

A classe operária tem dois sexos

Trabalho, dominação e resistência

Primeira edição, 1991

Tradução: Marco Aurélio Garcia ("Movimento de mulheres e representação política no Brasil (1980-1990): o gênero das representações") e Noemia Avantes ("Lutas operárias e lutas das operárias em São Bernardo do Campo", "Masculino e feminino na prática e nos discursos sindicais no Brasil" e "Modelo japonês e práticas brasileiras")

Esta edição obedece às normas do Novo Acordo Ortográfico da Língua Portuguesa.

Nota do editor: mantivemos, nesta edição, o padrão de referências bibliográficas da 1ª edição da obra.

Todos os direitos reservados à **Editora Fundação Perseu Abramo**
Rua Francisco Cruz, 224 -- 04117-091 -- São Paulo -- SP -- Brasil
Telefone: (11) 5571-4299 -- Fax: (11) 5571-0910
Correio eletrônico: editora@fpabramo.org.br
www.fpabramo.org.br ou www.cfpa.com.br



- Gitahy, Leda; Hirata, Helena; Lobo, Elizabeth; Moysés, Rosa Lúcia (1981), "Operárias, sindicalização e reivindicações, 1970 - 1980", *Revista de Cultura e Política* (8) jun. 1982, pp.90-116.
- Guilbert, Madeleine (1966), *Les fonctions des femmes dans l'industrie*, La Haye, Mouton.
- Hirata, Helena (1981), "Firmes multinationales au Brésil: technologie et organisation du travail", trabalho apresentado na conferência. *Crisis, Nuevas Tecnologias y el Proceso de Trabajo*, México, UNAM, 20-31 jul.
- Humphrey, John (1980), "A fábrica moderna no Brasil" - *Revista de Cultura e Política*, (5/6).
- _____ (1980), "Labour use and Labour control in the Brazilian auto industry". *Capital and class* (12) Hiver.
- _____ (1981), "Women's employment in the modern manufacturing sector in Brazil". Trabalho apresentado na conferência. *Crisis, Nuevas Tecnologias y el Proceso de Trabajo*, México, UNAM, 20-31 jul.
- _____ (1982), *Capitalist control and workers's struggle in the Brazilian auto industry*, Princeton University Press.
- Leite, Marcia (1982), Processo de trabalho e reivindicações sindicais, Trabalho apresentado na 34ª reunião anual da SBPC (Sociedade Brasileira para o Progresso da Ciência) Campinas, 7-14 jul.
- Kergoat, Daniele (1978), "Ouvriers = Ouvrières?", *Critiques de l'Economie Politique*, nouvelle série (5) out dez. 1978.
- Saffioti, Helcieth B. (1969), *A mulher na sociedade de classe - Mito e Realidade*. São Paulo, Liv. Quatro artes ed., 1969, 404 p.
- _____ (1981), *Do artesanal ao industrial: a exploração da Mulher*, São Paulo, Hucitec.
- _____ (1981), O impacto da industrialização na estrutura do emprego feminino. Trabalho apresentado no 1º Congresso da ASEP, agosto.
- Souza-Lobo, Elisabeth; Humphrey, John; Gitahy, Leda; Moysés, Rosa Lúcia (1982), *La pratique invisible des ouvrières*. Trabalho apresentado no 10º Congresso Mundial de Sociologia. México, ago. 1982, Groupe ad-hoc: *Articulation du système productif et des structures familiales. Méthodologie des approches comparatives*.

Masculino e feminino na linha de montagem - divisão sexual do trabalho e controle social*

O objetivo da divisão do trabalho, diz Freyssenet (1977), reside não tanto na divisão das tarefas, mas essencialmente na separação entre concepção e execução, simultânea ao estabelecimento da hierarquia, do controle e da diferenciação das funções. E nesse sentido, acrescenta ainda Freyssenet (1984), a especificidade do taylorismo está em afirmar simultaneamente a possibilidade, dada por sua metodologia e suas técnicas, de determinar científica, e logo imparcialmente, qual o melhor trabalhador, o melhor instrumento e a melhor maneira de produzir qualquer coisa.

Ora, a determinação do "melhor trabalhador" significa também explicitar os critérios que diferenciam trabalhos de homens e trabalhos de mulheres na indústria. Mas a determinação do "sexo do trabalho" não se esgota no conteúdo diferente dos trabalhos realizados, mas em relações assimétricas no nível da hierarquia, da qualificação, da carreira ou do salário (Humphrey, 1984). Várias hipóteses surgem então na construção de uma problemática que dê conta não apenas da divisão do trabalho por sexo (divisão sexual do trabalho), mas das assimetrias contidas nessa divisão.

