

OS NOVOS PARADIGMAS DA PRODUÇÃO E AS RELAÇÕES DE GÊNERO

Maria Zuleide da Costa Pereira¹

Universidade Federal da Paraíba – CE/DHP

E-mail: mzul@uol.com.br

Resumo

Este estudo analisa de forma sucinta as diferenciações presentes no espaço da produção acerca da qualificação da força de trabalho masculina e feminina diante dos novos paradigmas da produção.

Palavras-chaves: Novos Paradigmas da Produção. Qualificação e relações de gênero.

Os novos paradigmas de produção, fundados num modelo de produção flexível ou “especialização flexível”², se apresentam como modelo alternativo ao de produção fordista, representando, de um lado, inovações organizacionais e tecnológicas, e de outro, a descentralização e a abertura dos mercados (Hirata, 1994: 128-129).

No entanto, quando se introduz, neste contexto, a dimensão gênero, importantes questões referentes à nova divisão internacional do trabalho precisam ser assinaladas, tanto pelo deslocamento geográfico da força de trabalho como pela acentuada divisão social e sexual que vem gerando no espaço da produção inúmeras diferenciações entre a força de trabalho masculina e feminina, sobretudo, no que se refere à qualificação.

O que vem a ser qualificação dentro de um contexto de flexibilização da produção, considerando as exigências do mundo do trabalho? Quais as diferenciações da força de trabalho feminina e masculina no que se refere à sua qualificação no interior dos espaços produtivos? Estas e outras questões iniciam este estudo que tem como objetivo analisar como os gêneros (masculino e feminino) se inserem nos espaços produtivos diante dos novos paradigmas da produção.

Segundo Helena Hirata (1994:130), o atual modelo de acumulação flexível, fundamentado em características do modelo japonês de produção, elegeu o trabalho cooperativo em equipe como fator primordial desta nova organização do trabalho. Nele, a polivalência e a multifuncionalidade do trabalhador tornaram-se requisitos indispensáveis. A visão parcelada e fragmentada do trabalho cede lugar à de conjunto do processo de trabalho, “*necessária para julgar, discernir, intervir, resolver problemas, propor soluções a problemas concretos que surgem cotidianamente no interior do processo de trabalho*”.

Entender como esta polivalência e multifuncionalidade são interpretadas diante da nova organização do trabalho merece alguns esclarecimentos. Para Salerno (1994:59), a

¹ Dr^a em Educação pela Universidade Metodista de Piracicaba/SP. Prof^a da Universidade Federal da Paraíba/ Centro de Educação atuando na área das Políticas Educacionais no Departamento de Habilitações Pedagógicas.

² “**Especialização flexível**”. Segundo Helena Hirata (1994: 129), este termo foi utilizado para se referir “às novas modalidades de organização e desenvolvimento industrial, alternativas ao paradigma fordista, (...) por economistas como M. Piore e Ch. Sabel (1984) nos Estados Unidos(...)”. Este novo modelo de produção flexível “teria como figura emblemática, no plano da organização da produção, a fábrica flexível; no plano da hierarquia das qualificações, o operário prudhoniano; e, no plano da mobilidade dos trabalhadores, o trabalhador temporário, isto é, a possibilidade de variar o emprego e o tempo de trabalho em função da conjuntura” (R. Boyer, 1956: 237, apud Hirata, 1994: 129). Cf. http://200.231.246.32/sesc/revistas/pb/artigo.cfm?id_edicao=21&id_artigo=926.

polivalência é um termo ambíguo, portanto, ser trabalhador multifuncional e trabalhador multiqualificado não quer dizer a mesma coisa.

(...) enquanto o primeiro se caracteriza por operar mais de uma máquina com características semelhantes – o que pouco lhe acrescenta em termos de desenvolvimento e qualificação profissional (...) – o segundo desenvolve e incorpora diferentes habilidades e repertórios profissionais.

Esta interpretação feita por Salerno (1994) produz o deslocamento do foco da exploração, do componente muscular para o componente intelectual. Tomando de empréstimo as palavras de Lúcia Bruno (1996), vimos que este deslocamento se constitui

(...) o elemento fundamental do processo de reestruturação do trabalho, encontrando viabilidade técnico-operacional na chamada Tecnologia de Informação (microeletrônica, informática e outras técnicas afins), que tem a virtude de possibilitar processos de trabalho mais integrados e flexíveis, e nas formas sistêmicas de organização do trabalho, que pressupõe competências antes desprezadas, como facilidade de comunicação, de compreensão de textos, de raciocínio abstrato, (...) (1996: 92).

