



O Sentidos do Trabalho da Mulher no contexto da Reestruturação Produtiva

Angela Maria Carneiro Araújo *
Elaine Regina Aguiar Amorim **
Verônica Clemente Ferreira ***

Artigo a ser apresentado no VIII Congresso Luso-Afro Brasileiro de Ciências Sociais
Coimbra, Portugal, 16 a 18 de setembro de 2004
Painel: QUESTÕES FEMINISTAS NAS CIÊNCIAS SOCIAIS: em busca do tempo presente
Organizadora: Lucila Scavone

*Professora do Departamento de Ciência Política - IFCH - Unicamp. E-mail: angela@unicamp.br

** Mestre em Sociologia – Unicamp.

*** Aluna do Mestrado em Ciência Política - IFCH - Unicamp.

As transformações que afetaram as diferentes esferas da economia capitalista nas últimas duas décadas e que afetaram tão diretamente o mundo do trabalho tem sido associadas à crise do fordismo, à transformação da base técnica com o desenvolvimento da microeletrônica e das tecnologias da informação, mas também e, talvez, fundamentalmente, à emergência e difusão, em escala global, de novos paradigmas de organização e gestão da produção e do trabalho que tem, como orientação mestra, a busca de qualidade e flexibilidade ao menor custo.

No Brasil, este processo de mudanças identificado desde final dos anos 70 na indústria, ficou conhecido como reestruturação produtiva. Hoje este termo parece inadequado devido à extensão das mudanças tecnológicas e gerenciais para os mais distintos setores da economia incluindo vários segmentos do setor de serviços - com destaque para os bancos e o setor de telefonia -, inclusive do serviço público, do comércio e do setor agro-pecuário. Fazendo esta ressalva, vamos empregar o termo neste artigo devido à sua difusão e, portanto, em nome da facilidade de exposição.

A reestruturação produtiva significa a emergência de um novo padrão de acumulação que reorienta o conjunto das relações sociais, transforma não apenas a organização da produção, os mercados e as relações de trabalho, mas reconfigura o mundo do trabalho e a própria classe trabalhadora. Uma das faces mais visíveis deste processo de transformações do capitalismo globalizado, a busca desenfreada pelo aumento de produtividade e pela competitividade tem se constituído em *um processo destrutivo* que elimina postos de trabalho, aumentando o número de desempregados, provoca uma enorme precarização do trabalho e a exclusão de milhões de trabalhadores e trabalhadoras. Esse processo transforma assim o universo do trabalho aumentando a diversidade, a heterogeneidade e a complexidade da classe trabalhadora.

Os movimentos de expansão do toyotismo e da produção flexível tem se dado de forma heterogênea entre países, regiões, ramos econômicos e empresas, dada as distintas combinações entre antigos e novos métodos gerenciais, modos de regulação nacionais, culturas empresariais e culturas locais. Esses movimentos tem em comum, no plano global, os processos de descentralização e horizontalização da produção, via distintas formas de subcontratação, a realocação de grandes unidades produtivas e a desterritorialização do espaço produtivo, tornado possível pela revolução da informática. Além disso, eles reduzem ao mínimo os trabalhadores fabris, com contratos permanentes, (levando ao desaparecimento de diversas funções especializadas típicas da era fordista), ao mesmo tempo em que impulsionam, em escala global, o crescimento do trabalho

precário, terceirizado, informal, temporário ou em tempo parcial, a recriação de antigas modalidades de emprego como o trabalho domiciliar, que surge tanto na ponta superior das cadeias produtivas através do trabalho técnico altamente especializado, quanto na sua ponta inferior através do trabalho por peça, e as chamadas “cooperativas de trabalho”.

Estas modalidades que configuram *o novo proletariado fabril e de serviços* (expressão de Ricardo Antunes) são, por sua vez, perpassadas e marcadas pelas desigualdades de sexo, raça, etnia e de geração. A reconfiguração da classe trabalhadora se deu, portanto, não apenas mantendo estas desigualdades, mas aprofundando-as na mesma medida em que também se ampliaram a fragmentação e a heterogeneidade entre os/as que vivem do trabalho, esgarçando os laços de solidariedade e as bases da identidade de classe.

Nesta medida é que podemos falar dos *múltiplos sentidos e significados do trabalho* no mundo contemporâneo. Sentidos que são vivenciados de forma objetiva, concreta e subjetivamente de modo distinto por homens e mulheres, por brancos e afrodescendentes, por jovens e pelos que estão na “terceira idade” e que tem conseqüências distintas para estes distintos grupos que vivem situações de trabalhadores de primeira e de segunda categoria, de segregação ou de exclusão.

Dentre estas distinções, que pela via do preconceito são transformadas em desigualdades – as relações de gênero, assim como as relações de classe, têm um caráter estruturante, na medida em definem as relações sociais, atribuindo lugares e papéis diferenciados para homens e mulheres em todas as sociedades.¹ Na sociedades capitalistas as relações de classe e de gênero são estruturantes e se superpõem. Isto significa, conforme Hirata (1998) que relações de classe são sexuadas, assim como as relações de gênero são perpassadas por pontos de vista de classe. Ou seja, “a exploração por meio do trabalho assalariado e a opressão do masculino sobre o feminino são indissociáveis, sendo a esfera de exploração econômica – ou de relações de classe – aquela em que simultaneamente é exercido o poder dos homens sobre as mulheres” (Hirata, 1994:277; Helena Hirata e D. Kergoat, 1994)

Por esta razão, a questão de gênero é central para a compreensão da heterogeneidade da classe trabalhadora, bem como para tirar da invisibilidade os distintos sentidos do trabalho da mulher no mundo contemporâneo.

Com base no estudo da literatura existente sobre o tema e em pesquisas empíricas que realizamos nos últimos anos em alguns setores industriais e no setor bancário, este artigo pretende

¹ Nas sociedades igualitárias, ditas “primitivas”, nas quais não havia a divisão de classes, as relações de gênero eram a base da organização da sociedade e da divisão social do trabalho.

discutir as seguintes questões: se e como a reestruturação produtiva transforma a divisão sexual do trabalho? De que forma trabalhadores e trabalhadoras estão implicados, são re-constituídos e são afetados por este profundo e complexo processo de mudanças no universo da produção? Quais os sentidos do trabalho das mulheres no Brasil, neste contexto de reestruturação e flexibilização das relações de emprego?

1 A feminização do mercado de trabalho

Em primeiro lugar cabe pensar como trabalhadoras e trabalhadores estão implicados ou são parte constitutivas deste processo de mudanças. A dinâmica da reestruturação produtiva tem sido pensada por muitos pesquisadores e lideranças sindicais como inexorável e inevitável. Muitos deles buscam nos novos condicionantes da atual fase de acumulação de capital, enquanto outros buscam no progresso tecnológico a explicação para esta inevitabilidade. Este modo de pensar determinista exclui a idéia de que um processo de mudança não se faz sem a ação humana, sem luta.

Afirmar que as/os trabalhadoras/es são parte constitutiva deste processo de mudanças, e não apenas sofrem as suas conseqüências, significa dizer que o movimento da reestruturação não é um movimento do capital, pensado como entidade abstrata, mas é o resultado de ações de capitalistas, gerentes, governos, partidos, intelectuais, mas também de trabalhadores e trabalhadoras e de suas entidades representativas tanto no plano nacional quanto no plano global.

Quero dizer com isto que trabalhadores e trabalhadoras, com toda a sua heterogeneidade, devem ser vistos como atores cujas escolhas e ações, sejam elas de conformismo, negociação ou resistência, influenciam na forma como a reestruturação produtiva se desenvolveu e ainda se desenvolve.

Neste sentido, o modo como a reestruturação do capital se desenvolveu globalmente e sua heterogeneidade em distintos ramos econômicos, empresas e países relaciona-se com a adoção, em menor ou maior grau, de políticas de corte neoliberal por diferentes governos, com os distintos modos de regulação do trabalho – e principalmente com a tendência cada vez maior à sua desregulamentação -, com a forma de organização sindical bem como com a maior ou menor representatividade e capacidade de mobilização do movimento sindical. Esse processo relaciona-se também com as escolhas e estratégias de empresários e gerentes, bem como com as escolhas de sindicatos e de trabalhadores na suas trajetórias individuais e na sua ação coletiva. Em poucas palavras, o modo como se desenvolve o movimento de reestruturação e suas conseqüências

perversas para a grande maioria dos que vivem do trabalho é resultado de uma determinada correlação de forças, que favorece as classes dominantes, devido ao enfraquecimento dos sindicatos e do movimento operário.

Na sua heterogeneidade, o processo de reestruturação produtiva tem uma nítida dimensão de gênero, pois seus efeitos perversos, desiguais e excludentes atingem de forma particular as mulheres. Por isto homens e mulheres estão implicados de modo distinto neste processo de mudanças, vivenciam-no e o percebem de maneiras distintas. É pertinente, portanto, colocar aqui a mesma questão posta por Hirata e Le Doré (1998), em relação à globalização: a reestruturação do capital está enfraquecendo ou fortalecendo as discrepâncias e os antagonismos de classe e de gênero e até que ponto ela está transformando a divisão sexual do trabalho?