* Redigido em colaboração com Vera Soares, inicialmente apresentado no Grupo de Trabalho (GT) "Processo de trabalho e reivindicações sociais" do IX Encontro Nacional da Associação Nacional de Pós-graduação e Pesquisa em Ciências Sociais (ANPOCS), 1985. Publicado posteriormente em *Relações de trabalho e relações de poder - mudanças e permanências*, Mestrado de Sociologia, UFCE, FINEP-ANPOCS-CNPq, vol. 2, pp. 16-35.

1. As hipóteses centradas na teoria do mercado de trabalho dual distinguem dois níveis de empregos: o dos empregos estáveis, com altos salários e estrutura de carreira bem definida, característicos das grandes empresas, e os empregos instáveis, sem carreira definida, característicos das pequenas empresas, onde se situam as mulheres (Humphrey, 1984).
2. As hipóteses centradas na diferenciação entre produção e reprodução partem da divisão sexual do trabalho instituído no nível da sociedade, que separa esfera produtiva-masculina e reprodutiva-feminina. A divisão das esferas, ao designar prioritariamente as mulheres à esfera reprodutiva, determina a este papel subordinado à esfera produtiva.
3. Por último situam-se hipóteses que se propõem a pensar a divisão sexual do trabalho como uma construção social e simbólica produzida simultaneamente na esfera da reprodução e da produção.

Assim, a divisão sexual do trabalho seria mais do que uma expressão da estratégia do capital de “dividir para reinar” (Milkman, 1982), ou de maximizar seus lucros. Permanece, no entanto, a questão de por que a sexualização de um setor ou de uma tarefa implica relações de trabalhos assimétricas. Qual a origem dessa assimetria?

Se a pergunta sobre os fundamentos da divisão sexual do trabalho está colocada, as respostas são ainda insuficientes. Por isso mesmo as tentativas de historicizar as formas da divisão sexual do trabalho, de estudá-la, por assim dizer *in loco*, parecem trazer muitas vantagens (Milkman, 1982). Esta é, pois, a proposta desta comunicação.

A fábrica: sons e imagens

A empresa Thomas Edison, de capital multinacional, já foi quase do tamanho de uma pequena cidade de 8 mil funcionários na unidade do município de São Paulo. Dessa população restam hoje aproximadamente 2 mil pessoas. A empresa possui mais duas unidades de produção na Grande São Paulo e está transferindo a maior parte de suas linhas de produção para Manaus. O período de expansão da produção se estende de 1950, quando foi instalada em São Paulo, até 1975, quando inaugurou a fábrica de Manaus.

A fábrica ocupa quase um quarteirão. A construção dos prédios é uniforme, não existe diferença aparente entre os diversos setores da produção e a burocracia. Percorrendo as linhas de montagem e obser-

vando as instalações da fábrica, logo se nota a grande desmobilização da produção em São Paulo. Algumas linhas totalmente paralisadas, outras mantendo apenas o esqueleto da antiga linha, espaços vazios etc. É a forte presença de Manaus em São Paulo.

A produção na unidade visitada abarca: televisão em cores e preto e branco, auto-rádios, toca-fitas para autos, rádios-relógios, aparelhos de som, condicionadores de ar, bobinas e transformadores. Desde o início de suas instalações, a maior produção da empresa foi de rádios e televisões. Em 1957 ocorreu a primeira modificação tecnológica com a produção de rádios totalmente transistorizados e, dez anos depois, deu-se o lançamento da primeira televisão totalmente transistorizada. Até o momento da pesquisa não obtivemos maiores informações das implicações dessas mudanças na produção e sobre o tipo de mão de obra empregada.

Numa primeira etapa, a pesquisa restringiu-se às seções de preparação de fios e montagem de toca-fitas, auto-rádios, seletores eletrônicos em cores e preto e branco, aparelhos de som, gabinetes de televisão em cores e preto e branco. Posteriormente, se houver acordo com a empresa, as outras seções serão também percorridas. Das linhas observadas, só os auto-rádios, toca-fitas e rádios-relógios são totalmente montados em São Paulo. Os outros aparelhos são parcialmente montados em São Paulo e depois enviados para Manaus.

As linhas de montagem

As linhas de montagem de auto-rádios, toca-fitas, seletores eletrônicos e rádios-relógios são divididas em três etapas de produção: as áreas de inserção, acabamento e montagem final. O número de pessoas que trabalham na linha varia conforme a produção prevista. Os operários são remanejados de outras seções. Isto é facilitado pelo fato de que a maior parte das pessoas que trabalham nas linhas ocupa funções classificadas como não qualificadas. Quando a linha tem maior produção ou maior subdivisão de tarefas, existe um contramestre, em cada área, como é o caso das de auto-rádios e toca-fitas. O supervisor fiscaliza duas ou mais linhas.

Cada área dá linha de montagem tem as seguintes funções respectivamente:

- inserção: montador, reserva, contramestre;
- acabamento: montador, reserva, operador de máquina, controle de qualidade, contramestre;

— montagem final: montador, reserva, teste eletrônico, calibrador, consertador, controle de qualidade, embalador, contramestre.

