

## TECNOLOGIA, FORMAÇÃO PROFISSIONAL E RELAÇÕES DE GÊNERO NO TRABALHO<sup>32</sup>

HELENA HIRATA<sup>33</sup>

Fico muito satisfeita de começar esta Semana de Tecnologia, podendo dar um enfoque sexuado à questão da tecnologia, da formação profissional e do trabalho porque todos sabem muito bem que ainda hoje o paradigma dominante é assexuado, que pretende ser universal mas, na realidade, traduz um ponto de vista fundamentalmente masculino. Tecnologia, trabalho e formação profissional devem ser vistos de forma a diferenciar masculino e feminino, ou seja, de forma a diferenciar o gênero, construído socialmente.

Na área dos estudos sobre o trabalho, a formação profissional é um dos temas de pesquisa que mais tem suscitado debates e polêmicas nos últimos dez anos. Polêmicas, de um lado, em relação às políticas públicas e, de outro, em relação ao mercado de trabalho e emprego.

Sem se constituir propriamente um objeto de pesquisa, a questão da formação profissional ou da formação para o trabalho faz parte dos temas clássicos da sociologia do trabalho e tem sido tratado como tal pelas ciências sociais brasileiras. Há uma diversidade de enfoques e atores interessados nesta questão, dentre eles, pesquisadores, sindicatos, empresas, e organismos públicos, que transformou radicalmente o seu tratamento e, sobretudo, seu alcance que tem se tornado cada vez mais presente, mais atual e mais significativo.

Num primeiro momento, a partir de meados dos anos 80 a atualidade da questão da formação profissional foi dada pela adoção de inovações tecnológicas e organizacionais no âmbito da empresa. A adoção destas inovações no âmbito da empresa fez com que a questão da formação profissional se tornasse um tema da atualidade. A emergência

---

<sup>32</sup> Transcrição na íntegra da palestra de abertura da Semana de Tecnologia do Programa de Mestrado em Tecnologia do CEFET-PR.

<sup>33</sup> CNRS-França / USP.

de modelos de organização industrial com dados do emprego de uma mão de obra mais qualificada e melhor preparada suscitou debates sobre novas exigências em matéria de educação e de formação profissional.

Esta questão tornou-se aliás, um lugar de interlocução entre especialistas do trabalho e especialistas da educação, tanto na França quanto no Brasil. Diferentes especialistas têm trabalhado sobre educação e trabalho no âmbito da sociologia da educação, unindo portanto as suas preocupações temáticas com a dos sociólogos do trabalho. Na França, houve uma série de debates sobre a relação de formação de empregos por sociólogos do trabalho, mas também abrindo para a interdisciplinaridade com especialistas da educação.

A partir do início dos anos noventa o aumento do desemprego de massa suscitou novas práticas institucionais e novos debates entre os atores sociais. A periodização que faço no debate sobre a formação profissional, tem dois momentos: no primeiro momento, a discussão foi suscitada, sobretudo, pela entrada de inovações organizacionais e tecnológicas, em virtude da adoção do novo paradigma tecnológico e de um novo paradigma do trabalho. No segundo momento, o aumento do desemprego de massa suscitou novas práticas institucionais. Num contexto de crise econômica e de recessão, a formação profissional tornou-se elemento constitutivo de uma política de emprego, tornando-se alvo de segmentações sociais significativas nos últimos anos.

Há no Brasil, a adoção de múltiplas experimentações no terreno do emprego pelas secretarias de emprego, em nível estadual. É um exemplo de como as políticas públicas têm se envolvido na questão da formação profissional para resolver a crise do emprego. Da mesma maneira na França, houve uma série de políticas públicas de adoção de competências que têm se tornado temas de debate sobre a formação profissional, seja em relação à questão do desemprego e da empregabilidade seja da não empregabilidade dos diferentes setores sociais. Ressalto aqui que, para a questão de uma política de emprego associada à formação profissional, tornou-se necessária uma outra interdisciplinaridade, isto é, a pesquisa interdisciplinar com os economistas do trabalho.