Para respondê-la cabe considerar, de um lado, que as mudanças econômicas e demográficas, a intensificação dos intercâmbios internacionais bem como as mudanças culturais e nos valores relativos ao papel da mulher na sociedade, impulsionadas pelas lutas feministas desde os anos 70 e pela atuação crescente das mulheres nos espaços públicos levaram ao crescimento da participação das mulheres no trabalho extra-doméstico. Como observam Bruschini e Lombardi (2003:329) “ A consolidação de tantas mudanças é um dos fatores que explicariam não apenas o crescimento da atividade feminina mas também as transformações no perfil da força de trabalho desse sexo, processo que vem ocorrendo desde a década de 80”. De outro, as desigualdades sociais no mercado de trabalho, no emprego e nas relações salariais parecem ter se ampliado sob o impacto das políticas de flexibilização e dos novos métodos de gestão do trabalho e da produção.

Mudanças significativas na inserção das mulheres no trabalho remunerado foram observadas a partir de 1980 quando começou a se falar em feminização do mercado de trabalho. Apesar das condições adversas da economia e do mundo do trabalho no Brasil, entre 1981 e 1998, mais de 16 milhões de mulheres ingressaram no mercado de trabalho. Sua participação na população economicamente ativa saltou de 31,3 % em 1981 para 40,7 % em 1998, perfazendo um total de 31 milhões e 300 mil trabalhadoras. No intervalo entre 1990 e 1998 a participação das mulheres na PEA passou de 35,5 % para 40, 7% enquanto a participação masculina caiu de 64,5% para 59,3%.

Homens e mulheres no mercado de trabalho		
Indicadores de participação econômica - Brasil		
Mulheres		
PEA	Ocupadas	Empregadas

Anos	(Milhões)	Mulheres na PEA (%)	(Milhões)	(Milhões)	Mulheres entre os empregados (%)
1981	14,8	31,3	14,1	9,4	32,2
1983	16,8	33,0	16,0	10,5	33,4
1985	18,4	33,5	17,8	11,8	34,4
1990	22,9	35,5	22,1	14,7	36,7
1993	28,1	39,6	25,9	11,1	31,8
1995	30,0	40,4	27,8	11,6	32,6
1997	30,4	40,4	27,3	11,9	33,1
1998	31,3	40,7	27,6	12,5	33,9
Homens					
PEA		Ocupadas		Empregadas	
Anos	(Milhões)	Homens na PEA (%)	(Milhões)	(Milhões)	Homens entre os empregados
1981	32,6	68,7	31,2	19,8	67,8
1983	34,6	67,0	32,4	21,0	66,6
1985	36,6	66,5	35,4	22,5	65,2
1990	41,6	64,5	40	25,4	63,3
1993	42,8	60,4	40,5	23,8	68,2
1995	44,2	59,6	41,9	24	67,4
1997	44,8	59,6	41,9	24,2	66,8
1998	45,6	59,3	42,3	24,2	66,1
Fonte :IBGE – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios ²					

Estudos recentes sobre a evolução do trabalho feminino no Brasil tem mostrado que há tanto continuidades quanto mudanças importantes nas últimas décadas. As continuidades podem ser observadas no grande contingente de mulheres, 36,4% em 1998 (contra 10 % dos homens), que se insere no mercado de trabalho em posições não qualificadas, precárias quanto ao vínculo empregatício e às condições de trabalho, mal remuneradas e sem proteção social. Neste sentido, continuam a ser ocupações femininas tradicionais o trabalho doméstico, que em 1998 ainda empregava 17% das mulheres³; as atividades sem remuneração e as atividades para consumo próprio e da família que correspondiam respectivamente a 11,4% e 8 % das mulheres ocupadas no mesmo ano. (Bruschini, 2000; Bruschini e Lombardi, 2002)

² Cristina Bruschini e Maria Rosa Lombardi, Banco de dados sobre o trabalho das mulheres, seção Banco de Dados, Série Mulheres e Mercado Formal de Trabalho, São Paulo: Fundação Carlos Chagas, www.fcc.org.br/servlets/mulher/series_historicas.

³ Apesar da proporção tanto de homens quanto de mulheres em posições precárias ter diminuído ligeiramente nos anos 90, as empregadas domésticas eram 4,6 milhões em 1998, 88,5% delas ganhavam até 2 salários mínimos e apenas 23,6% tinham carteira assinada e acesso, portanto, aos direitos trabalhistas (Bruschini e Lombardi, 2002).

As continuidades podem ser vistas também na manutenção de alguns nichos ocupacionais nos quais predominava a mão de obra feminina desde os anos 50, como é o caso do ensino⁴, dos serviços de saúde (enfermeiras, parteiras), de ocupações administrativas ou burocráticas, como secretárias, recepcionistas, auxiliares de escritório, dos serviços de limpeza (serventes, camareiras), de higiene pessoal (cabelereiras, manicures), de alimentação (cozinheiras) e de costura⁵. Na indústria, os setores que concentram a força de trabalho das mulheres desde o começo do século XX são principalmente os de confecção, têxtil, de alimentação e bebidas.⁶

Mas além do crescimento de sua participação no mercado de trabalho ter se intensificado nas últimas 3 décadas, as mulheres passaram a se inserir em setores de atividade e profissões antes reservadas apenas aos homens. Estas mudanças ocorreram na esteira de movimentos políticos e sociais deflagrados nos anos 60, 70 e 80 - com destaque para o movimento feminista – e foram fruto da mudança de valores culturais deles decorrentes. Esta transformação nos valores refletiu-se na significativa expansão da escolaridade feminina, inclusive seu ingresso maciço no ensino secundário e universitário, que teve como consequência a expansão da presença das mulheres no setor de serviços e em profissões técnicas e de nível superior.

Exemplos da crescente presença das mulheres em posições mais qualificadas podem ser vistos nas profissões de nível superior. Elas eram: 36,7% dos arquitetos em 1980 e 48% em 1991, 21,6% dos médicos em 1980 e 36% em 1991, 28,6% e 42,4% dos dentistas, 56% e 74% dos farmacêuticos respectivamente nos mesmos anos. Também nas profissões da área jurídica verifica-se esta crescente inserção feminina: em 1988 as mulheres representavam 31% dos advogados e 36% dos procuradores, enquanto em 1998 sua participação já havia crescido para 40% e 43% respectivamente (Bruschini e Lombardi, 2002). Do mesmo modo, as mulheres se destacaram a partir dos anos 80 em algumas ocupações técnicas. Elas somavam, em 1991, 60% dos técnicos em análises clínicas, 50% dos técnicos de estatística, 35% dos técnicos em administração e contabilidade, 30% dos técnicos químicos, 25% dos analistas de sistemas e 23% dos programadores de computadores, sendo estas últimas novas ocupações que cresceram com a difusão das tecnologias de informação.⁷

⁴ No caso do magistério primário, o Censo demográfico de 1920 já indicava que 72% dos professores eram mulheres no ensino público primário e 65% dos docentes em todos os graus de ensino. (Vianna, 2002)

⁵ Ver “Parcela feminina do emprego no mercado formal segundo famílias de ocupações – Brasil 1988 e 1998 in Cristina Bruschni e Maria Rosa Lombardi, *Banco de dados sobre o trabalho das mulheres*, op. cit.

⁶ Nestes três setores, as mulheres correspondiam respectivamente a 81%, 50% e 24% do total de trabalhadores em 1991. Ver a tabela “Participação das mulheres nos grupos e subgrupos ocupacionais nos quais a presença feminina é significativa – 1980-1991” in Cristina Bruschni e Maria Rosa Lombardi, *Banco de dados sobre o trabalho das mulheres*, op. cit.

⁷ Idem.

Um outro indicador positivo das mudanças ocorridas principalmente na última década, diz respeito ao crescimento da incorporação das mulheres mais pobres no mercado de trabalho. A participação desse segmento cresceu a taxas superiores à média de crescimento da força de trabalho feminina: enquanto a inserção das mulheres mais pobres cresceu a uma taxa de 3,6% ao ano entre 1990 e 1998, a do conjunto das mulheres cresceu a uma taxa de 2,4% no mesmo período. Assim, a participação das mulheres mais pobres no conjunto da força de trabalho feminina ocupada cresceu de 81% para 84% no período mencionado.(Abramo, 2002)

No entanto, as oportunidades de emprego que se abriram para as mulheres não foram suficientes para absorver o crescente contingente que ingressou no mercado em busca de trabalho. Por esta razão, o crescimento das taxas de participação feminina foi acompanhado por um crescimento expressivo da taxa de desemprego aberto, que saltou de 4,9% em 1990 para 8,0% em 2000, enquanto para os homens o desemprego cresceu de 4,8% para 6,5% no mesmo período. Assim, apesar do desemprego ter atingido tanto homens quanto mulheres, ele adquiriu intensidade e, portanto, gravidade maior para essas últimas e principalmente para as mais pobres. Entre essas, a taxa de desemprego atingiu cerca de 20% em 2000 (Abramo, 2002:21). Se considerarmos que, ao mesmo tempo, aumentou a contribuição das mulheres para a renda familiar, sendo que em cerca de 25% das famílias brasileiras seu trabalho constitui a única ou a principal fonte de rendimentos, é possível compreender porque parte das mulheres nessa situação, e por falta de escolha, se dispõe a aceitar condições de trabalho precárias e baixos salários o que, como observa Abramo (2002), tende a reproduzir o círculo vicioso da pobreza e a sua segregação ocupacional no mercado de trabalho.

Desse modo, se o processo de reestruturação produtiva tem aberto novos nichos, novos lugares de trabalho para um número cada vez maior de mulheres, ele tem, em conjunto com a situação econômica das duas últimas décadas e as mudanças no cenário global, contribuído também para reproduzir os mecanismos de segmentação do mercado de trabalho que afetam homens e mulheres de forma desigual. A estrutura do emprego foi afetada pela introdução de regimes e contratos de trabalho mais flexíveis em um contexto de aumento da competição e da redução das margens de lucro. Ao longo dos anos 90, presenciou-se no país uma redução do emprego regular e o uso crescente de contratos em tempo parcial e, principalmente, de trabalhadoras(os) temporárias(os) e/ou subcontratadas(os).