Na área de inserção, os componentes são inseridos nas placas sem soldar. Alguns componentes são preparados antes: os suportes dos componentes são dobrados ou cortados de acordo com a placa em que serão inseridos. Existem diversos tamanhos de placas. As maiores atingem as dimensões de 25 cm por 15 cm, as menores não ultrapassam 5 cm por 5 cm, parecendo pequenas caixas de fósforos. Para cada linha, um tipo de placa. As maiores pertencem aos aparelhos de som, as menores, aos seletores eletrônicos; e neste caso são montadas quatro pequenas placas por vez. Cada montador pode inserir até 120 componentes, dependendo da produção. O primeiro da linha dá início ao processo, inserindo alguns componentes na placa. As primeiras peças são as menores, para não atrapalhar a inserção das seguintes. Sentados numa cadeira alta com rodas, eles inserem os componentes, enquanto as placas vão passando em sua frente, nas esteiras automáticas, ou então empurram com a mão as placas, sempre que a luz e a campainha assinalam o *timing*. Na altura de sua cabeça há um guichê com pequenas caixas onde estão os componentes e um modelo. O montador-insersor levanta alternadamente um braço, pega alguns componentes, enquanto insere os outros que estão na outra mão. O ritmo é alternado e suave, não é necessário levantar os olhos para as caixas de peças. Ele tateia, olhando sempre para baixo, onde coloca os componentes, segundo posições e cores, depois passa e a próxima placa já está a sua frente. Em algumas linhas, o montador tem que se deslocar na cadeira para três posições diferentes, ou seja, faz o trabalho que três pessoas fariam se o ritmo da produção estivesse mais intenso. Tudo já foi cronometrado pelo setor de engenharia industrial, que determina o número de pessoas em cada área e em cada função, dependendo da produção. O trabalho da área termina quando os elementos básicos foram inseridos.

A placa, colocada numa esteira automática, passa por uma máquina de solda. Apenas um operário fiscaliza a máquina. Há pouca coisa a controlar. Do outro lado, começa a área de acabamento. Os componentes já soldados são aparados com um alicate que percorre rapidamente toda a placa, dando um acabamento mais uniforme à solda. A placa segue na esteira automática, e cada uma passa por uma inspeção visual, para localizar peças que foram inseridas em lugar errado, ou que não foram bem soldadas, passando então para um montador-troca peça, ou um montador-soldador. Aqui também todos trabalham sentados, com exceção do contramestre.

Na montagem final, os componentes que não podem passar pela máquina de solda são inseridos. Se o que está sendo montado é só uma parte, porque será enviado para Manaus, então depois da inserção destes novos componentes, é feita a calibração, as peças com defeitos são consertadas pelo consertador, e, por último, o produto chega ao controle de qualidade. Quando a peça é totalmente montada em São Paulo, antes da calibração inserem-se o painel e os fios, adaptam-se botões e parte da carcaça. Ela segue para a calibração, teste e, quando se termina de montar a carcaça, para o controle de qualidade. No final da linha ficam os embaladores.

Nessas linhas, os operários quase não se utilizam de máquinas ou ferramentas. O principal instrumento de trabalho é a própria mão, às vezes com auxílio de solda.

A preparação de fios apresenta algumas peculiaridades no que diz respeito às funções e tarefas. É um setor que abastece todos os outros: prepara fios pequenos, chicotes e terminais.

As funções nesse setor são: montador, operador de máquina, rebitador, controle de qualidade, reserva, contramestre. Não é propriamente uma linha, cada trabalhador fica diante de uma máquina.

As linhas são quase silenciosas. Apenas o ruído das máquinas, das soldas e o fundo musical solicitado pelas montadoras, que aumenta a produção.

As tarefas executadas não obedecem a uma lógica semelhante à montagem de um aparelho. Alguns cortam fios um a um. Outros operam máquinas que cortam fios que aparecem automaticamente. Outros mantêm um maço de fios na mão e vão separando um por um, para colocação de terminais por uma máquina acionada com o pé. A operação que ocupa muitos operários é a de enrolar as pontas desencapadas dos fios, passando por uma máquina.

O setor de montagem de gabinetes de televisão tem um aspecto diferente dos demais. O ambiente é mais movimentado, ouvem-se vozes das pessoas conversando, pois o próprio trabalho obriga a uma movimentação maior. O setor tem duas áreas: preparação geral e montagem final. Na preparação, as funções são: montador, reserva e contramestre. Nessa área prepara-se a parte frontal dos gabinetes. Colocam-se altofalantes, fios de antena interna, botões etc. Na montagem dos gabinetes as funções são: montador, reserva, embalador, controle de qualidade, contramestre. Nessa área estavam funcionando três linhas de montagem: uma de televisão em preto e branco e duas de televisão colorida. As diferenças entre as duas é que uma delas, a de TV em preto e bran-

co, estava organizada com esteira automática. Segundo explicaram, em função da necessidade de um maior volume de produção, foi aumentada a fragmentação das tarefas. Nessa área, os tubos cinescóprios são preparados e montados nos gabinetes, passam por um controle de qualidade, e são embalados depois. O produto segue para Manaus, para montagem final. A cada três segundos uma televisão está pronta para ir a Manaus.