Helena Hirata (1994:130) também encaminha suas análises sobre as qualificações exigidas neste novo modelo de produção flexível para o foco do componente intelectual quando afirma que:

As qualificações exigidas (...) contrastam fortemente com aquelas relacionadas à lógica taylorista de remuneração, de definição de postos de trabalho e de competências: trata-se da capacidade de pensar, de decidir, de ter iniciativa e responsabilidade, de fabricar e consertar, de administrar a produção e a qualidade a partir da linha, isto é, ser simultaneamente operário de produção e de manutenção, inspetor de qualidade e engenheiro.

Neste novo contexto, o padrão de polivalência multiqualificada parece assumir diante dos novos paradigmas da produção, papel preponderante no processo de qualificação e requalificação da força de trabalho. A requalificação aqui é compreendida como o processo de “recapacitação ou simplesmente o treinamento para novas funções, necessárias para garantir uma produção com qualidade, (...)” (Roy, 1999:45). Em ambos os processos, quando as questões de gênero são inseridas, as diferenciações vêm à tona. Referindo-se a esta questão, Helena Hirata (1994:130) afirma que o processo de qualificação não se aplica a toda a força de trabalho. Há um processo diferenciador da qualificação e do emprego da força de trabalho feminina e masculina, presente, há muito tempo, no espaço da produção, mas só recentemente priorizado nos estudos relativos à divisão sexual do trabalho.

Inicialmente, estes estudos se preocuparam em desocultar o caráter sexual da força de trabalho, por muito tempo ignorado nas inúmeras análises. Este desocultamento trouxe maior compreensão às diferenciações geradas no espaço da produção entre a força de trabalho feminina e masculina, considerando que, anteriormente, as referências feitas restringiam-se, apenas, “a uma classe de sexo unívoca: a dos homens. As mulheres aparecem como categoria

de mão-de-obra ou de força de trabalho; muito raramente como ator social” (Elizabeth Lobo, 1992: 254).

Neste contexto, os critérios de qualificação adotados como fator diferenciador da força de trabalho masculina e feminina já se mostravam presentes. - “(...) *os talentos das mulheres e a qualificação dos homens*” (Elizabeth Lobo, 1992: 259).

Kergoat (1986:84), em suas análises, refuta esta proposição ao evidenciar que as habilidades ditas inatas (talento) à força de trabalho feminina faz em parte de um processo de formação das mulheres, fruto da cultura e não da natureza. Isto significa que: “*As operárias não são operárias não-qualificadas ou trabalhadoras manuais porque são mal formadas pela escola, mas porque são bem formadas pela totalidade do trabalho reprodutivo*”.

Esta distinção, para a citada autora, trouxe inúmeras conseqüências, entre elas, o não reconhecimento, por parte dos empregadores, do trabalho da mulher como um trabalho qualificado. O talento (minúcia, destreza, precisão, etc) para o desempenho do trabalho, considerado habilidade inata às mulheres, contribuiu para o processo de desvalorização e segregação da força de trabalho feminina a postos secundários nos mais diversos setores da produção, acentuando-se ainda mais, na visão de Helena Hirata(1994), nesta etapa de flexibilização.

As diferenças entre a qualificação da força de trabalho masculina e feminina bem como outras formas de diferenciações foram analisadas no Campo das Ciências Sociais, através da Sociologia do Trabalho que, ao inserir em suas análises a dimensão do gênero, forneceu critérios para um maior entendimento destas diferenciações, no espaço da produção, sobretudo, no Brasil, a partir da década de 80.

Para Elizabeth Lobo (1992), esta inserção da categoria gênero trouxe novas possibilidades de análises, considerando que:

O gênero remete, pois, ao discurso sobre o masculino e o feminino, naquilo que parecia ser exclusivamente uma relação técnico-organizativa neutra, isto é, não hierarquizada em função do sexo dos atores. No entanto, a relação de trabalho, como relação social, traz embutida uma relação de poder entre os sexos. Por isso mesmo, a definição de qualificações, de carreiras, de promoções é não só diferente para homens e mulheres mas remete, em cada situação concreta, às relações de força (Lobo, 1992: 262).

As análises da autora em pauta demonstraram que as relações de poder podem ser produtoras de diferenciações. Sendo assim, entendemos que as relações sociais que os gêneros estabelecem entre si no espaço da produção e nos demais espaços são correlações de forças cujas regras não se definem no interior destes espaços, mas num embate maior que perpassa toda a sociedade.

