

ENSINO PROFISSIONALIZANTE E OPORTUNIDADE DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO EM JOÃO PESSOA

Elena Viveros Jarry

I. INTRODUÇÃO

Segundo dados da SUDENE, em 1980, a composição da mão-de-obra nordestina se caracterizava por uma concentração dos trabalhadores basicamente em dois setores de atividade: o primário, que concentra 50% do total da mão-de-obra e o terciário, 30%. O setor secundário apresentando uma posição minoritária em relação aos outros dois setores, (15%).

Por outro lado, observa-se que, enquanto o contingente empregado no setor primário ficou praticamente estagnado entre 1970 e 1980 (5,2 para 5,6 milhões), o setor terciário quase duplicou neste mesmo período, passando de 2,2 para 3,8 milhões de trabalhadores.

Para os propósitos deste estudo, este fato é muito importante porque se observarmos a composição genérica de ambos setores de atividade, constataremos que, enquanto o setor primário pode ser caracterizado como um setor "masculino" (80% do total de trabalhadores neste setor são homens), o setor terciário se caracteriza por abundante mão-de-obra feminina (metade dos trabalhadores do setor são mulheres). Portanto, o rápido crescimento do setor terciário no Nordeste, leva implícita a incorporação crescente de mulheres na força de trabalho.

Nos perguntamos em seguida: em que condições se está dando esta incorporação?

Uma análise do nível de educação formal da mão-de-obra nordestina nos leva a concluir que este nível é muito baixo, com uma

alta proporção de trabalhadores "sem educação" ou com apenas as primeiras séries do 1.º grau. Mas, constatamos também que é no setor primário que se concentra o maior número de trabalhadores com baixo nível educacional. Isto é, 80% dos trabalhadores nesse setor concentram-se na categoria "sem instrução". Enquanto isso, o setor terciário apresenta níveis mais altos de educação formal. Neste setor, 40% da mão-de-obra empregada é classificada como "sem instrução". Deste fato, deduzimos que os níveis de renda no setor terciário poderiam ser mais favoráveis que no setor primário. Portanto, as trabalhadoras com mais alto nível de educação formal encontrariam nesse setor uma chance de ascensão profissional.

Quando analisamos a distribuição de renda por sexo, descobrimos que os níveis de renda da mão-de-obra feminina são muito baixos, e que o nível de educação formal não garante um salário digno. Segundo os dados da SUDENE, enquanto 50% dos homens nesse setor ganhavam até 2 salários mínimos, 83% das mulheres têm seus salários nessa faixa. Apenas uma minoria das trabalhadoras (menos de 5%) ganha acima de 5 salários mínimos, apesar de que 7% das trabalhadoras têm nível superior. Entre os homens, 7% têm nível superior, mas 15% ganham acima de 5 salários mínimos (SUDENE, 1983). Constatamos assim, que educação e renda não se correlacionam da mesma forma para homens e mulheres.

Procurando alguma saída para esta situação nos perguntamos: será que treinamentos específicos para determinados empregos (e não simplesmente educação formal) contribuirão para melhorar a situação da mulher no mercado de trabalho? Neste estudo se procurou descobrir até que ponto treinamentos específicos possibilitam o acesso da trabalhadora a empregos de bom nível.

II. DEFINIÇÃO DO PROBLEMA

A literatura referente à escola mostra que ela aparentemente universal, gratuita e unificadora, de fato contribui para canalizar os indivíduos para a desigualdade na estrutura ocupacional. Neste sentido apontam os trabalhos teóricos de Althusser (1971), Baudelot e Establet (1978), Bowles e Gintis (1976) e Carnoy (1987) para citar apenas alguns dos autores mais conhecidos.

Os mecanismos através dos quais a escola cumpre essa função foram definidos como o "currículo oculto" das agências educativas, em oposição ao currículo oficial (Illich, 1972; Reimer, 1975). Pesquisas sobre o funcionamento desses mecanismos que levam a diferenças de rendimento, absentéismo e evasão entre crianças de

diferentes níveis sócio-conômicos, têm proliferado tanto no Brasil como no exterior. A literatura que estuda como esses mecanismos atuam no sentido de fortalecer diferenças de posição na estrutura ocupacional entre homens e mulheres é bem mais reduzida.

Em continuação, enunciaremos algumas definições básicas: entendemos por "desigualdade entre os sexos na estrutura ocupacional" a existência de "esferas separadas de trabalho que resultam em diferenças de status, riqueza e poder" (Kelly e Nihlen, 1982, pág. 163). Se constata na hierarquia ocupacional a existência de áreas de trabalho "masculinas" onde se concentram a maior parte da riqueza e o poder, assim como os cargos de maior prestígio, e áreas "femininas" onde esses atributos são bastante escassos. Exemplos são supérfluos, tão óbvio é o que se está afirmando.

Neste estudo se pretendeu descobrir evidência de como esses mecanismos discriminatórios que levam a desigualdades tão grandes na estrutura ocupacional, agem dentro da escola.

Utilizando categorias desenvolvidas por Bowles e Gintis, MacDonald mostra como diferentes formas de educação e de organização interna da escola preparam as crianças para ocupar níveis diferentes na estrutura de produção (MacDonald, 1982, pág. 19). Por exemplo, dentro do colégio existe uma divisão sexual do trabalho que se reflete na hierarquia ocupacional. Os cargos diretivos e decisórios tendem a ser áreas "masculinas", o pessoal administrativo de nível mais baixo, feminino.

