

Mulheres fora de lugar?*

Leila Maria da Silva Blass**

Resumo

Este texto trata da estreita relação entre a presença das mulheres na pré-montagem e montagem final dos veículos e os novos paradigmas produtivos. Ao contrário do que se poderia supor, as mulheres não estão fora de lugar nas indústrias automobilísticas, como revela um estudo comparativo, sobre essas indústrias, em Portugal e no Brasil.

Palavras-chave: Mulheres, Indústrias Automobilísticas, Portugal, Brasil, Emprego Industrial Feminino, Formas Modernas de Gestão da Produção, Formas Modernas de Gestão do Trabalho.

* As idéias centrais deste artigo foram apresentadas, no *3º Congresso Latinoamericano de Sociologia del Trabajo*, promovido pela Associação Latinoamericana de Sociologia do Trabalho, Buenos Aires, Argentina, 17 a 20 de maio de 2000. Recebido para publicação em setembro de 2001.

** Livre Docente na Faculdade de Ciências Sociais da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. Docente no Programa de Estudos Pósgraduados em Ciências Sociais nessa Universidade.

Mulheres fora de lugar?

Women Out of Place?

Abstract

This text concerns the close relation between the presence of women in the initial and final assembling of automobiles and the new productive paradigms. Contrary to what may be supposed, women are not out of place in the car factories, as is revealed in a comparative study about these industries in Portugal and Brazil.

Key words: Women, Car factories, Portugal, Brasil, Female Industrial Employment, Modern Forms of Production Management, Modern Forms of Work Management.

Introdução

Os dados sobre emprego industrial feminino, reunidos e discutidos neste artigo, foram coletados na investigação já concluída¹ que abrangeu a AutoEuropa, em Portugal², e a ex-Autolatina³, no Brasil.

O grande peso do emprego na agricultura, até meados dos anos 90, e a baixa taxa de assalariamento, em Portugal⁴, explicam, em parte, os “contornos profundamente singulares”⁵ que marcam a rápida e crescente inserção das mulheres no mercado de trabalho, nesse país, em comparação à situação feminina nos demais países europeus.⁶ As mulheres portuguesas experimentam também menor segregação profissional nos setores econômicos, onde elas são mais empregadas.

Uma polarização acentuada observa-se no interior do segmento feminino de acordo com as gerações e o tipo de

¹ Trata-se da investigação “A indústria automóvel no Brasil e em Portugal, no contexto da globalização”, desenvolvida entre maio de 1995 e agosto de 1997, no âmbito da Cooperação Acadêmica Internacional PUC-SP/ICS-UL, tendo o apoio da FAPESP e do CNPq (Brasil) e da JNICT (Portugal).

² As negociações para as instalações dessa empresa, em Portugal, terminaram no final de 1991 e a pedra fundamental da sua construção foi lançada em 1992. Em janeiro de 1995, saíram os primeiros protótipos dos carros Galaxy para marca Ford; Sharan para VW e Alhambra com a marca Seat, mas somente em abril desse mesmo ano começam a funcionar suas linhas de montagem. Em outubro de 1998, a Ford vendeu sua parte acionária para Volkswagen, pondo fim, em certa medida, a *joint venture*.

³ A Autolatina resulta da fusão de capitais da Ford e da Volkswagen, no Brasil, que vigorou de junho de 1987 a março de 1995.

⁴ FERREIRA, V. Os paradoxos da situação das mulheres em Portugal. *Revista Crítica de Ciências Sociais*, n.ºs 52/53, Coimbra, nov 1998/fev 1999, p.207.

⁵ Id., ib., p.203.

⁶ No final dos anos 90, a taxa de inserção feminina no mercado de trabalho em Portugal atinge 75,1% e, segundo Ferreira, é a terceira mais alta da Europa na faixa etária de 25 a 49 anos. A Holanda, para essa faixa, apresenta o índice de 90% e a França de 77%. Id., ib.

Mulheres fora de lugar?

atividade, ou seja, entre as que exercem, proporcionalmente, profissões técnico-científicas e as que ocupam postos de trabalho mal remunerados nos setores de serviços, na indústria e na agricultura. Os dados do Recenseamento de 1991 apresentados por Ferreira⁷ indicam que 19% das mulheres que trabalham são empregadas domésticas ou porteiras; 25% são trabalhadoras indiferenciadas da indústria e 15% estão ocupadas na agricultura. Portanto, conclui a autora, “a maioria das mulheres enfrenta duras condições de trabalho, remunerações de nível mínimo e fracas perspectivas de formação e progresso numa carreira profissional”.⁸ A discrepância entre as mulheres não anula os desníveis salariais auferidos por homens e mulheres.⁹

Quando se tem por referência a situação das mulheres na AutoEuropa, essas tendências gerais ganham contornos singulares que se relacionam com a implementação de formas de gestão e de trabalho baseadas na “especialização flexível”.¹⁰

As mulheres, nessa empresa, encontram-se alocadas em todos processos de trabalho, desde os escritórios até o chão da fábrica, executando as mesmas tarefas que os homens, vestindo os mesmos uniformes e recebendo os mesmos salários atribuídos a cada patamar da estrutura administrativa dessa empresa, apesar de não terem as mesmas oportunidades sociais de formação técnica que os homens e de enfrentarem, por isso, mais dificuldades para a promoção profissional. O quadro de carreira para mulheres e homens revela as formas de gestão do trabalho propostas pela *lean production*, também conhecida por

⁷ ID., IB.

⁸ ID., IB., p.209.

⁹ Para cada 110 escudos ganhos pelos homens em 1989, as mulheres recebiam apenas 76\$70. Em 1995, os salários das mulheres atingem, proporcionalmente, 76\$80. ID., IB., p.208.

¹⁰ A difusão desse modelo requer um outro modo de pensar a divisão do trabalho e o lugar do indivíduo na organização da produção e do trabalho. Cf. PIORE, M. and SABEL C. *The second industrial divide. Possibilities for prosperity*. New York, Basic Books, 1984.

“especialização flexível”, que se pautam por critérios bastante rígidos.

A AutoEuropa simboliza as profundas mudanças que marcam a entrada de Portugal na União Européia, a partir dos meados dos anos 80. Após longas e acirradas disputas com o governo da Espanha, essa empresa é sediada em Setúbal (Portugal), em local próximo à linha férrea e ao porto de Lisboa. Essa região, herdeira de uma extensiva infra-estrutura urbana e industrial, passa, nessa época, por um processo acelerado de des-industrialização, oferecendo salários relativamente baixos se comparados aos demais países europeus.