Esta periodização vale tanto para a França como para o Brasil, com uma diferença importante: dentre os três objetivos da formação profissional na França, dois deles identificam França e Brasil. O primeiro, a ser explicado mais adiante, é uma especificidade apenas francesa. O segundo e o terceiro objetivos são idênticos para o Brasil e para a França.

O segundo objetivo da formação profissional na França é fazer face à necessidade de competitividade para as empresas, isto é, a formação profissional não é vista como um instrumento de promoção social para os

trabalhadores, mas como uma maneira de fazer face à necessidade de competitividade para as empresas.

O terceiro objetivo da formação profissional na França, segundo o documento de Políticas Sociais, é o que trata da questão do emprego. A formação da profissão é considerada um instrumento de redução contra o desemprego, um instrumento de política de emprego, permitindo portanto, a inserção profissional para jovens ainda sem emprego ou jovens desempregados.

O primeiro objetivo de formação profissional, que falta no Brasil, seria o da educação permanente ou a formação profissional como instrumento de promoção social. A isto chamamos na França a segunda chance, ou, segunda oportunidade para os que não puderam ter uma formação inicial completa. Nos desígnios tradicionais da formação profissional no Brasil, esta idéia da formação profissional como uma segunda oportunidade para os indivíduos que socialmente não puderam ter uma formação inicial completa não está tão clara quanto na França. Neste país, houve uma primeira lei geral sobre formação profissional, adotada em 1959, e a famosa lei de 1971, que cria uma obrigação para as empresas de consagrar uma certa porcentagem do formato salarial à formação profissional do seu funcionário. Além disso, esta lei também estabelece a possibilidade de uma licença individual de formação para que o assalariado, embora esteja ainda trabalhando na empresa, possa se formar fora dela, continuando a ter o vínculo empregatício. Ele pode se formar inclusive em objetos ou temas que não são necessariamente requeridos para a produção da empresa onde trabalha, como por exemplo, línguas ou mesmo atividades relativamente afastadas de seu cotidiano de trabalho.

Além de apontar estas diferenças, que me parecem fundamentais, há uma outra convergência, juntamente com a segunda e a terceira mencionadas anteriormente. Há uma crescente associação entre competência e saber (o diploma), tanto na França como no Brasil. Uma pesquisa recente realizada em 1992 pelo Centro de Pesquisas sobre Qualificações na França com 27.000 jovens, demonstrou que o diploma era ainda a melhor garantia contra o desemprego, e as empresas requerem cada vez mais de seus funcionários conhecimentos não tácitos, ou seja, conhecimentos explícitos, formalizados, ratificados por um diploma, para ascenderem realmente ao pleno desenvolvimento das necessidades e exigências atuais de qualificação da mão de obra.

Esta pesquisa, publicada no jornal "Le Monde", mostrou a necessidade dos saberes formalizados nos diplomas para a proteção contra o desemprego. Do lado brasileiro, uma série de pesquisas tem

também mostrado a necessidade da educação básica sólida para as inovações organizacionais, nos programas de qualidade total e no controle estatístico do processo. Há a necessidade de cálculo matemático, estatística, redação, português, etc., assim como uma série de atitudes face à produção, atitudes de trabalho em equipe, facilitadas por uma série de habilidades e saberes. De fato, existe uma convergência em termos de exigência por mais formação.