Observa-se também uma fragmentação no conhecimento. As disciplinas mais prestigiadas como Matemática, Física e Química, são áreas "masculinas", as outras "femininas". Isto contribui a que, desde cedo, os estudantes aprendam a aceitar uma futura desigualdade sexual na estrutura ocupacional (op. cit., pág. 20).

O fato da escola desde cedo desestimular as mulheres no sentido de alcançar posições de prestígio e poder na esfera ocupacional, faz com que uma maioria procure satisfazer suas ambições na esfera doméstica, através do marido e filhos (op. cit., pág. 24).

Fuller entrevista meninas negras que cursam o segundo grau e descobre como elas estão conscientes das dificuldades que terão que enfrentar no mercado de trabalho com suas altas taxas de desemprego e forte discriminação. Observa também até que ponto elas acreditam que o único caminho para cumprir suas ambições é através da educação e não se importam em fazer os maiores sacrifícios para conseguir os seus objetivos. Elas são estimuladas nas suas aspirações pelos pais, principalmente pela mãe, mas não recebem estímulo dos seus colegas homens (Fuller, 1982, págs. 56 a 60).

Keil e Newton estudam as possibilidades que os jovens têm de conseguir boas posições no mercado de trabalho. Em geral, observa-se que os homens têm mais chance de entrar em empregos que oferecem melhores salários e com mais futuro. Também se observa que os empregadores têm maior interesse em fazê-los participar de programas de treinamento mais prolongados. Quanto as moças, existe a idéia generalizada que o papel de esposa e mãe tem mais importância para elas. Portanto, só conseguem empregos inferiores e com pouco futuro. Têm poucas possibilidades de participar em programas de treinamento, (ou lhe são oferecidos treinamentos curtos). Elas são geralmente recrutadas mais pela sua aparência e atitudes que pela sua competência profissional.

No setor público é que as mulheres têm as melhores chances: homens e mulheres são recrutados de acordo com as suas qualificações (Keil e Newton, 1982, págs. 101-104).

Existem regras implícitas que os potenciais trabalhadores aprendem antes de procurar emprego, de tal maneira que os jovens tendem a fazer escolhas "apropriadas" para o seu sexo. Por exemplo: mulheres em engenharia se considera uma intrusão num campo de domínio masculino, portanto, as mulheres que fazem esta escolha devem confrontar a ideologia e a divisão tradicional do trabalho. O que à primeira vista aparece como uma decisão de escolha de um trabalho se converte num processo contínuo de afirmação da posição da pessoa no mercado de trabalho como um membro aceito e apoiado no grupo apropriado ou como uma pessoa decidida a seguir por caminhos pouco usuais (op. cit. pág. 109).

Não é de se estranhar que as mulheres optem por decisões que não signifiquem um desafio permanente no ambiente de trabalho.

Por outro lado, Ashton e McGuire afirmam que leis que exigem igualdade de tratamento para ambos os sexos, não têm grande efeito quando se trata de melhorar as oportunidades para as mulheres na estrutura de emprego. Observa-se que as indústrias maiores com um departamento específico de pessoal, prestam maior atenção à legislação. As indústrias menores que não têm departamento de pessoal são mais conservadoras nas suas políticas de contratação de pessoal (Ashton e McGuire, 1982, págs. 121, 122).

Existe uma ampla literatura sobre os mecanismos existentes na escola que contribuem à reprodução da desigualdade e, portanto, reforçam a divisão sexual do trabalho na sociedade. Uma revisão dos resultados de estudos realizados tanto nos Estados Unidos como em outros países mostra os efeitos de fatores tais como: modelos de autoridade, livros de texto, tempo gasto em atividades escolares, fragmentação do conhecimento, curriculum formal e oculto (Kelly e

Nihlen, 1982, págs. 162-177 e Finn, Reis e Dulberg, 1982, págs. 107-126).

Em resumo, os resultados das pesquisas apresentadas mostram como a escola através de sua estrutura e funcionamento reforça as práticas discriminatórias existentes no mercado de trabalho em relação com as aspirações ocupacionais da mulher. Essas práticas, que de certo modo refletem o "consenso" existente entre os futuros empregadores, contribuem a desencorajar as aspirações das moças com relação ao mercado de trabalho. Neste sentido, a escola tem uma linha coerente com os valores predominantes na sociedade e no mercado de trabalho onde a mulher vai descobrir que as opções de trabalho "adequadas" para ela a limitam aos empregos com menor salário, prestígio e poder. A tentativa de desafiar esses valores comumente aceitos, significará uma permanente afirmação das suas opções no ambiente de trabalho e uma árdua luta para se impor como uma profissional competente, aceita e respeitada.