A instalação e a transferência das empresas transnacionais perseguem esse cenário histórico que se completa com os incentivos fiscais. No caso da AutoEuropa, a União Européia entra com 25% dos custos iniciais e o governo português participa com 65%, entre doações de terrenos, acesso viário ao parque industrial e isenções fiscais. A Ford e a Volkswagen arcaram, na época, com os restantes 10% dos investimentos, cabendo 5% a cada uma dessas empresas. Desse modo, essas empresas ampliaram suas unidades na Europa.¹¹

O parque industrial da AutoEuropa compreende um prédio-sede horizontal circundado por vários galpões¹², onde funcionam as firmas fornecedoras de peças e suplementos, e sua arquitetura atende às diretrizes básicas dos novos paradigmas produtivos, ou da *lean production*, segundo as quais só ocupa lugar o que cria

¹¹ Conforme os discursos oficiais, na AutoEuropa produz-se apenas esses modelos *van* para concorrer com carros japoneses, cada vez mais procurados pelos europeus. Para isso, desenvolve-se um projeto de manufatura, conhecido como *multi-purpose vehicle* (MPV). Na divisão de tarefas entre as empresas envolvidas, a Ford assumiu as atividades de recrutamento, treinamento dos funcionários, planejamento administrativo-financeiro e apoio logístico, enquanto a Volkswagen desenvolveu o projeto de manufatura, implicando na construção das linhas de montagem e na instalação dos robôs, das células de fibra ótica.

¹² Designa-se por galpões as construções cobertas fechadas na altura total ou em parte, em três dos seus lados, usadas para fins industriais, depósito de máquinas, de peças e/ou de materiais, mas não para moradia.

Mulheres fora de lugar?

valor. A construção da AutoEuropa segue, portanto, as tendências contemporâneas da *lean production*, definindo-se, porém, mais como indústria automobilística do que como montadora de veículos. Além do processo de montagem, possui uma área destinada à estamparia¹³ das partes exteriores dos carros.

Tendo em vista essas considerações, a entrada das mulheres nas linhas de pré-montagem e de montagem de carros, no contexto dos novos paradigmas produtivos, indaga, de um lado, a divisão sexual do trabalho, uma das principais categorias de análise dos estudos sociológicos sobre o emprego industrial feminino; e questiona, de outro, a noção clássica de trabalho fundada na cisão entre mundo do trabalho e do não trabalho, como assinala em outros textos.¹⁴

Os novos paradigmas produtivos e a AutoEuropa

A difusão dos novos paradigmas produtivos apresenta múltiplas configurações, conforme os setores econômicos, as várias empresas de um mesmo setor, a posição relativa do país na divisão internacional do trabalho e da produção e o sexo, ou seja, “se a mão-de-obra é masculina ou feminina”.¹⁵

As empresas multinacionais como, por exemplo, a Ford e a Volkswagen, que formaram a AutoEuropa, constituem os agentes principais dessa difusão, que se pauta pela heterogeneidade e não persegue uma evolução linear. Esses aspectos anulam, de um

¹³ Designa-se por estamparia a área de prensagem de uma fábrica onde são estampadas, em folhas-de-flandres, as partes externas dos veículos, ou seja, a carroçaria.

¹⁴ BLASS, Leila. Gênero e trabalho: trajetória de uma problemática. In: ADORNO, S. (org.) *A Sociologia entre a modernidade e a contemporaneidade*. Porto Alegre, SBS/Ed. Universidade, 1995; e Trabalho e suas metamorfoses. In: DOWBOR, L. (org.) *Desafios da globalização*. Petrópolis, Vozes, 1998.

¹⁵ HIRATA, H. Os mundos do trabalho. In: CASALI, A. (org.) *Empregabilidade e educação. Novos caminhos no mundo do trabalho*. São Paulo, Educ, 1997, p.26.

lado, o uso da noção de “mundo do trabalho” no singular¹⁶ e caracterizam, por outro, o tempo presente das globalizações, com sugere Santos.¹⁷

O deslocamento das empresas persegue objetivos globais em suas diretrizes gerais, mas levam em conta as divergências presentes, e localmente situadas, do movimento operário e sindical, as tradições culturais herdadas e as brechas abertas pelo sistema de relações industriais vigente nas fronteiras do Estado-Nação e na região aonde pretendem se instalar e/ou permanecer. As disputas locais podem intensificar-se, as tensões internas acirram-se, mostrando que as sociedades nacionais não desaparecem, nem são aniquiladas pela expansão capitalista planetária. Como acentua Santos,

aquilo que habitualmente designamos por globalização são, de fato, conjuntos diferenciados de **relações sociais** [que] dão origem a diferentes fenômenos de globalização. Nestes termos, não existe estritamente uma entidade única chamada globalização [na medida em que os localismos que expressam] um feixe de relações sociais [são, paradoxalmente, reafirmados].¹⁸

A implementação dos projetos de desenvolvimento, que incluem, muitas vezes, transferências de empresas industriais, depende do jogo interno entre diferentes forças sociais e políticas em confronto em um certo momento histórico. As propostas emergentes na sociedade viabilizam-se através da atuação dos atores sociais, seja como porta-vozes, seja como opositores. As políticas governamentais, empresariais e sindicais indicariam, conforme Santos, que “as globalizações envolvem conflitos e, por isso, vencidos e vencedores” e não somente vencedores, como é

¹⁶ ID., IB.

¹⁷ SANTOS, Boaventura de S. Por uma concepção multicultural de direitos humanos. *Revista Crítica de Ciências Sociais*, nº 48, Coimbra, junho de 1997.

¹⁸ ID., IB., p.14.

Mulheres fora de lugar?

contada, freqüentemente, a história dos vencedores por eles próprios.¹⁹ Portanto, não há globalização genuína porque toda forma de globalização pressupõe a localização. “De facto, vivemos tanto num mundo de localização como de globalização”.²⁰

Com a instalação da AutoEuropa não seria diferente. As diretrizes básicas da “especialização flexível”, enquanto modo de organizar a produção e o trabalho e “outra lógica de utilização da força de trabalho em comparação com o taylorismo e o fordismo...”²¹, são adaptadas. Na organização da produção, por exemplo, os suplementos e peças dos carros são produzidos por um conjunto de fornecedores sediados no próprio parque industrial em Setúbal (Portugal) e espalhados por várias regiões portuguesas e europeias. Os estoques atendem apenas dois dias da produção, seguindo os princípios do *just in time*.

A organização do trabalho inspira-se no “modelo” japonês de gestão empresarial. Por isso, os postos individualizados de trabalho inexistem na AutoEuropa. As linhas de montagem e todos processos de trabalho funcionam com base nas equipes formadas por 10 a 12 pessoas, homens e mulheres, coordenados por um líder nomeado pela direção da empresa de acordo com as exigências de escolaridade e habilitações técnicas.