Esta compreensão está presente em outras análises, dentre as quais as de Guacira Louro (1997) que, focalizando o campo da educação, enfatiza que os diferentes espaços na sociedade são generificados, e as relações de poder ali presentes, além de produzirem diferenciações, traçam caminhos diversificados para o gênero feminino e para o masculino. Segundo ela,

(...) Ser do gênero feminino ou do gênero masculino leva a perceber o mundo diferentemente, a estar no mundo de modos diferentes – e, em tudo isso, há diferenças quanto à distribuição de poder, o que vai significar que o gênero está implicado na concepção e na construção do poder (Louro, 1995:106).

A inserção da dimensão do gênero nas análises feitas no âmbito da produção, tenta explicar como estas diferenciações são produzidas. No entanto, ainda se mostram tímidas, sobretudo, em nosso país. Roy (1999:66), referindo-se a esta questão, enfatiza que : “(...) *a literatura atual, pelo menos no Brasil, contribui para a ocultação do significado do trabalho feminino nas relações de gênero*”.

Helena Hirata (1994:128) aborda a questão de forma mais abrangente ao afirmar que:

Os novos paradigmas de produção têm como referencial explícito ou implícito o trabalhador homem como encarnando o universal. A especialização flexível não parece ser um conceito pertinente à mão-de-obra feminina, nem no Brasil nem nos países de capitalismo mais avançado.

Para a autora, os estudos e pesquisas feitos no interior da produção em seus ramos mais desenvolvidos tecnologicamente ainda estão fundamentados em estudos sobre a mão-de-obra masculina. Sendo assim, continua implícito que a força de trabalho é tanto feminina como masculina; conseqüentemente, a divisão sexual do trabalho torna-se mais acentuada tanto no processo de qualificação como no de requalificação.

Esta constatação de que se ocultam os gêneros da força de trabalho, para Helena Hirata (1994:136), é preocupante, uma vez que, partir de generalizações sobre o gênero da força de trabalho, ou seja, considerar o universo apenas como masculino, pode gerar equívocos, porque para a citada autora, “*As ações de requalificação não têm a mesma extensão, nem o mesmo alcance, nem a mesma significação – para as mulheres e para os homens (...)*”.

As análises de Danièle Kergoat (1992: 80-81, apud Hirata, 1994: 136), resumem muito bem como estas diferenciações se apresentam no interior dos processos produtivos atuais. Para ela, coexistem dois cenários de flexibilização, assim descritos:

Primeiro caso, dois setores coexistem. Um, flexibilizado (masculino), outro taylorizado (feminino): é por exemplo, o caso das empresas onde a rentabilidade exige automatizar apenas a produção, a manutenção (do estoque) e a embalagem, setores femininos permanecem taylorizados. Segundo caso: todos os setores, masculinos e femininos, são afetados pela modernização. Mas de maneira bem diferente quanto ao espírito e quanto aos resultados (reprofissionalização para homens e utilização de formas atípicas de emprego para as mulheres), (...) a política seguida consiste, ao contrário, em juntar taylorismo e flexibilidade; a “nova” qualificação feminina é assim concebida como adição das qualidades novas (capacidade de autocontrole, integração das exigências de qualidade, de gestão de estoques, regulação e primeiras manutenções corretivas) às qualidades antigas (destreza e rapidez) (...).

Estes dois cenários assinalados por Kergoat (1992, apud Hirata, 1994), para Abramo & Abreu (1998: 13) estão presentes em análises mais recentes, a exemplo da pesquisa de M. P. Leite & Rizek (1998). Entretanto, não é uma questão nova, pois há algum tempo as contribuições de Abreu (1993) já vinham apontando:

(...) vários indícios de taylorização do trabalho feminino, ou seja, confinamento aos postos onde o trabalho continua sendo simples, repetitivo, destituído de conteúdo. Este é um outro lado dos processos de exclusão das mulheres das formas mais qualificadas e enriquecidas de trabalho surgidas a partir da incorporação de inovações tecnológicas e/ou organizacionais (1998: 13).

Helena Hirata (1994) enfatiza que esta acentuada divisão sexual do trabalho, assinalada por Kergoat (1992), tem gerado e reforçado diversas diferenciações (contratos de trabalho, qualificação, política salarial e de treinamento, formas de ascensão, etc.), no paradigma de produção atual. Isto tem demonstrado que a qualificação exigida parece válida, apenas, para “(...) o conjunto de trabalhadores do sexo masculino das grandes empresas com emprego regular”; não só as mulheres, mas também os operários terceirizados de empresas subcontratadas estão sendo marginalizados (1994:130).

