

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS

FACULDADE DE EDUCAÇÃO



1290003161



FE

TCC/UNICAMP M914q

LUANA ELIS MULLER

555616006

QUALIFICAÇÃO E PRODUÇÃO NO BRASIL: O DEBATE ATUAL.

CAMPINAS

2006

UNICAMP - FE - BIBLIOTECA

Universidade Estadual de Campinas

Faculdade de Educação

Luana Elis Muller

Qualificação e Produção no Brasil : O debate atual.

Trabalho realizado para
a conclusão do curso de
Pedagogia na
Universidade Estadual
de Campinas, no ano de
2006, sob orientação da
Prof. Dr^a. Márcia de
Paula Leite.

Campinas

2006

UNIDADE:	F-E
Nº CHAMADA:	700101100
V:	EX
TOMBO:	3161
PROC:	145107
C:	D: X
PREÇO:	
DATA:	28/03/07
Nº CPD:	105533

**Ficha catalográfica elaborada pela biblioteca
da Faculdade de Educação/UNICAMP**

M914q Muller, Luana Elis.
Qualificação e produção no Brasil : o debate atual / Luana Elis Muller. --
Campinas, SP : [s.n.], 2006.

Orientadores : Márcia de Paula Leite.
Trabalho de conclusão de curso (graduação) – Universidade Estadual de
Campinas, Faculdade de Educação.

1.Qualificação profissional. 2. Trabalho. 3. Mercado de trabalho. 4.
Gênero. I. Leite, Márcia de Paula, Ana. II. Universidade Estadual de
Campinas. Faculdade de Educação. III. Título.

06-746-BFE

RESUMO

A discussão atual sobre trabalho e qualificação constitui um tema extremamente polêmico seja do ponto de vista da sociologia da educação, seja a partir do olhar da sociologia do trabalho. O profundo processo de transformação por que o trabalho vem passando devido à mundialização do capital e à conseqüente reestruturação produtiva das principais atividades econômicas gera tendências múltiplas no que se refere aos conteúdos do trabalho. De fato, se estas pressupõem, de um lado maior escolarização, maior comprometimento, maior cooperação com a empresa e os colegas, de outro lado, elas geram precarização do trabalho, manutenção de tarefas destituídas de conteúdo, informalização dos vínculos de emprego, etc.. Embora tal processo apresente diferenças significativas de país para país, em função de características históricas e culturais, vale notar, entretanto, que a observação do mercado de trabalho como um todo aponta para o fato de que as alternativas enriquecedoras de trabalho vêm tendendo a diminuir, enquanto as empobrecedoras aumentam continuamente. No Brasil, onde o mercado de trabalho sempre foi muito mais desorganizado quando comparado aos demais países industrializados, tal processo apresenta características de uma forte regressão social, tendo já o número de trabalhadores do setor informal ultrapassado mais da metade da PEA (População Economicamente Ativa). Outra característica a ressaltar é a grande concentração do trabalho feminino exatamente na ponta precária do emprego, o que aponta para uma divisão sexual do trabalho que penaliza as mulheres.

SUMÁRIO

1- Introdução	05
2- Qualificação e produção: uma discussão atual	06
2.1- A continuidade da desqualificação pós o Taylor- Fordismo	12
2.2- A qualificação no Pós-Fordismo	14
2.2.1 Distritos Industriais	19
2.2.2- Reestruturação Produtiva e Mercado de Trabalho	22
2.2.3 Relações de Gênero no Mercado de Trabalho Atual	25
2.2.3.1 – Relações de gênero e custos do trabalho feminino	33
2.2.4 Reestruturação Produtiva, gênero e qualificação: as questões principais	39
3- Reestruturação produtiva no Brasil	41
3.1- De uma perspectiva histórica ao debate atual.	42
3.2- APLs	49
3.3 Reestruturação e Mercado de Trabalho no Brasil	50
4- Conclusão	58

1.Introdução

O objetivo deste TCC foi fazer um Estado da Arte dos estudos sobre trabalho e qualificação da mão-de-obra industrial no Brasil que permita destacar as características principais do processo de reestruturação produtiva do nosso parque industrial e suas implicações sobre a qualificação dos trabalhadores, a partir de um balanço da bibliografia sobre o tema.

Buscando elucidar pontos obscuros sobre a questão de gênero nesse mercado de trabalho reestruturado, estudei também, os principais aspectos das desigualdades entre trabalho feminino e masculino.