Todos os integrantes de uma equipe conhecem o conjunto das tarefas a serem executadas e o devem fazer, corretamente, na primeira vez. São responsáveis pela qualidade final do produto e pela melhoria contínua das condições de trabalho. Por esse motivo, podem propor ao seu líder a interrupção de um processo de trabalho e, ao mesmo tempo, sugerir medidas que contribuam para sanar, rapidamente, o problema identificado. A figura do “operário polivalente e multifuncional” torna-se fundamental para a execução das diversas tarefas definidas para cada equipe, pois seu funcionamento depende, principalmente, da cooperação e da

¹⁹ ID. Por uma concepção multicultural de direitos humanos. Op. cit., p.14.

²⁰ ID., IB.

²¹ HIRATA, H. Os mundos do trabalho. Op. cit., p.24.

comunicação entre os funcionários dos vários setores e departamentos. Os(as) trabalhadores(as) são interpelados, segundo alguns autores, enquanto pessoa, isto é, na sua “inteligência, capacidade de inventar e de criar...”.²² Uma capacidade que depende, convém frisar, do saber técnico adquirido através das experiências cotidianas no local de trabalho.

Nas linhas de pré-montagem e montagem final, os integrantes de uma equipe revezam-se nas tarefas, trocando de posição a cada duas horas. No final do turno, todos passaram pelo conjunto de atividades da equipe. A rotação dos funcionários por todas as tarefas contribui para o fluxo rápido das informações, facilitando a tomada de decisões.

Importa lembrar que a execução de tarefas polivalentes por um mesmo funcionário(a) fere algumas prescrições institucionais. Em Portugal, essa proposta esbarra em várias normas laborais, particularmente, a que foi promulgada em julho de 1996.²³ Além disso, as convenções coletivas de trabalho acordadas entre as empresas e os sindicatos definem as descrições de funções e, nessa medida, dificultam a implementação da polivalência.

A polivalência atinge também as funções dos *team leaders*²⁴, cabendo-lhes gerir os recursos técnicos e humanos da sua equipe. Eles substituem os operadores ausentes, no dia-a-dia, orientam a rotação de tarefas e avaliam a *performance* dos funcionários que inclui assiduidade, iniciativa e responsabilidade, entre outros pontos. Embora sejam denominados como líderes, eles não representam um nível de chefia. Contudo, eles não deixam de exercer, em certo sentido, essa função em alguns aspectos, por exemplo, justificar a ausência de funcionários na sua equipe, ou

²² Id., *ib.*, p.25.

²³ Lei 21/96.

²⁴ Os *team leaders* na AutoEuropa são funcionários com maior experiência prática na execução de certas tarefas e, por isso, devem explicar aos demais o que fazer nas diferentes funções e ensinar os menos experientes, velando pela qualidade da tarefa realizada.

Mulheres fora de lugar?

mesmo concordar com a demissão de outros. Conforme pude constatar na coleta de dados desta investigação, e mencionam os representantes dos trabalhadores entrevistados, os líderes podem dar a palavra final nas demissões dos funcionários da sua equipe. Desse ponto de vista, assumem, na prática, as funções dos “antigos” chefes e são dotados de um certo poder discricionário, embora não recebam essa designação nas “antigas” empresas fordistas, nem recebam (pelo menos, em 1998) as gratificações salariais correspondentes.

Os *team leaders* não são indicados por seus pares. Essa situação gera, segundo alguns entrevistados, tensões e conflitos que interferem na dinâmica interna das equipes. Tentando amenizá-las, as linhas de montagem e os processos de trabalho são interrompidos por 30 minutos, uma vez por semana com horário fixo, para dar voz aos(as) trabalhadores(as), buscando discutir as mudanças a serem introduzidas na equipe; recolher as sugestões sobre o desempenho de cada um(a), incluindo o líder, e sobre a melhoria das condições de trabalho. Um dos pontos mais frequentes na pauta dessas reuniões diz respeito à redistribuição das tarefas e seqüência dos movimentos e gestos corporais para que a equipe atenda aos índices de produtividade e aos tempos padronizados estabelecidos pela engenharia de produção. Com apoio dos operadores, os líderes podem propor alterações nas orientações recebidas dos especialistas responsáveis pela área na empresa. Estes podem ou não acatá-las.

Nesse contexto, torna-se fundamental a implementação de um sistema de relações industriais que permita a estabilidade no emprego e a ascensão no quadro de carreira da empresa. Os níveis salariais na AutoEuropa são de 50 a 60% superiores aos que são pagos na península de Setúbal. Seu quadro de carreira é bastante reduzido, caracterizando-se por uma rígida segmentação de cargos e salários hierarquicamente estabelecidos, sendo a estrutura administrativa composta somente por quatro níveis hierárquicos. Ou seja, os operadores de linha agregados como técnicos de nível 1; os especialistas, técnicos de nível 2, alocados,

em geral, na manutenção; os técnicos de nível 3 que podem exercer a função de coordenador nas equipes; os técnicos de nível 4 que operam a linha de montagem e executam, se necessário, serviços de manutenção dos instrumentos automatizados de trabalho. Como acentua Dejours, a AutoEuropa, enquanto uma fábrica “enxuta” – aquelas que estão organizadas conforme as diretrizes básicas da *lean production* –, caracteriza-se por um menor “atracamento dos recintos, tanto pelos compartimentos separados, quanto pelo número de supervisores (poucos reguladores e contramestres, nenhum cronometrista)”.²⁵

Importa ressaltar que a grande maioria dos trabalhadores homens e mulheres encontram-se entre os operadores. Sob esta nova designação, oculta-se o fato que as tarefas, em termos qualitativos, são as mesmas realizadas, como lembra esse autor, nas indústrias de vinte anos atrás.²⁶ As mulheres, apesar da alta escolaridade, estão, em sua maioria, entre os operadores, patamar inicial da estrutura administrativa e salarial.

Outro aspecto importante a ser considerado na organização “flexível” do trabalho relaciona-se com a jornada semanal e diária. Esta questão atinge particularmente as mulheres.

As linhas de montagem na AutoEuropa funcionam em dois turnos: o primeiro turno inicia às 7:00 horas e termina às 15:30 horas, de 2ª a 6ª feira; e o segundo, das 15:30 às 0:00 horas, apenas às 6ªs feiras. Esse turno estende-se, entretanto, de 2ª a 5ª feiras até as 2 horas da madrugada, ou seja, por mais duas horas. As refeições (almoço ou jantar) duram 30 minutos cada uma e os intervalos para café, de manhã e à tarde, são de 7 minutos cada um. Os funcionários, na produção, mudam de turno todas as semanas.

