

# Da cozinha ao chão de fábrica:

O trabalho feminino no setor  
eletroeletrônico paranaense<sup>1</sup>

*Maria de Lourdes Tomio Stein  
Marília Gomes de Carvalho*

---

## INTRODUÇÃO

O propósito deste estudo é discutir de que forma o gênero feminino se insere, num mercado de trabalho que passa por transformações em sua organização e gestão, aliados aos novos paradigmas de produção e com a introdução de inovações tecnológicas com base na microeletrônica. O objetivo é perceber se há ou não um avanço na luta pela igualdade de gênero e se as transformações nas estruturas produtivas têm contribuído e facilitado o acesso da mulher ao mercado de trabalho, tendo em vista a sua discriminação, historicamente construída. Serão as novas configurações do trabalho mais adequadas às aptidões e características, consideradas pela sociedade como femininas?

Para responder a esta problemática, realizou-se, em 1999, uma pesquisa empírica em três indústrias do setor eletroeletrônico, localizadas em Curitiba, que serão denominadas: Empresas A, B e C, a fim de preservar seu anonimato. As três empresas pesquisadas são do ramo eletroeletrônico com certificação de qualidade, duas delas estão

---

<sup>1</sup> Este artigo é parte da dissertação de Mestrado intitulada: Gênero feminino no contexto do trabalho fabril – Setor eletroeletrônico em Curitiba e R.M. na década de 90. CEFET-PR. 2000.

incluídas no ranking das 500 maiores empresas brasileiras. A empresa A tem capital paranaense, a B é de origem suíça e realizou uma joint-venture com uma das empresas pertencentes ao grupo da empresa A. A empresa C é de capital paranaense. O Setor Público tem uma grande importância como comprador das empresas A e B. Todas as três, na maioria das vezes, produzem por encomenda. O setor pesquisado nas três unidades de produção é o de montagem de equipamentos (painéis eletrônicos, condutores elétricos e cabos para telefonia) que utilizam a mão-de-obra feminina em larga escala. A escolha das empresas A e B deu-se por serem referência paranaense, na implantação de Programa de Qualidade e Produtividade. Já a empresa C foi escolha aleatória, tendo sido selecionada pelo fato de usar intensivamente a mão-de-obra feminina.

As reestruturações produtivas, as mudanças no mercado e organização do trabalho acarretadas no contexto atual da globalização da economia, raramente são analisadas do ponto de vista das diferenças de gênero. Entretanto, os impactos das reestruturações produtivas sobre o emprego, a atividade profissional, as condições de trabalho e a saúde variam consideravelmente segundo a divisão sexual do trabalho. No decorrer da história da sociedade ocidental moderna desenvolveu-se uma divisão de trabalho entre homens e mulheres que privilegiou o gênero masculino no setor produtivo, ficando a mulher limitada às funções secundárias e mal pagas, tendo em vista que o seu papel prioritário deveria ser o de mãe, voltado para as atividades domésticas.

Dificuldades de toda sorte estão colocadas para as mulheres: remuneração mais baixa, discriminação para o acesso aos postos de trabalho, dificuldades para a ascensão profissional, quando não para o próprio exercício do trabalho. Ainda hoje cobra-se das mulheres responsabilidade por grande parte das tarefas domésticas, bem como as referentes à criação dos filhos. Além disso, não existe suporte social adequado para saúde, educação, maternidade e infância. Entretanto, muitas mulheres têm potencialidades para obter melhores oportunidades, pois respondem melhor às exigências do mercado de trabalho, uma vez que apresentam elevado nível educacional, dado o seu maior nível de escolaridade e polivalência, devido a seu secular treinamento em executar várias tarefas ao mesmo tempo no âmbito doméstico.

As mulheres, no entanto, vêm reagindo a esta situação e, historicamente, pode-se constatar formas de luta contra a suposta inferioridade feminina na sociedade. O movimento feminista, ocorrido mais efetivamente a partir dos anos 60, representou um avanço nesta luta. Porém, apesar das conquistas significativas neste campo, não se chegou ainda à eliminação total desta desigualdade que se manifesta através de formas, muitas vezes sutis, de exploração e discriminação do trabalho feminino.

A situação da mulher na sociedade é construída socialmente, não é natural. Diferentemente do sexo que é dado pela natureza, o gênero é construído pela sociedade; portanto, sexo e gênero não possuem o mesmo significado. Aprende-se a ser homem ou mulher, e esta aprendizagem fica impressa nas camadas mais profundas da personalidade. Papéis sociais distintos para homens e mulheres nem sempre levam às diferenças de gênero que devem ser consideradas construções culturais, ou seja, imagens que a sociedade constrói através da vida social, da educação e da socialização, e que definem o que se acredita ser próprio do homem e próprio da mulher.

O cerne principal da definição de gênero repousa sobre a relação fundamental entre duas proposições: "gênero é um elemento constitutivo das relações sociais, fundadas sobre as diferenças percebidas entre os sexos, e o gênero é uma forma primordial de significar relações de poder" (SCOTT, 1995, p.86). Não se trata de dizer que o poder está na dominação que o homem exerce sobre a mulher, mas sim de mostrar que o poder nas relações de gênero se mostra em termos do conflito entre o espaço masculino e o espaço feminino.