O estudo abarcou o período que se abre a partir dos anos 90 (quando o Brasil se insere de maneira mais efetiva no processo de globalização e a reestruturação produtiva se impõe de forma mais evidente às nossas empresas) até os dias atuais.

A pesquisa compreende, portanto, três temas correlatos e profundamente imbricados:

1-) as transformações tecnológicas na estrutura industrial e nas formas de organização da produção e do trabalho por que vêm passando nossas empresas ;

2-) as implicações de tais transformações para a qualificação da mão-de-obra. Deverá ser estudada a evolução das análises sobre esses temas ao longo do período, de forma a permitir a elucidação das distintas interpretações, ou seja, de como é que os diferentes estudos encaram as mudanças tecnológicas que estão ocorrendo diante da chamada 3ª Revolução Industrial e suas implicações para a qualificação da força de trabalho enquanto tendência mundial e, particularmente, no Brasil;

3-) as implicações dessas transformações no trabalho das mulheres, priorizando aqui, a questão de gênero.

2- Qualificação e produção: uma discussão atual

Karl Marx acreditava que com o desenvolvimento do capitalismo ocorreria a desqualificação dos trabalhadores, já que com um maior grau de tecnologia as atividades que restariam a eles não requeriam esforços qualitativos, precarizando assim, a mão-de-obra.

Pode-se comprovar a teoria de Marx, descrita em O Capital, ao analisarmos a evolução da organização do trabalho na transição para o capitalismo. São os seguintes processos de trabalho: artesanato, cooperação, manufatura e grande indústria.

Na produção artesanal, os produtores eram trabalhadores altamente qualificados que progrediam através de um aprendizado, abrangendo todo um conjunto de habilidades manuais. Tais produtores trabalhavam com ferramentas simples e flexíveis empregadas no uso geral da produção, com a finalidade de produzir um item de cada vez extremamente personalizado de acordo com o desejo do consumidor.

Com a Cooperação houve a intensificação do trabalho coletivo, no qual um grande número de trabalhadores num mesmo tempo, no mesmo lugar estaria produzindo a mesma mercadoria sob o comando do mesmo capitalista. Assim, para os trabalhadores ocorreu a perda do controle sob a produção e a separação das atividades de execução e concepção.

Conforme explicita Marx,

“ Chama-se cooperação a forma de trabalho em que muitos trabalham juntos, de acordo com um plano, no mesmo processo de produção ou em processos de produção diferentes mas conexos. ” (MARX, 1985)

A cooperação não significa desqualificação, porque a organização do trabalho é a mesma do artesanato.

A cooperação fundada na divisão do trabalho adquire sua forma clássica na Manufatura, que se caracteriza como forma capitalista de produção baseada na divisão do trabalho, a qual exige do trabalhador a especialização em determinado segmento.

A manufatura cria, portanto, em todo ofício de que se apossa, uma classe dos chamados trabalhadores não-qualificados, os quais não existiam no artesanato. Se ela desenvolve a especialização inteiramente unilateralizada, à custa da capacidade total de trabalho, até a virtuosidade, ela já começa também a fazer da falta de todo desenvolvimento uma especialidade. Ao lado da graduação hierárquica surge a simples separação dos trabalhadores em qualificados e não-qualificados

Segundo NOGUEIRA, 1990 há, agora com a manufatura, o surgimento da figura do trabalhador coletivo formado pela articulação dos trabalhadores parcelares especializados. O trabalhador coletivo é um corpo cujos membros são hierarquicamente dispostos segundo o grau de habilidade e da força empregada na execução das diversas operações parcelares. Cada operação se concretiza em função exclusiva de um trabalhador e a sua totalidade é executada pela união desses trabalhadores parciais.

Referindo-se à manufatura, Marx observa que “enquanto a cooperação simples em geral não modifica o modo de trabalhar do indivíduo, a manufatura o revoluciona inteiramente e se apodera da força individual do trabalho em suas raízes”. (MARX, 1985)

E mais adiante:

“ A divisão manufatureira do trabalho opõe-lhes (aos trabalhadores) as forças intelectuais do processo de produção, como propriedade de outrem e como poder que os domina. Este processo de dissociação começa com a cooperação simples em que o capitalista

representa, diante do trabalhador isolado, a unidade e a vontade do trabalhador coletivo. Este processo desenvolve-se na manufatura, que mutila o trabalhador, reduzindo-o a uma fração de si mesmo, e completa-se na indústria moderna, que faz da ciência uma força independente do trabalho, recrutando-a para servir ao capital. ” (MARX, 1985)

Apesar das profundas alterações que a manufatura impõe ao processo de trabalho, não é ainda através dela que o capital consegue coroar sua obra de dominação. Veremos como isto se manifesta na Grande Indústria.