As jornadas flexíveis de trabalho foram introduzidas, no início de 1997, logo após a aprovação, em dezembro de 1996, da

²⁵ DEJOURS, C. *A banalização da injustiça social*. Rio de Janeiro, Fundação Getúlio Vargas, 1999, p.47.

²⁶ ID., IB.

Mulheres fora de lugar?

redução da jornada para 40 horas semanais, em vez de uma jornada padronizada de 44 horas semanais, até então vigente em Portugal. Ou seja, as jornadas semanais podem exceder a 40 horas regulamentadas em lei, desde que as empresas mantenham esse parâmetro, em média, por três meses consecutivos. As jornadas de trabalho passam a oscilar nas semanas e meses conforme as demandas de produção. Explica o coordenador da Comissão de Trabalhadores:

isto significa o quê? Que a gente pode durante três dias fazer dez horas por dia e dois dias fazer seis horas. Ah, isso tudo somado dá 200 horas/ano! Nós aqui, na AutoEuropa, fizemos um acordo de, no máximo 96 horas anuais e as horas excedentes seriam sempre usadas em dias. Nós fazemos a mais 8 horas por semana. De segunda a quinta-feira, fazemos mais 2 horas no turno da tarde.²⁷

A lógica, que preside o uso da força de trabalho, busca reduzir ao máximo os intervalos entre as várias etapas e atividades nos processos de trabalho, tentando diminuir os “pequenos poros” que resultavam da organização taylorismo e fordista do trabalho. Por esse motivo, a divisão técnica de trabalho parece menos acentuada, visando uma integração maior das funções.²⁸

As equipes na produção são formadas por homens e mulheres que, divididos em pares e com movimentos simétricos, encaixam as mesmas peças e parafusos. A maior parte das tarefas requer um conjunto de gestos e movimentos corporais repetitivos e padronizados, apesar da ausência dos postos de trabalho individualizados. O tempo designado para cada uma é pré-definido pela engenharia, como nas “velhas fábricas fordistas”. Ao invés do cronômetro, os robôs ditam o ritmo de trabalho, cujo

²⁷ Entrevista realizada em 20 de julho de 1998 na sala da Comissão de Trabalhadores da AutoEuropa (Portugal).

²⁸ HIRATA, H. Os mundos do trabalho. Op. cit.

controle é feito, de modo invisível e impessoal, pelas fichas de leitura ótica distribuídas pelas “estações” (postos de trabalho).

Tendo em vista essas considerações, os salários pagos não constituem, em si mesmos, um atrativo suficiente para a permanência, principalmente, dos trabalhadores homens na AutoEuropa, embora o sejam no momento da seleção e recrutamento dos funcionários. Após uma multiplicidade de testes e entrevistas para escolher os que possuem “motivação inabalável e associada ao gosto pelo esforço e a demonstração de boa vontade e disciplina”, os jovens operários constataam que “não há outro futuro para eles que não a linha de montagem”.²⁹

Quando pensam nas perspectivas de ascensão profissional, não vislumbram, como acentua esse autor, alternativas, apesar do grau de escolaridade e dos conhecimentos técnicos adquiridos nos inúmeros cursos de treinamento oferecidos pela empresa. Logo, os salários não impedem as demissões voluntárias³⁰, nem os índices relativamente altos de rotatividade, que giram em torno de 12% ao ano.

As demissões voluntárias, o absenteísmo e a rotatividade revelam o outro lado do trabalho polivalente e multifuncional, um dos alicerces dos novos paradigmas produtivos. A quantidade e diversidade de tarefas executadas nas equipes, aliado ao fato dos(as) trabalhadores(as) assumirem, pessoalmente, a responsabilidade na tomada de decisões, provoca uma intensificação no ritmo de trabalho. Reconhece a diretora de recursos humanos: “é um pouco difícil adaptar-se com o trabalho. Nós fazemos um carro a cada setenta segundos. Cada trabalhador tem setenta

²⁹ DEJOURS, C. *A banalização da injustiça social*. Op. cit., p.48.

³⁰ ALVES, P., DUARTE, T., PIRES, L. e RODRIGUES, E. Globalização e controle do processo de trabalho em duas fábricas da indústria automóvel em Portugal: os casos da Renault e da AutoEuropa. Trabalho apresentado no *XIV Congresso Mundial de Sociologia* RC 30, realizado na cidade de Montréal (Canadá), em julho de 1998.

Mulheres fora de lugar?

segundos (sic) para fazer a sua tarefa”.³¹ Além disso, as equipes funcionam sempre “em regime de insuficiência de pessoal”.³²

Nessas condições cotidianas de trabalho, não surpreende os índices de absenteísmo nessa empresa, que chegam a 6% em média, sendo ainda mais elevado às 2^{as} feiras, no primeiro turno, e às 6^{as} feiras, no segundo turno. Nas palavras daquela diretora, os(as) trabalhadores(as)³³, devido sua idade ainda não assumiram responsabilidades sociais, o que justificaria esse índice. Diz ela:

os jovens não tem compromisso. Não têm filhos, não tem casa para pagar, vivem com os pais. E, sexta-feira, costumam faltar para ir à praia (...) O outro absenteísmo é por doença³⁴ [temática não abordada nas entrevistas].

As mesmas responsabilidades sociais mudam de sinal segundo o gênero dos funcionários. No discurso gerencial, justificam o absenteísmo dos homens e o desempenho das mulheres, como mostrarei adiante. A avaliação da *performance* dos componentes as equipes, do mesmo modo que a polivalência, funda-se em critérios sexualizados.

O chamado trabalho polivalente, que supõe a execução de múltiplas tarefas nos diferentes setores – chassi, trilho, pintura, montagem, etc. –, restringe-se, na Auto Europa, ao setor de reparos dos veículos. Quando são detectados defeitos na inspeção de qualidade, realizada nas próprias linhas da pré-montagem e da montagem final, os carros são retirados e enviados para as áreas de reparos dos veículos. Estas áreas ficam ao lado das linhas e apenas os técnicos de nível 3 ou 4, organizados em equipes, são alocados nesses setores. Esses técnicos dominam um conjunto de

³¹ Entrevista realizada em 20 de julho de 1998 nas dependências da AutoEuropa.

³² DEJOURS, C. *A banalização da injustiça social*. Op. cit., p.48.

³³ Na faixa etária de 20 a 25 anos estão 49,8% dos(as) trabalhadores(as) e na faixa de 26 a 30 anos 30,7%, cf. ALVES, P. *et alii*. *Globalização e controle do processo de trabalho...* Op. cit., p.8.

³⁴ Entrevista realizada em 20 de julho de 1998 nas dependências da AutoEuropa.

saberes técnicos e as atividades são executadas somente por homens.