Estas diferenciações entre força de trabalho feminina e masculina estão presentes nos diversos setores da produção, sobretudo no setor industrial amplamente investigado por vários autores(as) como: Magda Neves (1993), Elida Liedke e Lorena Silva (1993), Anne C. Posthuma (1993), Leda Gitahy & Flávio Rabelo (1993), Márcia Leite (1993:1996), Lise Roy (1999), Laís Abramo e Alice Abreu (1998), Elida Liedke (1997), Alice Abreu (1993), entre outras(os), que realizaram suas pesquisas no Brasil e em outros países da América Latina.

Outras pesquisas recentes que inseriram em suas análises a dimensão do gênero, também, têm apresentado contribuições significativas ao entendimento de como o trabalho feminino se efetiva diante do processo de reestruturação produtiva no espaço da indústria, a exemplo de autores(as) como: Anne Posthuma (1998)³, Márcia de Paula Leite & Cibele Rizeke(1998)⁴, Luís Reygadas (1998)⁵, Abramo (1998)⁶, Roy (1999)⁷, entre outros(as), que apresentaram análises de grande significado para a compreensão da temática em pauta.

Finalizando esta sucinta análise, assinalamos que atualmente os estudos e pesquisas⁸

³ Anne Posthuma (1998:21-61), em um dos seus estudos sobre: *Mercado de Trabalho e Exclusão da Força de Trabalho Feminina*, afirma que o processo de exclusão da força de trabalho feminina se efetiva tanto por fatores estruturais (segregação ocupacional) como por fatores socialmente determinados (definição dos tipos de trabalho como masculinos e femininos) que agem como elementos significativos na determinação do que denomina de “inserção excluída”, isto é, segregação do trabalho feminino em funções menos qualificadas e com menos oportunidades de mobilidade ocupacional. (p.11). Cf. Laís Abramo & Alice R. De Paiva Abreu (orgs.). São Paulo; Rio de Janeiro: ALAST, 1998.

⁴ Márcia de Paula Leite e Cibele Rizek abordam: *Dimensões e representações do trabalho fabril feminino*. O propósito das autoras é analisar como a força de trabalho feminina vem ocupando espaço diante do processo de reestruturação produtiva, enfatizando que muitos desafios precisam ser superados; todavia as razões que comandam o processo de substituição da força de trabalho feminina pela masculina parecem não estar vinculadas tão somente ao desempenho técnico. Outras razões permeiam este espaço, mas ainda se mostram obscuras pelo menos por parte das gerências (pp.12-13). Cf. Laís Abramo & Alice R. De Paiva Abreu (orgs.). São Paulo; Rio de Janeiro: ALAST, 1998.

⁵ Luís Reygadas em: *Fábricas com aroma de mujer. Las nuevas culturas del trabajo vista desde la óptica de género*, analisa de que forma “a feminização da força de trabalho, assim como as mudanças nas relações entre os gêneros dentro e fora dos centros produtivos, pode alterar a dinâmica das organizações produtivas, em especial a maneira de trabalhar, assim como as representações sobre o trabalho, de homens e mulheres” (p.13). Cf. Laís Abramo & Alice R. De Paiva Abreu (orgs.). São Paulo; Rio de Janeiro: ALAST, 1998.

⁶ Laís Abramo (1998). *Um Olhar de Gênero: Viabilizando Precarizações ao longo das cadeias Produtivas* Cf. Laís Abramo & Alice R. De Paiva Abreu(orgs). São Paulo; Rio de Janeiro: ALAST,1998.

⁷ Lise Roy (1999). *O Modo de ser Mulher Trabalhadora na reestruturação Produtiva*.Campinas/SP: Editora Alínea.

⁸ O Dieese (Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Econômicos) apontou que no Brasil: “as mulheres estão, ao longo desta década, cada vez mais presentes no mercado de trabalho. Apesar de os homens

são unânimes em enfatizar que há um aumento significativo de mulheres se inserindo no mercado de trabalho em vários setores da produção, sobretudo no setor de serviços. Este fato deve ser investigado de forma bastante minuciosa, a fim de que possamos detectar como vem se dando esta inserção, uma vez que a maioria das pesquisas no âmbito da indústria enfatizam a precarização do trabalho das mulheres neste espaço da produção. Esta preocupação fica aqui registrada e se constitui nosso objeto de investigação num próximo estudo.