A Grande Indústria é o processo de produção baseado no sistema de máquinas. A inovação representada pela introdução do maquinismo significou uma profunda alteração da base técnica da produção. Foi a chamada Revolução Industrial.

A mecanização da produção provoca uma simplificação do trabalho operário, tornando-o menos dependente de habilidade do trabalhador, o qual constituía o centro da atividade do artesão, provocando assim, a homogeneização da mão-de-obra e mudanças na hierarquia das forças de trabalho.

Dentre as vantagens que se pode atribuir à maquinaria cita-se a diminuição do tempo de trabalho além do aumento das riquezas dos que realmente produzem. Foi uma vitória do homem sobre as forças naturais. Porém, com sua aplicação capitalista gera resultados opostos : prolonga o tempo de trabalho, aumenta sua intensidade, escraviza o homem por meio das forças naturais , pauperiza os verdadeiros produtores e sobre tudo, a maquinaria aperfeiçoada diminui o trabalho manual, substituindo aparelhos humanos por aparelhos de aço.

A fábrica tende a reproduzir a especialização manufatureira, fazendo do trabalhador parcelar o operador de uma máquina particular. Porém isso não se dá em toda a fábrica. Há, ainda, uma divisão entre os trabalhadores qualificados e os não-qualificados.

Na descrição da divisão do trabalho fabril, Marx distingue inclusive a emergência de dois grupos distintos de trabalhadores: os qualificados, encarregados da manutenção das máquinas, e que deverão deter inclusive algum conhecimento científico, já que serão os responsáveis maiores pelo funcionamento da fábrica, e os demais, os “trabalhadores principais” e os “trabalhadores auxiliares” que, respectivamente, operam e “alimentam” a máquina, sendo esses os não-qualificados.

Ao lado dessas duas classes há um pessoal pouco numeroso, que se ocupa do controle de toda a maquinaria e a repara continuamente (engenheiros, mecânicos, marceneiros etc.). É uma classe de trabalhadores de nível superior, uns possuindo formação científica, outros dominando um ofício; distinguem-se dos trabalhadores de fábrica, estando apenas agregados a eles. Sua divisão do trabalho é puramente técnica.

Se, por um lado, elimina-se a especialidade, ou seja, o desenvolvimento de uma habilidade específica que caracteriza uma determinada etapa da produção, por outro, essa não-especialização significa a possibilidade do trabalhador operar diferentes máquinas em diferentes etapas do processo de produção, antecipando o que hoje se denomina POLIVALÊNCIA e que será tratado mais adiante.

Diante deste quadro resta indagar se estaria ocorrendo uma continuação do processo de desqualificação do trabalhador sugerido por Marx, com a evolução do modo capitalista de produção ou estaríamos vivendo um momento de inflexão da tendência detectada por ele na análise da transição para o capitalismo.

Discutir essa questão a partir da análise do atual contexto internacional e da situação brasileira é o que nos propomos a fazer neste TCC.

A Segunda Revolução Industrial

A Segunda Revolução Industrial teve início em 1860 e gerou grandes mudanças no processo de industrialização que se estenderam até o início da Primeira Guerra Mundial. Com o surgimento da eletricidade, há uma tendência de se aumentar a produtividade do trabalho, surgindo o método de administração científica de Frederick W. Taylor, que se tornaria mundialmente conhecido como taylorismo: para ele o grande problema das técnicas administrativas existentes consistia no desconhecimento, pela gerência, bem como pelos trabalhadores, dos métodos ótimos de trabalho. A busca dos métodos ótimos, seria efetivada pela gerência, através de experimentações sistemáticas de tempos e movimentos. Uma vez descobertos, os métodos seriam repassados aos trabalhadores que transformavam-se em executores de tarefas pré-definidas.

Uma segunda concepção teórica, conhecida como fordismo, acelera o conceito de produto único de forma a intensificar as possibilidades de economia de escala no processo de montagem e se obter preços mais baixos. Com seu tradicional exemplo do Ford T, ao se valer da moderna tecnologia eletromecânica, ele desenvolve peças intercambiáveis de alta precisão que elimina a necessidade de ajustamento e, conseqüentemente do próprio mecânico ajustador. Sem a necessidade de ajuste, a montagem pode ser taylorizada, levando a que mecânicos semi-qualificados se especializassem na montagem de pequenas partes.