A concepção fordista de organização dos processos produtivos é, portanto, recriada sob outras condições históricas. Assim, “o processo de ‘instabilização’ e precarização atinge o coração da organização do trabalho e as condições nas quais este se dá...”³⁵ O debate em torno dos efeitos sociais da “especialização flexível”, que privilegia os “laços empregatícios”, deveria incluir os contratados e os que permanecem nas empresas, enfrentando a intensificação do ritmo de trabalho, maior dependência hierárquica e dos colegas e a polivalência que não promove um enriquecimento do conteúdo do trabalho.

As imagens de empresa moderna associada a AutoEuropa extrapolam seu desenho arquitetônico. Elas difundem um ideário de progresso que busca atender, entre outros pontos, às demandas dos movimentos sociais – por exemplo, o ecológico e o das mulheres –, que surgiram, no cenário histórico internacional, no final dos anos 60.

Esse ideário fica explícito, quanto ao movimento ecológico, no respeito às normas e princípios legais de proteção ambiental por exemplo, no uso das tintas solúveis em água na pintura dos carros com o objetivo de reutilizar a água no consumo interno na fábrica; na instalação de dispositivos que regulam as emissões gasosas dos veículos; na plantação de árvores e arbustos a fim de preservar uma área verde desapropriada de pequenos agricultores e destruída para a construção da fábrica.

Quando se trata das reivindicações do movimento de mulheres, as imagens de empresa moderna, relativas a AutoEuropa, expressam-se na contratação de 10% de mulheres. Dessa forma, essa empresa implementa uma política de igualdade de oportunidades para homens e mulheres acordada no contexto da União Européia no decorrer dos anos 90.

³⁵ HIRATA, H. Reestruturação produtiva, trabalho e relações de gênero. *Revista Latino-americana de Estudos do Trabalho*, ano 4, nº 71, 1998, p.9.

Mulheres fora de lugar?

Importa ressaltar que os representantes do movimento operário e sindical alemão, que negociavam a instalação dessa indústria de automóvel em Portugal, abrem o debate em torno do recrutamento de mulheres apoiados no 3º Programa de Ação de Igualdades de Oportunidades³⁶ para o período de 1991 a 1995, exatamente quando se desenrolam essas negociações. Esse 3º Programa recomenda, conforme Voets, que os países estabeleçam as seguintes metas: análise e estudo da remuneração igual para o trabalho de igual valor, das discriminações indiretas e da legislação relativa às mulheres no exercício de atividades autônomas, incluindo os setores agrícola e de serviços.³⁷ Apesar de priorizar as ações afirmativas no interior das empresas, desconsidera a situação das mulheres na sociedade.

O Programa seguinte (1996-2000) orienta, mais diretamente, a inserção das mulheres nas linhas de montagem da AutoEuropa, porque persegue as diretrizes básicas enunciadas na aplicação dos fundos estruturais³⁸ da União Européia, em Portugal. Quer dizer, “todas decisões políticas quanto às aplicações orçamentárias deveriam dar conta das referências sócio-culturais entre homens e mulheres”.³⁹ As ações afirmativas permanecem, portanto, como

³⁶ O 3º Programa adota as propostas sistematizadas nos guias de Ação Afirmativa elaborados a partir das sugestões e propostas nacionais encaminhadas, em 1989, pelas Comissões de Igualdades de Oportunidades dos países-membros da União Européia. Esses guias não predefinem “um modo europeu de fazer as coisas”, apenas estabelece alguns parâmetros, tendo em vista a diversidade de valores, idéias e experiências internas à União Européia. Cf. VOETS, M. A estratégia europeia para a ação afirmativa. In: DELGADO, D.; CAPPELIN, P. e SOARES, V. (orgs.) *Mulher e trabalho. Experiências de ação afirmativa*. São Paulo, Boitempo, 2000, p.27.

³⁷ ID., IB., p.27, nota 11.

³⁸ Os fundos estruturais visam apoiar iniciativas destinadas às regiões rurais e menos desenvolvidas afetadas pela desaceleração industrial como se observava, na Península de Setúbal, aonde se instala a AutoEuropa. Nesse caso, tenta-se conjugar a criação de emprego, qualidade de vida e preservação do patrimônio cultural e natural. ID., IB., p.31, nota 17.

³⁹ ID., IB., p.29.

um instrumento de defesa das mulheres, enquanto houver “desigualdades reais entre elas e os homens em todos os níveis de nossa sociedade”⁴⁰, inclusive a formação profissional das mulheres, uma das maiores dificuldades para sua inserção no mercado de trabalho.

As relações industriais na AutoEuropa remetem ao debate sobre as relações de gênero no trabalho, permitindo avaliar o alcance das palavras-de-ordem feministas – salário igual para função de igual valor exercida por homens e mulheres. As equipes reúnem homens e mulheres, operadores e líderes, quase todos pertencentes à mesma faixa etária e que realizam tarefas e atividades semelhantes. No entanto, a situação de homens e mulheres fora da fábrica evidencia as diferenças de sexo, mostrando que cada um(a) vivencia as propostas, por exemplo, de flexibilização da jornada semanal de trabalho⁴¹, de modo diferenciado.

Nesse sentido, um dos documentos divulgados no âmbito da União Européia em 1994, denominado *Guia de Práticas Bem-Sucedidas*, reconhece que um dos desafios específicos das ações afirmativas seria “repensar a divisão sexual do trabalho e as relações de gênero entre homens e mulheres no trabalho, na família e na vida real”.⁴²

⁴⁰ ID., IB., p.31.

⁴¹ Segundo Ferreira, apenas 8,3% das mulheres portuguesas casadas e empregadas trabalhavam, em 1993, a tempo parcial, enquanto, na Holanda, chegava a 80% delas e, no Reino Unido a 53,2%. Essas informações podem ser melhor avaliadas, se for considerada a taxa total de emprego a tempo parcial que, em 1998, era de 12,8% em Portugal; 8,1% na Espanha; 7,3% na Itália; 6%, na Grécia e a média de 17,4% na União Européia. Cf. *Employment in Europe*, 1999; e FERREIRA, V. Os paradoxos da situação das mulheres... Op. cit., p.203.

⁴² VOETS, M. A estratégia européia para a ação afirmativa. Op.cit., p.34, nota 20.

Mulheres fora de lugar?