Bibliografia

ABRAMO, Laís & Alice Rangel de Paiva Abreu (orgs). **Gênero e Trabalho na Sociologia Latino-Americana**. São Paulo; Rio de Janeiro: ALAST, 1998.

ANNE, Posthuma. **Reestruturação e qualificação numa empresa de autopeças: um passo aquém das intenções declaradas**. In Revista Educação e Sociedade, n° 45, Agosto/1993. Ano XIV.Campinas/SP: Papirus. (p.252-267)

BRUNO, Lúcia. **Educação, qualificação e desenvolvimento econômico**. In: BRUNO, Lúcia (Org). Educação e Trabalho no Capitalismo *Contemporâneo*. São Paulo: Editora Atlas, 1996. p. 91-123.

GITAHY, Leda & Flávio Rabelo. **Educação e desenvolvimento tecnológico: O caso da indústria de autopeças**. In Revista Educação e Sociedade, n° 45, Agosto/1993. Ano XIV.Campinas/SP: Papirus. (p.225-251)

HIRATA, Helena. **Da polarização das qualificações ao modelo de competência**. In: FERRETTI, C. J. et al. *Novas tecnologias, trabalho e educação*. Petrópolis: Vozes, 1994, p. 128-142.

KERGOAT, Danièle. **Em defesa de uma sociologia das Relações Sociais: da análise crítica das categorias dominantes à elaboração de uma nova conceituação**. In: KARTCHERSKY, Andrée Et Al. *O Sexo do Trabalho*. Tradução Sueli Tomazini Cassal. Paz e Terra.1986.(79-93).

LEITE, Elenice M. **Reestruturação produtiva, trabalho e qualificação no Brasil**. In: BRUNO, Lúcia (Org). Educação e Trabalho no Capitalismo *Contemporâneo*. São Paulo: Editora Atlas, 1996. p. (pp. 146-187)

LEITE, Márcia de Paula. **A qualificação reestruturada e os desafios da formação profissional**. São Paulo: Novos Estudos Cebrap, n° 45, jul./1996, p. 79-96.

_____. **Modernização Tecnológica e Relações de Trabalho**. In: FERRETTI, C. J. et al. *Novas tecnologias, trabalho e educação*. Petrópolis: Editora Vozes, 1994. (p. 36-53).

LOBO, Elizabeth Souza. **O Trabalho como linguagem: o gênero do trabalho**. In: Uma *Questão de Gênero*. Albertina de Oliveira Costa e Cristina Bruschini (orgs). RJ: Rosa dos Ventos; SP: FC Chagas, 1992.

LOURO, Guacira Lopes. **Gênero, História e Educação: construção e desconstrução**. Revista Educação e Realidade, Porto Alegre/RGS. V. 20, n.2, Jul/Dez. 1995.

_____. **Gênero, Sexualidade e Educação: uma perspectiva pós-estruturalista**. Petrópolis, RJ: vozes, 1997.

LIEDKE, Elida Rubini. **Mercado de Trabalho e Formação Profissional**. In: Revista

ainda terem uma participação bem mais expressiva (74,5% dos homens fazem parte da força de trabalho) que as mulheres (50,2% encontram-se na mesma situação), de 1989 a 1996, a taxa de participação feminina cresceu 8,9%, enquanto a masculina caiu 3,6%". (Cf. Cresce a Participação da Mulher no Mercado de Trabalho. Texto disponível na Internet: [http:// www.dieese.org.br/esp/es2maio97.html](http://www.dieese.org.br/esp/es2maio97.html). Em 31/05/1998).

Brasileira de Educação. Jan/Fev/Mar/Abr. 1997/nº4. ISSN 1413-2478. p. 60-75.

LIEDKE, Elida Rubini & Lorena Holzmann. **Inovações na Organização do Processo de Trabalho e as Relações de Gênero**. In: Revista Educação e Sociedade, nº 45. Agosto/1993. p. 227-296). Rj: Rosa dos Tempos; SP: Fundação Carlos Chagas, 1992. (p.24-38).

ROY, Lise. **O Modo de ser mulher trabalhadora na reestruturação produtiva**. Campinas-SP: Editora Alínea, 1999.

SALERNO, M. Sérgio. **Trabalho e Organização na Empresa Industrial Integrada e Flexível**. In: Educação e Trabalho no Capitalismo Contemporâneo. São Paulo: Editora Atlas, 1994. (p. 54-74).