Com a introdução de linhas de montagem, eleva-se a produtividade ao minimizar o tempo de deslocamento e redução nos estoques. Mais importante ainda, são os ganhos de longo prazo, uma vez que se pode avançar com a taylorização, onde a própria linha de

montagem se transforma no controlador do ritmo de trabalho. Esse contexto leva à substituição de empregados por máquinas de forma a maximizar a produtividade, além de promover a desqualificação do trabalho desses funcionários.

Por fim, com a expansão das escalas e dos ritmos de produção, o avanço da mecanização em sistemas dedicados se intensificará também nas unidades fornecedoras de peças, assim como nos fabricantes de matérias-primas e insumos.

Segundo Braverman, o fenômeno da desqualificação do trabalho não é simples fruto do avanço tecnológico, mas sim faz parte de um processo deliberado, por parte do capitalismo, no sentido de conseguir domar e controlar mais ainda a força de trabalho. Assim, a tecnologia vem de encontro com um objetivo maior dos capitalistas visando fragmentar cada vez mais as tarefas, de forma que o mesmo trabalho possa ser executado por alguém menos qualificado e as etapas mais complexas possam ser atribuídas a um computador ou a um robô.

Ele afirma ainda que com o aumento do nível de tecnologia, a possibilidade de os trabalhadores terem acesso ao conhecimento do processo produtivo vai se tornando cada vez mais difícil. Por isso, Braverman julga que essa nova forma de organização do trabalho é, no fundo, um meio de acumular poder nos níveis mais altos da administração.

2.1- A continuidade da desqualificação pós o Taylor- Fordismo

O fordismo, por sua vez, é uma forma de organização do trabalho introduzida por Henry Ford, nos Estados Unidos. Ford cria sucessivamente a Henry Ford Company e a Ford Motor Company, onde inicia a fabricação de carros em série com o regime do dia de oito horas e cinco dólares como recompensa para os trabalhadores da linha de montagem. Essa forma de organização do trabalho se transformou em um padrão a ser alcançado pelo mundo todo, pois

permitiu aumentar brutalmente a produtividade no trabalho, incrementando assim, a reprodução ampliada do capitalismo.

O fordismo, inaugurando novas formas de controle do tempo de produção, significou também a passagem de um novo modo de acumulação do capital, baseado na produção em massa.

O novo modo de acumulação pressupunha não apenas outras formas de produção, mas também novas formas de consumo. O principal mérito de Ford talvez tenha sido a visão de que era possível transformar seus trabalhadores em consumidores de seus próprios produtos. Ford acreditava que se pagando os mais altos salários aumentar-se-ia o poder aquisitivo de seus trabalhadores e conseqüentemente o número de consumidores. Após cinco anos os resultados se fizeram notar : a produção passou de 17.771 veículos para 206.667.

Os aumentos salariais não foram, entretanto, suficientes para evitar a crise de superprodução que se abriu nos EUA em 1929, difundindo-se rapidamente pelo mundo inteiro.

Foi assim que, como forma de enfrentar a crise aberta em 1929, Keynes propôs uma política do trabalho a ser assumida pelo Estado, que se encarregaria da reprodução da força de trabalho através da criação de aparatos de segurança social para os trabalhadores da Grande Indústria.

O Estado planejador teria como objetivos : 1-) A fixação de um conjunto de regras e normas sobre a relação de exploração, como o trabalho infantil, duração do trabalho, horas extraordinárias, etc. 2-) A instauração do salário indireto, que seriam as pensões, os auxílios e a aposentadoria, para repartir os benefícios concernentes às condições de reconstituição da força de trabalho, com o fim de assegurar a mão-de-obra barata . 3-) A estruturação nova da assistência aos desempregados e acidentados.

O sistema propiciou, assim, um equilíbrio econômico. Com a proteção social e a distribuição dos ganhos de produtividade, garantiu-se o aumento da renda dos assalariados. O fordismo, portanto, realizava o repasse da produtividade aos salários, geralmente por convenção coletiva, fazendo com que as reivindicações dos sindicatos fossem coerentes com a lógica do sistema.

HARVEY ressalta da seguinte maneira o regime de acumulação fordista:

"O que havia de especial em Ford (e que, em última análise, distingue o fordismo do taylorismo) era a sua visão, seu reconhecimento explícito de que a produção de massa significava consumo de massa, um novo sistema de reprodução do trabalho, uma nova política de controle e gerência do trabalho, uma nova estética e uma nova psicologia, em suma, um novo tipo de sociedade democrática, racionalizada, modernista e populista". (Harvey, 1993)

2.2- A qualificação no Pós-Fordismo

A economia internacional enfrentou nos anos 70 uma crise estrutural causada pela falta de demanda de uma série de produtos até então fabricados em larga escala, pelas altas taxas de juros impostas pelo governo americano e, pelo aumento significativo da inflação.