As mulheres nas linhas de montagem

Apesar da presença evidente das mulheres em todos os setores da AutoEuropa, os discursos coletivamente elaborados sobre a fragilidade física feminina, habilidade com as mãos, paciência, responsabilidade e atenção são adaptados e, portanto, persistem. Declara um entrevistado que coordena uma área da montagem final:

...em termos de trabalho não há diferenças. Talvez, no princípio seja mais difícil a adaptação [das mulheres] ao esforço físico que é exigido na linha de montagem. Mas passando essa fase, elas adaptam-se bem.⁴³

A ausência das mulheres na função de coordenação das equipes e no setor de reparos e de manutenção dos equipamentos demonstra a lógica que perpassa a alocação de homens e mulheres nos processos de trabalho, embora elas possam realizar todas tarefas relativas à pré-montagem e montagem final dos veículos, local privilegiado dos homens conforme os princípios clássicos da divisão sexual de trabalho.

De resto! [Exclama a diretora de recursos humanos] elas fazem o mesmo trabalho e ganham exatamente o mesmo salário. Como tem que ter uma competência na manutenção, de preparação mecânica, elétrica ou eletrônica, aí já é mais difícil encontrar mulheres com essa experiência profissional anterior. Terá que ter sido eletricista, terá que ter sido mecânico, terá que ter trabalhado com eletrônica, o que é muito difícil em Portugal.⁴⁴

⁴³ Depoimento coletado em 21 de julho de 1998 nas dependências da AutoEuropa.

⁴⁴ Entrevista realizada em 20 de julho de 1998 nas dependências da AutoEuropa.

As mulheres e os homens têm o mesmo nível de escolaridade, pois a empresa exige, no recrutamento, os nove anos básicos obrigatórios em Portugal. Por isso, 63,4% dos trabalhadores estão nesse patamar e 23,6% possuem 12 anos de escolaridade; 4,3% têm o superior politécnico e 5,6% o superior universitário. A maior parte dos líderes encontra-se entre os que fizeram cursos superiores técnicos.

Quanto à idade, as mulheres são mais novas devido às exigências de serviço militar para os homens. Inclusive, a expressiva presença de mulheres e jovens contribui para a construção social da idéia de uma empresa “jovem e moderna”, geralmente associada a AutoEuropa. Dessa perspectiva, pode ser considerada um dos ícones da modernização de Portugal nos últimos anos.

O recorte geracional ganha relevância na convivência diária, pois pode facilitar, como aponta uma operadora, a comunicação e a cooperação no interior das equipes, neutralizando, em certa medida, as diferenças entre homens e mulheres, chefes e subordinados. Afirma uma delas:

...gosto muito de trabalhar com os homens, e com as mulheres também. Mas aqui, nessa linha, o que eu gosto mais é que nós somos quase todos da mesma idade. Então, temos as mesmas conversas e atitudes.⁴⁵

Os gerentes e diretores entrevistados confessam, por sua vez, que, após superar as resistências “dos chefes”, preferem contratar mulheres. Com o passar dos anos, cresce a presença feminina, na medida em que as mulheres demonstram maior envolvimento com as tarefas realizadas do que os homens. Declara a diretora de recursos humanos:

...são mais assíduas que os homens: querem independência, querem sair da casa dos pais de alguma

⁴⁵ ID., IB.

Mulheres fora de lugar?

maneira... Algumas são casadas, outras solteiras com filhos e precisam mesmo do trabalho... e faltam muito pouco. Entram com um contrato de seis meses, depois fazem mais doze e passam a efetivas.⁴⁶

O recrutamento da força de trabalho feminina está fundamentado, na AutoEuropa, no discurso do provedor. Quer dizer, as responsabilidades sociais de sustentação familiar, antes um atributo masculino, são lembradas como um dos critérios para a passagem dos contratos a tempo certo para permanentes. Assim, “o universo masculino se impõe (ou se impunha) sob a forma de evidências, do isto é assim”.⁴⁷

É importante notar, nesse depoimento, a coexistência entre os novos paradigmas produtivos e a dominação masculina, apesar da institucionalização de algumas demandas do movimento de mulheres. Como sugere Bourdieu,

...podemos até ter uma revolução técnica, o que acontece não raro, sem que nada mais mude na divisão do trabalho. Isto porque (...) essas diferenças são irredutíveis à sua dimensão tecnológica, mesmo que elas sejam quase sempre justificadas em nome dos argumentos tecnológicos (...) elas são quase sempre enraizadas [na estrutura da ordem (masculina)] que existe ao mesmo tempo nas coisas e nos cérebros.⁴⁸

Não me foi possível obter informações sobre a distribuição proporcional de contratados efetivos e por tempo determinado entre homens e mulheres. Sua importância mostra-se bastante relativa diante do horário de trabalho e do estilo dos uniformes, que tenta camuflar as diferenças de sexo.

⁴⁶ ID., IB.

⁴⁷ BOURDIEU, P. Novas reflexões sobre a dominação masculina. In: LOPES, M. *et alii. Gênero e Saúde*, Porto Alegre, Artes Médicas, 1998, p.31.

⁴⁸ ID., IB., pp.30-31.

O cumprimento da jornada de trabalho é vivido de modo diferenciado por homens e mulheres, deixando transparecer a conotação negativa do trabalho doméstico e dissociado das práticas de trabalho assalariado. Um operador, membro de uma das equipas da pré-montagem, denuncia:

Aqui, há mulheres casadas que são donas-de-casa e trabalhadoras ao mesmo tempo, é um pouco difícil de conjugar. No horário da noite, são dez horas que trabalham, em média, mais o transporte e tudo, perdem doze horas.⁴⁹

O horário de trabalho em turnos consiste no maior problema que as mulheres enfrentam na AutoEuropa. Embora seja uma dificuldade também para os homens empregados nas linhas de montagem, as tarefas domésticas continuam sendo vistas como um atributo social feminino. A jornada de trabalho e sua extensão de 2^a a 5^a feiras, no segundo turno, apresenta outro sentido para homens e mulheres casadas e/ou mães. Confessa uma delas:

Acho que somos, as mulheres pelo menos, muito descentradas por causa do horário de trabalho. Uma semana estamos aqui, outra ali. É saturante, estressante mesmo, principalmente por causa dos filhos. Faz uma semana que não vejo a minha filha.⁵⁰

As políticas de Ação Afirmativa na União Européia contribuíram, nos últimos anos, para a entrada efetiva das mulheres no mercado de trabalho e para ampliar sua formação profissional, como indicam os dados aqui sistematizados sobre a AutoEuropa.

⁴⁹ Entrevista realizada em 21 de julho de 1998 na sala de reuniões da pré-montagem na AutoEuropa (Portugal).

⁵⁰ ID., IB.

Mulheres fora de lugar?