Do ponto de vista do emprego, as dificuldades para a inserção e para a formação profissional têm apontado, tanto nas pesquisas brasileiras como nas pesquisas na França para a questão de gênero. Dados sobre os menos empregáveis na produção hoje têm apontado, de maneira bastante convergente, para as mulheres. Isto é, as populações com dificuldade de inserção ou com dificuldade de receber uma formação profissional adequada são os adultos, mulheres idosas de baixa escolaridade, ou mulheres jovens ou mulheres não qualificadas. Quando se trata de mulheres não qualificadas - jovens ou idosas - elas acumulam dificuldades. Pelo fato de serem mulheres jovens e por falta de qualificação há uma série de réplicas. Eu diria que se trabalhássemos mais centralmente com a questão de raça, se elas fossem negras por exemplo, elas teriam mais dificuldade de inserção, e mais dificuldade ainda de reinserção, no mercado de trabalho.

Então, com relação à questão da empregabilidade, se definida como a possibilidade de sair do desemprego e de ingresso no coeficiente dos empregados ou, mais precisamente, se definíssemos empregabilidade como a probabilidade de saída do desemprego ou a capacidade de obter um emprego, poderíamos dizer que as mulheres não são competentes. Elas são menos competentes do que os homens, porque têm mais dificuldade de sair de uma situação de desemprego para uma situação de emprego e quando conseguem entrar na situação de emprego, têm mais possibilidade de entrar num emprego precário, como o de tempo parcial por exemplo, e não o trabalho de tempo integral, qualificado, com possibilidades de carreira e de promoção.

Isto acontece mesmo quando as mulheres possuem uma educação escolar importante, pois em todos os níveis escolares as mulheres têm mais educação escolar do que os homens. No Brasil, remeto aos dados de Lakomy, na Introdução dos Anais do Workshop sobre "O Papel da Mulher no Ensino Tecnológico", realizado no Cefet em 1995, onde ela mostra que em todos os níveis escolares, até a universidade, as mulheres têm pouco mais de 50% de ingresso e de formação com diploma. Na França, há pesquisas que também mostram que em todos os níveis educacionais as mulheres têm hoje em dia uma porcentagem maior de participação. O

paradoxo, apesar desta maior escolarização das mulheres, está no fato de que elas estão em postos menos qualificados, ganhando menos.

Este paradoxo mostra que não dá para entendermos a causa desta situação das mulheres, permanecendo no terreno estrito da divisão sexual do trabalho profissional ou da divisão sexual da formação profissional. Não se pode compreender a divisão sexual do trabalho profissional sem compreender a divisão sexual do trabalho doméstico e, para além dele, a divisão sexual do poder e do saber. Se existe o interesse de mulheres em termos de acesso a posições de poder, de mando e de responsabilidades, aí se vê que há ainda uma minoria ínfima de mulheres que partilham deste círculo mais elevado do saber e do poder, embora na esfera do trabalho profissional haja cada vez mais possibilidade de inscrição de mulheres em atividades mais remuneradas ou mais qualificadas.

O fato de existir uma relativa democratização de emprego de mulheres em posições qualificadas, na realidade não deve ocultar o duplo lado da divisão sexual e, também a questão da divisão do poder e do saber. Este paradoxo só pode ser explicado e sustentado no trabalho doméstico, que é executado pelas mulheres gratuitamente e por amor.

Certamente, é nos mistérios deste trabalho doméstico e dos sentimentos que estariam na base desta divisão totalmente desigual de tarefas no interior do lar que está a edificação das diferenças que se situam no nível profissional. Mas, deixando de lado a questão do trabalho doméstico como uma grande incógnita, é necessário tentar ver porque as mulheres são consideradas incompetentes, apesar deste alto nível de escolaridade. É importante pensar na questão das mulheres e da sua incompetência técnica.

Se o gênero pode ser definido como a construção social, cultural e histórica do masculino e do feminino, como fazem pesquisadores tão distantes, tanto nos Estados Unidos como na França, pertencentes a diferentes áreas conhecimento como História Sociologia e Antropologia, também a incompetência técnica das mulheres é o resultado de uma construção social.