O encolhimento do emprego regular, juntamente com a perda do poder sindical, reduziu o poder dos homens brancos no mercado de trabalho do setor formal capitalista e uma parte desses trabalhadores, tradicionalmente privilegiados, foram marginalizados. As mulheres brancas e negras,

assim como os homens negros não conseguiram posição melhor. Ao contrário, a flexibilização das relações de emprego facilitou a exploração do trabalho da mulher nos contratos de tempo parcial ou temporários, nas empresas subcontratadas e no setor informal, em condições de trabalho precárias e salários em geral muito baixos.

A crescente informalização do emprego, que acompanhou os processos de reestruturação econômica, atingiu de forma mais intensa os homens do que as mulheres, pois sua participação cresceu de 36,1% em 1990 para 43,8% em 2000, enquanto a das mulheres aumentou de 47,6% para 51,6% no mesmo período (Abramo, 2002: 22). Contudo, as mulheres continuam sobrerrepresentadas no setor informal e, em comparação com os homens, ocupam postos de qualidade inferior, - com os salários mais baixos ou sem remuneração e jornadas mais extensas -, e tem menos acesso à seguridade social.

Cabe lembrar que o crescimento da informalidade está associado à intensificação dos processos de desverticalização e subcontratação que contribuíram para criar “novas e cada vez mais difusas fronteiras entre o setor formal e o informal”. (Abramo, 2002: 21) As cadeias de subcontratação, que se constituíram no âmbito global ou nos espaços nacionais, permitiram que sistemas antigos de trabalho domiciliar, artesanal e familiar, situados nesta fronteira da informalidade, revivessem e florescessem como peças centrais do sistema produtivo e não mais como segmentos marginais. Além de representarem novas estratégias de sobrevivência para desempregados e grupos discriminados, elas representam uma revitalização de formas arcaicas de superexploração dos trabalhadores. É precisamente nestas formas de exploração, desprovidas de qualquer segurança ou proteção legal, que se insere parte importante da mão de obra feminina.

Segundo Harvey (1993:146), o retorno destas práticas acompanharam a capacidade das corporações multinacionais de levarem para o exterior sistemas fordistas de produção em massa, explorando mão de obra feminina “extremamente vulnerável, em condição de remuneração extremamente baixa” e pouca ou nenhuma segurança no emprego.

Portanto, o processo de reestruturação não apenas amplia a exclusão de grupos de trabalhadores antes melhor posicionados no mercado de trabalho, como ele acentua de maneira perversa a exclusão das mulheres.

A análise das mudanças recentes no mundo do trabalho no Brasil deve levar em conta que a segmentação marcou historicamente a constituição do seu mercado de trabalho. Assim as conseqüências da reestruturação produtiva sobrepuseram-se a um processo de desenvolvimento econômico que se deu com a exclusão de parcela substantiva dos trabalhadores e trabalhadoras.

2. Reestruturação na indústria: o *bias* de gênero

Uma análise sensível às desigualdades de gênero presente no conjunto de transformações envolvidas no processo de reestruturação produtiva permite a visibilizar algo que é *comum a todos os setores pesquisados* e que é largamente discutido pela literatura: o novo paradigma produtivo reforça diferenças entre homens e mulheres, já existentes no mercado de trabalho, através de múltiplas formas de exclusão. Seja a exclusão propriamente dita de trabalhadoras do setor formal, através do desemprego ou da informalização do emprego, seja pela desigualdade entre homens e mulheres nos locais de trabalho em termos de salário, condições de trabalho, acesso a treinamentos e promoções.

As inovações tecnológicas e os novos métodos de gestão da produção criaram oportunidades de emprego para a mão-de-obra feminina, inclusive em postos antes ocupados principalmente por homens (Hirata, 1998, Posthuma e Lombardi, 1996). Contudo a incorporação das mulheres ocorreu, em parte, devido ao fato das empresas reorientarem sua política de contratação com vistas à redução de custos. Como observa Hirata (1998: 11-12), "essa abertura de postos de trabalho às mulheres representou uma diminuição de custos, pois essa feminização implicou uma desqualificação - se antes (...), todas as máquinas eram preparadas por contramestres, essa atividade, até então qualificada, passou a ser repetitiva e sem responsabilidade, justificando salários rebaixados e conseqüente desvalorização do emprego".

Além disso, com as mudanças no processo produtivo, voltadas para a melhoria de qualidade e flexibilidade, os critérios de seleção e recrutamento da mão-de-obra são modificados e com isto alteram-se as características da mão-de-obra feminina que é incorporada. Até os anos 80, as mulheres jovens, solteiras, sem filhos e menos preocupadas com a sua remuneração tinham a preferência das empresas. A partir dos anos 90 as mulheres casadas passaram a corresponder ao tipo desejado, em função de serem percebidas como mais responsáveis e mais flexíveis, pela sua capacidade de realizar diferentes tarefas. (Cunha, 1998 e Segnini, 1998). Essa mudança no recrutamento "(...) revela uma nova especificidade no uso do trabalho feminino: vivenciar o espaço privado, as tarefas domésticas, passa a ser não mais um fato limitador para a mulher, mas sim um elemento qualificador frente a possibilidade de ter adquirido socialmente habilidades requeridas para a realização do trabalho flexível"(Segnini; 1998: 164).

Assim, a segmentação das ocupações por sexo é constantemente recriada ao longo do processo de reestruturação das empresas. As mudanças no sistema de produção têm requerido das

mulheres uma série de habilidades que, adquiridas através do seu processo de socialização no espaço privado, apelam para o *reforço* de comportamentos culturalmente definidos como femininos. (Posthuma, 1996, Rizek e Leite, 1998, Abramo, 1998)

A flexibilidade do trabalho, requerida pelos novos métodos gerenciais, principalmente pelas ferramentas associadas à qualidade total, está, em geral associada à polivalência, ao comprometimento do(a) trabalhador (a) com a solução de defeitos, com a redução de desperdícios e custos, com a melhoria contínua do processo de trabalho. Muitas das novas habilidades e competências requeridas, tais como a disciplina, a de desempenhar diferentes tarefas, de trabalhar em equipe, a de se comunicar, de realizar um trabalho limpo e cuidadoso, a de evitar acidentes, são identificadas como habilidades femininas. Nesse sentido, como observa Negri (1998), ocorre uma *feminização* das habilidades e competências e para manter seus postos de trabalho os homens teriam também que se *feminizar*.

Cabe avaliar até que ponto o requerimento de novas habilidades que as mulheres desenvolvem “naturalmente” como parte de sua socialização, abre novos espaços para o emprego da mão-de-obra feminina e altera a segregação ocupacional e a divisão sexual do trabalho nos principais setores produtivos e no interior das empresas.

Para realizar esse exame vamos discutir se e como a reestruturação das empresas estudadas nos setores têxtil, de confecções, metal-mecânico e químico afetou as condições de recrutamento, as qualificações e habilidades e o conteúdo das tarefas das trabalhadoras.

Introdução de novas tecnologias e masculinização: o caso da indústria têxtil.

Considerada um setor tradicional da indústria brasileira, a indústria têxtil chega à década de noventa com poucas inovações tecnológicas, principalmente por pautarem suas atividades em uma produção limitada aos equipamentos e ao trabalho manual dos(as) trabalhadores(as), como também no uso contínuo de serviços prestados por trabalhadores(as) domiciliares. Assim, desenvolve-se e atinge picos de produção nos anos 70 e 80, sem, entretanto, apresentar uma modernização dos seus sistemas de trabalho e um aumento no seu nível de qualidade técnica.

Diante do processo de abertura de mercados iniciado no governo de Fernando Collor de Mello, completamente desprotegidas e compondo um aparato produtivo atrasado em relação ao mercado externo, muitas empresas têxteis faliram, fecharam suas portas ou adotaram estratégias que permitissem a sua permanência no mercado e o resgate de sua capacidade competitiva (Colli, 1996).

A evolução do emprego nas empresas têxteis de Americana - um dos maiores pólos têxteis do país -, no período de 1990 a 1997, reflete os impactos da política econômica sobre este setor⁸. De forma geral, houve uma queda acentuada do número de empregos ao longo da década correspondendo aproximadamente a 40% do total existente em 1990. Entre as empresas que tiveram maior concentração do emprego estão as médias e grandes empresas e tendo em vista que são estas as que apresentam maior composição de mão de obra masculina que feminina, notamos uma tendência à "masculinização" deste setor, já que as mulheres foram as principais atingidas com a redução dos postos de trabalho e a sua participação tende a diminuir quanto maior o tamanho da empresa.

A pesquisa que desenvolvemos no ramo têxtil, contou com a investigação de uma empresa localizada em Americana/SP, que faz parte de um grande grupo industrial, ao qual estão vinculadas várias indústrias têxteis. Ao ser afetada pelo processo de abertura do mercado nacional e, conseqüentemente com a perda progressiva da sua capacidade de concorrência, esta empresa moderniza o seu aparato produtivo, visando se reerguer no mercado nacional e alcançar o mercado externo através de exportações. Para isso, investiu entre os anos de 1997 e 1998 na compra de uma máquina de engomar fios computadorizada e de 120 teares de base microeletrônica, movidas a jato d'água, com capacidade de dar 1.000 batidas por minuto, substituindo, cada um, o serviço produzido por 10 máquinas antigas, que em contraste são capazes de dar 180 batidas/m.