Depois de percorrer essas linhas de montagem e antes de enveredar por outros rumos na análise da divisão do trabalho, preparamos um questionário para o Departamento de Relações Industriais a fim de obtermos informações sobre a estrutura de cargos, política de salário, formas de treinamento, exigências de qualificação etc. Procuramos saber quais tarefas ou cargos são destinados para homens e mulheres, e quem ocupa os cargos na hierarquia de poder da fábrica. A resposta que obtivemos foi de que não existem tarefas consideradas masculinas ou femininas, de que não existem cargos designados para homens e mulheres.

As funções classificadas como não qualificadas são: montador, reserva, controle de qualidade, calibrador, teste eletrônico. As funções semiqualficadas: operador de máquina, embalador. As funções qualificadas: consertador, contramestre.

Quem são os operários que realizam cada uma das tarefas e quem ocupa as funções?

Nas linhas de montagem dos auto-rádios, toca fitas, seletores eletrônicos e rádios-relógios, na preparação e inserção dos componentes só trabalham mulheres supervisionadas por um contramestre homem, são todas montadoras. Fiscalizando a máquina automática de solda está um homem. Do outro lado, dando início ao acabamento, estão mulheres soldando, revisando, trocando peças, inserindo novos componentes. São todas montadoras, supervisionadas por um contramestre homem. Na montagem final, onde o produto é calibrado, testado e, dependendo de seu destino é Manaus ou não, recebe uma carcaça com todo o acabamento, estão as mulheres realizando todas essas tarefas, com exceção das que exigem algum saber técnico, pois os consertadores são todos homens. No final da linha, ficam os embaladores — se o produto for leve, embaladora; se for pesado, embalador. E como em quase toda regra, também encontramos exceção. Mas, todos os contramestres são homens e todos os consertadores são homens.

Nessa linha a equação mulheres — trabalhos não qualificados, homens — tarefas semiqualficadas ou qualificadas se ajusta perfeitamente.

A distinção básica entre os trabalhos femininos e os trabalhos masculinos é a diferença entre “saber” e “fazer”. As duas funções masculi-

nas, contramestre e consertador, conhecem o ofício, têm curso técnico feito na própria empresa ou curso técnico de 2º grau.

Os contramestres são todos ex-consertadores, como os supervisores e mesmo os chefes dos supervisores. Os homens têm acesso, assim, a carreira dentro da empresa. Às mulheres é dado começar como montadoras e terminar como reservas ou calibradoras; esse é o ponto máximo possível na sua carreira. São funções consideradas não qualificadas.

Na preparação de fios, a distribuição dos cargos e funções se repete: mulheres, montadoras; chefia, masculina. Aqui há uma particularidade: homens e mulheres operam máquinas. As que exigem minúcia e não implicam trabalho pesado são atribuídas às mulheres. Mas só as mulheres montam e fazem acabamento dos fios. Operadores ou operadoras não têm qualquer curso profissional, a aprendizagem é feita exclusivamente no local de trabalho. Aparentemente, a qualificação é igual para ambos. Não sabemos ainda se ambos são registrados com a mesma função.

A distinção fundamental aqui são atenção, destreza e minúcia, exigidas nas máquinas operadas por mulheres. A percepção visual é fator básico. Nesse setor muitas das funções realizadas pelas montadoras são bastante semelhantes a trabalhos femininos, como o crochê.

Nas linhas de montagem dos gabinetes de televisão, a divisão entre as funções masculinas e femininas também está bem demarcada, embora as linhas sejam mistas. Na preparação, a divisão é a mesma das outras linhas: as montadoras são mulheres, e a chefia, o contramestre, é homem. Já a montagem apresenta algumas diferenças, as linhas são mistas. Tarefas pesadas, como colocar o tubo cinescópico na linha, são invariavelmente feitas por homens. A embalagem também. Aqui a força física é recompensada. Os embaladores ganham um pouco mais do que as montadoras, ainda que sua tarefa consista exclusivamente em colocar os televisores nas caixas de papelão. A explicação para essa característica é em termos de estímulos para uma tarefa considerada “suja” e pesada, assim definida quando se usava embalagem de madeira para os televisores. Hoje, devido a essa tradição, o benefício se estende mesmo para embaladores de pequenos seletores eletrônicos.