## **NOVAS TENDÊNCIAS ORGANIZACIONAIS E RELAÇÕES DE TRABALHO**

A difusão de inovações tecnológicas e organizacionais na indústria brasileira começa em meados dos anos 70, concomitantemente com o início da recessão, da abertura política, da emergência do chamado "novo sindicalismo" e da crise do modelo de relações industriais vigente durante o período do "milagre". É neste contexto que, nas

empresas e setores mais modernos, surgem os primeiros experimentos relacionados com o novo paradigma de organização industrial, mas a discussão, tanto no que se refere à natureza do novo modelo, como o seu grau de difusão e quanto às suas implicações sociais, está longe de contar com o consenso dos estudiosos.

O processo de reestruturação produtiva no Brasil e em outros países tem sido associado a uma combinação de diversos fatores, tais como: inovações tecnológicas desencadeadas pela revolução na área de microeletrônica e telemática, difusão de novos métodos administrativos distintos do sistema fordista e pela mudança nos padrões de competitividade internacional decorrente da ampliação dos mercados geográficos das empresas, entre outros. Estes fatores somados às mudanças de natureza econômico-financeiras e institucionais têm imposto às empresas dos mais diversos ramos de atividade a implementação de profundas transformações nos seus métodos de produção.

Segundo estudos da (OIT) Organização Internacional do Trabalho (1996), este processo de reestruturação apresenta-se com duas dimensões relativamente independentes uma da outra. A primeira está mais diretamente relacionada à racionalização técnica, a qual tem sido associada ao processo de modernização tecnológica. A segunda está associada a um tipo de racionalização de natureza mais organizacional, a qual tem estado ligada à difusão de um modelo administrativo que requer um tipo de trabalhador mais participativo, autônomo e multifuncional. A OIT destaca alguns dos principais impactos causados por estas transformações na forma de gestão tecnológica e organizacional das empresas:

1. redução no volume de empregos, principalmente através da queda na criação e/ou aumento da destruição de postos de trabalho;
2. aumento da demanda por trabalhadores com maior grau de escolaridade (geral e técnico);
3. redução no *turn-over* e requalificação da força de trabalho, podendo levar a um aumento do nível salarial daqueles que permanecem na empresa;
4. deslocamento de algumas funções para outras empresa via processo de terceirização;

É neste contexto que as empresas começam a introduzir uma série de inovações tecnológicas e de gestão da mão-de-obra nos seus processos de produção. No entanto, não se pode dizer que tal processo de reestruturação venha se dando de uma forma homogênea e contínua. Os experimentos no conjunto das inovações tecnológicas são “mais ou menos intensos, mais ou menos consolidados, mais ou menos presentes, mais ou menos tendenciais, mais ou menos embrionários” (ANTUNES,1995, p.15). São as diferenças regionais, setoriais e até mesmo de empresa para empresa que têm marcado tal processo.

Alguns autores, dentre eles destaca-se LEITE (1993), vêm tentando formular uma periodização que identificaria pelo menos três diferentes momentos do processo de modernização produtiva brasileira.

O primeiro momento se inicia no final dos anos 70, quando ocorreram altas taxas de crescimento econômico, constituição de um grande parque industrial e a criação de um amplo mercado de trabalho urbano. Neste período começaram a se difundir os Círculos de Controle de Qualidade (CCQ), concebidos a partir do modelo japonês. Tinham por objetivo propor melhorias no processo de trabalho, as quais, caso promovessem reduções de custo, trariam prêmios para o grupo responsável pela proposta. Contudo, esta iniciativa foi se enfraquecendo pouco a pouco ao longo da primeira metade da década de 80. Isto se deu devido a fatores como a resistência dos gerentes em delegar decisões aos operários, pequena abrangência das questões tratadas dentro dos CCQs, percepção dos trabalhadores de que se tratava de uma iniciativa muito mais de controle gerencial da força de trabalho do que um movimento voltado para o aumento da participação efetiva do trabalhador.

A segunda fase conjuga o emprego das novas tecnologias com a implantação das novas formas organizacionais que surgem nos anos 84-85. Neste período o Brasil enfrentava altas taxas inflacionárias e uma grande instabilidade econômica. Ao mesmo tempo, difundiram-se as tecnologias de base microeletrônica e as novas formas de organização do trabalho e da produção. Caracterizando-se basicamente pela difusão de equipamentos mais modernos e pela tentativa de alguns setores/empresas em ampliar o uso das novas técnicas de gestão da mão-de-obra. A difusão no país de robôs, de sistemas *Computer Aided*

*Design e Computer Aided Manufacturing (CAD/CAM)*<sup>2</sup> e de Máquinas-Ferramentas com Comando Numérico Computadorizado (MFCNC), embora em muito menor número do que na maioria dos países industrializados, marcou uma etapa na modernização do parque industrial nessa década. O *just-in-time* (JIT), acoplado à celularização da produção e ao Controle de Qualidade de Produção (CQP), fundamentado no Controle Estatístico de Processo (CEP), com difusão rápida no País, dá conta de parte da nova organização do trabalho, por associar o controle da produção, que busca atender à demanda da maneira mais rápida possível e minimizar os vários tipos de estoques da empresa, à organização do trabalho em equipes que asseguram uma determinada produção e a integração do controle de qualidade, com a utilização de conceitos básicos de estatísticas na inspeção das peças (CEP) feita pelos próprios operadores da máquina.