Estas inovações tecnológicas permitiram um aumento na capacidade produtiva da empresa, pois os 120 teares novos passaram a produzir metade do que era produzido pelas 1.200 máquinas antigas. Isto significa que houve além do crescimento do seu potencial produtivo, uma melhoria na qualidade dos produtos, já que por serem movidas a jato d'água, estes teares impedem o acúmulo de pó e lã dos fios, impedindo qualquer alteração na qualidade do produto, e especialmente, danos à saúde dos(as) trabalhadores(as), como por exemplo, o acometimento de doenças respiratórias.

Com estas mudanças houve uma redução do número de funcionários(as) necessários(as) para controlar o processo produtivo, já que por ser totalmente automático exige pouca intervenção do trabalho manual. Por isso, se antes cada funcionário(a) conseguia controlar 20 teares, hoje o controle passou a ser feito sobre 30 teares modernos. O depoimento abaixo mostra como que, se por um lado

⁸ A análise que fazemos a respeito do número de empregos das empresas têxteis e de confecção fundamenta-se nos dados da Rais/IBGE (que contempla o período 1990-1997), elaborados por Eliane N. Rosandiski. Uma análise mais pormenorizada encontra-se em Amorim, E. R. A. (1999) "O trabalho feminino no novo paradigma produtivo: uma análise das trabalhadoras das indústrias têxteis e do vestuário de Campinas e Americana". Relatório Final apresentado à Fundação de Apoio e Amparo à Pesquisa do Estado de São Paulo (FAPESP).

a modernização industrial garantiu o aumento da competitividade e da produtividade com menos custos, por outro representou uma maior racionalização do tempo de trabalho e um aumento da intensificação do ritmo da produção, que têm seus efeitos revertidos nas condições de saúde dos(as) trabalhadores(as).

"A tecnologia, infelizmente tem acabado com o emprego. A tecnologia, diz que ela gera emprego, mas pode ser que, sei lá, no futuro apareça isso, porque por enquanto não está aparecendo. Essa fábrica aqui, há 10 anos atrás tinha mil e poucos funcionários e hoje ela não tem cem. (...) Só que a firma não deixou de produzir, ela tá produzindo mais". "Para o pessoal da produção piorou, porque as máquinas são muito rápidas, você tem que ser mais ligeiro... é mais corrido. Tem uma máquina que o cara tirava um rolo por dia, dá um trabalho danado tirar e colocar rolo, agora tira 4, 5; aumentou o serviço e o salário é praticamente o mesmo". (Osvaldo, 44 anos, eletricitista).

No caso das trabalhadoras, percebemos a sua “guetização” nos postos de trabalho não modernizados, já que foram transferidas para os cargos com atividades repetitivas, individualizadas e desgastantes. As mulheres que tradicionalmente ocuparam os cargos do setor de tecelagem foram substituídas por mão de obra masculina.

Em oposição aos funcionários que ocupam os postos de trabalho modernizados, as tarefas atribuídas às trabalhadoras são aquelas que estão diretamente relacionadas com as atividades domésticas e com as atribuições femininas. Exemplo disto são as funções relacionadas à limpeza do pente do tear e à inspeção da qualidade dos tecidos: a primeira consiste em uma atividade repetitiva e feita com uma velocidade intensa, pois a trabalhadora para limpar o pente introduz uma pinça com muita rapidez em cada espaço milimétrico entre os dentes, enquanto que a segunda atividade requer que a trabalhadora que faz a inspeção da qualidade fique em pé, olhando fixamente para o tecido que se movimenta através de uma esteira.

As situações apresentadas nesse caso mostram a incorporação parcial dos elementos dos novos modelos produtivos, principalmente se levarmos em consideração a discrepância existentes entre os diferentes setores da empresa⁹. Enquanto em alguns predomina o maquinário mais avançado, em outros, como o setor da qualidade, permanece práticas arcaicas e tipicamente tayloristas, já que por

⁹ Embora a empresa investigada tenha introduzido inovações tecnológicas no seu maquinário, ela se contrapõe à outras do setor têxtil que combinam modernização e novas formas de gestão/terceirização. Por isso é importante ressaltar que constatamos práticas de terceirização – como o fezonismo - conforme é discutido por Colli (1994).

serem vistas como capacidades inatas às mulheres não são vistas como qualificadas, nem valorizadas.

Terceirização e trabalho domiciliar : o caso da Indústria de Confeção

O estudo realizado no setor de confecção mostra como a trajetória das empresas deste ramo também é marcada por uma crise profunda a partir de 1991/1992, cuja recuperação tende a ocorrer principalmente a partir de 1998, com a desvalorização da moeda nacional e com a redução das importações de tecidos e peças do vestuário, ainda que insuficiente para recuperar a queda do emprego ocorrida ao longo da década.

Tomando como exemplo a evolução do número de empregos das empresas de confecção de Campinas, notamos que a sua diminuição corresponde a 50% da mão-de-obra contratada no início da década, além de ser ligeiramente mais pronunciada para os homens. Embora estas empresas sejam compostas predominantemente por mulheres, esta composição varia conforme o tamanho delas, já que nas micro (até 19 funcionários) e pequenas (de 20 a 99) há uma concentração do sexo feminino em contraposição às médias empresas (de 100 a 499), nas quais desde o início dos anos 90 há uma presença maior da mão de obra masculina e que se acentua ainda mais ao longo da década.

Esta diferença no perfil dos(as) trabalhadores(as) empregados(as) nos indica, se levarmos em conta a intensificação do processo de terceirização da produção pelas empresas (ocorrida a partir da abertura de mercados), que há uma relativa concentração de mulheres empregadas nas empresas com o tamanho daquelas consideradas prestadoras de serviços, constituídas como oficinas subcontratadas ou como empresas domiciliares, mantidas pelo trabalho familiar executado no lar e com um pequeno número de empregados. Considerando que provavelmente as empresas de médio porte têm uma capacidade maior de investimento em maquinário e de introdução de novos métodos de gestão, é possível supor que esta mudança no perfil da mão de obra indique a existência de uma tendência nesse ramo, de substituir as mulheres por homens, no processo de modernização industrial.

Embora nossa pesquisa tenha se restringido ao estudo de empresas de confecção de pequeno porte¹⁰, observamos que a modernização industrial não pode ser considerada uma estratégia adotada como forma de garantir a permanência no mercado das empresas com este perfil, mas constatamos

¹⁰ A pesquisa realizada no setor de confecções contou com a investigação de três empresas de pequeno porte, localizadas em Campinas/SP.

que a implantação pontual de novas tecnologias é um recurso paliativo que garante algumas alterações na organização da produção¹¹.

Em uma das empresas de confecção pesquisadas houve a introdução de um sistema computadorizado no setor de modelagem e risco, que pode ser considerado o que se tem de mais moderno nessa área da produção nas indústrias de confecção em geral. Com este sistema houve uma redução dos gastos com tecidos e do tempo necessário para criar os moldes, possibilitando com isso, a eliminação dos problemas recorrentes no setor de corte, ao mesmo tempo em que este obteve um aumento na sua produtividade. A implantação deste novo equipamento exigiu o treinamento de uma funcionária, que foi promovida ao cargo de encarregada, além dela passar a desempenhar outras tarefas nesta área. Por isso, assim como em outros ramos de atividade, a "polivalência" adquirida por esta funcionária com a introdução de novas técnicas revela-se na prática como sinônimo de acúmulo de tarefas e de alteração de suas condições de saúde.

As novas formas de gestão associadas ou não com as inovações tecnológicas são utilizadas como estratégias de reestruturação da organização da produção, com o objetivo de assegurar melhoria de qualidade, aumentar os níveis de produtividade, a polivalência e o envolvimento do(a) trabalhador(a) com a produção.

Em uma das empresas de confecção pesquisada, especializada na confecção de camisas masculinas, constatamos a reorganização da sua produção através da implantação de um novo sistema de gerenciamento, que tem como tripé: o trabalho em grupo, o controle do tempo de trabalho pelo cronômetro e os prêmios de produtividade (PLR) e de qualidade.

Este novo sistema de gestão da produção consistiu na divisão do conjunto das funcionárias em times (grupos), cabendo a cada time realizar partes da produção, na cronometragem do tempo necessário para cada costureira realizar a sua tarefa e na introdução de um carrinho que controla o fluxo da produção.

A concessão de prêmios de produção é uma estratégia que visa garantir o envolvimento das trabalhadoras com a produção, tendo em vista que a introdução do controle do tempo intensificou o ritmo de trabalho e alterou as condições e as relações de trabalho. Nesse sentido a empresa adotou o programa de Participação nos Lucros e Resultados, que estabelece um prêmio extra-salário para as

¹¹ Ainda que as empresas de confecção pesquisadas não tenham modernizado todo o seu aparato produtivo, sabemos, conforme declarado pelo Presidente do Sindicato Patronal das Indústrias do Vestuário J. D., que existem hoje, empresas deste setor que passaram por um processo de reestruturação tecnológica nos últimos anos. Vale a pena ressaltar o estudo feito por Gazzana (1997), em que ela mostra a modernização industrial, a recolocação das mulheres nos postos de trabalho modernizados e o perfil diferenciado de uma empresa localizada no Rio Grande do Sul.

funcionárias – desde que sejam atendidas as metas de produtividade que pode variar de 0 a 35 % do salário -, e o prêmio de qualidade. Este foi implantado como uma forma de controlar o impulso que as trabalhadoras poderiam ter (em função da PLR), de aumentar os níveis de produtividade sem se importar com a qualidade. Por isso, ele é concedido de acordo com o comportamento da funcionária, por exemplo, qualidade da produção, limpeza, participação, sugestão de melhorias e trabalho em grupo; atitudes que são avaliadas e pontuadas constantemente pela líder de produção, cuja responsabilidade é avaliar as trabalhadoras e mostrar a elas as notas concedidas a cada uma, duas vezes por dia (antes do almoço e no final da tarde).