Nas linhas mistas, os inspetores de qualidade e os reservas são homens, pois, como reservas, terão que substituir tarefas masculinas e femininas: Aqui existem homens montadores. Os inspetores de qualidade são homens. Mais uma vez parece ser o confronto de saberes. Nessa linha é a função que contém e exige mais conhecimento, posto que não há consertadores. A hipótese do controle masculino do saber parece ser reforçada. E observa-se que sua definição é localizada: aqui essa tarefa

é mais importante do que na montagem das placas; lá é feminina, aqui é masculina.

Por outro lado, na linha de montagem de gabinetes, há tarefas que são igualmente feitas por montadora ou montador. Não sabemos se existe diferença de salário e diferença no registro de função.

Mesmo quando as tarefas são iguais, as práticas masculinas e femininas são assimétricas. Na linha de montagem dos gabinetes, menos mecanizadas, trabalham só homens e não existe esteira nem controle de tempo. Nas linhas mais automatizadas estão as mulheres e há controle de tempo.

A seção tem também um pequeno lugar para fumar. As mulheres não o frequentam, preferem ir ao banheiro. As mulheres trabalham sentadas, os homens de pé. Segundo o contramestre, muitas mulheres se recusam a trabalhar em pé “por causa das varizes”; muitas não gostam dessa seção por ser mais agitada, preferem as linhas mais tranquilas.

A pesquisa: assimetrias e teorias

Ao escolher uma empresa de material elétrico para estudar a divisão sexual do trabalho, retomávamos a mesma linha de pesquisa de Ruth Milkman (1982): a reconstituição histórica da divisão sexual do trabalho em diferentes ramos de indústrias. Essa abordagem apresenta, de um lado, a vantagem de permitir a comparação entre modalidades distintas da divisão sexual do trabalho (Milkman compara a indústria automobilística e a de material elétrico), tratando de identificar os fatores que incidiram na cristalização dessas formas. É importante afirmar a hipótese de que os critérios científicos que determinam a divisão sexual do trabalho traz embutido o discurso de adequação de “masculino” e “feminino”, ou seja, conteúdos que a partir do sexo biológico constroem representações de gênero (Stolcke, 1983). E aqui a abordagem histórica permite revisar a relação entre o discurso sobre a divisão sexual do trabalho e as formas dessa divisão nas diferentes conjunturas.

A indústria de material elétrico, nos Estados Unidos, empregava, em 1880, apenas 5% de mulheres. Já em 1910, as mulheres constituíam mais de um terço da força de trabalho empregada no setor (Milkman, 1982). A tendência de aumento da força de trabalho feminina permanece, desde então, processando-se gradualmente a substituição da força de trabalho masculina no setor. Milkman cita as observações de uma trabalhadora da GE na época sobre a fragmentação e desqualificação das operações na produção que se processa de maneira acelerada e se beneficia da ausên-

cia de uma verdadeira tradição de qualificação numa indústria recente e tecnologicamente revolucionária, onde, por conseguinte, a resistência à fragmentação das tarefas era mínima. No entanto, na indústria automobilística, o processo de fragmentação do processo de trabalho não coincide com a substituição da força de trabalho masculina pela feminina, ainda que seja também uma indústria nova e sem forte tradição de *métier*.

Assim, a cristalização do sexo das tarefas nos dois setores, vista de uma perspectiva histórica, acrescenta novas variáveis para as tentativas de compreender os critérios que organizam a divisão sexual do trabalho. Nesses dois novos ramos industriais o trabalho feminino já não pode ser identificado como prolongamento de um “trabalho de mulher”, como na indústria têxtil, de vestuário ou de alimentos. Surge, então, a qualificação de “trabalho leve” = “trabalho de mulher”, ou ainda, “trabalho delicado”, “que exige dedos finos” (Milkman, 1983).

O mesmo discurso reaparece entre os contramestres da fábrica brasileira da Thomas Edison: “Trabalhar com mulher na linha é muito mais fácil e, além disso, serviço de insersora, soldadora, requer mãos muito delicadas”. Aqui, delicadeza e destreza parecem ser os critérios que especificam as tarefas das mulheres, em oposição ao trabalho pesado da embalagem, realizado por homens. Mas se ambas as tarefas são não qualificadas, o embalador recebe um salário superior ao da montadora. A justificativa, no discurso do contramestre, vem do fato de que, por fazer um trabalho pesado e monótono, sem perspectivas de carreira, o embalador necessita de “um estímulo”, e de que, se hoje a embalagem é menos pesada, antes, quando se usavam caixotes de madeira, era efetivamente um esforço grande.

De imediato, colocam-se dois planos de análise: no primeiro, as características das tarefas, e aí se pode aceitar provisoriamente o argumento de que o trabalho de inserção e soldagem é delicado e minucioso e que por isso é feito por mulheres, enquanto o trabalho pesado é trabalho de homem. Mas de imediato, num segundo plano, se comparamos o critério de definição das duas tarefas, vemos que ambos remetem a capacidades. De um lado, uma capacidade totalmente natural — a força — de outro, uma capacidade, que pode também ser considerada adquirida; um saber prático: a destreza, a rapidez, a delicadeza. Ambas são qualidades que podem ser cultivadas, mas não adquiridas formalmente. Mas se suas definições se aproximam, sua valorização é distinta. A destreza não merece um estímulo, a força sim.