A terceira fase inicia-se com os anos 90. É marcada pelo aprofundamento da crise econômica, a retração do mercado interno, a abertura do mercado e de políticas de estabilização econômica e da reestruturação produtiva.

As empresas sentiram-se estimuladas a modernizar seus processos de produção e melhorar a produtividade e qualidade de forma mais efetiva para enfrentar a concorrência internacional. Estes fatores identificariam uma fase de verdadeira reestruturação produtiva, na qual aparece mais claramente uma tendência à adoção de “estratégias sistêmicas”<sup>3</sup>. Os principais exemplos deste processo de modernização dos métodos de produção são: adoção de programas de qualidade e produtividade e focalização da produção através da terceirização.

A descentralização da produção é vista nas perspectivas empresariais como:

<sup>2</sup> Os CAD/CAM são equipamentos que permitem projetar e definir as peças num vídeo de computador e, posteriormente, enviar as especificações diretamente para a máquina de CNC (Comando Numérico Computadorizado). Com o CAD/CAM há uma redução considerável do tempo necessário para o projeto de novos produtos.

<sup>3</sup> Segundo FLEURY in ROY (1999, p.30), a modernização sistêmica é aquela na qual a empresa busca aumentar a produtividade, a integração e flexibilidade da produção através da introdução de novas técnicas de organização do trabalho, com ou sem a utilização de equipamentos microeletrônicos. A estratégia de modernização parcial é aquela na qual os mesmos objetivos são perseguidos através da incorporação de equipamentos, sem que sejam feitos esforços significativos de redefinição do modelo organizacional.

*A possibilidade de se atingir os níveis ótimos de escala; a redução de custos administrativos; a maior facilidade de determinação de custo e preço, tendo em vista a diminuição do número de processos de atividades; a maior possibilidade de controle de gestão a produção, bem como a maior facilidade na gestão da mão-de-obra; e o maior controle do conflito nas relações de trabalho, devido à menor concentração dos trabalhadores ( SALERNO, 1992, p.92 )*

Aparentemente, o desafio da qualidade e produtividade reside na questão da reestruturação da gestão do trabalho. A Qualidade Total, terminologia adotada pela maioria das empresas, opera como uma categoria referencial, para o conjunto das ações desenvolvidas na organização da gestão do trabalho.

O desgaste do modelo taylorista/fordista de produção foi responsável ao mesmo tempo pela busca de inovações tecnológicas que visavam aumentar a eficiência das empresas e pela substituição das políticas repressivas de gestão da mão-de-obra por formas menos conflituosas que permitissem às empresas contar com a colaboração dos trabalhadores na busca da qualidade e produtividade.

A transformação da estrutura do mercado teve como paralelo mudanças de igual importância na organização industrial, propiciando o rápido crescimento das chamadas economias informais ou subterrâneas, além de facilitar a exploração da força de trabalho das mulheres em ocupações de tempo parcial, substituindo assim trabalhadores homens centrais melhor remunerados e menos facilmente demitíveis pelo trabalho feminino mal pago, como o retorno dos sistemas de trabalho doméstico e familiar e da subcontratação permitindo o ressurgimento de práticas e trabalhos de cunho patriarcal feitos em casa.

Esse retorno segue paralelo ao aumento da capacidade do capital multinacional de levar para o exterior sistemas fordistas de produção em massa, e ali explorar a força de trabalho feminino extremamente vulnerável e com baixa remuneração. As mulheres são responsáveis pelas atividades reprodutivas e os cuidados com a casa e os membros da família, e ainda são vistas como aquelas que “ajudam no

orçamento familiar”, enquanto aos homens cabe o papel de provedor. A divisão sexual dos papéis sociais se mantém e se reproduz fora dos limites das unidades de produção, em conceitos, visões e atitudes sobre quais são ou deveriam ser os papéis de ambos os sexos ao longo de toda a esfera social, educação, saúde e atendimento à infância.

A inserção feminina no mundo do trabalho se dá através das remunerações mais baixas, com as mulheres ocupando os postos tidos como de menor qualificação ou desqualificados, além de serem vistas como mais dóceis e passivas e com pouca participação sindical. Exemplificando, em um Congresso Canadense do Trabalho das Mulheres, um administrador de uma linha de montagem em Taiwan explicava sua preferência por mulheres da seguinte maneira: “os trabalhadores homens são demasiado inquietos e impacientes para fazer um trabalho monótono sem perspectiva de carreira. Não se submetem à disciplina, sabotam as máquinas e inclusive ameaçam o supervisor. Mas as moças, quando muito, choram um pouco” (CARLOTTO, 1998, p.6).

Houve um reordenamento não só no mercado de trabalho, mas nas relações familiares. Valores como família, sexualidade e maternidade, passaram a ser reformulados, alterando-se práticas quotidianas e mentalidades.

O surgimento de novas tecnologias de produção e de organização industrial teve como base de um novo paradigma de produção industrial, mudanças dos padrões tecnológicos e organizacionais, nas formas de gestão da mão-de-obra, chamadas tanto de modelo japonês ou outras denominações, como Toyotismo, Ohnismo ou modelo de produção enxuta. Significam uma série de novas modalidades de reestruturação da produção. A emergência desse novo modelo significa um máximo de flexibilização dos processos das tecnologias do emprego. Esse máximo, na realidade, implica uma precarização do trabalho, tanto feminina quanto masculina, além de uma divisão do trabalho menos acentuada.