Como decorrência da introdução das novas práticas de gestão, ocorreu uma intensificação do ritmo da produção. A implantação do controle do tempo da produção, do trabalho em grupo e das avaliações da produtividade e da qualidade, repassou para as funcionárias a responsabilidade pelo andamento da produção, levando-as a trabalhar em horários fora do expediente e a adotar comportamentos de cobrança entre suas colegas. A compreensão destas mudanças nas relações de trabalho aparece nitidamente nos depoimentos das trabalhadoras, em virtude do impacto que o novo sistema de gestão do trabalho exerceu sobre elas.

"Com esse sistema que tá agora, (...) muitas lá tá atrasada, fica 10 minutos, 20, na hora do almoço, descontando, 'ai, tô atrasada, as outras passou o carrinho eu não passei', fica lá 20 minutos dando de graça prá ele [patrão]..." "[As funcionárias] tão mais interessadas... até chegar antes da hora, muitas chegando antes da hora, tá atrasada, falta 10 minutos já tão trabalhando. Antes ninguém via isso. Pica cartão 15, 10 prá 7, sobe lá prá cima, prá produção, chega lá vai trabalhar (...), às vezes ficou atrasada de ontem, as outras tá com o serviço quase feito, tem uma que não tá, então ela chega já começa a adiantar o dela, aquele atrasado" . "Então tem mais interesse, antes não tinha a responsabilidade de passar na hora certa, então deu o sinal deu, não deu, não vai trabalhar 10 minutos antes" (Rosa, 38 anos, costureira).

Como mostra o depoimento da encarregada responsável pelo Processo e Controle do Planejamento (PCP), o sistema de avaliação serve como instrumento de coerção, na medida em que é utilizado para pressionar as funcionárias a obter delas os comportamentos exigidos pela empresa:

"Tem muita gente que começa a trabalhar e não está com aquela vontade, está trabalhando meio sossegado e, de repente, o que a Lurdes [encarregada da produção] faz? A Lourdes põe uma avaliação "B". A pessoa vê, 'pô eu não tô trabalhando legal, eu quero ser A'. Por quê? Porque o prêmio varia, 'se eu sou A eu ganho R\$1,50, se eu sou B eu ganho só 50, eu perco R\$1,00'. Então o pessoal não quer perder, então eles mete o pau mesmo, prá correr, não só prá mostrar serviço, mas

também ajudar. Porque não adianta nada, a gente tem o time, ela tem que fazer não só o serviço dela, ela tem que ajudar o time também, onde tiver atrasando, por exemplo, tem carrinho que não passa em meia hora, aí tem que ver onde tá atrasando. A pessoa prá ser A ela tem que dar uma olhada: 'opa, tá atrasando ali, eu terminei o meu serviço, eu não vou pegar o próximo carrinho, eu vou ajudar a minha companheira a passar o carrinho, porque tem que passar o carrinho em meia hora' " (Fabiola, 21 anos).

Entre as práticas de gestão do trabalho mais incorporada pelas empresas destaca-se a terceirização, pois ela faz parte do processo de flexibilização do trabalho via focalização e externalização de partes da produção, em contraste com a verticalização e concentração das atividades produtivas existentes sob o fordismo.

Entretanto, como diversos estudos têm mostrado (Druck, 1995; Ruas, 1993; Abramo, 1998), há duas modalidades de terceirização no país, sendo que a primeira integra o conjunto de mudanças implantadas com a reestruturação produtiva, caracterizando-se como um instrumento de garantia da produtividade, da qualidade e da competitividade, principalmente por transferir inovações tecnológicas às empresas subcontratadas; em contraposição, a segunda modalidade busca a redução de custos, na medida em que transfere às terceiras os gastos da produção e o custo com a mão-de-obra em detrimento da qualidade.

Em nossa pesquisa no setor de confecção (e têxtil) temos constatado a existência principalmente da segunda modalidade, sobretudo por se constituir como uma das formas de descentralização mais rentáveis para as empresas, cujo reflexo é um processo de precarização das condições de trabalho e das condições de saúde dos(as) trabalhadores(as), além da progressiva redução de salários, dos benefícios e da intensificação da jornada de trabalho.

Tendo em vista as empresas de confecção, observamos que a externalização da produção pode ser considerada como uma prática antiga e muito utilizada nos momentos de pico por esse setor - principalmente pela intensa divisibilidade das atividades produtivas -, que ainda hoje revela um baixo nível de qualidade técnica e, com isso, uma grande dependência do trabalho manual das costureiras. Porém, notamos que na década de 90 a terceirização passa a ser utilizada como um instrumento fundamental de garantia de aumento da produtividade e do faturamento, por isso, as empresas subcontratadas ou as oficinas de costura domiciliares tornam-se "unidades produtivas" externas à empresa contratante.

Mantidas pelo trabalho invisível de inúmeras trabalhadoras que estão expostas a condições predatórias de trabalho - e, que inclusive têm nesta forma de emprego a sua única garantia de

inserção no mercado de trabalho e de sobrevivência -, muitas empresas qualificam a terceirização como sinônimo de modernidade e desenvolvimento industrial, na medida em que ela assegura a capacidade de concorrência com grandes indústrias do ramo. Conforme argumenta um administrador entrevistado - que, através da subcontratação de terceiras tem como objetivo tornar-se um concorrente em potencial de uma grande e tradicional empresa de confecção de cuecas, conhecida em todo país - *"nós começamos a nos preocupar em terceirizar porque isso é uma modernidade, todo mundo diz hoje que terceirização é melhor, porque não traz encargos, os preços se tornam mais baratos"*.

Se para as trabalhadoras subcontratadas e domiciliares a realização de trabalhos terceirizados significa uma possibilidade de emprego, para as empresas a terceirização é vista como uma prática "moderna", já que a ela alia outras estratégias, como o pagamento por peça, a cobrança dos insumos básicos (linha, por exemplo), prazos curtos para a entrega dos produtos entre outras exigências. Portanto, para o contratante a externalização da produção representa a possibilidade de extração de mais valia absoluta, através da superexploração de uma mão de obra que está distante do universo fabril e desprotegida de quaisquer direitos, inclusive de representação sindical, e por isso exposta a um processo de precarização gradativo que altera as suas condições de vida e torna sua força de trabalho um apêndice descartável do processo produtivo.

Inovações organizacionais, terceirização e trabalho repetitivo: o setor metalúrgico

Outra consequência – a saber, a exigência pelo empresariado de um grau mais alto de qualificação, tem como resultado a elevação da escolaridade dos trabalhadores empregados¹². Outra mudança importante entre os metalúrgicos de Campinas é o aumento da participação feminina na categoria: de 12.8% do total de trabalhadores em 1985 para 15.4% em 1995. (Araújo e Gitahy, 1998)

Na região do ABC, em contrapartida, observamos, através de diversos depoimentos e da visita a uma empresa fornecedora de componentes elétricos (lâmpadas e sistemas de ar condicionado para automóveis), uma tendência à gradativa redução do contingente de trabalhadoras.

¹² Segundo dados da RAIS (1996), a categoria sofreu uma perda de 21.2% de postos de trabalho entre 1990 e 1995. Além disso, de 1986 para 1995 o percentual de trabalhadores com primeiro grau completo passou de 37.1% para 55.2%. (Araújo e Gitahy, 1998).

“Hoje, é uma briga para manter o emprego de uma mulher lá dentro. Se eles acham brecha para demitir e pôr um homem, rapidamente eles fazem isso. Então tem que tomar muito cuidado com as mulheres que estão lá dentro.(...) eram quase 500 trabalhadoras há 5 anos atrás e hoje tem 200 trabalhadoras, e hoje (na minha seção) só tem 28 mulheres (...)”¹³

Uma experiência interessante está em curso nas empresas de autopeças do ABC: a introdução do trabalho em células. A visita à empresa acima mencionada nos permitiu observar como um sistema deste tipo funciona. Nas células, todas compostas por mulheres, a disposição das máquinas tem o formato da letra U. As operárias trabalham em pé, e cada uma vai passando por toda a seqüência de máquinas, de modo que cada operária produza a peça do começo ao fim.

Na entrevista com a Comissão de fábrica e o técnico de segurança desta empresa, este sistema, denominado ALPS (Atingir a Liderança em Processos *Simplificados*) foi apontado por *todos* os entrevistados como um avanço no tocante à ergonomia, condições de trabalho e riscos de LER - em relação ao modelo de célula adotado anteriormente - no qual a produção organizava-se numa mesa em forma de círculo, onde cada trabalhadora, sentada, fazia apenas uma parte do produto.¹⁴

Entretanto, na observação do funcionamento do processo é possível perceber que, apesar de haver uma rotação das tarefas, isto não significa necessariamente o fim do risco de LER. Levando em conta a duração da jornada de trabalho (8 horas e 48 minutos, com pausa apenas para o almoço), a permanência de máquinas antigas (que exigem muito esforço das mãos) nestas células e o fato do ritmo de trabalho ter sido intensificado, esta suposição torna-se bastante questionável.