É em nome da incompetência técnica construída desde a infância na socialização familiar, diferenciando papéis masculinos e femininos, no exercício cotidiano que se dá a técnica para o menino, como por exemplo, consertar o carro, consertar pequenas máquinas, quando o pai vai chamar o menino para fazer estas coisas e o aprendizado da relação de serviço para as meninas: cuidar da boneca, cuidar do irmão menor, ajudar a por a mesa. As funções e cargos atribuídos às mulheres são sempre caracterizados por esta relação de serviço.

O trabalho doméstico tem sido caracterizado por pesquisadores na França como a relação social de disponibilidade para o marido e para os filhos. Esta relação social se passa na invisibilidade pois não se pode mostrar o que se está fazendo, como por exemplo, a mulher passa o aspirador quando o marido não está em casa e quando as crianças estão na escola. Esta invisibilidade torna-se social, isto é, o trabalho doméstico não é reconhecido como trabalho porque é invisível

A situação do trabalho doméstico vai se refletir na indústria onde os trabalhos mais simples, mais destituídos de conteúdo técnico, são alocados às mulheres. Esta colocação das mulheres nos trabalhos simples, não técnicos tem compatibilidade com a construção social que se faz desde a primeira infância, na socialização familiar, da incompetência técnica das mulheres.

Esta tese da incompetência e portanto da desvalorização da força de trabalho feminina foi desde os primórdios da sociologia do trabalho sustentada por seus próprios fundadores,. Para eles, a qualificação é definida como o tempo requerido para se conquistar habilidades técnicas e profissionais, dentro de contextos institucionais definidos: SENAI e CEFETs, no caso do Brasil. Todas as outras dimensões e espaços onde se pode conquistar uma qualificação, não são considerados como produtores de qualificação.

A partir desta definição, os homens são mais qualificados do que as mulheres, porque estas têm menores possibilidades de acesso a cursos de conteúdos técnicos. A pesquisa de Leszczynski mostrou, a partir dos casos do CEFET-PR., o fato de que os cursos mais técnicos e mais valorizados socialmente, tanto do ponto de vista financeiro e monetário, quanto simbólico, são cursos onde há menor número de mulheres. Em 1995 havia três mulheres no curso superior de Mecânica. Elas constituem 1% da população total de alunos do terceiro grau do CEFET-PR<sup>34</sup>. Se considerarmos que a formação e a qualificação profissional é fundamentalmente dada pelos organismos institucionais que fazem esta formação, então as mulheres de casa são muito menos formadas.

Há uma outra tese conhecida na França, em que as mulheres não são mal formadas para o aparelho produtivo. Elas são bem formadas, só que fora do circuito de formação profissional reconhecido. São bem formadas dentro do lar, no exercício de suas atividades domésticas que as prepara para uma série de funções repetitivas ou habilidade de realizar várias coisas ao mesmo tempo ou ainda a capacidade de se colocar numa

---

<sup>34</sup> Os resultados desta pesquisa estão publicados em LESZCZYNSKI, S. A. **Tecnologia e Humanismo**. Centro Federal de Educação Tecnológica do Paraná. Ver. n? 17, 1996.

relação de serviço e ter portanto uma capacidade relacional maior. Todos estes aspectos são importantes para a mão de obra feminina. As mulheres são sempre consideradas as que têm maiores habilidades, maior possibilidade de manejo e destreza manual.

Neste nível de avanço tecnológico e de inovações tecnológicas , configuradas pela introdução da microeletrônica na indústria, no comércio e nos serviços a destreza manual poderia ter deixado de ser interessante mas, nas duas empresas que tenho feito pesquisa ultimamente, há mulheres em funções estratégicas por terem esta destreza manual, mesmo sendo empresas majoritariamente masculinas. No caso de uma indústria de vidros as mulheres são preferidas para certas funções porque elas são mais cuidadosas, mais limpas, deixam menos defeitos nas peças, além de terem maior habilidade manual.