Quando solicitada a avaliar o seu emprego na linha de montagem de uma indústria automobilística, fato pouco comum nos países ocidentais, uma delas disse, de imediato:

Gosto da linha de montagem. É pena ser um bocadinho puxado para nós. É cansativo, por exemplo, quando nós fazemos das três e meia às duas da manhã – que é o horário da noite. Os homens geralmente não têm casa, mas nós temos que limpar a casa e tudo.⁵¹

Este depoimento mostra que a promoção da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres pode ser apropriada e recriada a partir de uma perspectiva masculina. Assim, o processo acelerado de feminização dos níveis de escolaridade e dos mercados de trabalho não eliminaria, como sugere Ferreira, a segregação e a discriminação no trabalho e no emprego, em Portugal.⁵² Esse processo desenrola-se sem a difusão dos equipamentos urbanos de uso coletivo, sendo que, como assinala essa autora, as mulheres contam, nesse país, “com menos ajuda, já nem se diz partilha, nas tarefas domésticas por parte dos homens”.⁵³

O emprego das mulheres requer, portanto, uma investigação articulada do trabalho assalariado com o profissional e o doméstico.⁵⁴ Nessa medida, a inserção de mulheres nos vários setores econômicos interroga a noção moderna de trabalho quanto ao investimento simbólico, que pré-define os lugares sociais de homens e mulheres não apenas pelo conteúdo das tarefas executadas.

⁵¹ ID., IB.

⁵² FERREIRA, V. Os paradoxos da situação das mulheres em Portugal. Op. cit. p.212.

⁵³ ID., IB., p.214.

⁵⁴ KERGOAT, D. Da divisão de trabalho entre sexos. *Tempo Social* 1(2), São Paulo, 2º semestre de 1989, p.89.

A análise dos novos paradigmas produtivos, sob a ótica das relações de gênero, reintroduz o “discurso sobre o feminino e o masculino naquilo que parecia ser, exclusivamente, uma relação técnico-organizativa”.⁵⁵ Dessa perspectiva, as práticas de trabalho deixam de ser vistas apenas como atividade física e explicitam-se como atividade social, onde se expressam diferentes subjetividades em constante interação social.

As trabalhadoras na AutoEuropa são jovens e possuem escolaridade semelhante ou superior aos homens, mas encontram interditos para o exercício de certas funções na empresa. As diferenças socialmente construídas entre homens e mulheres parecem invisíveis diante das ações homogeneizadoras, expressas no uso indiferenciado de uniformes composto por calças compridas azuis, camisas brancas ou azuis claras, cintos e calçados tipo tênis pretos.

O estilo dos uniformes exemplifica as relações entre dominação masculina e as modernas formas de gestão do trabalho. Os uniformes feitos para homens e mulheres, sem quaisquer distinções de sexo, escondem a silhueta dos corpos femininos⁵⁶, mas perdem esta eficácia simbólica, quando as mulheres ficam grávidas. Segundo uma operadora, “o mais complicado é a roupa. Usamos camisas e calças compridas de ganga. Quando a barriga começa a crescer, a calça já não dá...”.⁵⁷

O emprego feminino e a mundialização do capital

As mulheres na AutoEuropa executam tarefas semelhantes e encontram-se nos mesmos patamares salariais que os homens, pondo a descoberto os padrões masculinos que orientam as

⁵⁵ Cf. SOUZA-LOBO, E. *A classe operária tem dois sexos*. São Paulo, Brasiliense, 1991, p.203.

⁵⁶ HIRATA, H. et LE DOARÉ, H. Les paradoxes de la mondialisation. *Cahiers du GEDISST*, n° 21, Paris, L'Harmattan, 1998, p.10.

⁵⁷ Entrevista realizada em 21 de julho de 1998 na sala de reuniões da pré-montagem na AutoEuropa (Portugal).

Mulheres fora de lugar?

modernas formas de gestão do trabalho, principalmente nas indústrias automobilísticas.

Um olhar atento sobre suas práticas de trabalho desvenda as relações entre o processo reestruturação do capital e a emergência internacional de uma “nova figura salarial feminina”, como chama Hirata, que se manifesta no aumento do trabalho a tempo parcial.⁵⁸ Desse ponto de vista, ficam mais nítidas as tendências contemporâneas do processo de expansão capitalista, nos países localizados no hemisfério Norte e no Sul. Aumentam as possibilidades de escolaridade e de emprego para as mulheres, porém não desaparecem as desigualdades sociais ligadas ao sexo/gênero, particularmente, nas relações vigentes de trabalho na maior parte dos países do hemisfério Sul. Por isso, “o espaço globalizado da economia-mundo” compreende as desigualdades de sexo, as diferentes condições de trabalho no Norte e no Sul e as contradições entre capital e trabalho.⁵⁹

Em Portugal situando-se na semiperiferia desse “espaço globalizado”, o emprego feminino surge nos setores econômicos masculinos, por excelência, e as mulheres não estão empregadas, em sua maioria, a tempo parcial, como se verifica nos países europeus.

A incorporação de mulheres nas tarefas antes realizadas somente por homens atende aos preceitos da redução nos custos operacionais, mas o emprego urbano e industrial pode assumir uma conotação positiva, se comparado às longas jornadas de trabalho no campo e aos serviços doméstico. Nessa medida, o emprego das mulheres, no contexto do espaço-mundo, desafia o conhecimento, mostrando os limites das categorias universais para análise de realidades sociais cada vez mais complexas como apontam as diretrizes dos investimentos maciços de capital em regiões e países menos desenvolvidos.

⁵⁸ HIRATA, H. Reestruturação produtiva... Op. cit., pp.14 e 17.

⁵⁹ Cf. HIRATA, H. et LE DOARÉ, H. Les paradoxes de la mondialisation. Op. cit.

Nestes casos, os empregos industriais são melhores remunerados do que os agrícolas e os do setor de serviços, onde são criados e destruídos empregos. Um estudo sobre os novos paradigmas produtivos, tendo em vista a regionalização dos mercados – União Européia, Mercosul, Alena e Nafta – e o surgimento de pólos econômicos – Estados Unidos, Japão e alguns países da Europa Ocidental – que se consolidam, seja acolhendo investimentos, seja investindo em outros lugares, não deveria negligenciar os interesses diferenciados de homens e mulheres, bem como os das mulheres entre si.⁶⁰

As mulheres entrevistadas na AutoEuropa queixam-se muito do ritmo de trabalho e das dificuldades enfrentadas para conciliar casa e trabalho assalariado, porém, nada disseram a respeito das formas de controle social e da disciplina fabril. A entrada em um mundo marcadamente masculino, possibilitada pelo emprego industrial nas linhas de montagem de carros automotivos, desperta nas mulheres um certo orgulho. Elas percebem que estão rompendo, paradoxalmente, as barreiras definidoras dos lugares sociais de homens e mulheres.

As estratégias empresariais combinam-se com as governamentais na disputa para sediar a AutoEuropa em Portugal, tendo em vista um conjunto de fatores.