Segundo HIRATA (1997), é preciso associar a precarização dos laços empregatícios e a emergência dos novos modelos produtivos, porque pode-se fazer uma relação de causa e efeito, não de maneira determinística nem unilateral, mas dizer que existe uma relação entre a precarização, o aumento do desemprego, o aumento das formas precárias de emprego. Esse modelo de produção enxuta implica numa flexibilidade, tanto interna quanto externa.

A flexibilidade dita interna, qualitativa ou funcional, significa a adaptabilidade dos trabalhadores a diferentes tarefas, a possibilidade do trabalho em grupo, a polivalência e a capacidade de ocupação em diferentes postos de trabalho de vários setores de preferência. Essa flexibilidade assinala a capacidade dentro de um espaço produtivo, a possibilidade de fazer com que o trabalhador possa ser alocado em qualquer momento em diferentes funções para exercer trabalhos de diferentes tipos.

Por outro lado, a flexibilidade externa está ligada ao mercado de trabalho que também se diz quantitativa ou numérica. Essa flexibilidade permite a variação do volume do emprego, do tempo trabalhado ou do espaço. São formas de flexibilidade de tipo quantitativo ou numérico que se traduzem na possibilidade de diminuir as obrigações jurídicas para recrutar ou para demitir trabalhadores, significando maior flexibilidade numérica ou quantitativa (HIRATA, 1997).

Para a autora a flexibilidade é um eufemismo patronal, porque flexibilidade é sempre colocada positivamente. Quando se diz que alguém ou algo é flexível isso denota ser positivo, mas, na realidade, é positivo para a empresa, porque no ponto de vista dos trabalhadores significa a possibilidade de ser demitido e de ser recrutado sem maiores formalidades jurídicas. Outra dimensão da flexibilidade quantitativa é a possibilidade de variar os horários, dar empregos de meio período, parcial ou mesmo flexibilidade numérica ou quantitativa através da anualização<sup>4</sup> do tempo de trabalho.

A flexibilidade do espaço do trabalho significa que se pode aumentar ou diminuir o espaço de intervenção da empresa. O trabalho em domicílio e o teletrabalho representam formas de flexibilidade neste âmbito, porque utiliza trabalhadores fora do ambiente da empresa .

Abordando a flexibilidade sob a ótica de gênero, HIRATA (1997) pondera que a flexibilidade interna, que vista positivamente, concerne à mão-de-obra masculina, embora excepcionalmente possa concernir à mão-de-obra feminina. A flexibilidade externa, fundamentalmente negativa, porque é a flexibilidade do emprego, a precariedade, a vulnerabilidade dos laços empregatícios, é alcançada fundamentalmente através da mão-de-obra feminina.

---

<sup>4</sup> Redução da jornada de trabalho, banco de horas, acordado com os sindicatos.

A flexibilização não se dá de forma homogênea, nem mesmo nos países industriais avançados. Sua penetração varia significativamente de um setor para outro, em função do modo de inserção na economia mundial, e se a mão-de-obra é masculina ou feminina. Embora a globalização esteja unificando cada vez mais os espaços, os tipos de organização do trabalho, atitudes e o circuito financeiro. Na realidade, longe de apagar a diversidade do mundo do trabalho, há uma tendência ao acirramento. Manifesta-se este de várias formas, pois o mundo do trabalho dos homens, não é em nada parecido com o das mulheres. Os homens têm o trabalho profissional e depois o lazer, enquanto que, de uma maneira paradigmática, as mulheres têm o trabalho profissional, o trabalho doméstico e às vezes outro trabalho para completar o profissional, quando este é precário e mal remunerado. Portanto, a estrutura desses dois trabalhos não se equivalem. Por isso, entre outras diversidades, tais como, raça ou etnia, pode-se dizer que, mesmo num mundo globalizado, o mundo do trabalho e as conseqüências desses ajustes estruturais, sobre os trabalhadores, não são um fenômeno único.

CASTEL (1998) defende a tese de que a transformação do trabalho é paradoxal, porque a emergência desses novos modelos produtivos que aparecem com os fenômenos de reestruturação é acompanhada por um vasto processo de precarização do trabalho que é caracterizada por três aspectos:

O primeiro é a desestabilização dos trabalhadores estáveis, ou seja, aqueles que têm um emprego em tempo integral com previdência social, proteção salarial, proteção social ligada ao seu emprego. Eles têm seu emprego ameaçado e precarizado, vendo-se numa situação de desemprego.

O segundo aspecto é a instalação da precariedade, como algo que não é passageiro, nem transitório, mas vem se tornando cada vez mais longa e permanente. Uma das tendências atuais é uma longa espera de meses ou mesmo anos para nova inserção no mercado de trabalho, hoje chamada de empregabilidade. Os trabalhadores se vêem, portanto, numa situação de desemprego de longa duração.

O terceiro aspecto diz respeito à diminuição dos postos de trabalho. Associados à idéia de utilidade social e reconhecimento

público, isto é, cada vez menos empregos são dotados de características de um certo reconhecimento, uma certa valorização social e utilidade, caso contrário, não havendo esse reconhecimento gera uma situação de frustração e mal estar.