A PESQUISA SOBRE O TEMA NO BRASIL: O problema da desigualdade entre os sexos na estrutura ocupacional tem sido objeto de diversos estudos no Brasil. Entre as pesquisas que tratam deste tema podemos citar um primeiro grupo que detecta a existência de "ghettos" ocupacionais femininos. Assim, pesquisa realizada sobre funcionárias públicas federais mostra que as carreiras mais procuradas por mulheres são as de bibliotecária, enfermeira, taquígrafa e datilógrafa (Brasil, 1957). Gouveia mostra como o serviço público em São Paulo aparece como uma alternativa aceitável para moças, enquanto rapazes com o mesmo nível sócio-econômico preferem outras oportunidades de emprego (Gouveia, 1962). Pereira (1960) analisa o magistério primário como uma ocupação predominantemente feminina. Saffioti (1969) conclui que dada a correspondência entre os papéis domésticos e ocupacionais, o magistério aparece socialmente como a ocupação mais adequada para a mulher, permitindo, pois, uma maior identificação profissional.

Woortman (1965) "procura mostrar como o magistério primário e a ideologia profissional feminina representam uma solução de compromisso entre os requisitos da sociedade de classe em constituição no Brasil" e aqueles concernentes "a estrutura de dominação herdada da sociedade colonial".

Bruschini (1979) confirma que apesar da crescente participação da mulher em atividades remuneradas, existe uma tendência das trabalhadoras de se concentrar em umas poucas ocupações no setor terciário. Essa tendência é característica de toda a América Latina como mostra Campiglia (1975). Ele constata que em diversos

países as mulheres continuam a se preparar para as profissões tipicamente "femininas".

Diversos trabalhos mostram como a concentração de mulheres em determinados "ghettos" ocupacionais, mascara a discriminação existente em relação ao trabalho feminino. Documentos do IPEA (1970) descobre que mulheres no mercado de trabalho têm salários, em média, 20% menores que os dos homens com o mesmo nível de escolaridade. Fato semelhante registra Saffioti (1969); Saraiva (1972); Pastore (1973); Miranda (1975).

Mello (1975) indica que a estratificação sexual existe dentro do próprio magistério. No ensino primário, o menos remunerado é o de menor prestígio, predominam as mulheres; sua proporção diminui gradativamente no ensino médio, chegando a ser bem pequena no ensino superior. Novaes (1984) mostra como o status original da professora primária tem sido reduzido gradativamente de "educadora" para "tia". Existe uma desvalorização nesta nova nomenclatura: "tia" não precisa de qualificação.

Barretto (1980) indica que apesar de nas duas últimas décadas a representação feminina ter crescido muito nos cursos de nível superior, a ponto de quase se igualar a participação masculina, as mulheres têm-se encaminhado para as áreas femininas e, em especial, para as faculdades de filosofia que preparam preponderantemente para só magistério de primeiro e segundo graus. Conferindo as afirmações de Barretto, indicaremos na continuação, um grupo de estudos que mostra como a discriminação já existe na hora das decisões a respeito da escolha de uma profissão.

Giordano (1958) em pesquisa realizada em São Paulo, descobre que nenhuma das meninas pretendia exercer a ocupação paterna. Gouveia (1966) mostra a predominância de moças na Faculdade de Filosofia. Pastore (1972) confirma esse fato e mostra a queda na qualidade de ensino nessas faculdades em São Paulo entre 1950 e 1970. Guidi (1969) indica que moças e rapazes concordam quanto as profissões consideradas mais importantes e mais bem pagas (medicina e engenharia). Porém, 87% das alunas se concentram nos cursos clássicos. Novaes (1963) mostra o papel do orientador no direcionamento dos jovens às profissões "femininas" ou "masculinas" dependendo do sexo. Carvalho (1974) e Ferretti (1976) apontam para a "feminização" de profissões até então consideradas "masculinas": odontologia e medicina. Barroso (1975) aponta ainda fatores que têm impedido uma maior contribuição da mulher no desenvolvimento científico no Brasil.

A respeito das aspirações educacionais e expectativas de futuro profissional podemos mencionar alguns estudos: Pastore e Perosa

(1971) em pesquisa realizada em São Paulo, mostram um grau maior de pessimismo das moças a respeito do seu futuro profissional, inclusive no que se refere a remuneração. Este é um dos motivos pelos quais optam por emprego público. Rosas (1967) em pesquisa realizada no município de Maceió, mostra que as futuras professoras têm aspirações modestas, tanto do ponto de vista intelectual quanto sobre a posição econômico-social. Vasconcelos (1971) entrevista normalistas do Estado de Guanabara e descobre que, em sua maioria não pretendiam exercer o magistério por causa da pouca remuneração e muita responsabilidade. A sua principal aspiração era constituir família. Weber (1976) entrevista pais e mães em Recife e descobre que os pais desejam uma profissão universitária para o filho. No caso da filha a formação universitária representa cultura geral ou um trabalho enquanto casa. Os pais declaram que, na opinião deles, as filhas casarão e deixarão estudos e profissões.

As pesquisas apresentadas mostram alguns fatos-chaves: as mulheres trabalhadoras se concentram em determinadas profissões que se caracterizam por seu pouco prestígio e baixa remuneração. Existe toda uma ideologia compartilhada por pais, professores, administradores, empregadores, colegas e as próprias mulheres que sustentam o processo de reprodução desses padrões culturais. Neste aspecto não devemos esquecer o papel fundamental da professora primária como agente reprodutor. Agora, sobre os processos que permitem a reprodução e transmissão desses padrões culturais e sobre os mecanismos que atuam para possibilitar tal processo, pouco se encontra na literatura produzida no Brasil. Notamos na pesquisa educacional brasileira, um vazio no que se refere a área "mulher e educação". Esta situação tem sido detectada por pesquisadoras da área. Sobre este ponto devo citar um artigo de Bruschini e Amado (1988) que revisam 21 dissertações sobre o tema produzidas a partir de 1975 e lamentam:

"... parece claro, a esta altura, que os estudos sobre mulher e os estudos sobre educação pouco têm se beneficiado dos conhecimentos acumulados em uma e outra área. De um lado os estudos sobre mulher, que cada vez mais têm ampliado seu leque de interesse, têm se detido relativamente pouco sobre o tema de educação... Do outro lado desse fosso, aqueles que analisam as questões educacionais do país, de modo geral, parecem ser relutantes, avessos ou simplesmente desconhecem a contribuição dos estudos sobre mulher para o avanço do conhecimento na sua própria área de estudos."

