “gerente de produção e operações” e “gerente de recursos humanos”. No primeiro cargo citado, em 2007 havia 27 homens empregados com salário médio de R\$ 11.125 e uma mulher com o salário de R\$ 9.510. Já em 2017, passou para 26 homens empregados com salário médio de R\$27.372 e 2 mulheres com salário médio de R\$10.509,54, indicando a diferença ente sexo na contratação nos dois períodos e a ampliação da diferença dos salários entre sexo. Na ocupação “gerente de recursos humanos”, ocorreu o contrário: a média salarial das mulheres aumentou. Em 2007, eram 4 homens empregados com média salarial de R\$8.476 e uma mulher que ganhava R\$6.780 e em 2017 era um homem ganhando RS 12.250 e duas mulheres que recebiam em média R\$28.913 (RAIS, 2007;2017).

Dentre as ocupações com média salarial maior para homens, as diferenças salariais aumentaram entre 2007 e 2017 em praticamente todas as profissões, com exceção apenas dos técnicos em planejamento de produção, cuja diferença diminuiu. As profissões de inspetor de qualidade e controlador de entrada e saída as mulheres recebiam em média mais que os homes e isto se inverteu em 2017.

Observando as tabelas com as profissões foi possível perceber as diferenças existentes entre as ocupações na indústria automotiva e que as mulheres nesse setor ainda estão longe de alcançar a igualdade.

**Tabela 3 - Diferença salarial media em reais por gênero em 2007 e 2017 para ocupações com ensino superior completo**

Ocupação	2007	2017
Gerente de produção e operações	1.615,00	16.863,06
Auditor (contadores e afins)	677,00	6.267,86
Supervisor administrativo	128,00	3.437,32
Contador	1.411,00	2.063,76
Engenheiro de controle de qualidade	1.304,00	1.867,10
Inspetor de qualidade	-30,00	1.195,49
Engenheiro de produção	947,00	1.123,57
Analista de exportação e importação	481,00	724,87

Controlador de entrada e saída	-304,00	713,54
Técnico de planejamento de produção	1.564,00	339,02
Comprador	2.240,00	-100,70
Montador de veículos (linha de montagem)	240,00	-424,40
Administrador	293,00	-457,24
Analista de recursos humanos	1.705,00	-1.000,67
Assistente administrativo	35,00	-1.943,59
Analista de desenvolvimento de sistemas	-2.623,00	-4.052,06
Gerente de recursos humanos	1.696,00	-16.662,53

Fonte: RAIS, 2007; 2017

## 6 Considerações Finais

Com esta primeira análise dos dados foi possível lançar luz sobre a discussão relacionada com a persistência da desigualdade entre gênero na indústria automobilística do Sul Fluminense. Embora a porcentagem de mulheres esteja aumentando no setor, ainda há diferenças acentuadas dentro das fábricas.

As mulheres ainda estão mais concentradas em posto de trabalho cujas ocupações estão vinculadas as características como cuidado, atenção e delicadeza, tidas como atributos femininos (RIZEK; LEITE, 1998) mesmo quando possuem nível superior completo. A linha de montagem, ainda é um espaço dominado pelos homens.

A diferença salarial entre gênero existente pode estar relacionada com um machismo latente no momento da contratação, que paga menos as mulheres e estas tendem a aceitar pelos motivos mais diversos. Também pode haver diferenças de salários entre as empresas, algo que não conseguimos controlar em função da limitação dos dados.

Alguns caminhos podem ser vislumbrados como desdobramentos deste trabalho, visando ampliar a compreensão das diferenças de gênero nas indústrias automobilísticas do polo automotivo do Sul Fluminense: I) Realizar uma comparação entre as empresas existentes nas cidades de Itatiaia, Resende e Porto Real; II) Verificar o tempo médio que as mulheres estão em seus postos de trabalho, pois a não permanência das mulheres que ingressam no mercado de trabalho é um fator relevante na divisão sexual do trabalho. Este fato está relacionado com a dificuldade das mulheres em administrar seu emprego com a sobrecarga de trabalho não remunerado e as questões da maternidade; III) Através de investigações qualitativas, verificar se o trabalho real exercido por um homem e uma mulher com mesmo cargo é de fato similar, pois pode ocorrer uma diferenciação no trabalho real efetuado, como observou Fortino (2009) nas fábricas da França.

## Referências Bibliográficas

- ARAÚJO, Nadya G.; ALVES DE BRITO, Murillo M.; SANGALI, Leonardo B. Mercantilização no feminino: a visibilidade do trabalho das mulheres no Brasil. *RBCS* Vol. 31 n° 90 fevereiro, 2016.
- AUTOMOTIVE BUSINESS. Presença feminina no setor automotivo. Pesquisa e debates 1ª edição. São Paulo, 2018.
- BOTELHO, A. Reestruturação produtiva e produção do espaço: o caso da indústria automobilística instalada no Brasil. *Revista do Departamento de Geografia*, São Paulo, n. 15, 2002.
- FORTINO, S. Mixité au travail, genre et conditions de travail: la construction sociale d'un processus. In: CHAPPERT. Florence (org). *Genre et conditions de travail. Mixité, organization du travail, santé et gestion des âges*. Lyon: Editions Réseau Anact, 2009. p. 24-43.
- HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. *Cad. Pesqui.* [online], vol.37, n.132, pp.595-609, 2007.
- HIRATA; H. Mudanças e permanências nas desigualdades de gênero: divisão sexual do trabalho numa perspectiva comparada. *Friedrich Ebert Stiftung Brasil*, n.7, 2015
- IBGE. *Regiões de influência das cidades*. Rio de Janeiro, 2007.
- IBGE. *Estatísticas do PIB 2010*. Rio de Janeiro 2010.
- IBGE. *Sinopse do Censo demográfico 2010*. Rio de Janeiro, 2011.
- LIMA, R. J. da. Açúcar, Cola-Cola e Automóveis: ação político-empresarial na construção de um "município modelo" em Porto Real (RJ). Dissertação de mestrado (PPGSA/UFRJ), 2005.
- LOBO; E.S. *A classe operária tem dois sexos*. São Paulo, Editora Brasiliense, 1991.
- PNUD. *Novo Atlas do Desenvolvimento Humano no Brasil*. Brasília. 2013.
- POSTHUMA, A. C. Mudança de políticas na indústria automobilística brasileira: vestígios da substituição de importações e os impactos da liberalização. IN: ABREU, Alice Rangel de Paiva, *Produção flexível e novas institucionalidades na América Latina*. Rio de Janeiro: Editora UFRJ, 2000, 128-160 p.
- RAIS. *Relação Anual de Informações Sociais*, 2007.
- RAIS. *Relação Anual de Informações Sociais*, 2017.
- RAMALHO, J. R. Novas conjunturas industriais e participação local em estratégias de desenvolvimento. *Dados*, 48/3, p. 491-523, 2005.
- RIZEK, C. S.; LEITE, M. de P. Dimensões e representações do trabalho fabril feminino. In: ABRAMO, L.; ABREU, A. R.P. *Gênero e trabalho na sociologia latino-americana*. São Paulo: ALAST/SERT, 1998.