Os trabalhos oriundos da microeletrônica são realizados por homens porque as mulheres não têm formação para operar as máquinas. Os cursos realizados para operadores pelas empresas pesquisadas não possuem nenhuma mulher. Porém, pode-se dizer que, embora a microeletrônica tenha avançado, a destreza manual continua sendo uma qualidade atualíssima para o emprego de mulheres no mercado de trabalho .A habilidade e a capacidade de fazer várias coisas ao mesmo tempo são qualidades que ainda hoje são extremamente valorizadas. As mulheres portanto não são mal formadas pelo aparelho institucional de formação profissional, mas são bem formadas no interior de sua atividade doméstica, na formação contínua que seu trabalho doméstico permite.

Portanto, a definição atual de competência deve ser fundamentalmente diferenciada segundo o sexo. Vou me referir aqui à definição de competência profissional do CNPF (Conselho Nacional de Patronato Público Francês), que é o CNI (Confederação Nacional da Indústria) no Brasil . A competência profissional é uma combinação de conhecimentos, saber fazer, experiências e comportamentos que se exercem num contexto determinado e é constatada no momento de seu emprego em situação profissional a partir da qual ela é validada. É portanto à empresa que cabe apreendê-la, avaliá-la, validá-la e fazê-la evoluir. O mérito desta definição é que ela situa a competência fora da lógica do modelo do posto de trabalho e considera-a do ponto de vista individual. A competência individual se distancia da noção anterior da qualificação de um posto de trabalho. É uma competência referida ao indivíduo, a uma subjetividade, o que corresponde a uma noção mais moderna de competência.

Zarifian faz algumas críticas a esta noção, dizendo que ela se cala sobre as mutações do trabalho e da organização É uma definição que

poderia ser aplicada a qualquer época histórica e a qualquer organização do trabalho, sendo perfeitamente aplicada também a uma organização taylorista . Diz também que ela comporta até mesmo um lado neo artesanal porque o padeiro, por exemplo, poderia entrar dentro desta definição de competência. Ele diz finalmente que falta-lhe o caráter altamente socializado de toda a atividade humana.

Na questão da definição da competência em relação à qualificação é interessante considerar como competência a possibilidade do indivíduo fazer face a todos os imprevistos, a todos os diferentes eventos que ocorrem na atividade da produção e do trabalho. Esta possibilidade deve vir de uma responsabilização do ator, de uma co-responsabilização do indivíduo e de uma capacidade de tomar iniciativas. Em todas essas qualidades que definem hoje os critérios de competência é pouco dada às mulheres, do ponto de vista do gênero, a tomada de iniciativas e responsabilidades. A complexidade que caracteriza o trabalho hoje está mais dividida e alocada aos homens, em termos de trabalho em equipe. As mulheres estão ainda mais alocadas em linhas de montagem, em trabalhos com cadência e repetitivos.

Existe uma polarização entre um certo tipo de trabalho feminino, que é mais qualificado, mais remunerado e que é o fruto de uma vontade das mulheres de se inscreverem em planos de carreira, em ter trabalhos mais reconhecidos socialmente e mais qualificados. Mas há lugar ainda para uma grande proporção de mulheres que continuam reproduzindo e recriando no interior das novas formas de organização do trabalho, uma série de organizações repetitivas e tayloristas do trabalho, da atividade e da formação.

Gostaria de dizer uma palavra sobre as tecnologias domésticas. Embora elas não sejam objeto da formação profissional , elas têm relação com as tecnologias industriais, inclusive porque um certo segmento delas promove a indústria. As tecnologias domésticas também expressam esta mesma divisão do trabalho: as mulheres são vistas como usuárias destas tecnologias e estão praticamente excluídas da sua concepção. Os engenheiros, sujeitos das inovações técnicas, são maciçamente do sexo masculino. As mulheres são excluídas também da responsabilidade de sua fabricação porque os responsáveis na fábrica são homens. As mulheres são apenas operárias, montadoras, ajudantes, etc. Finalmente, sua exclusão também se dá nos serviços de sua manutenção porque os técnicos que conservam estas máquinas nas casas também são homens.