Esses três aspectos, citados por CASTEL (1998), assinalam uma situação de precarização, de dupla transformação do trabalho: por um lado, tem-se o conteúdo da atividade, e de outro, tem-se as formas de emprego. Do ponto de vista do conteúdo do trabalho, há nesses novos modelos produtivos, a necessidade de um maior envolvimento do trabalhador melhor qualificado, através das atividades que requerem autonomia e iniciativa face aos eventos, responsabilidade e comunicação, e que exigem intercompreensão.

Pode-se dizer, no sentido paradoxal, que, de um lado, a realização dos novos modelos exigem essa estabilidade e envolvimento do sujeito, mas, por outro lado, os laços empregatícios se tornam cada vez mais precários, o aumento do desemprego de longa duração, com as formas instáveis de emprego e com a flexibilização da utilização da mão-de-obra. Esse segundo movimento de instabilização e precarização dos laços empregatícios é contraditório com a necessária estabilização e envolvimento do sujeito ao processo de trabalho, sendo generalizado, verificando-se em escala mundial em todo o mundo capitalista. O aumento do desemprego, do trabalho temporário, do trabalho parcial de meio período, de uma série de empregos de tipo instável atinge uma escala mundial. O envolvimento do sujeito no processo de trabalho concerne sobretudo os assalariados masculinos das grandes empresas industriais.

As condições diferenciadas por gênero foram sendo apropriadas pelo mercado de trabalho, interferindo na organização do mercado de trabalho. As mulheres defrontam-se com determinadas características presentes em mercados de trabalho diferenciados que são favoráveis ou não à conciliação entre responsabilidades familiares e profissionais: atividades formalizadas, que requerem maior deslocamento de casa para o trabalho e contam com horários de trabalho rigidamente demarcados, de conciliação mais difícil, ao contrário das atividades informais, rurais ou domiciliares, que favorecem a atenção concomitante à casa e à família (BRUSCHINI, 1994 ).

Como consequência têm-se nas atividades informais, rendimentos inferiores e instabilidade acompanhadas pela inexistência de garantias trabalhistas. A constante necessidade de articular papéis familiares e profissionais limita a disponibilidade das mulheres para o trabalho e não depende apenas da demanda do mercado e das qualificações para atendê-las, mas decorre de uma complexa combinação de características pessoais e familiares. O intenso processo de terceirização de serviços ou de etapas do processo produtivo, através de subcontratação e do assalariamento sem carteira, a informalização, a flexibilização das relações sociais no mundo do trabalho adquirem um importante papel estruturador, através da mão-de-obra feminina.

O novo mundo do trabalho flexível é composto por “acontecimentos”, no qual há ausência de normas rígidas, demandando portanto uma grande capacidade individual (e coletiva) não somente de analisá-los mas também de “geri-los” de acordo com um processo social coerente que implica na elucidação dos problemas e formulação de propostas de resolução.

Com o aparecimento de múltiplas formas de organização do trabalho, surgiram trabalhadores polivalentes<sup>5</sup> e multifuncionais, capazes de passar de um trabalho a outro rapidamente, permitindo à empresa adequar a produção às variações da demanda do mercado. Essa requalificação atinge principalmente um núcleo fixo, sendo os demais trabalhadores temporários. As mulheres se enquadrariam neste último, ou seja trabalhadores não-qualificados e em situação de desemprego. Convém salientar que o uso da polivalência tem colaborado para a precarização do trabalho, na medida em que se observa uma intensificação de seu trabalho sem que novos postos sejam criados ou que receba uma gratificação salarial pelo cumprimento de novas tarefas.

Segundo CORIAT (1994), o conceito de “trabalho flexível” é utilizado no sentido de sinônimo de polivalência de trabalhadores com ampla formação, ou seja, a flexibilidade funcional implica na possibilidade de um mesmo trabalhador assumir, com competência para tanto, diversas funções, sempre que a demanda por produtos e serviços assim

---

<sup>5</sup> Define o operário capaz de executar várias tarefas de conteúdo semelhante, ou ainda, aquele capaz de atuar em mais de uma máquina, podendo ser uma espécie de “coringa”, que entra em qualquer posto de uma linha. (DIEESE, 1994, p.121)

determinar. A tendência é substituir o funcionário especialista pelo generalista, capaz de desempenhar diversas atividades. Há uma nova forma de organização da produção que recria em seu interior, apesar de suas especificidades, a necessidade de trabalho polivalente, no sentido de se atribuir a um trabalhador mais de uma tarefa, de uma função ou de um posto de trabalho. A concorrência intercapitalista não mais se dá somente baseada em custos e quantidade, mas também na qualidade, na diferenciação e na incerteza .

Os requisitos para um trabalhador polivalente compõem-se não só de um conjunto de conhecimentos transmitidos pela escola e pela empresa mas também de um conjunto de habilidades e características natas ou adquiridas no desempenho de diferentes papéis sociais que vão delinear os contornos da competência requerida para o exercício da função. A subjetividade do trabalhador e suas representações a respeito do seu próprio trabalho, de sua “identidade profissional”, são elementos constitutivos da qualificação para o trabalho, definidores da produtividade. Nesse contexto, as relações de gênero se expressam e estruturam o local de trabalho.