Cabe ressaltar, ainda, que segundo o depoimento de uma militante sindical, trabalhadora de outra empresa no ABC¹⁵, a introdução deste modelo de célula está ocorrendo em várias empresas de autopeças da região. Para este tipo de célula, as mulheres são preferidas, pois trata-se de um tipo de trabalho minucioso, no qual os homens não atingem a mesma produtividade e a mesma qualidade.

De maneira geral, o trabalho da mulher metalúrgica é caracterizado por ser também bastante sujeito ao controle e à pressão por parte da chefia, pressão exercida muitas vezes de forma violenta¹⁶. Entretanto tanto na região de Campinas quanto no ABC, está havendo a implantação de trabalho em grupo e células de produção. Estes novos sistemas de organização da produção tendem a reduzir e/ou eliminar o papel coercitivo da chefia.

¹³ Marisa, metalúrgica da região do ABC, depoimento concedido em 08 de julho de 1999.

¹⁴ Entrevista com a Comissão de Fábrica da empresa, 15 de julho de 1999.

¹⁵ Marisa, 08 de julho de 1999.

¹⁶ Conforme relatado nos depoimentos de operárias de uma grande empresa campineira, fabricante de ferramentas elétricos, era prática comum das chefias “chamar o trabalhador lá fora e destratar”. Bernadete e Elza, entrevista concedida em 15 de junho de 1999.

O depoimento abaixo, da mesma militante sindical anteriormente citada, ilustra o fato do controle dos trabalhadores ser executado pelos próprios colegas de trabalho, após a introdução do trabalho em células. Obrigada a sair frequentemente de seu posto para atender aos trabalhadores que a chamavam, Marisa passou a ser questionada pelas próprias companheiras:

“(...) não é mais o chefe que cobra, é o trabalhador que diz: ‘Você não está colaborando!’ Entendeu? Os próprios trabalhadores ali, um com o outro.(...) Antigamente era a chefia que questionava, ameaçava com demissão... (...) quando foi criado o sistema de célula, eu trabalhava só com mulheres colando peças,(...) elas começaram a cobrar de mim, chegaram a fazer reunião... Uma menina lá que achava que ia ser promovida a chefe, disse: ‘Olha trabalhar com você não dá! Criou um monte de situações! Você prejudica a gente!’ Pelo fato de... toda hora alguém chamar.. (...) elas sempre achavam que eu estava prejudicando elas... O chefe chegava e falava: ‘Olha, a produção aqui não está saindo! Por que não está saindo?’ Elas tinham que falar: ‘É a Marisa’”¹⁷.

Analisando o conjunto dos depoimentos e informações coletados é possível traçar uma conclusão preliminar relacionada ao setor metalúrgico. Neste setor a difusão de inovações tecnológicas, quando é realizada não representa uma melhoria real nas condições de trabalho e tem como consequência o aumento das pressões por produtividade e por intensificação do ritmo do trabalho. Por outro lado, em várias empresas, os setores “femininos” não têm sofrido grandes alterações: as mulheres permanecem alocadas em postos que trazem nítidos riscos à sua saúde, devido à alta carga de esforço, repetitividade e pressão.

Mudança tecnológica, desverticalização e precarização na ponta: o setor químico.

O setor químico brasileiro é bastante heterogêneo, abrangendo desde grandes empresas multinacionais químicas e farmacêuticas (Bristol, Bozzano, Rhodia, etc.), tradicionalmente caracterizadas por altos investimentos em tecnologia, até uma série de empresas de pequeno e médio porte pouco automatizadas, sobre as quais há uma grande carência de informações. Cabe notar que de maneira geral, a reestruturação tem seguido os imperativos da política econômica governamental. Estudos sobre a introdução de inovações tecnológicas nas grandes empresas, apontam para mudanças graduais, havendo, em várias empresas, a coexistência de maquinário moderno e antigo, a combinação de novas estratégias de gestão com formas tayloristas de organização do processo de trabalho (Leite e Rizek, 1998).

¹⁷ Marisa, 08/07/1999, grifos nossos.

A introdução de inovações tecnológicas neste setor deu-se lentamente até a década de 70. A partir de meados dos anos 80, devido à pressão da crise econômica, a indústria química foi desafiada a aumentar sua eficiência produtiva e as empresas brasileiras começaram a se reestruturar, seguindo tendências internacionais para que pudessem manter a competitividade.

Num primeiro momento, as mudanças tecnológicas e organizacionais nas indústrias químicas resultaram num esforço generalizado de renovação tecnológica pela introdução da automação microeletrônica, com destaque para os SDCD (Sistemas Digitais de Controle Distribuído)¹⁸. (Castro e Guimarães, 1991; Rizek, 1991) Após a substituição dos equipamentos obsoletos, seguiu-se a implantação dos programas de controle avançado e da otimização *on line* para racionalizar custos e atingir padrões mais estáveis tecnicamente, adquirindo condição para atuar no mercado internacional.

A recuperação econômica mundial e a estabilização interna a partir de 94 motivaram o reaquecimento das indústrias química e petroquímica brasileiras interrompendo um ciclo de desaceleração. Entretanto, apesar da recuperação do setor, os resultados do ajuste defensivo anterior não foram alterados. Cabe ressaltar que a elevação da produtividade da indústria química não está tão intimamente relacionada com a redução do volume de emprego pela introdução de novos equipamentos, mas sim a um movimento de terceirização/externalização de atividades, que provoca uma reorganização da composição do emprego.

Na região de Campinas, o parque químico e petroquímico contava, em 1998, com cerca de 240 fábricas sendo que 25 delas, representando os setores de química fina, abrasivos e farmacêutico, eram responsáveis por quase 90% da produção. Na primeira fase da reestruturação, com introdução de novas tecnologias, grande parte das demissões do setor concentraram-se na região de Campinas. Entretanto, nos últimos anos o segmento químico não perdeu tantos postos de trabalho, ao contrário, o que se verifica no período é um crescimento do número de trabalhadores, que passa de 11.072 em 1986 para 14.116 em 1997 (um acréscimo de 21,5%). Este aumento do emprego indica que Campinas constitui uma região de realocização da indústria química no Estado de São Paulo.

¹⁸ Com a introdução do SDCD, o controle humano cedeu lugar às formas de controle mais eficientes e rigorosas desses equipamentos microeletrônicos e os operadores passaram a operar uma quantidade maior de áreas ao invés de focalizarem apenas em uma parte do processo produtivo. (Castro e Guimarães, 1991).

Seguindo a tendência observada nos outros setores, ocorreu também um deslocamento da distribuição do emprego para as empresas de menor porte, em função do enxugamento das grandes empresas e da da externalização de atividades.¹⁹

O perfil da mão-de-obra empregada também tem mudado em função da reorganização da produção, configurando a tendência ao aumento de uma mão-de-obra mais escolarizada nas empresas²⁰. Além disso, há um aumento da participação feminina na categoria química da região de Campinas: de 18,5% em 1986, as mulheres passaram a constituir 23,2% da mão de obra empregada em 1997.

Em São Paulo, ao contrário, entre 1986 e 1997, verificou-se a diminuição de 36,5% (40.603 postos de trabalho) da mão de obra empregada no setor. Dois fenômenos observados na região de Campinas também ocorrem na capital: o deslocamento dos trabalhadores para estabelecimentos de pequeno e médio porte e o aumento da escolaridade da força de trabalho²¹. Entretanto, observa-se nesse período uma diminuição no número de mulheres de 32,59% para 31,68% entre 1986 e 1997. Cabe notar, além disso, que houve um deslocamento das trabalhadoras das empresas de grande porte para empresas menores: em 1986 54,61 % das mulheres estavam em empresas de até 249 trabalhadores, e em 1997, passam a ser de 69,64%. Em firmas com 250 a 499 empregados, esta porcentagem passa de 19,4% para 21,12% no mesmo período, enquanto a proporção de trabalhadoras cai em firmas com mais de 500 empregados, de 26,25% para 9,24%.

As trabalhadoras químicas ocupam geralmente os postos de trabalho onde operam máquinas tecnologicamente pouco sofisticadas e muitas vezes, obsoletas. As tarefas realizadas, caracterizadas por um alto grau de repetitividade (embalagem, operação de prensas injetoras de plásticos, corte de rebarbas de peças plásticas, recravação de frascos, inspeção visual, etc.) exigem o uso de capacidades manuais, visuais e auditivas. Os estudos desenvolvidos até o presente momento têm demonstrado que a introdução das inovações teve pouco efeito sobre o trabalho das mulheres químicas. Enquanto o conteúdo do trabalho masculino, em várias empresas vinha sendo enriquecido,

¹⁹ No setor químico o número de trabalhadores empregados nas empresas com até 249 empregados sobe de 42,9% em 1986 para 56,4% em 1997, enquanto os empregados nas empresas com até 499 cresce de maneira menos acentuada passando de 65% em 86 pra 68% em 97. Nas empresas que empregam de 100 a 249 trabalhadores, o aumento do emprego foi mais significativo, pois sua participação passou de 19,4% em 1986 para 30,3% em 1997. Fonte: Banco de dados da RAIS/Ministério do Trabalho

²⁰ O número de trabalhadores com primeiro grau completo ou mais passou de 47,3% em 1986 para 70,6% em 1997. Fonte: Banco de dados da RAIS/Ministério do Trabalho

²¹ Em 1986, 41,17% dos trabalhadores tinham estudado até, no máximo a quarta série do primeiro grau, 28,32% até a 8ª série e apenas 8,65% tinham o segundo grau completo. Em 1997, estas porcentagens passam a ser 18,9%, 33,9% e 15,7%, respectivamente. Fonte: Banco de dados da RAIS, Ministério do Trabalho.

o conteúdo do trabalho feminino sofreu alterações apenas pontuais e pouco significativas. Além disso, estes estudos também apontam a grande presença feminina nas empresas “terceiras”, caracterizadas pela precarização de vínculos empregatícios e condições de trabalho (Leite e Rizek, 1998).

