

Leela Patel trabalhava em uma fábrica, oito horas por dia, há seis anos. Leela e a maioria das 400 mulheres que trabalhavam na empresa eram de origem indiana, sendo as asiáticas menos de um quinto da força de trabalho feminina. Havia várias equipes, cada uma responsável por uma parte do processo produtivo, que se reportava a um supervisor, em geral homem e de origem inglesa. Leela viu o supervisor se aproximar acompanhado de Janice Watkins, a representante sindical.

“Oi, Leela; precisamos explicar algo.” Era Bill Evans, o supervisor. “Já deve ter ouvido falar do acidente que houve no mês passado quando uma das garotas prendeu o bracelete na máquina e cortou o pulso. Então a Comissão de Segurança, onde está a Janice, decidiu que ninguém está, a partir de agora, autorizada a usar pulseiras, alianças, brincos ou colares durante o expediente. De modo que você vai ter de tirar seus braceletes.”

Leela, como de costume, usava três argolas no braço, uma de aço, uma de plástico e outra de ouro. Todas as mulheres asiáticas casadas usavam braceletes e várias das garotas inglesas também usavam pulseira. Leela, que sempre ficava um pouco nervosa na frente de qualquer gerente, falou: “Sinto muito, mas não posso tirar os braceletes; são muito importantes para as mulheres casadas de minha religião, o hinduísmo.”

“Que é que é isso, Leela?”, interrompeu Janice. “Não é só uma questão de segurança; a fábrica processa alimentos. Se esse bracelete de plástico lascar e um pedacinho cair no produto, a empresa pode ter o maior problema.”

“Não cria caso, Leela. Já tive de gritar com Hansa Patel e Mira Desai. Por que vocês não fazem como Meena Shah? Tirou logo as pulseiras; as garotas inglesas também não criaram problema.”

Leela sentiu que Bill estava furioso e, quase chorando, tirou os braceletes. Contudo, quando se afastaram, ela recolocou a argola de ouro e continuou trabalhando.

No fim do dia, tudo o que as operárias asiáticas comentavam no ônibus era o caso das pulseiras. Algumas, principalmente as africanas, achavam que era muito barulho por nada. Outras, contudo, estavam preocupadas. As mais militantes criticavam as que se submeteram e tiraram os braceletes. As menos militantes resolveram conversar com os maridos.

Uma semana mais tarde, Jones, o gerente de pessoal, resolveu consultar o assessor regional de relações raciais no local de trabalho (RRWA), Mason, reportando o acontecido e expondo sua preocupação com a insubordinação das asiáticas, que continuavam a usar seus braceletes. Alguns dias mais tarde, Mason promoveu um encontro entre Jones e outros gerentes da fábrica e representantes sindicais como o senhor Singh, do Conselho para Relações na Comunidade.

Singh explicou que em sua opinião a religião não opunha nenhum obstáculo à observância da norma. Contudo, os braceletes eram um costume com raízes tradicionais mais fortes que a tradição inglesa das alianças. “Os braceletes não são apenas um símbolo do casamento mas também da estima que um marido tem por sua esposa. Quanto maior o número e o valor dos braceletes, mais alta a estima e a posição social. A tradição também tem uma conotação religiosa, já que ao usar as argolas a esposa demonstra que cada um reconhece o outro como tendo “valor” em termos de adesão às

obrigações religiosas. E o caso fica ainda mais complicado porque as mulheres tiram os braceletes ao enviuar e algumas receiam que tirando os braceletes possam estar contribuindo para a morte dos maridos.”

Nos dias que se seguiram, vários representantes sindicais discutiam sobre o uso dos bracelete, sem saber exatamente que decisão tomar. Uns achavam que deveriam conversar com alguns asiáticos ou chamar um dirigente para cuidar do caso. Outros argumentavam que as joias eram um risco para a segurança das própria mulheres e, como representantes delas, deviam decidir o que atendesse melhor aos seus interesses.

As semanas que se seguiram foram de muita ansiedade para Leela. Só usava um bracelete. Às vezes o supervisor mandava tirar. Outras ela conseguia esconder embaixo da manga.

Após várias consultas a representantes sindicais, Jones resolveu que a proibição do uso de jóias devia ser mantida e reforçada. Ficou definido que só seriam permitidos alianças, pequenos brincos para orelha furada e relógios de pulso. Alguns dias depois conversava novamente com a RREA.

“Senhor Mason, acho que precisaremos novamente de sua ajuda. Parece que nossas asiáticas vão parar o trabalho. Não sei o que fazer. Recebi uma carta do presidente de uma associação asiática protestando contra a proibição e pedindo que a gente a suspenda enquanto se negocia. Não vou suspender uma proibição aceita pelos representantes sindicais e receio que, se falar com esse Comitê Asiático de Assessoria, depare com um bando de radicais que só vai piorar o problema. Não sei o que o sindicato vai achar se eu permitir que seus membros sejam representados por outro órgão.” Mason nunca ouvira falar da AAC.

*Fonte: COHEN, A. R.; FINK, S. L. Comportamento Organizacional: conceitos e estudos de caso. Rio de Janeiro: Campus, 2003, com adaptações.*