Continuam as citadas autoras declarando que a integração entre essas duas vertentes de conhecimento poderia ter efeitos extremamente benéficos.

Por outro lado, Barretto (1980) assinala que existem esforços principalmente da Sociologia, de explicar a especificidade da participação feminina na sociedade contemporânea sob a dupla determinação da condição de classe e de sexo. Segundo ela, tenta-se denunciar o uso dúbio de ideologia de participação da mulher na sociedade, ora como mãe de dona-de-casa, ora como trabalhadora. Conclui Barretto "os fatores culturais e os processos de socialização em oposição aos componentes naturais e orgânicos, têm sido privilegiados, sobretudo pela Psicologia e pela Sociologia, como tentativas de esclarecer os mecanismos que levam a reprodução do modelo dominante. Isso ainda tem ocorrido, entretanto, de maneira bastante tímida quando se procura as relações entre a Educação e as escolhas ocupacionais".

Hipotetizamos que no Brasil e principalmente no Nordeste, os mecanismos discriminatórios detectados em outros países atuam com igual ou maior intensidade, na escola e no mercado de trabalho. Pretendemos através deste estudo descobrir alguns destes mecanismos e a reação das mulheres que têm ambições ocupacionais frente a eles.

III. OBJETIVOS

O presente estudo pretende descobrir como e em que medida, os citados mecanismos discriminatórios estão presentes em escolas de ensino profissionalizante. Assumimos que a presença de tais mecanismos diminui as chances das mulheres que têm cursos profissionalizantes no mercado de trabalho. Se trata de um estudo exploratório e pretendemos, a partir dos seus resultados, derivar hipóteses que serão testadas posteriormente.

A pesquisa foi realizada no Centro de Treinamento Profissional do SENAC, João Pessoa.

O SENAC foi escolhido como local do estudo pelas seguintes razões:

1. O SENAC oferece treinamento para a mão-de-obra no setor terciário através de cursos de curta duração com objetivos específicos: vendas, escritório, higiene e beleza etc;
2. São, portanto, cursos dirigidos ao treinamento de capacidades específicas para empregos específicos;

3. A clientela do SENAC é majoritariamente feminina;
4. O SENAC apresenta outra característica que não é essencial ao estudo, mas facilita nossa tarefa. É o fato do SENAC possuir um serviço de colocação de seus graduados em empresas. São realizados periodicamente estudos de acompanhamento do pessoal empregado egresso dos cursos do SENAC.

Dentre os cursos oferecidos pelo SENAC foi eleita a área de Informática, por ser uma área nova e que oferece boas perspectivas de salário aos seus graduados. Segundo o Coordenador da área, apenas nos últimos 6 anos se massificou em João Pessoa o uso de computadores em empresas. Os programadores contratados por estas empresas ganham em média de 5 a dez salários mínimos, um salário excepcional para um profissional recém-formado nesta região.

À primeira vista, a área de Informática parece um caminho efetivo de ascensão profissional para aquelas mulheres que mostram a capacidade e o interesse de entrar nela.

Portanto, o estudo se centrou nos seguintes temas:

1. Dentro do SENAC, é considerada "apropriada" a área de Informática para mulheres?
2. Como são percebidas no SENAC as oportunidades de emprego das mulheres graduadas em Informática?
3. Quem são as mulheres que decidem entrar em Informática, quais são as suas aspirações em termos de vida pessoal e profissional?
4. A respeito das graduadas queremos também saber quais são as suas experiências no mercado de trabalho.

IV. METODOLOGIA

Para atingir esses objetivos, foi realizada uma pesquisa exploratória que incluiu como elementos básicos:

- Observação, realizada no local, do Centro de Treinamento Profissional em João Pessoa;
- Entrevistas em profundidade com pessoal direto e docente do Centro e alunos da área de Informática;

— Análise de documentos básicos sobre a instituição.
A coleta de dados foi realizada entre novembro de 1987 e março de 1988.

Foram entrevistados 4 alunos: 3 mulheres e um homem graduados da área de Informática. O objetivo de entrevistar ao menos um aluno foi para controlar fatores existentes no mercado de trabalho em João Pessoa que afetam ambos os sexos. Uma das moças está empregada no SENAC como professora de datilografia, os outros três desempregados. As entrevistas tinham duração de uma hora; utilizava-se um roteiro flexível sobre os temas de interesse, não existindo ordem predeterminada dos assuntos ou controle do tempo dedicado a cada um. As entrevistas foram gravadas e imediatamente após a entrevista, a gravação checada. Foi solicitado o retorno dos entrevistados para esclarecimentos de pontos pouco claros. Posteriormente, as fitas foram transcritas e analisadas. É importante neste tipo de pesquisa que a transcrição seja feita pela pesquisadora, apesar de se tratar de um método vagaroso e cansativo, pois este procedimento permite uma compreensão mais profunda dos dados. Limita, isso sim, o número de casos a ser incluídos no estudo.