Por outro lado, são elas que utilizam estas tecnologias cotidianamente através de instruções simples mas com muitas proibições do tipo: não mexer aqui, não abrir acolá. Se as mulheres não possuem



formação técnica, torna-se perigoso mexer em máquinas, embora muitas destas proibições assinalam um certo poder da técnica - portanto do masculino - sobre as usuárias que são consideradas muito mais ignorantes do que o são na realidade, quando lêem as normas técnicas.

Pode-se dizer que as tecnologias domésticas são concebidas pelos homens para as mulheres. Cito uma pesquisa sobre a trajetória de um objeto técnico. É um processador de alimentos, um “robot menager” cuja concepção e fabricação foram realizadas por homens. Na distribuição, mais uma vez os representantes comerciais destes artefatos complexos são homens, embora os demonstradores de seu uso nos supermercados sejam mulheres. A trajetória se encerra com o seu uso na esfera doméstica, predominantemente por mulheres. Apesar de terem sido concebidos pelos homens são para o uso das mulheres, pois raramente eles utilizam regularmente estes diferentes artefatos das tecnologias domésticas.

Na pesquisa que estou fazendo atualmente aqui no Brasil com seis empresas francesas percebo que, de fato, há uma progressão. Muitos homens, na pesquisa que fiz nos anos 80, diziam: “minha mulher não trabalha porque eu disse para ela que depois de casada ela não ia trabalhar. Eu não quis e ela não trabalha”. Houve muitos homens que proibiram as mulheres de continuar trabalhando.

Hoje em dia, com a crise, com a recessão e com o salário baixo os homens ficam até agradecidos que as mulheres tenham continuado a trabalhar. Mas o fundamental é que todos os homens dizem que trabalham em casa. É muito raro o homem que diz que não faz o trabalho doméstico. O que se percebe no entanto é que é muito raro os homens que dizem que fazem algum trabalho doméstico regularmente. É sempre “de vez em quando” e isto não cheguei a quantificar, mas via de regra é quando a mulher vai para a maternidade ou fica muito doente, sem poder levantar da cama ou coisas do gênero. Digo isto sem querer cometer qualquer injustiça a alguns homens.

Fiz este parêntesis sobre as tecnologias domésticas porque deve-se incluí-las quando se fala da questão da tecnologia assim como deve-se incluir o trabalho doméstico quando falamos de trabalho profissional.

Retomo a questão das formas de emprego e formação profissional, dizendo que as modalidades atuais de emprego feminino em expansão não são propícias ao desenvolvimento da qualificação técnica e da formação profissional das mulheres. Isto porque no mundo considerado do Norte, dos países ditos de capitalismo desenvolvido, o trabalho em tempo parcial é o que mais se desenvolveu. É praticamente o total dos subempregos criados no Japão, nos últimos anos. Na França, passou de

18% a 31 % o número de mulheres que trabalham em emprego de tempo parcial, o que é um crescimento vertiginoso numa dezena de anos.

A criação atual de empregos de tempo parcial não é propícia à formação profissional, nem à promoção, nem à carreira profissional, nem à democratização ainda muito incipiente na divisão sexual do trabalho doméstico. Em geral, quando se passa de tempo integral para tempo parcial há uma espécie de reversibilidade e de regressão na realização do trabalho doméstico pois a mulher tem reduzidas as horas trabalhadas fora do lar. Ao mesmo tempo, uma pessoa que trabalha vinte horas por dia praticamente não tem a possibilidade de fazer carreira na empresa nem condições de se formar profissionalmente na empresa. Muitas vezes a formação é um custo, um investimento para a empresa, que não vai investir em pessoas que trabalham vinte horas por dia. Isto no caso da França, onde a jornada semanal de trabalho é de trinta e nove horas.