Como uma crise estrutural, ela trouxe consigo um conjunto de profundas mudanças que significaram um processo de reestruturação do capital e da produção, a fim de instalar um novo modo de acumulação e manter o equilíbrio do capitalismo em geral. Essa reestruturação se fez com inovações em diversas áreas; foram inovações técnicas, organizacionais, financeiras entre outras, permitindo assim, que a economia expandisse com estabilidade de preços, com o aumento da produtividade e com as novas tecnologias.

“ Se houve alguma transformação na economia política do capitalismo do final do século XX, cabe-nos estabelecer quão profunda e fundamental pode ter sido a mudança. São abundantes os sinais e marcas de modificações radicais em processos de trabalho, hábitos de consumo, configurações geográficas e geopolíticas, poderes e práticas do Estado.” (Harvey, 1993)

HARVEY analisa estas transformações em seu livro *A Condição Pós Moderna* esclarecendo o contexto atual em que elas se deram. Segundo LEITE (2003), com a crise do fordismo¹, transformam-se não apenas as características dos produtos que disputam o mercado, mas também a tecnologia empregada na produção (com a substituição da tecnologia de base eletromecânica pela microeletrônica), a maneira de organização do trabalho dentro das fábricas (garantindo maior flexibilidade à produção), e a organização industrial.

O sistema de produção enxuta ou sistema Toyota vem para substituir o antigo sistema de produção em massa, o fordismo. Teve sua origem na necessidade que o Japão encontrava de produzir pequenas quantidades de numerosos produtos. É a partir da necessidade de diversidade que tal país resolve, então, pensar um novo tipo de sistema de produção, que,- ao inverso do sistema concebido pelos americanos algumas décadas antes , que tem como objetivo a padronização dos produtos- visa séries restritas de produtos diferenciados a baixos custos.

¹ Fordismo: Estamos utilizando o fordismo como uma forma de organização do trabalho caracterizada pela fabricação de produtos estandardizados em grandes séries.

Também, como consequência de tais características, o sistema de produção Toyota objetiva a fábrica mínima, que consiste em tornar a fábrica enxuta, ou seja, dispensar os estoques que, por sua vez, dispensa o excesso de pessoal e o excesso de equipamentos, eliminando assim os “supérfluos”, tudo aquilo que não é necessário para a produção.

Este novo sistema comparado ao sistema tradicional de produção em massa destaca-se pelo menor uso do esforço humano, do espaço de produção, dos investimentos em ferramentas e das horas de engenharia para desenvolver um novo produto em menor quantidade de tempo.

Porém, para se aumentar a produtividade diminuindo os trabalhadores da produção era preciso repensar a organização do trabalho, em todos os seus detalhes.

Primeiramente, com a combinação da “gestão dos estoques” e “administração pelos olhos” -um dos fundamentos do método Toyota que diz que tudo aquilo que uma empresa pode dispensar (ou a “gordura” da empresa) deve ser exposto, tornar-se visível, através de cartazes “Andon” espalhados pela fábrica- se daria a fábrica magra, transparente e flexível.

Tratando-se da organização do trabalho na empresa enxuta, há dois pilares que sustentam tal estrutura: A Automação e o método Just-in-time.

A automação tem relação direta com a base microeletrônica e se refere à maquinaria, e à forma de organização do trabalho. O aparato enorme em que se apoiava o fordismo começou a se mostrar extremamente ineficaz nesse novo contexto de flexibilidade, onde a maleabilidade da máquina é um pré-requisito para acompanhar as exigências do mercado.

A maleabilidade dos equipamentos microeletrônicos com sua capacidade de produção diferenciada veio atender precisamente a essa necessidade. A característica marcante desse tipo de maquinaria é a sua capacidade de se adaptar às necessidades de uma produção variada.

Pelo fato de serem adaptáveis, as máquinas com base microeletrônica permitem rápidas adaptações às mudanças de mercado e podem ser utilizadas tanto nas produções em grandes séries como também nas de pequenos lotes.

A redução do tempo de produção é também um dos resultados importantes da introdução dessas novas tecnologias, já que a microeletrônica não consiste apenas numa modificação das técnicas e dos modos de operação, mas numa integração maior do conjunto do processo produtivo, algo muito mais amplo, que permite uma redução significativa do tempo de produção das mercadorias.