Esta técnica é especialmente adequada no caso de um estudo exploratório. Uma vez de posse de certos dados básicos sobre o assunto, é possível utilizar uma entrevista com questões abertas em futuras pesquisas sobre o mesmo tema. Esta técnica permite uma maior abrangência e facilita a análise dos dados.

V. RESULTADOS E CONCLUSÕES

Nossa pesquisa a respeito da instituição SENAC, revela que o Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial foi criado em 1946 por Decreto n.º 8.621. É financiado pelas contribuições de empresas privadas no valor de 1,5% da folha de pagamentos. Posteriormente, através das entrevistas descobrimos que na realidade as contribuições para o SENAC são apenas sobre aquela parte da folha de pagamentos abaixo de 20 salários mínimos, e não sobre o total da folha.

O SENAC conta com uma administração central e administrações estaduais. Mantém vínculos estreitos com o Governo Federal que atua como repassador das verbas das empresas. Num Estado como a Paraíba é difícil controlar o volume destes recursos porque muitas das firmas locais são subsidiárias de grandes firmas na-

cionais e multinacionais. Apesar da Paraíba ser um Estado pobre, o que se reflete na qualidade e quantidade do comércio local, o SENAC desenvolve uma vasta rede de atividade no Estado. Centros de Treinamento profissional e empresas tais como: Hotéis (alguns deles verdadeiros pontos de atração turística), restaurantes, postos de gasolina e salões de beleza, além de unidades móveis onde funcionam postos de saúde, são algumas das atividades desenvolvidas pelo SENAC no Estado. Em 1987, o SENAC treinou 21.000 estudantes na Paraíba. Isto é muito significativo num Estado onde o desemprego e o subemprego somam 26,6%.

Para as populações de baixa renda o SENAC oferece cursos artesanais com palha de coqueiro, doces caseiros etc.

O corpo discente do SENAC em 1986 era composto majoritariamente por mulheres (70%), muito jovens, já que 70% delas está na faixa de 14-24 anos, e desempregadas (75%) (SENAC, 1986, a, págs. 52-53).

Em termos educacionais representam um grupo selecionado, já que 2,7% têm diploma universitário; 38,4% com segundo grau incompleto ou 1.^a fase do 1.^o grau completa. Apenas 20% têm menos de 8 anos de educação formal. Este nível educacional é muito superior à média da população do Nordeste.

Observa-se também, alta incidência de mulheres entre o pessoal administrativo do Centro de Treinamento do SENAC em João Pessoa. Inclusive as duas divisões diretamente dependentes do Diretor Regional, são chefiadas por mulheres. Entrevistamos a Diretora da Divisão de Treinamento Profissional e ela nos informou que apesar do trabalho do SENAC ser interessante e dar excelentes oportunidades de treinamento em serviço, os salários são muito baixos. Ela explica que o salário é "bom para uma mulher, mas não permitiria sustentar uma família." É por isso que a maior parte do pessoal do SENAC é feminino. Os poucos homens que trabalham na instituição têm outro emprego ou atividade econômica.

Observamos que o corpo discente no Centro de Treinamento Profissional de João Pessoa apresenta composição genérica diferente dependendo da área de conhecimento. Por exemplo: a área de Higiene e Beleza em 1985 treinou 1150 mulheres e apenas 42 homens. Agora a área de Informática, que é de interesse central nesta pesquisa, apresentou um corpo discente mais equilibrado: 40 homens e 45 mulheres. Podemos definir a primeira como uma área "feminina", enquanto a segunda por concentrar mais alunos numa instituição de corpo discente majoritariamente feminino, pode ser considerada "masculina".

— Análise de documentos básicos sobre a instituição.

A coleta de dados foi realizada entre novembro de 1987 e março de 1988.

Foram entrevistados 4 alunos: 3 mulheres e um homem graduados da área de Informática. O objetivo de entrevistar ao menos um aluno foi para controlar fatores existentes no mercado de trabalho em João Pessoa que afetam ambos os sexos. Uma das moças está empregada no SENAC como professora de datilografia, os outros três desempregados. As entrevistas tinham duração de uma hora; utilizava-se um roteiro flexível sobre os temas de interesse, não existindo ordem predeterminada dos assuntos ou controle do tempo dedicado a cada um. As entrevistas foram gravadas e imediatamente após a entrevista, a gravação checada. Foi solicitado o retorno dos entrevistados para esclarecimentos de pontos pouco claros. Posteriormente, as fitas foram transcritas e analisadas. É importante neste tipo de pesquisa que a transcrição seja feita pela pesquisadora, apesar de se tratar de um método vagaroso e cansativo, pois este procedimento permite uma compreensão mais profunda dos dados. Limita, isso sim, o número de casos a ser incluídos no estudo.

Esta técnica é especialmente adequada no caso de um estudo exploratório. Uma vez de posse de certos dados básicos sobre o assunto, é possível utilizar uma entrevista com questões abertas em futuras pesquisas sobre o mesmo tema. Esta técnica permite uma maior abrangência e facilita a análise dos dados.