O horário médio semanal de trabalho de 40 horas, nesse país, corresponde à duração média da jornada de trabalho⁶¹ na União Européia, considerando a implementação da jornada flexível de trabalho que altera os limites máximos do tempo de trabalho semanal regulamentado em lei, conforme lembra um dos entrevistados neste estudo. Ao lado disso, é importante acrescentar os custos salariais, a quase ausência do Estado-

⁶⁰ Id., IB.

⁶¹ Em 1998, a jornada média semanal de trabalho na União Européia era de 40,5 horas. *Boletim Estatístico sobre Emprego, Formação e Trabalho*, janeiro de 2000.

Mulheres fora de lugar?

Providência⁶² e o projeto político de modernização acelerada, do qual participam as diferentes forças sociais e políticas presentes no cenário histórico português, nos últimos anos.

Para Bourdieu, o “mito” da mundialização reside nesse fato, pois permite desvendar a competição mais acirrada entre os assalariados europeus na alocação dos empregos industriais. A concorrência está delimitada às fronteiras nacionais da União Européia e não fora dela, mostrando “a heterogeneidade das situações de trabalho, de emprego, de inserção das atividades de mulheres e homens do Sul e do Norte”.⁶³

Por esse motivo, as análises macroestruturais das mudanças econômicas e sociais, muitas vezes fundadas na idéia de economia-mundo ou mundialização, pouco informam sobre o perfil da população atingida, por exemplo, se é masculina ou feminina. No entanto, os efeitos sociais e locais da expansão de uma economia-mundo incidem de modo diferenciado sobre homens e mulheres. Por isso, devem ser analisados a partir das relações de gênero localmente situadas.

As mudanças introduzidas pela mundialização podem ser positivas para as mulheres na Malásia e na América do Sul, ao ampliar as oportunidades de emprego e de qualificação devido às inovações tecnológicas. É preciso desvendar os lugares destinados aos homens e mulheres, quer dizer, descobrir aonde estão alocadas as mulheres; qual a lógica que preside essa distribuição e se as situações de trabalho permitem às mulheres afirmar sua identidade sexual.

Quando se analisa a inserção das mulheres interrelacionada com a conjuntura do mercado de trabalho, as mudanças na organização dos processos de trabalho e o sentido do trabalho assalariado para as próprias mulheres envolvidas, as

⁶² SANTOS, Boaventura S. *Pela mão de Alice. O social e o político na pós-modernidade*. Porto, Afrontamento, 1994.

⁶³ Cf. HIRATA, H. et LE DOARÉ, H. Les paradoxes de la mondialisation. Op. cit., p.10.

convergências entre projetos organizacionais e de gênero⁶⁴ apresentam contornos mais claros. O estilo dos uniformes obscurece a identidade sexual das mulheres, como já mencionei anteriormente. Mais do que isso, seu uso indiferenciado por todos os funcionários tenta ocultar as diferenças estatutárias internas com o objetivo de afirmar a igualdade, quer em termos hierárquicos, quer em termos das relações sociais de sexo. Contudo, a presença das mulheres evidencia a pluralidade e a diversidade que compõem o trabalhador concreto, pondo a descoberto os paradoxos das políticas de gestão do trabalho baseadas na “especialização flexível”.

Por contraste com o “operário massa” do taylorismo e do fordismo, essas políticas de gestão do trabalho buscam abordar os(as) trabalhadores(as) enquanto pessoas. Um discurso que raramente converte-se em prática gerencial efetiva, à medida que as exigências de caráter estritamente profissional são concebidas e analisadas separadamente das características pessoais e de socialização familiar.

O emprego das mulheres constitui uma dimensão importante das metamorfoses do trabalho nas sociedades contemporâneas, que se revelam nas propostas internacionais de flexibilização das relações de trabalho e na expansão dos empregos a tempo parcial. Por isso, os debates sobre as perspectivas de desenvolvimento, nesses tempos de globalizações, deveriam contemplar esses aspectos, considerando que as mulheres preferem, muitas vezes, os empregos a tempo parcial.⁶⁵ Estes lhes oferecem uma forma alternativa de trabalho assalariado que pode ser reversível, adequadamente remunerado e protegido pelos mesmos benefícios sociais dos contratos a tempo integral. No entanto, os empregos de tempo parcial progredem de modo espetacular no Canadá e em quase todos países europeus, atingindo uma parcela significativa de mulheres, particularmente

⁶⁴ HIRATA, H. Reestruturação produtiva... Op. cit., p.12.

⁶⁵ Cf. HIRATA, H. et LE DOARÉ, H. Les paradoxes de la mondialisation. Op. cit.

Mulheres fora de lugar?

no comércio. Nos países do hemisfério sul, as tendências seguem outras direções que importa apreender em suas singularidades.

Os estudos feministas abordam o trabalho assalariado das mulheres a partir da divisão sexual do trabalho e das relações de gênero.

A divisão sexual do trabalho, enquanto categoria de análise, permite delimitar os lugares sociais atribuídos aos homens e às mulheres.⁶⁶ Ao se articular com a divisão “técnica” e com a divisão internacional do trabalho e da produção, mostra que a progressão no quadro de carreira profissional, o acesso aos cursos técnicos, as tecnologias e as ações coletivas são sexualizadas. Apesar de apreender essas assimetrias e desigualdades entre os sexos⁶⁷, seu caráter bastante descritivo dificulta a análise do processo de construção social das habilidades e qualificações.

As relações de gênero tentam preencher essa lacuna e, enquanto categoria relacional, interpelam o trabalho em suas múltiplas faces. Nessa medida, ampliam a reflexão sobre as formas contemporâneas de organização da produção e do trabalho, resgatando **quem** faz uma certa tarefa e não apenas o que se faz.⁶⁸

A novidade da alocação das mulheres nas linhas de montagem dos veículos na AutoEuropa, embora seja apenas aparente, questiona o modelo geral de “produtor” e “trabalhador” encarnado no operário fabril, profissional, assalariado e masculino⁶⁹ que constitui a principal referência dos estudos sobre os novos paradigmas produtivos.

⁶⁶ BLASS, L. Gênero e trabalho: desafios para análise. Aula ministrada no concurso de Livre Docência, Faculdade de Ciências Sociais da PUC-SP, 1999.

⁶⁷ SOUZA-LOBO, E. *A classe operária tem dois sexos*. Op. cit., p.201.

⁶⁸ BLASS, L. *De volta ao futuro. O discurso empresarial e sindical no fim da Autolatina*. São Paulo, Educ/Fapesp, 2001.

⁶⁹ ID. Gênero e trabalho: trajetória de uma problemática. Op. cit.