A mulher, histórica e culturalmente, tem adquirido as qualificações sociais no espaço privado, notadamente no trabalho doméstico. Na empresa, essas habilidades tendem a se transformar em competência traduzida em índices elevados de produtividade. As novas exigências para esse tipo de trabalho encontram nas mulheres disposição não negligenciável para aquisição de tais competências, como o nível de escolaridade mais elevado das mulheres do que o dos homens em postos de trabalho semelhantes, e o fato das competências adquiridas na vida doméstica serem facilmente transferidas para estas novas situações de trabalho. A experiência cotidiana, vivenciada sobretudo pelas mulheres, da reconversão frente a diferentes papéis que se modificam sucessiva ou concomitantemente na vida privada, tendem a fortalecer a capacidade de adaptação à mudanças.

## **A MULHER NO CHÃO DE FÁBRICA**

A análise dos resultados da pesquisa realizada nas indústrias do

setor eletroeletrônico confirmam os estereótipos historicamente construídos sobre a mulher (flexibilidade, habilidade manual e paciência), os quais são tidos como mais adequados para a indústria flexível. Verificou-se também que a forma como a mulher está inserida neste setor reforça as relações desiguais tradicionais existentes entre os gêneros no mercado de trabalho.

O trabalho das mulheres vem adquirindo importância crescente no mercado de trabalho, mas ainda persistem muitas das características que remontam ao período inicial do ingresso das mulheres neste mercado.

Os relatos das trabalhadoras e das chefias reproduzem a idéia encontrada na literatura, já discutida anteriormente, sobre a construção das qualidades domésticas e das habilidades manuais, atribuídas às mulheres e percebidas como atributo natural feminino. A qualificação feminina para o trabalho, definida historicamente pelos talentos e aptidões naturais, mas que na verdade é reforçada na socialização primária, está sendo transferida para o trabalho produtivo. Tudo indica que a subordinação a uma rotina doméstica pode representar uma vantagem para o empregador, partindo-se do princípio que a mulher, acostumada a desempenhar várias atividades ao mesmo tempo na esfera privada, reúne condições de polivalência requeridas pelos novos paradigmas de produção.

A exigência do trabalho manual nessas indústrias do setor eletroeletrônico, em que as qualidades, como habilidade, destreza, minúcia e precisão, são entendidas pela gerência como características “naturalmente” femininas, levam os empregadores a uma desvalorização do trabalho da mulher, e à desqualificação das tarefas por ela executadas. Frequentemente, o trabalho da mulher é considerado inferior simplesmente porque é feito pelo gênero feminino. O conteúdo das tarefas não é considerado, pois estas recebem grau de valorização diferenciado quando executadas por homens ou por mulheres.

A população pesquisada caracterizou-se por um maior percentual de mulheres casadas (44%), com filhos e com o 2º. grau completo ou cursando (75%), numa faixa etária de 31 a 40 anos (37%), indicando um aumento da taxa de atividade das mulheres à medida que a idade avança. A tendência dos anos 90, evidenciadas também pelos

dados estatísticos, em relação à inserção da mulher no mercado de trabalho, é de uma forte e constante expansão das faixas etárias mais altas, situando-se na faixa compreendida entre os 30-45 anos.

As fronteiras da masculinidade e da feminilidade são relativamente móveis e parecem, até certo ponto, depender das exigências do sistema produtivo a cada período histórico. Exemplo disso foi a constatação de que atividades pesadas e insalubres, consideradas masculinas, eram realizadas por mulheres, significando uma capacidade das mulheres em interagir com o novo, ou seja, capacidade de se adaptar às inovações. Alguns coordenadores de fábrica entrevistados afirmaram que as mulheres não são tão ambiciosas quanto os homens e se adaptam mais facilmente ao trabalho rotineiro. A realidade mostra que isso não é verdade, pois, se elas têm essa facilidade de se adaptar às inovações, elas também têm ambição de ascender profissionalmente, mesmo que o discurso de algumas mulheres demonstre conformismo com a situação de discriminação.

Não ocorreram grandes alterações em relação à divisão do trabalho. A divisão sexual do trabalho continua presente, determinando os setores em que a mão-de-obra feminina pode ser incorporada. No cotidiano fabril, a relação de desigualdade vivida pelas mulheres é visível, marcando diferenças entre o trabalho masculino e o feminino. As mulheres raramente ocupam postos de chefia, não existindo para elas possibilidade de fazer carreira ou ter oportunidades de promoção. Desde o início, são incorporadas ao trabalho como auxiliares de produção e montadoras, permanecendo nessa função durante anos. Submetidas às tarefas manuais, monótonas e repetitivas, são raras as que conseguiram adquirir uma qualificação.

Observou-se nas empresas pesquisadas dois tipos básicos de atividade feminina: os extremamente taylorizados e os não-taylorizados. Os primeiros dizem respeito aos postos de trabalho que se assemelham às caricaturas criadas pelo cinema, como se encontrou nas empresas B e C, ou seja, total ausência de qualquer atividade mental voltada à tarefa, ciclos de repetição que duram segundos, ausência de mecanização ou máquinas que requerem do trabalho humano apenas seu prolongamento, posto de trabalho em que não há, por maior que seja o número de anos que se passe neles, a menor possibilidade de aperfeiçoamento profissional e

poucas chances de promoção. Convém salientar que mesmo as empresas pesquisadas com redutos de taylorização, a variável central ocorre em relação aos prazos que são a exigência central do just-in-time. Por outro lado têm-se o tempo de aprendizagem que é mínimo, resvalando novamente para o taylorismo/fordismo.