V. RESULTADOS E CONCLUSÕES

Nossa pesquisa a respeito da instituição SENAC, revela que o Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial foi criado em 1946 por Decreto n.º 8.621. É financiado pelas contribuições de empresas privadas no valor de 1,5% da folha de pagamentos. Posteriormente, através das entrevistas descobrimos que na realidade as contribuições para o SENAC são apenas sobre aquela parte da folha de pagamentos abaixo de 20 salários mínimos, e não sobre o total da folha.

O SENAC conta com uma administração central e administrações estaduais. Mantém vínculos estreitos com o Governo Federal que atua como repassador das verbas das empresas. Num Estado como a Paraíba é difícil controlar o volume destes recursos porque muitas das firmas locais são subsidiárias de grandes firmas na-

honrosas exceções. Ele mesmo considera que as mulheres que se graduam nos cursos de Informática são muito jovens (entre 18 e 20 anos) e é difícil saber qual será o seu futuro.

Com isto, implicitamente, ele está supondo ~~que está supondo~~ que estas moças no futuro darão preferência ao papel de esposa e mãe, deixando de lado a profissão. Ele lembra alguns casos dos seus colegas de turma; os homens fizeram boas carreiras, as mulheres casaram, tiveram filhos e não avançaram na profissão. Considera que os empregadores não gostam de contratar mulheres porque não querem problemas com futuras gestações das empregadas.

Dentro da área de Informática, porém, existe uma área menos prestigiada: digitação. Segundo o Coordenador, na hora de contratar uma digitadora os empregadores preferem mulheres. Elas se empregam em consultórios de médicos ou advogados e atendem ao público. Os empregadores pedem que a digitadora tenha uma boa aparência. Resultados de pesquisas realizadas em outros países comprovam esta preferência dos empregadores de contratar mulheres de acordo com a aparência e homens por suas qualificações (Keil e Newton, 1980, pág. 101).

O discurso do Coordenador da área, nos mostra até que ponto o seu pensamento está impregnado da ideologia dos empregadores. Isto pode trazer importantes conseqüências para as mulheres interessadas nessa profissão. Apesar de ter todas as condições intelectuais, uma estudante pode fracassar devido apenas às atitudes e expectativas dos professores. (Finn, Reis e Dulberg, 1982, págs. 121-125; Kelly e Nihlen, 1982, págs. 173-174).

O fato do SENAC ser financiado pela empresa privada, nos dá poucas esperanças de que a instituição lute contra esses preconceitos. Duvidamos inclusive que uma escola pública vocacional defina o problema de forma diferente, dada a força do preconceito existente na sociedade nordestina.

Mais uma vez constatamos que, ainda que as mulheres consigam entrar numa área que oferece boas perspectivas de emprego, elas serão relegadas às posições de menor prestígio, salário e poder, como se constata no caso de Programação e Digitação. Isto é, se as mulheres aceitam a situação tal como outros a definiram para elas, terão que se conformar com as posições mais baixas da estrutura ocupacional.

Porém, existem casos de moças que desafiam as expectativas tradicionais em relação à mulher e procuram novos caminhos. Na continuação descreveremos alguns destes casos, moças que pretendem fazer uma profissão em Informática, tanto em Programação como em Digitação. A partir das entrevistas realizadas, procuramos

MacDonald mostra como a fragmentação do conhecimento está associada com a discriminação. As áreas se estratificam de tal maneira que algumas são caracterizadas como "masculinas" outras como "femininas". As masculinas têm maior prestígio e preparam os estudantes para as melhores posições no mercado de trabalho. Desta forma, a escola prepara os estudantes para a aceitação da divisão sexual do trabalho (MacDonald, 1980, pág. 21).

Paralelamente, o pessoal docente feminino se concentra também em determinadas áreas: aquelas onde a força de trabalho feminino predomina. Implicitamente esta segregação por sexo mostra as estudantes quais são as áreas apropriadas para elas (Kelly e Nihlen, 1982, pág. 169).

Desta forma, o SENAC e a escola em geral, estão contribuindo para a desigualdade dos sexos no mercado de trabalho. Os cursos do SENAC atuam como "peneira" que determinará as diversas posições que os indivíduos ocuparão na estrutura ocupacional. No Centro de Treinamento, as áreas "femininas" são as mais modestas e com menos perspectivas no mercado de trabalho. Por exemplo, higiene e beleza, já mencionada, operador de telex ou telefone, auxiliar de enfermagem, secretária de escritório etc.

A área de Informática pelo contrário, ao ser definida como uma área que atrai estudantes homens, se converte num caso de estudo interessante. Queremos saber quem são estas moças que, abandonando as profissões definidas como "adequadas" para a mulher, tentam entrar num campo "masculino". E queremos saber como a entrada delas é percebida dentro do SENAC.

A fim de coletar informações sobre a área de Informática, entrevistamos o Coordenador. Ele explicou que, sendo uma profissão "nova", o graduado em programação tem que provar a sua utilidade à empresa privada. Portanto, se precisam profissionais competentes e agressivos.