Introduz-se aqui um novo critério, a relação entre *tarefa e quem faz a tarefa*. Nesse sentido, a lógica da divisão sexual do trabalho e de suas

implicações não reside exclusivamente *no que se faz*, mas em *quem faz*. E então é a identidade da força de trabalho que define a função, o salário, a qualificação (Kergoat, 1982). E nessa medida, a identidade do trabalhador homem supõe a possibilidade de uma carreira, enquanto a identidade da trabalhadora mulher não supõe carreira profissional. A gestão da mão de obra dá conta dessa diferença ao definir a política de salários.

Assim, mesmo trabalhando com os critérios naturais que definem “masculino” e “feminino”, as implicações remetem a uma hierarquia que não está contida na diferença dos dois conceitos, mas na relação social neles embutida.

Observada sob outro ângulo, a linha de montagem contém outras modalidades de diferenciação entre masculino e feminino, expressas nas funções de testadora (ou inspetora de qualidade) e de consertador. A testadora ou a inspetora de qualidade revisam toda a montagem, detectam os defeitos eventuais e passam para o consertador que, como diz a palavra, conserta. As duas primeiras funções são femininas, a segunda é masculina. O que distingue os dois trabalhos?

a testadora ou inspetora de qualidade

- possui um conhecimento não formalizado adquirido com a prática.
- domínio visual: aponta o erro.

o consertador

- conhecimento formalizado adquirido através de curso técnico.
- domínio teórico: corrige o erro.

A distinção entre as tarefas reside aqui no conhecimento teórico formalizado, que permite ao consertador agir sobre seu trabalho e lhe atribui uma qualificação. Obviamente as duas funções poderiam ser realizadas por uma mesma pessoa. No caso, a fragmentação e a desqualificação de parte dela coincidem com a divisão sexual da operação: as mulheres são testadoras ou inspetoras, os homens são consertadores.

A relação entre os dois momentos da operação implica uma subordinação entre tarefa qualificada e não qualificada. Novamente a separação remete a hierarquização. Se testadores e inspetores de qualidade fossem homens nessas linhas, a análise da divisão de tarefas terminaria na crítica da fragmentação, cujos fins últimos seriam a produtividade. Mas por que a produtividade dependeria não só da fragmentação, mas também da divisão sexual das tarefas? Trata-se novamente de uma divisão que

reproduz representações, do masculino e feminino, não imprescindíveis à produção, mas que obedecem a tradições, a hierarquias que fazem parte da *cultura do trabalho*. Será inevitável tecnicamente esta divisão das tarefas?

Tudo indica que não. Reunidas outras histórias de funções observamos que:

1. Numa empresa automobilística, uma seção tradicionalmente feminina, a tapeçaria, foi masculinizada integralmente nos anos 1970 sob o argumento de que a implantação de turnos impedia a contratação de mulheres, pois elas não poderiam trabalhar à noite.
2. Numa empresa de autopeças, o trabalho nas prensas de grande porte da estamparia chegou a ser realizado por mulheres também nos anos 1970 e num momento de grande expansão da produção.

Os exemplos sugerem que a divisão sexual do trabalho não é técnica. Pode ser modificada segundo as eventualidades das conjunturas, facilitada pela resistência, no caso das operárias da indústria automobilística, ou pela falta de tradição de ofício nas funções, no caso da indústria de autopeças em fase de expansão, empregando mão de obra sem experiência anterior no trabalho industrial, sem qualificação e inserida num processo de intensa mobilidade no mercado de trabalho.

Mas, se não existe um critério técnico, a hierarquização das tarefas obedece a outros tipos de critérios que atribuem qualificações segundo os atributos das tarefas e dos executores. Para uns é preciso estímulo, para outros não; para uns cabem tarefas qualificadas, para outros não. A questão é tanto mais evidente quando se considera que as mulheres não fazem cursos de consertadoras. Por razões culturais, dizem os contramestres, “porque mulher não faz curso técnico”. No entanto, nos anos 1970 a empresa Thomas Edison realizou cursos de consertador para mulheres e, segundo depoimentos: “as mulheres tinham dificuldade em se adaptar à responsabilidade do posto”, “não queriam fazer o curso”. Ou ainda: “os homens não queriam ajudar as novas consertadoras, não respondiam suas dúvidas”. “Era impossível, para cada choque era um grito”.

Novamente a sexualidade das funções passa por um complexo mecanismo cultural que define “cursos de mulher”, “cursos de homem”, mas, muito mais do que isso, por relações hierárquicas e de qualidade distintas entre os sexos, representações de responsabilidade e de adequação, que por sua vez remetem a relações de poder fundadas no saber técnico, próprio ao trabalho industrial.