Outra característica da automação é a possibilidade de ser utilizada na circulação de materiais, o que gera implicações importantes no que se refere aos estoques. Mediante os equipamentos microeletrônicos que ligam rapidamente os postos de trabalho ao almoxarifado, garante-se a redução dos volumes dos estoques, utilizando-se apenas o necessário.

Segundo alguns autores (CORIAT, 1994; WOMACK et al, 1992) a automação parte da idéia de conceder autonomia aos trabalhadores a fim de interferirem na automação das máquinas, ou seja a liberdade de realizar o mecanismo de parada automática das máquinas em caso de funcionamento defeituoso . A produção flexível, ao invés de se assentar sobre a intensificação do trabalho, busca garantir a produtividade através da racionalização dos tempos da máquina. Há que se considerar, entretanto, que essa visão carrega uma concepção demasiada otimista gerada pelo determinismo tecnológico. De fato, embora esta seja uma característica da organização do trabalho no Japão, não se pode generalizá-la para todas as realidades sociais, conforme será elucidado na análise da realidade brasileira.

O Just-in-Time é o segundo grande pilar deste método e tem como centro a racionalização do trabalho apoiado no maior rendimento possível do trabalho vivo. Trata-se

de um sistema que objetiva maximizar as tarefas das ferramentas e dos operários, no qual o próprio trabalhador buscava suas peças no posto de trabalho.

Este sistema induz cada indivíduo a aprender um conjunto de habilidades profissionais, o que contrasta com as tradicionais idéias de seguir uma carreira, onde um indivíduo desenvolve maiores níveis de conhecimento técnico e proficiência em uma área cada vez mais especializada. Essa questão, que incide diretamente sobre a qualificação é, entretanto, controversa e será aprofundada mais adiante. Ressalta-se ainda a tendência de organização do trabalho em grupos ou times.

O time é um grupo de pessoas que se organizam na produção. Cada operador é responsável por três ou quatro máquinas, realizando operações de diferentes escopos. Houve com essa modificação uma resistência significativa, pois os operários que antes eram especializados em uma única tarefa, passam agora a serem polivalentes.

Há, entretanto, uma outra discussão sobre a polivalência do operário da fábrica flexível. SALERNO (1987) constatou que a extensão da introdução das técnicas japonesas no mundo todo ainda é parcial e seletiva. O autor considera que a implantação daquelas técnicas já descritas anteriormente tem sido “conservadora” na medida em que o trabalho real continua tendo uma prescrição individual e a “polivalência” parece ter sido entendida como multitarefa.

A noção de multitarefa aplica-se, pois, às situações em que a realização de novas tarefas não implica no desenvolvimento de habilidades que garantam um efetivo desenvolvimento intelectual ao trabalhador e, essa multifuncionalidade, está cada vez mais em evidência nas fábricas pós-fordistas.

Neste caso, a menos que a maior quantidade de trabalho seja compensada com maior salário, não há ganho para o trabalhador. Ele não desenvolve novas habilidades, apenas trabalha mais.

Tem-se assim, a figura do trabalhador mutitarefeiro, que vive uma situação de intensificação do trabalho sem a qualificação de suas habilidades.

Pode-se dizer que simultaneamente à reestruturação produtiva em curso, novos padrões de uso do trabalho vêm sendo buscados com o capital tentando substituir relações mais precárias por novas relações, tratando de adequar o trabalho à marca do novo modo de acumulação, ou seja, à flexibilidade. Essa reestruturação nas formas de produção deixa para trás o modelo fordista de acumulação para acolher a produção enxuta ou em outras denominações especialização flexível, toyotismo, etc.

As inovações, organizacionais e tecnológicas, fazem parte do paradigma flexível que, segundo Harvey "tem papel-chave na modificação da dinâmica da luta de classes, movida por ambos os lados, no domínio dos mercados de trabalho e do controle do trabalho". (HARVEY, 1993)

2.2.1 Distritos Industriais

Outra inovação que vem se difundindo no contexto internacional de industrialização são os distritos industriais ou clusters. Tal inovação se caracteriza por aglomerados de empresas que possuem como foco central a flexibilidade exigida pelo novo modelo de acumulação. Tais aglomerados têm demonstrado elevados níveis de crescimento econômico, baseados na cooperação entre as empresas que aí se juntam.