Na empresa B, o ritmo de trabalho é imposto às trabalhadoras, externamente, ou seja não é alocado como no taylorismo, em que a tarefa é o centro e seu conteúdo é detalhado para o operário, com definição de gestos e movimentos. Nessa fábrica, o tempo também vem determinado, mas o ritmo é definido pela correia transportadora, portanto, está fora do trabalhador, que deverá acompanhar a mecânica da esteira. Esse tipo de utilização da correia transportadora leva igualmente à fixação dos operários em seus postos. Essas são duas características do fordismo, pois este tipo de processo de trabalho aperfeiçoa os dispositivos tayloristas de controle do tempo de fabricação pelo capital, intensificando o ritmo de produção.

Um dos resultados da segregação de gênero que separa postos e tarefas taylorizadas e postos mais qualificados, como por exemplo o controle de qualidade, cujos trabalhadores são homens, têm sido a alta incidência de lesões por esforços repetitivos (L.E.R) que atingem mais as mulheres. Os efeitos na saúde das trabalhadoras têm se manifestado de diversas formas, incapacitando-as para o trabalho, agravadas pelo fato de que a L.E.R. configura-se num quadro doloroso e nem sempre reversível, que traz também danos e limitações à vida privada da mulher.

Outro ponto a ser destacado é a questão da empresa C, que é uma terceirizada possuindo um forte viés de precarização, com pisos salariais e benefícios inferiores às empresas A e B. Exige menor escolaridade (1º. grau) e não tem a preocupação em prevenir doenças ocupacionais, não oferecendo nenhuma ginástica laboral nem adotando nenhum tipo de prevenção. A rotatividade é maior nesta empresa em relação às outras. Mas, paradoxalmente, foi na empresa C que se encontrou mulheres líderes de equipe. As mulheres têm uma posição de mando e estão exercendo o poder que lhes foi conferido. Porém, exercem esta atividade e se comportam como se não tivessem, não utilizam este poder para reivindicar condições de igualdade de gênero.

Nas empresas A e B, não foram encontradas mulheres liderando

as equipes. A justificativa da coordenação foi que não havia nenhuma com curso técnico preparada para assumir a chefia. Por outro lado, segundo as entrevistadas, há aí uma contradição, pois muitos líderes também não possuem curso técnico, tendo sido preparados em treinamentos dados pelas próprias empresas. Portanto, nem sempre a escolaridade exigida pelas empresas para a ocupação de determinadas funções corresponde à realidade, sendo esta exigência, muitas vezes, utilizada como forma de discriminação da mulher.

A questão da discriminação de gênero não apareceu de forma explícita nos depoimentos das chefias; pelo contrário, todos os coordenadores afirmaram que há igualdade para todos, desde que sejam competentes. A discriminação é velada, pois, segundo as entrevistadas, somente trabalhadores do gênero masculino são chamados para participar de cursos e treinamentos com o objetivo de prepará-los para a chefia.

Constatou-se que existe um certo temor por parte de algumas mulheres em realizarem um curso técnico, que é considerado com grau maior de dificuldade, visto como inatingível. A frustração aumenta quando as operárias não conseguem estudar e sabem que a escolarização poderia ajudá-las a melhorar seu posicionamento na empresa. Por outro lado, em relação a quem está estudando, percebeu-se um esforço muito grande, em conciliar o trabalho, as atividades domésticas e os estudos.

É interessante observar, que mesmo as mulheres sujeitas às sobrecargas da “dupla jornada” de trabalho, reproduzem e assumem o discurso machista masculino que atribui a responsabilidade e obrigação das tarefas domésticas à mulher, cabendo ao homem a responsabilidade de ser o provedor, mesmo quando a mulher tem uma maior participação na renda familiar. A complementaridade dos papéis de gênero na família deveria supor uma reciprocidade e uma igualdade que a sociedade moderna até agora se mostrou incapaz de produzir.

Outro ponto a destacar em relação às empresas A e B diz respeito à preocupação com o clima organizacional e a forma como envolvem os familiares no processo produtivo, com altos índices de adesão dos/as trabalhadores, fortemente relacionados ao caráter familiar, sendo que é permitido trabalhar parente, e, até, é estimulado a fim de

comprometer a família. Algumas das entrevistadas se casaram com colegas de trabalho.

## CONCLUSÕES

A vigência dos novos paradigmas de produção tem como pré-condição o emprego de operário/a polivalente, que possa operar diferentes máquinas e adaptar-se mais facilmente aos novos ritmos impostos pela organização social do trabalho. Portanto, são as mulheres maduras, casadas ou descasadas, com filhos, aquelas que mais encontram inserção no mercado de trabalho, uma vez que passam a atender ao perfil exigido pela nova organização social do trabalho, tais como as tomadas de decisões e iniciativas, experiência, bem como a prática e adaptabilidade aos diferentes postos de trabalho. Isto porque, do ponto de vista do empregador, a prática dispensada aos cuidados da casa não funcionaria mais como um fator limitador e sim como um elemento qualificador diante das novas imposições requeridas na produção. Assim, o casamento e a subordinação a uma rotina doméstica aparecem como vantagem, desmistificando a idéia da gravidez como um fator negativo e impeditivo na contratação de mulheres.