Os depoimentos de duas trabalhadoras químicas denunciam a constante tensão vivenciada no ambiente fabril. Embora vivam em regiões diferentes (Campinas e São Paulo) e venham de segmentos distintos dentro da indústria química (setor de plásticos e de vacinas para animais), ambas sofreram no dia a dia do trabalho a intensa cobrança por produção, a pressão psicológica das ameaças de demissão, o prolongamento da jornada através de horas extras e o trabalho repetitivo, praticamente ininterrupto.

A primeira trabalhadora – portadora de LER há cerca de sete anos - foi operadora de uma prensa injetora de plásticos numa empresa paulista de grande porte que faliu em abril deste ano. Seu trabalho consistia em vigiar uma máquina que injetava plástico num molde e retirar deste molde a peça moldada, a qual secava após 15 segundos. A peça devia ser retirada rapidamente para que não ficasse presa no molde, entupindo o canal de injeção. O movimento repetitivo de abrir e fechar a porta da máquina foi o fator causador da Lesão. Cabe ressaltar que as prensas injetoras funcionavam ininterruptamente, não existindo tempo morto. Assim o trabalho desta operária era realizado sem pausas, pois caso não houvesse alguém para substituí-la, ela deveria se abster inclusive de ir ao banheiro²².

Cristina, a segunda operária- lesionada há oito anos - trabalhou no setor de embalagem (rotulagem e recravação de frascos, carimbo de caixas, inspeção visual) de uma indústria de vacinas em Campinas. Durante o tempo em que esteve neste setor, lidou com vários tipos de máquinas acionadas manualmente ou através de pedais. Entretanto, um dos equipamentos que operou nesta empresa, uma máquina rotuladora, destacava-se por ser computadorizada. Cristina se encarregava de abastecê-la com bobinas de rótulos e de zelar pelo seu bom funcionamento, solucionando os problemas mecânicos que porventura ocorressem. Embora pudesse controlar o ritmo desta máquina que operava dentro da linha de produção, Cristina era uma operária bastante produtiva, pois a máquina funcionando permanentemente. No entanto, o ritmo de trabalho que havia imposto para si mesma acabou, conseqüentemente, determinando o ritmo de trabalho das duas companheiras que

²² Márcia, entrevista concedida em 24 de junho de 1999.

tinham que embalar as vacinas que ela rotulava. A duas companheiras também são hoje portadoras de LER e culpam Cristina pela doença.

“Comigo na máquina, a gente rotulava 72 mil vacinas por dia! Uma máquina só! (...) Ai, um dia a gente estava no CRP²³ (as três juntas) e as duas chegaram para mim e falaram assim: ‘Você viu, Cristina, o que você fez com a gente?’ (...) Por que eu dava produção na máquina! (...) E por que elas ficavam embalando. (...) Eu não tinha culpa se eu conseguia trabalhar... (...) Então, eu ‘leve’ dos chefes, ‘leve’ das amigas...”²⁴

As trabalhadoras ouvidas e a bibliografia consultada indicam que os setores em que predomina o trabalho feminino na indústria química não têm se caracterizado por grandes investimentos em tecnologia. Pelo contrário, há uma presença bastante forte de máquinas que exigem esforço manual e de métodos tayloristas e autoritários de gestão da força de trabalho.

Considerações finais

Ao discutirmos os impactos da reestruturação produtiva sobre as trabalhadoras levamos em consideração as especificidade dos diferentes setores industriais em que as mulheres estão inseridas, já que em cada um deles as mudanças nos sistemas de trabalho e de produção se diferenciam, acarretando implicações e efeitos distintos sobre as condições de trabalho e de saúde das trabalhadoras. O estudo realizado com os ramos têxtil, confecção, metalúrgicos e químicos mostra estas diferenciações ao constatar a incorporação parcial de novas técnicas de reorganização da produção combinadas com as práticas tayloristas. O novo modelo produtivo é instaurado resultando numa deterioração das condições de saúde e de trabalho da mão de obra empregada, sobretudo nos postos ocupados por mulheres.

Tradicionalmente as mulheres ocupam – no mercado de trabalho brasileiro - postos de trabalho em que realizam tarefas manuais, repetitivas, monótonas, pobres em conteúdo, consideradas desqualificadas, e sujeitas a um maior grau de vigilância e exigência de produtividade. Na conjuntura atual, a introdução de novas formas de gestão de trabalho e novas tecnologias tem como característica comum, nos diversos setores estudados, o reforço desta segregação ocupacional por sexo e a intensificação do ritmo de trabalho.

²³ Centro de Reabilitação Profissional de Campinas.

²⁴ Cristina, entrevista concedida em 03 de julho de 1999.

Podemos dizer que, em tempos de reestruturação produtiva, os usos do trabalho feminino característicos do novo paradigma produtivo que se implanta de forma gradual e heterogênea no país são diferenciados e contraditórios. De um lado, há algo de novo na maior inserção da mulher em postos antes ocupados apenas por homens, na ascensão de trabalhadoras a postos de liderança e definição de habilidades consideradas femininas como competências centrais associadas ao trabalho flexível e que tornam as mulheres mão-de-obra preferencial para postos em distintos pontos do processo produtivo. De outro, há também uma combinação com elementos de continuidade com as condições do trabalho feminino no período anterior, identificado com a predominância do paradigma fordista e com as práticas tayloristas. Nesse sentido, o processo de reestruturação produtiva não supera, mas ao contrário se soma a um processo de desenvolvimento econômico historicamente excludente realimentando as assimetrias de gênero ao recriar algumas das características históricas da divisão sexual do trabalho e aprofundar a segregação ocupacional das mulheres entre e intra setores e empresas.

Ocorre um fortalecimento da divisão sexual do trabalho tradicional com a exclusão das trabalhadoras das grandes empresas e seu deslocamento para as pequenas empresas, para os postos com contratos precários e às vezes, até sem contrato, em tipos de trabalho informal, ilegal ou mesmo clandestino.

Quanto às trabalhadoras que permanecem nas grandes empresas, apesar da mudanças organizacionais, dos treinamentos e do seu acesso a postos ou funções considerados polivalentes, o que se observa, em geral, é a sua exclusão ou substituição por homens nos setores que passam por uma transformação tecnológica de um lado, e de outro, o aumento de responsabilidade, a agregação de tarefas simples e a intensificação do ritmo de trabalho sem uma contrapartida salarial ou uma requalificação real. Por esta razão é que, como mostrou Lombardi (1997:81) em uma pesquisa no setor de autopeças, os homens percebem as mudanças na organização do processo de trabalho e a polivalência como conduzindo a um enriquecimento das tarefas pela incorporação de atividades como o controle de qualidade, a manutenção preventiva, enquanto, para as mulheres “a integração das tarefas, ao contrário, tenderia a mantê-las no mesmo patamar de qualificação, uma vez que as operações/tarefas integradas seriam destituídas de conteúdo e da mesma natureza das anteriormente desempenhadas”.

Portanto, a introdução de elementos de um novo paradigma produtivo expõe as mulheres trabalhadoras a uma carga maior de responsabilidades e de cobrança por produção, além do aumento dos níveis de tensão nos ambientes de trabalho. O principal exemplo disto é o repasse das

responsabilidades das chefias aos trabalhadores, característica da implantação do trabalho em equipe e do sistema de produção em células. No decorrer do processo de introdução de inovações tecnológicas e gerenciais, à medida que se intensificam as pressões e o ritmo da execução de serviços - caracterizados essencialmente pela repetição de movimentos corporais - acentua-se um processo gradativo de desgaste físico e emocional das trabalhadoras.

O crescimento dos casos de lesões por esforço repetitivo em todas as empresas pesquisadas é o reflexo da degradação geral das condições de saúde da classe trabalhadora, resultante deste processo de reorganização da produção. A consequência desse adoecimento é o fato de parte das trabalhadoras ficarem relegadas a uma condição de exclusão social, pois as LER, bem como outras doenças ocupacionais, representam para elas a perda ou, melhor dizendo, a "castração" do seu único instrumento de garantia de sobrevivência - a sua força de trabalho.