Um dos pontos primordiais da existência dos distritos industriais é a presença de recursos, que são coletivos com relação às empresas nele inseridas, mas são privados com relação às empresas de fora. E são esses recursos que garantem maior competitividade às empresas da região. Essa competitividade é muito saudável ao desenvolvimento pois garante o contínuo aprimoramento dos serviços prestados por tais empresas. É a competitividade cooperativa que faz com que as empresas não só compitam entre si, mas também se complementem.

Em um distrito industrial os recursos que são compartilhados e que podem garantir uma vantagem competitiva são de vários tipos. Entre eles podem ser citados aqueles vinculados diretamente com o conhecimento, como sua geração, transferência e disponibilidade.

A transferência de conhecimento pode ocorrer de diversas maneiras; por exemplo, com a mobilidade interna da mão de obra, isto é, o deslocamento de trabalhadores entre empresas de um mesmo setor, que propicia a preservação do conhecimento acumulado por este trabalhador, dentro dos limites do próprio distrito. Dessa maneira, as habilidades dos trabalhadores das empresas que compõem esses distritos serão mais importantes que aquelas dos trabalhadores de fora, fazendo com que a experiência profissional de cada funcionário seja um recurso importante.

Quanto às possibilidades de difusão deste tipo de arranjo produtivo, pode-se dizer que a maior parte dos aglomerados de empresas encontram base na política local e regional, recebendo incentivos e apoio por parte dos governos municipais, já que tais aglomerados garantem certa vantagem aos municípios que os acolhe e esta política passa a ser fundamental na instalação de distritos industriais.

Porém, os estudos sobre clusters vêm mostrando que o processo não é o mesmo em países centrais e países periféricos, especialmente na ausência de políticas públicas voltadas para seu desenvolvimento. De fato, enquanto nos primeiros, o trabalho nos aglomerados é caracterizado por altos salários, alta tecnologia e alta qualidade dos produtos; já nos países periféricos a dinâmica é centrada em baixos salários, baixo desenvolvimento tecnológico e baixa qualidade dos produtos. Na realidade, os estoques de mão-de-obra, em geral com baixos níveis de qualificação, que caracterizam os países subdesenvolvidos, facilitam uma política de desvalorização da força de trabalho.

O surgimento de novos distritos industriais que passam a reestruturar o espaço industrial, como já citei, possui a sua origem no regime de acumulação flexível. Vários países avançados, como os da Europa ocidental e os EUA, vêm passando por esse processo de reaglomeração da atividade econômica. Este novo sistema de produção acentua-se em várias formas de flexibilidade, tanto em termos tecnológicos como na organização da produção. Os pequenos e médios produtores são especializados, ocasionando a sub-contratação e a dependência.

Muitos estudos têm se dedicado à análise dos distritos industriais e, cada vez mais, vem se chegando à conclusão de que a consolidação destes, como ocorre, por exemplo, na Itália², é muito difícil de se difundir por outras regiões, em função de uma trajetória histórica de políticas públicas voltadas para esse fim, que são chaves fundamentais para a viabilização do processo no exemplo italiano. Ou seja, parece difícil pensar no desenvolvimento de experiências semelhantes em regiões que não tenham desenvolvido uma estrutura prévia de

² A região da Terceira Itália ficou conhecida como uma das experiências mais bem sucedidas de distritos industriais por ter se mostrado o exemplo mais paradigmático e freqüentemente recorrido como modelo de sucesso deste nova forma de aglomeração de empresas cooperantes.

pequenas e médias empresas operando num espaço geográfico delimitado, sem uma política pública e efetiva voltada para tanto.

No que se refere às características do mercado de trabalho na maior parte dos distritos industriais, embora muitos estudos tenham enfatizado a tendência à difusão do trabalho qualificado e bem pago, pode-se evidenciar também um novo e moderno tipo de empresa com uma forma de organização do trabalho que se apóia num conceito de família no qual as divisões de sexo e idade são mantidas e reproduzidas no cenário do mercado de trabalho. Às mulheres, aos jovens e aos velhos, são reservados certos tipos de trabalho que lhes dificultam as possibilidades de negociação do emprego e, aos homens, os empregos formais, legitimando assim, seu status e seu poder de dominação sobre a família.

Estudos sobre distritos industriais espanhóis apontam dois caminhos neste mercado. Um caminho virtuoso (high road) e um caminho predatório (low road). O high road não se aplicaria na maioria dos casos. Pelo contrário, a maior parte dos exemplos de distritos industriais em todo o mundo aponta para uma significativa segmentação da força de trabalho. Segundo LEITE(1996), nem mesmo o exemplo Italiano está isento de uma forte segmentação do mercado de trabalho, caracterizando-se também, por uma ampla variedade de condições de trabalho com níveis diferenciados de qualificação, remuneração e estabilidade e, novamente com uma acentuada divisão sexual do trabalho, através da qual o trabalho feminino, com sua forma predatória e mal paga, cumpre importante papel na garantia da flexibilidade.