A literatura aponta que a divisão do trabalho mudou, mas essa divisão central entre execução e concepção continua existindo no Brasil. Sobretudo nas indústrias tradicionais, como as de alimentação, confecção, vestuário, informática, eletromecânicas e outras, que continuam tendo um trabalho parcializado de execução de ordens de chefias extremamente autoritárias, em que o trabalhador não tem autonomia, lhe dão a responsabilidade em fazer seu trabalho individualmente ou em grupo. "O taylorismo sempre considerou a pessoa objeto de execução, ainda mais no Brasil, que taylorismo é herança escravocrata, onde há relação de despotismo de fábrica ainda maior, onde o chefe tem o poder e o trabalhador executa" (HIRATA, 1999, p.6).

Devendo-se destacar que no taylorismo não se dava importância à cooperação e a participação do trabalhador, sendo este um dos traços discutidos nas novas formas de organização do trabalho. Apesar do passo real de decisão para o trabalhador ser extremamente pequeno,

porque esse paradoxo hoje internacionaliza a relação entre padronização e autonomia na medida em que as próprias tecnologias produtivas não são decididas no Brasil. O trabalhador tem muito pouco espaço de intervenção; pelo contrário, a tendência é uma padronização cada vez maior, sendo que o grande padrão ainda é o taylorismo de centralização da produção, da ciência e da tecnologia nos centros mais avançados.

As desigualdades e suas formas de legitimação se reforçam e/ou se recriam no espaço do trabalho. A condição das mulheres deve ser remetida a um conjunto de relações cuja amplitude permita perceber quais são os rumos da modernização e reestruturação produtiva na nossa sociedade. Nesse contexto, as dimensões de gênero aparecem relacionadas às desigualdades, opressões e discriminações que perpassam a experiência dos trabalhadores e trabalhadoras.

Após o término deste estudo, pode-se dizer que a vivência no contexto trabalho fabril é diferente para o homem e para a mulher. O mundo do trabalho é dos homens, e as mulheres incorporam isso em seu discurso. A politização das relações de trabalho e de gênero, tanto em nível de organização do trabalho como da vida social, poderá contribuir para o alcance da igualdade e o reconhecimento da competência feminina no interior dos novos paradigmas de produção.

## Referências Bibliográficas

- ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?** Ensaio sobre a metamorfose e a centralidade do mundo do trabalho. 3.ed. São Paulo: Cortez, 1995.
- BRUSCHINI, Cristina. O Trabalho da mulher no Brasil: Tendências recentes. In: SAFFIOTI, Heleith e MUNHOZ, M. Vargas (org). **Mulher brasileira é assim**. Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos, 1994.
- CARLOTTO, Cássia. **O Avanço tecnológico e o trabalho feminino**. Presença de mulher. São Paulo: Anita Garibaldi, n.31, Ano XII, 1998.
- CASTEL, Robert . **As Metamorfoses da questão social: Uma crônica do salário**. Rio de Janeiro: Vozes, 1998.

- CORRIAT, Benjamin. **Pensar pelo avesso**. Rio de Janeiro: Revan, 1994.
- HIRATA, Helena. Globalização, trabalho e tecnologias uma perspectiva de gênero. Presença da mulher, São Paulo: Anita Garibaldi. n.30, dez.1997.
- \_\_\_\_\_. **Mundos do trabalho. Transição**. São Paulo: CUT/SP, n.1, 1998
- \_\_\_\_\_. **Novas tendências no mundo do trabalho, precarização, gênero e novas qualificações**. Curitiba: UFPR, 1999.
- JENSON, Jane. "The talents of women, the skills of men: flexible specialization and women". In: ABREU, Alice Rangel de Paiva. **Especialização flexível e gêneros**. São Paulo: Fundação SEADE, n.1, n.8 p. 52-57, jan./mar.1994.
- LEITE, Marcia de Paula. **Novas formas de gestão da mão-de-obra e sistemas participantes: uma tendência à democratização das relações de trabalho?** Revista Educação & Sociedade, n. 45, Ano XIV, agosto, 1993.
- SAFFIOTI, Heleith. Rearticulando gênero e classe social. In: COSTA, A. e BRUSCHINI, C. **Uma questão de gênero**. Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos, 1992.
- SALERNO, Mário Sérgio. Produção integrada e flexível e processo operatório: notas sobre sindicatos e a formação profissional. In: COLETÂNEA CBE, **Trabalho e Educação**. Campinas: Papyrus, 1992.
- SCOTT, Joan. Gênero: Uma categoria útil de análise histórica. **Educação e realidade**, Rio Grande do Sul, v. 20, n.2, p.71-99, 1995.
- STEIN, Maria de Lourdes Tomio. **Gênero feminino no contexto do trabalho fabril: setor eletroeletrônico em Curitiba e R.M. na década de 90**. Curitiba, 2000. Dissertação (Mestrado em Tecnologia)-CEFET-PR.
- ROY, Lise. O. **Modo de ser mulher trabalhadora na reestruturação produtiva**. Campinas: Alínea, 1999.