Entrar no curso de programação não é fácil, existe uma forte concorrência. Aproximadamente 1.000 candidatos concorrem para 45 lugares. Se submetem a um teste para medir habilidades de raciocínio lógico a partir do qual se selecionam 70 candidatos. Numa segunda etapa, devem assistir a um curso de programação de uma semana e de acordo com os resultados deste, 45 candidatos são selecionados. Nas últimas seleções, as mulheres representavam 50% dos candidatos, mas apenas 35% do grupo eram escolhidos para fazer o curso. Portanto, aquelas que conseguem entrar (e terminar o curso) representam um grupo de comprovada capacidade.

Ainda assim, o Coordenador da área reconhece que as empresas preferem homens a mulheres programadoras. Existem apenas

SENAC, onde existem inúmeros exemplos de mulheres que apesar de ter filhos pequenos, desempenham com sucesso as suas funções em altos cargos na instituição, como a Diretora de Ensino Profissional e a Diretora Administrativa.

Continuando, questionamos as nossas entrevistadas sobre as suas experiências no mercado de trabalho. Elas se queixaram amargamente.

O diploma de programador não é levado a sério quando uma moça é candidata ao emprego. Lhe é oferecido emprego de digitadora com menos de um salário mínimo. Outros empregadores oferecem um período de teste de três meses, sem pagamento e apenas o dinheiro do transporte. As digitadoras por sua vez se queixam de que os empregadores não lhes dão trabalho porque não têm experiência, mas contratam candidatos homens nas mesmas circunstâncias. O nosso entrevistado se queixou do baixo salário (1 salário mínimo) que lhe foi oferecido para começar. Por isto não aceitou o emprego de digitador.

Apesar de se constatar que a situação de emprego está difícil para os jovens de ambos os sexos que procuram emprego pela primeira vez, a situação das mulheres tem o agravante do descrédito nas suas capacidades.

Implícita nas atitudes dos empregadores estão as expectativas e presunções a respeito do futuro familiar e ocupacional das candidatas. Não querem complicações com futuras gestações, ainda que o pagamento da licença da gestante seja por conta da Previdência Social. Ainda assim, existe todo um conjunto de fatores que os leva a oferecer péssimas condições de salários e emprego às mulheres, como mostram as entrevistas. As mulheres não são percebidas como trabalhadoras responsáveis e com um compromisso sério com seu emprego, portanto lhes são oferecidos empregos temporários ou de tempo parcial e com poucas perspectivas de melhoria.

Este problema se agrava no caso das mulheres negras. Nas entrevistas aparecem referências à resistência dos empregadores em relação à contratação de mulheres negras. Isto se observa com mais frequência em firmas de menor tamanho.

Nos últimos anos, de acordo com as entrevistadas, se observa uma pequena mudança no mercado de trabalho em João Pessoa. E as mulheres estão se qualificando a fim de concorrer.

Segundo a Diretora de Treinamento Profissional são os homens que estão ficando mais sabidos. Não querem casar com uma mulher desempregada.

A mulher profissional, porém, enfrenta sérios problemas domésticos no desempenho das suas atividades. Os maridos nãoaju-

saber quem elas são e quais têm sido as suas experiências no mercado de trabalho.

Foram entrevistadas 3 moças graduadas dos cursos de Informática e um rapaz, a fim de controlar fatores próprios do mercado de trabalho em João Pessoa que afetam ambos os sexos.

Todos eles têm em torno de 20 anos de idade. Todos de famílias com situação financeira estável, de tal forma que, ainda desempregados, não têm premente problema financeiro. Todos satisfeitos de morar em casa com a família, com exceção de uma moça que se sente muito controlada.

A família dá todo estímulo para que estudem. Em dois casos, a mãe é uma profissional bem sucedida. Nos outros dois, a mãe apesar do seu papel tradicional é percebida pelo filho/filha como muito interessada no seu sucesso acadêmico.

Todos os entrevistados estão conscientes dos problemas do mercado de trabalho em João Pessoa, mas estão satisfeitos morando nesta cidade, gostam da família e não têm pressão financeira suficiente para procurar oportunidades de emprego em outro lugar. Todos esperam entrar na Universidade, porque imaginam que o diploma universitário lhes garantirá mais facilmente emprego. Enquanto não encontram trabalho continuam tentando entrar na faculdade fazendo um curso após o outro.

Concluimos, portanto, que para os jovens desempregados, fazer cursos é uma estratégia de sobrevivência e não apenas um treinamento para um emprego. Estudam, em vez de trabalhar, porque as oportunidades de emprego nesta área são muito limitadas.

Desta forma, o Nordeste que oferece excelentes oportunidades educacionais, não oferece as correspondentes oportunidades de trabalho onde aplicar essas competências. Portanto, a mão-de-obra qualificada migra ou fica desempregada ou subempregada convertendo o Nordeste no reservatório de um enorme exército laboral de reserva.