Para a maioria das mulheres trabalhadoras, portanto, esse processo de mudanças tem o efeito perverso da manutenção ou aprofundamento da segregação e da exclusão. Neste sentido é possível afirmar que o movimento da reestruturação produtiva tem utilizado as diferenças de gênero como mecanismo para aprofundar a exploração de trabalhadores e trabalhadoras.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abramo, Laís W. (1998) "Um olhar de gênero – Visibilizando precarizações ao longo das cadeias produtivas", in: Abramo, L. W. e Abreu, A. P. (org.) *Gênero e Trabalho na Sociologia Latino-Americana*, São Paulo/Rio de Janeiro, ALAST.
- Abramo, Laís (2002) "Evolução do emprego feminino e equidade de gênero na América Latina", in *Mulher, Trabalho e Políticas Públicas Locais*, Caderno nº1 da Coordenadoria Especial da Mulher, São Paulo: Prefeitura do Município de São Paulo/Fundação Friedrich Elbert (Ildes).
- Abreu, A. P. (1986). *O Avesso da Moda: Trabalho a Domicílio na Indústria de Confecção*. São Paulo, Hucitec.
- Abreu, A. R. de P. e Sorj, B. (1993) "Trabalho a Domicílio e Relações de Gênero: As costureiras Externas no Rio de Janeiro" in Abreu, A. R. de P. e Sorj, B. (orgs) *O Trabalho Invisível: Estudos Sobre o Trabalho a Domicílio no Brasil*. Rio de Janeiro, Rio Fundo.
- Alves, G. (1996) "Nova Ofensiva do Capital, Crise do Sindicalismo e as Perspectivas do Trabalho - O Brasil nos anos 90" in Teixeira, R. e Oliveira, M. F. (orgs) *Neoliberalismo e Reestruturação Produtiva*, São Paulo, Cortez, UECE.
- Amorim, E. R. A. (1999) *O Trabalho Feminino no Novo Paradigma Produtivo: Uma Análise das Trabalhadoras das Indústrias Têxteis e do Vestuário de Campinas e Americana*", Relatório

- Final apresentado à Fundação de Amparo à Pesquisa no Estado de São Paulo (FAPESP), Campinas, Unicamp.
- Araújo, Ângela M. C. e Amorim, Elaine A. (2002) "Redes de subcontratação e trabalho a domicílio na indústria de confecção: um estudo na região de Campinas". In *Cadernos Pagu – Desafios da Equidade* (17/18), pp.267-310.
- Araújo, Angela M. C. e Gitahy, Leda (2003). "Reestruturação Produtiva e Negociações Coletivas entre os Metalúrgicos Paulistas", *Revista Idéias*, Campinas, 9(2)/10(1): 65-111.
- Antunes, R. (1995) *Adeus ao Trabalho?*, Campinas, Editora Cortez.
- _____ (1991) *O Novo Sindicalismo*, São Paulo, Editora Brasil Urgente.
- _____ (1998) "Lutas Sociais e Desenho Societal Socialista no Brasil dos Anos 90". *Crítica Marxista*, São Paulo, n. 7.
- Asciutti, C. M. (1992) "Apontamentos sobre a Situação da Mulher Trabalhadora Diante dos Impactos da Reestruturação Produtiva E Do Novo Paradigma Tecnológico, No Brasil". Resolução da 5ª Plenária Nacional da CUT, São Paulo.
- Araújo, A. M. C. e Gitahy, L. (1998) "Reestruturação Produtiva E Negociações Coletivas Entre os Metalúrgicos Paulistas" (Trabalho apresentado no XXI Congresso Internacional da *Latin American Studies Association*, Chigaco - Illinois).
- _____ e Ferreira, V (1997). "Construindo um Espaço: A Participação das Mulheres no Movimento Sindical (1978-1988) (Trabalho apresentado no XXI Congresso da ALAS, São Paulo - Brasil).
- Bruschini, Cristina (2000) "Gênero e trabalho no Brasil: novas conquistas ou persistência da discriminação? (Brasil, 1985-95). In: Rocha, Maria Isabel B. da (org.) *Trabalho e Gênero – Mudanças, permanências e desafios*. Campinas/São Paulo: Editora 34/ABEP/NEPO-UNICAMP/CEDEPLAR-UFGM. Pp 13-18.
- Bruschini, Cristina e Lombardi, Maria Rosa (2002) "Instruídas e trabalhadeiras: trabalho feminino no final do século XX". In: *Cadernos Pagu – Desafios da Equidade* (17/18).pp157-196.
- Colli, J. M. (1994) "*O façomismo pelo avesso: um estudo das novas formas de organização do trabalho à feição no ramo de tecelagem do pólo têxtil de Americana-SP*". dissertação de mestrado, Campinas, Instituto de Filosofia e Ciências Humanas/UNICAMP.
- Cunha, (1998). "No brilho do verniz, a corrosão das operárias". *Cadernos Pagu*, Campinas, UNICAMP, nº10.
- DIEESE. (1994). *Trabalho e reestruturação produtiva: 10 anos de linha de produção*. São Paulo.
- Druck, M. G. (1995) "*Terceirização: (Des)Fodizando a Fábrica*". Tese de Doutorado, Campinas, Instituto de Filosofia e Ciências Humanas/UNICAMP.
- _____ (1996) "Globalização, Reestruturação Produtiva e Movimento Sindical". *Caderno CRH*, Salvador, nº24/25.
- Gazzana, R.S. (1997) "Trabalho feminino na indústria do vestuário". *Educação&Sociedade*, nº61.
- Harvey, David. (1992) *A Condição Pós-Moderna*. Edições Loyola, São Paulo.

- Hirata, Helena. (1998) "Reestruturação Produtiva e Relações de Gênero". *Revista Latinoamericana de Estudos do Trabalho*, ano 4, n.7.
- _____ (1989) "Divisão capitalista do trabalho". *Tempo Social*, nº1, São Paulo, USP,
- Hirata, Helena e Kergoat, Daniele (1994) "A classe operária tem dois sexos", *Revista de Estudos Feministas*, Ano 2, 1º semestre.
- Ianni, O. (1998). "Neoliberalismo e Nazi-fascismo". *Crítica Marxista*, São Paulo, n. 7
- Leite, M.P.(org.) (1997) *O trabalho em movimento: reestruturação produtiva e sindicatos no Brasil*. São Paulo, Papirus Editora.
- Lombardi, M. R.(1997) "Reestruturação produtiva e trabalho: Percepções dos trabalhadores". *Educação&Sociedade*, , nº 61.
- Mattoso, J. E. L. e Neto, J. F. S. (1997) "O Trabalho em Regime de Subcontratação no Brasil", *Cadernos do CESIT*, Campinas, UNICAMP, n. 24, setembro.
- Mercadante, A. (1997) *O Plano Real*. Campinas, Editora da UNICAMP.
- Moraes, R. C. C. de. (1997). "Liberalismo e Neoliberalismo", *Primeira Versão*, Campinas, UNICAMP, n. 73, novembro.
- Moreira, M.V.C. (1997) "A inserção da mão-de-obra feminina na indústria de confecção no Ceará; o caso das Cooperativas de Confecções do Maciço de Baturité". *Caderno CRH*, n.26/27,Salvador.
- Neves, M.A. (1998) "Relação de gênero, reestruturação produtiva e qualificação". Texto apresentado no Seminário "Trabalho e Gênero: Mudanças, permanências e desafios, Abep, São Paulo.
- Oliveira. E. M. de (1998). *Corpos Saudáveis e Corpos Doentes na Nova Organização Social do Trabalho*. Campinas. (Comunicação apresentada no Seminário Trabalho e Gênero: mudanças, permanências e desafios, Abep, GT População e Gênero, 14-15 abril).
- _____ (1997). "Gênero, Saúde e Trabalho: um Olhar Transversal", in Oliveira e Scavone (orgs) *Trabalho, Saúde e Gênero na Era da Globalização*, Goiânia, AB editora.
- Oliveira, O. e Ariza, M. (1997)"División sexual del trabajo y exclusión social". *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, ano 3, n.5.
- Posthuma, A C. e Lombardi, M.R.(1996) "Gênero e Exclusão Social no Novo Paradigma Produtivo". Caxambu. (Trabalho apresentado no XX Encontro Anual da Anpocs, GT Trabalho e Sociedade; 22-26 out.)
- _____ (1998). "Mercado de Trabalho e Exclusão Social da Força de Trabalho Feminina" in Abramo, L. e Abreu, A. R. P. *Gênero e Trabalho na Sociologia Latino-Americana*, São Paulo: ALAST.
- Rizek, S.C, e Leite, M.P. (1998) "Dimensões e representações do trabalho fabril feminino", in: Abramo, L. W. e Abreu, A. P. (org.) *Gênero e Trabalho na Sociologia Latino-Americana*, São Paulo/Rio de Janeiro, ALAST.
- Ruas, R. (1993). "Notas Acerca das Relações entre Trabalho a Domicílio, Redes de Subcontratação e as Condições de Competição" in Abreu, A. R. de P. e Sorj, B. (orgs) *O Trabalho Invisível: Estudos Sobre o Trabalho a Domicílio no Brasil*. Rio de Janeiro, Rio Fundo.

- Santos, L. (1997) *"Recontando os Pontos do Bordado: Um Estudo do Trabalho a Domicílio (Araraquara, 1934-1957)"*, dissertação de mestrado, F.C.L./Araraquara.
- Sarti, C. A. (1997). "A Sedução da Igualdade: Trabalho, Gênero e Classe". in Schpun, M. R. (org.), *Gênero sem Fronteiras: oito olhares sobre mulheres e relações de gênero*, Editora Mulheres.
- Segnini, L. R. P. (1998) "Relações de gênero no trabalho bancário informatizado", *Cadernos Pagu*, Campinas, n° 10,
- _____, (1998), "Reestruturação dos bancos no Brasil: desemprego, subcontratação e intensificação do trabalho, (mimeo).
- Shiroma, O. E. e Campos, R.F. (1997) "Qualificação e reestruturação produtiva". *Educação&Sociedade*, n° 61.
- Silva, E. B. (1998). "Des-construindo gênero em ciência e tecnologia" *Cadernos Pagu*, Campinas, UNICAMP, , n°10.
- Souza-Lobo, E. (1991) *A classe operária tem dois sexos*. São Paulo, Editora Brasiliense.
- Spindel, C. R. (1983) "O "uso" de trabalho da mulher na indústria do vestuário", in Barroso, C. e Costa, A. O. (orgs) *Mulher, Mulheres*, São Paulo, Cortez Editora.
- Vianna, Cláudia Pereira (2002) "O sexo e o gênero da docência" in *Cadernos Pagu – Desafios da Equidade* (17/18).