Por outro lado, a observação da linha de montagem de televisores mostra a possibilidade de tarefas iguais realizadas por homens e mulheres, e a possibilidade de diferenciação entre uma linha menos automatizada, com ritmos de trabalho autofixados, e linhas totalmente mecanizadas, com menos iniciativa para cada montador na determinação do seu tempo e do trabalho em conjunto. O maior disciplinamento coincide com a presença de mulheres.

A relação mulheres/disciplina é frequentemente identificada com a necessidade de maior tranquilidade no trabalho, de menor movimentação, “de estar sentada para não ter varizes”. No entanto, a comparação de contextos de trabalho distintos mostra que as mulheres realizam também trabalhos que exigem agilidade, intensa movimentação do corpo e dispêndio de força. Apenas no contexto do trabalho agrícola, o discurso da fragilidade é impossível e há a tradição do trabalho feminino na agricultura. Sempre que a indústria precisa aparecer como espaço masculino, o discurso da fragilidade aparece. E desaparece, nas conjunturas em que a substituição de mão de obra é necessária, como no caso das guerras mundiais, quando, ao contrário, trabalha-se a ideia de que as mulheres “podem substituir os homens, ou quando as necessidades da produção se associam à inexistência de demarcações bem definidas entre os ofícios”.

A determinação do “melhor trabalhador” é, pois, histórica e social. Inclusive quando parece depender exclusivamente da qualificação do trabalhador. A descrição da linha de montagem e especialmente dos movimentos realizados pelas insensoras é um bom exemplo. Visualmente remetem a uma sucessão de gestos harmônicos que podem ser associados ao costurar, ao tecer e — por que não — ao pintar ou ao dançar. Frequentemente se retém a associação com os trabalhos domésticos para explicar o treinamento das mulheres, determinando sua adequação a essas funções. Na verdade, a extensão dos trabalhos domésticos permite que possam ser relacionados com uma imensa variedade de tarefas. Por outro lado, sua função como treinamento é inequívoca. Hirata, estudando a divisão sexual do trabalho na indústria japonesa observou que a arte do ikebana, entre outras, é estimulada especificamente como treinamento (Hirata, 1984). Assim, a construção social do gênero inclui também as qualidades do gênero desenvolvidas socialmente através da educação e do trabalho. Isso torna compreensível a aproximação entre as tarefas femininas e as tarefas domésticas, pela comparação da sua natureza, mas aponta mais ainda para a comparação entre o disciplinamento do feminino e do masculino, que prepara e classifica também operários e operárias.

Conclusões

Os estudos de caso trazem novas luzes sobre a divisão sexual do trabalho. Como aponta Ruth Milkman (1983) é preciso considerar que “dada a inércia que parece marcar a divisão sexual do trabalho, uma vez estabelecida numa indústria, todo esforço teórico deve atribuir um lugar central para as histórias individuais do desenvolvimento estrutural dos mercados de trabalho de cada indústria”. No caso dos ramos estudados, a história de cada um permite observar os momentos de reformulação e cristalização da divisão sexual do trabalho. A situação conjuntural da atividade do setor é determinante, assim como as condições mais gerais do mercado de trabalho — no caso brasileiro, a conjuntura de expansão do início dos anos 1970, combinada com o movimento migratório.

A constituição da divisão sexual do trabalho em cada setor constrói algumas formas de discurso, justificativas que podem ser comuns a vários setores: o trabalho limpo/o trabalho sujo, o trabalho leve/o trabalho pesado, o trabalho minucioso/o trabalho que exige movimentação. Os termos do discurso são, no entanto, mais funcionais do que propriamente critérios originários da divisão sexual do trabalho e de qualquer forma não resistem às comparações intersetoriais. Se formos aplicar os critérios que justificam a feminização das tarefas na linha de montagem de produtos eletrônicos — trabalho sentado, limpo, minucioso, delicado — com o trabalho de uma cortadora de cana, chegaríamos à conclusão de que se trata de dois tipos de “feminilidade”. A construção social e simbólica do critério é, pois, evidente.

Por essa razão, a divisão sexual do trabalho parece estar inserida na divisão sexual da sociedade, na construção do masculino e do feminino no nível do conjunto da sociedade, como uma relação entre dois mundos, dois espaços, que é apresentada como natural e biológica (Stolcke, 1980). Ainda mais a divisão sexual do trabalho como relação entre dois gêneros traz embutida a hierarquia social entre estes dois gêneros. Assim, a divisão sexual do trabalho não cria a subordinação e a desigualdade das mulheres no mercado de trabalho, mas recria uma subordinação que existe também nas outras esferas do social. A divisão sexual do trabalho mostra que a relação de trabalho é uma relação sexuada porque é uma relação social. Isso implica também que a construção do gênero masculino ou feminino não se faz exclusivamente na produção para o gênero masculino e da reprodução para o gênero feminino. Nem a hierarquia de gêneros na sociedade funda a divisão sexual do trabalho, nem a divisão sexual do trabalho funda a hierarquia de gêneros (Stolcke, 1983). A divisão sexual

do trabalho se constrói como estratégia de gestão da força de trabalho, através de representações e de linguagem do capital, tanto quanto como estratégia de resistência das mulheres e dos homens nas relações com o trabalho e em suas práticas sociais.