Conscientes da situação, nenhuma das entrevistadas está pensando em deixar o emprego após o casamento, nem sequer por causa de filhos pequenos. Elas se qualificam a fim de conseguir o emprego desejado, e não estão dispostas a renunciar a ele se o conseguem. Apesar desta forte determinação, elas enfrentam as expectativas e preconceitos dos empregadores que ainda acreditam que a mulher deve ficar no seu papel tradicional. Isto deduzimos a partir das afirmações do Coordenador da área que age sob o suposto que as mulheres graduadas em Informática deixarão a profissão em segundo plano para cumprir o seu papel de esposas e mães. As idéias do Coordenador se chocam com a própria realidade existente no

- grafia Anotada. Fundação Carlos Chagas, São Paulo, Brasiliense, 1980.
6. BARROSO, Carmen L. "Por que tão poucas mulheres exercem atividades científicas?" *Ciência e Cultura*, São Paulo, 27 (7): 703-10 julho, 1975.
 7. Brasil, Departamento Administrativo do Serviço Público, Serviço de Documentação. *A Mulher no Serviço Público Federal*, Rio de Janeiro, Imprensa Nacional, 1957.
 8. BRUSCHINI, M. C. "Sexualização das ocupações: o caso brasileiro" *Cadernos de Pesquisa*, São Paulo, (28):5-20, maio, 1979.
 9. BRUSCHINI, C e T. Amado "Estudos sobre a "Mulher e Educação: Algumas questões sobre o Magistério" *Cadernos de Pesquisa*, (64): 4-13, fev. 1988.
 10. CAMPIGLIA, Nestor (org.) "La mujer y la formacion profesional" *Boletín Cinterfor*, Montevideo, (37/8) jan/abril, 1975.
 11. CARVALHO, M.M. *A Mulher e a Escolha da Profissão*, São Paulo, Serviço de Orientação Profissional USP, 1974.
 12. CARNOY, Martin "Education, Economy and the State", in *Cultural and Economic Reproduction in Education*, Michael Apple (ed), Routledge and Kegan, London, 1982.
 13. FÜLLER Mary "Black Girls in a London Comprehensive School" in Deem. op. cit.
 14. FERRETTI, C. J. "A mulher e a escolha vocacional" *Cadernos de Pesquisa*, S.P. (16): 20-40, mar, 1976.
 15. GIORDANO E. *Relações entre as Profissões Escolhidas pelos Filhos e as Exercidas pelos Pais* — São Paulo, USP, Instituto de Administração, 1958.
 16. GOUVEIA, A. J., "O emprego público e o diploma de curso superior" *Revista Brasileira de Estudos Pedagógicos*. Rio de Janeiro, 58 (128) 357-77, out-dez., 1962.
 17. ————. "Educação e desenvolvimento: ponto de vista dos professores secundários" *Revista Brasileira de Estudos Pedagógicos*, R.J. 46(103):65-90. jul-set. 1966.
 18. GUIDI, Maria Lais. *Expectativas Profissionais e Educacionais dos Estudantes de Segundo Ciclo de Nível Médio no Estado de Guanabara*. IV Conferência Nacional de Educação, S.P. 1969.
 19. IPEA *Aspectos da Discriminação da Mulher no Mercado de Trabalho* R.J. IPEA, Centro Nacional de Recursos Humanos, 1970.
 20. ILLICH, Ivan D. *Schooling Society*, Harrow Books, New York, 1972.
 21. KEIL, T. and P. Newton "Into Work: Continuity and Change" in D. em. op. cit.
 22. KELLY, G. and A. Nihlen "Schooling and the Reproduction of Patriarchy", in Apple op. cit.

dam com os problemas domésticos. As mulheres, ainda que contem com serviço doméstico barato e abundante, têm que trabalhar até tarde da noite e acordar muito cedo para ajudar as crianças com os deveres de casa e resolver os problemas domésticos antes de chegar no emprego. O marido, freqüentemente, proíbe à mulher viagens a serviço porque pode encontrar outros homens, proíbe também que estude, impedindo qualquer forma de aperfeiçoamento profissional.

A estes problemas domésticos se soma o desinteresse dos empregadores.

Não é provável que o SENAC lute por uma maior democratização de oportunidades de emprego. Primeiro, por depender da empresa privada e portanto ter forte influência da ideologia empresarial. Segundo, porque numa sociedade como a nordestina, caracterizada por grandes desigualdades sócio-econômicas, raciais e genéricas, a ideologia que permeia a sociedade como um todo, provavelmente vai influenciar fortemente a escola, seja ela pública ou privada, profissionalizante ou não. Testar esta hipótese fica como um desafio para estudos futuros.

A ação do SENAC na Paraíba, onde as oportunidades de emprego são poucas é ambígua. O SENAC tem credibilidade por estar ligado a Confederação do Comércio. Está diretamente ligado aos empregadores portanto, fortalece a ilusão de conseguir um emprego através dos seus cursos. Na minha opinião, o SENAC está apenas criando uma força de trabalho de reserva treinada para o comércio e o setor serviço. Esta força de trabalho está composta principalmente por mulheres que inconscientemente estão assim contribuindo para manter os salários baixos e as deploráveis condições de emprego de todos os trabalhadores.

BIBLIOGRAFIA:

1. ALTHUSSER, L. *Ideologia e Aparelhos Ideológicos de Estado*, Presença, Lisboa, 1977.
2. ASHTON, David e M. Maguire "Young Women in the labor Market: Stability and Change" in. *Schooling For Women's Work*, R. Deem (org), Routledge e Kegan, London, 1980.
3. BAUDELLOT, Ch. e Establet. *La Escuela Capitalista*, Siglo XXI, 5.ª Ed. México, 1978.
4. BOWLES, S. and H. Gintis. *Schooling in Capitalist América*. Routledge and Kegan, London, 1976.
5. BARRETO, Elba S. "Educação: Introdução. *Mulher Brasileira: Biblio-*