Nos países do grupo Sul desenvolve-se em paralelo o trabalho informal que correspondente ao trabalho em tempo parcial nos países capitalistas desenvolvidos do ponto de vista de suas conseqüências. Trata-se de pequenos trabalhos, “bicos”, formas de sobrevivência financeira, sem reconhecimento social e sem estatuto. O trabalho informal das mulheres tem se caracterizado em países como o Brasil, mas ocorre também em países do continente africano. Na introdução ampliada para o mercado de dotes e habilidades anteriormente exercidas no âmbito do trabalho doméstico, gratuito, realizado por amor, como por exemplo, costurar para fora, confecção de doces e salgados, trabalho doméstico remunerado, venda direta nas casas e na rua de produtos confeccionados por si mesma ou por indústria de cosméticos ou de confecção. Elas fazem o trabalho sem se beneficiar de nenhuma proteção social e sem estar associadas a nenhum programa de formação profissional. São trabalhos exercidos a partir do cabedal de conhecimentos acumulados no exercício da atividade doméstica e por vezes em cursos realizados individualmente como, por exemplo, o curso de corte e costura.

No caso do desenvolvimento atual do trabalho das mulheres em tempo parcial nos países capitalistas do Norte e no trabalho informal dos países do Sul a questão da formação profissional é conceituada como uma iniciativa, porém fica um ponto de interrogação: será que continuará a haver formação profissional ou profissionalizante para a massa das mulheres que sofrem esta precarização do trabalho? Finalmente, nos dois grupos de países, o processo de terceirização tem também afetado as mulheres que ocupam os últimos pontos da cadeia produtiva.

Várias pesquisas têm mostrado que a terceirização em geral é formada por fornecedores em vários círculos, cada vez mais distantes do

cliente principal. Sobre a terceirização no Japão, uma antropóloga diz que os últimos níveis da cascata de terceirizados são ocupados fundamentalmente por mulheres que trabalham em empresas de fundo de quintal, sem nenhuma proteção social e sem nenhuma formação profissional correspondente.

Tal situação de precarização do emprego feminino sob a forma de trabalho em tempo parcial para as mulheres do Norte e de trabalho informal para as mulheres do Sul, constitui hoje um panorama complexo e contraditório onde se verifica uma polarização, mais visível em países do Norte como na França, onde o contingente de mulheres ocupando posições intermediárias e postos de responsabilidade é muito maior. Há, de um lado mulheres profissionais ocupando cargos de status qualificado, inclusive uma pequena proporção de mulheres executivas e mulheres em cargos de direção (no caso da França, 9%). Por outro lado, há uma massa de mulheres no trabalho instável, precarizado e não qualificado.

Deve-se atentar para a dimensão da subjetividade das mulheres, a luta dos indivíduos para conseguir conquistar um ofício técnico e qualificações técnicas que lhes permitam adquirir um emprego estável e fazer carreira. Uma série de pesquisas tem demonstrado estas trajetórias atípicas. Há um grupo de pesquisadores no laboratório do CNRS<sup>35</sup>, no Sul da França, envolvido com tecnologia do trabalho, que tem estudado as trajetórias atípicas de mulheres técnicas de nível médio que trabalham em indústrias, exercendo ofícios que são considerados fundamentalmente masculinos. Estas trajetórias atípicas, segundo Evans, são resultados de combinações complexas de múltiplas óticas sociais.

Encontramos mulheres e homens que realizam trabalhos que requerem ao mesmo tempo esforço físico e reflexão, que são causadores de LER e também certas funções que requerem ao mesmo tempo esforço físico e repetitividade por oito horas diárias de trabalho. A polivalência e o revezamento são citados por estudiosos do problema, como maneiras de evitar o surgimento de LER, que é uma doença gravíssima, difícil de ser corrigida, mesmo que se passe por cirurgias. É extremamente mutilante porque não se pode levantar um copo d'água, não se pode carregar um filho no braço.