No caso brasileiro, os anos 1970 constituem um momento privilegiado para estudar a constituição da divisão sexual do trabalho nos setores industriais que tiveram nesse período um desenvolvimento particular. Ao mesmo tempo, abre-se caminho para analisar as novas tendências que se esboçam, no novo período marcado pela crise econômica e social.

Os caminhos desta pesquisa estão ainda incompletos. O seu próprio desenvolvimento abre novas alternativas, os obstáculos forçam a reformular estratégias. A trajetória percorrida vai da formulação de um conceito estrutural de divisão sexual do trabalho, para sua reformulação como relação social e simbólica, através de aproximações sucessivas do objeto de estudo. O trabalho feminino na indústria passa a ser parte de uma relação entre feminino e masculino no trabalho industrial.

Referências bibliográficas

- Bruschini, Cristina (1970). "Sexualização das ocupações", in *Cadernos de Pesquisa*, Fundação Carlos Chagas, 32.
- Elson, Diane e Pearson, Ruth (1981). "Nimble fingers make cheap workers: an analysis of women employment in third world export manufacturing", in *Feminist Review* 1.
- Freyssenet, Michel (1977). *La division capitaliste du travail*. Paris, Savelli.
- _____ (1984), "Division du travail, taylorisme et automatisations. Confusions, différences et enjeux", in. Montmolin M. e Pastré O. (coord.), *Le Taylorisme*. Paris, La Découverte.
- Gitahy, L.; Humphrey, J.; Lobo, E.; Moysés, R. (1982). "Luttes ouvrières et luttes des ouvrières à S. B. do Campo", in *Cahiers des Amériques Latine* 26.
- Guilbert, Madeleine (1966). *Les fonctions des femmes dans l'industrie*. Paris, La Haye, Mouton.
- Guillaumin, Colette (1978). "Pratiques du pouvoir et idéé de Nature (I) — L'appropriation des femmes", in *Questions Féministes* 2.
- Hirata, Helena (1984). "Vie reproductive et production. Famille et entreprise au Japon" in *Le sexe du travail* (vários autores). Grenoble. Presses Universitaires de Grenoble.
- Humphrey, John (1983). "Sindicato, um mundo masculino", in *Novos Estudos CEBRAP*, vol. 2, I., São Paulo.
- _____ (1984). "Trabalho feminino na grande indústria paulista", in *Cadernos CEDEC* 3. São Paulo.
- _____ (1984). "Gender, pay and skill: manual workers in Brazilian industry". Liverpool, University of Liverpool (mimeo).
- Kergoat, Danièle (1973). *Bulldozer ou l'histoire d'une mobilisation ouvrière*. Paris, Ed. Seuil.
- _____ (1978). "Ouvriers, Ouvrières?", in *Critiques de L'Economie Politique* 5 (Nouvelle Série).
- _____ (1982). *Les Ouvrières*. Paris, Le Sycomore.
- Lobo, E.; Gitahy, L.; Humphrey, J.; Moysés, R. (1984). "La pratique invisible des ouvrières", in *Le sexe du travail*. Grenoble, Presses Universitaires de Grenoble.
- Martins Rodrigues, Arakcy (1978). *Operário, Operária*. São Paulo, Símbolo.
- Milkman, Ruth (1983), *Female factory labor and industrial structure control and conflict over "women's place" in auto and electrical manufacturing*. (Politics and Society, 1212).
- Moysés, Rosa (1985). *Trabalho e condição operária feminina — Um estudo sobre as trabalhadoras nas indústrias químico-farmacêuticas de São Paulo*. Relatório de pesquisa, (mimeo).
- Navarro, Maryza (1979). "Research on Latin American women", in *Signs*, vol. 5, nº 1.
- Saffioti, H. (1981). *Do artesanal ao industrial — a exploração da mulher*. São Paulo, Hucitec.
- Souza-Lobo, E. (1984). "A divisão sexual do trabalho e as ciências sociais". (VIII Reunião Anual da ANPOCS. Águas de São Pedro, GT "A mulher na força de trabalho").
- Stolcke, Verena (1980). "Mulheres e Trabalho", in *Estudos CEBRAP* 26. (1983), *Position paper for the SSRC workshop on social inequality and gender hierarchy in Latin American*, México, (mimeo).