Ora, a polivalência dos novos modelos produtivos que deveria ser uma característica presente, na realidade não o é, tendo em vista o surgimento destas doenças. A questão das inovações organizacionais também tem que ser pensada para se ver até que ponto poder-se-ia fazer este revezamento, estas rotações e polivalências, para que a saúde do

---

<sup>35</sup> CNRS - Centre National de Recherches Scientifiques.

trabalhador seja também assegurada.. Em pesquisas, percebe-se que há pessoas que estão nos postos mais perigosos, que não têm a informação, por parte da empresa, de que podem vir a ter esta doença.

Informar o trabalhador pode ser uma faca de dois gumes porque se ele souber poderá ir embora. Porém, o trabalhador deveria ter a liberdade de escolher. Sabe-se que esta liberdade é relativa porque ele tem que comer, tem que ter um emprego e estes não são tão acessíveis. Mas esta informação deveria ser dada. Conhecer o risco de saúde que o trabalhador corre ao realizar qualquer tipo de trabalho deveria ser o mínimo em termos de respeito a ele.

Concluo, apresentando os riscos da competência técnica para as mulheres. A formação profissional para a competência técnica, as responsabilidades da direção de comando, o exercício de profissões consideradas masculinas (manutenção, eletrotécnica ou mesmo engenharia química) são todos empregos que têm o risco: de tocar na questão da identidade sexual e da identidade de gênero.

Uma estudiosa francesa discutiu em 1989 esta problemática, sob a forma de um silogismo sexuado. Ela dizia por exemplo: as mulheres são ciumentas. Posteriormente as mulheres afirmavam que não são ciumentas. Na conclusão, ela teria que dizer: logo, não sou mulher. O mesmo silogismo se colocaria para mulheres que estão em cargos fundamentalmente técnicos ou de direção, a Primeira Ministra, por exemplo. As mulheres não ocupam cargos de direção, elas não têm esta responsabilidade, ou elas não ocupam cargos de eletrotécnica. Ora, se eu estou ocupando uma função que não é de mulher, então, será que sou mulher? A minha identidade sexual é, de certa forma, interpelada, é posta em jogo.

Na introdução de Ana Maria Lakomi, no Workshop realizado pelo CEFET-PR em novembro de 1995 , são colocadas as seguintes questões: quem são estas mulheres que optam por cursos tidos como masculinos? o que as diferenciam das que freqüentam cursos considerados femininos? Que impasse está tendo na vida familiar e profissional destas pessoas freqüentar uma escola técnica ? E qual a influência da família e do mercado de trabalho no acesso, na permanência ou na desistência destes sujeitos no ensino técnico? São todas questões que valem como pistas de pesquisa tanto para a França como para o Brasil, e são questões que estão por ser respondidas, pois as pesquisas são ainda insuficientes.

Mas são questões gerais muito relevantes porque atrás de cada uma delas estão sujeitos e sujeitas (indivíduos) que com toda sua subjetividade são muitas vezes obrigados a desistir, seja por pressão familiar, ou por incompreensão do marido ou por uma auto-pressão, por se

sentirem fora de lugar. Se observarmos as trajetórias das pessoas que estão nestes casos, perceberemos que são mulheres muito jovens, mas viúvas; ou as mulheres muito jovens, divorciadas; mães solteiras e muitas mulheres que são casadas e que têm uma relação dentro do universo familiar complicada, ou outras mulheres que são solteiras e que almejam ao mesmo tempo fazer carreira e ter uma relação importante com seu companheiro. Tem-se uma variedade que eu ainda não consegui analisar em termos de formulação de uma tipologia, mas eu gostaria de terminar dizendo que são questões gerais, assim como a questão da tecnologia, da formação profissional e do gênero. Atrás de cada uma destas questões gerais estão individualidades, personalidades, subjetividades. Atrás portanto de cada uma delas há sofrimento e há prazer no trabalho, no emprego e na atividade.