Sendo assim, enquanto os distritos industriais da Alemanha e Itália se destacam por uma dinâmica mais baseada em altos salários, alta tecnologia e alta qualidade dos produtos, os países subdesenvolvidos tendem a seguir uma dinâmica centrada nos baixos salários, baixos níveis de desenvolvimento tecnológicos e baixa qualidade dos produtos. Esta dinâmica dos países subdesenvolvidos se dá em função do enorme estoque de mão-de-obra

sobressalente, que acaba tornando mais fácil para as empresas desses países, uma organização baseada em baixos salários.

Tais estudos nos colocam, portanto, um conjunto de dúvidas sobre a viabilidade da difusão em níveis mundiais de distritos industriais empregando trabalhadores altamente qualificados. Tal alternativa de desenvolvimento, ao invés de se cumprir com essa tendência, parece mais uma experiência localizada e difícil de se propagar no cenário mundial, especialmente na ausência de políticas públicas efetivas voltadas para este fim.

2.2.2- Reestruturação Produtiva e Mercado de Trabalho

Ao analisarmos o mercado de trabalho a partir da reestruturação produtiva podemos refletir sobre como a sociologia do trabalho pode começar a dirigir o seu olhar para além daquilo que acontecia com o trabalho nas empresas que se reestruturavam, passando a incorporar na análise os efeitos globais do processo de reestruturação das economias.

A partir dessas análises pode-se observar a imbricação das mudanças nas modalidades de emprego, na estrutura industrial e na organização do trabalho, as quais aparecem como faces complementares e constituintes do novo paradigma da flexibilidade.

Um dos pontos desfavoráveis desse novo olhar foi a possibilidade de se apontar um conjunto de tendências extremamente insatisfatórias em termos sociais, como por exemplo, o aumento do desemprego, a precarização do trabalho, o crescimento do trabalho informal, o rebaixamento salarial e a expansão do trabalho temporário e em tempo parcial.

Dessa forma, fica claro o caráter excludente e extremamente nocivo das transformações sociais advindas da reestruturação produtiva, evidenciado, principalmente, pelo crescimento de formas de subcontratação e pelo aumento da instabilidade no emprego.

Na verdade, perante um mercado de trabalho cada vez mais competitivo, as empresas vêm promovendo um conjunto de iniciativas que, juntamente com as tendências macroeconômicas, têm levado a maior parte das economias mundiais a operar com baixas taxas de crescimento econômico, provocando o aumento do desemprego e a precarização do trabalho.

Vale notar, todavia, que o processo não é homogêneo no conjunto da economia. Como vimos na discussão sobre reestruturação produtiva, há uma parte dos trabalhadores que se mantém nas empresas líderes das cadeias de produção, para os quais as transformações são menos danosas, tendo em vista que os processos tecnologicamente mais avançados proporcionam a utilização de mão-de-obra mais qualificada e de formas de organização do trabalho mais baseadas na polivalência.³

Entretanto, se por um lado o novo paradigma produtivo pode provocar melhorias das condições de trabalho para aqueles que se mantêm nas empresas líderes, ele, por outro lado, precariza o trabalho nas empresas que se dedicam, em geral, à produção de bens menos sofisticados em termos tecnológicos, promovendo a polarização do mercado de trabalho.

Nesse sentido, essa tendência da reestruturação produtiva é responsável por vários aspectos da precarização do trabalho que nos elos mais frágeis das cadeias produtivas: o aumento do trabalho informal, a expansão do trabalho em tempo parcial, o aumento de trabalhos destituídos de conteúdo e a difusão dos baixos salários.

Além desses fatores, há o enfraquecimento dos sindicatos diante de um quadro extremamente adverso a sua atuação, seja em virtude do aumento do desemprego, seja devido ao ataque empresarial à negociação centralizada.

³ Isso não significa, todavia, que esses trabalhadores estejam totalmente imunes a precarização. Druck *in* Caderno CRH(2004) e Hirata (2002), por exemplo chamam a atenção para a desvalorização salarial que vem atingindo esses trabalhadores. Cardoso(2000), por outro lado sublinha a instabilidade característica dessas trajetórias profissionais.

Assistimos assim, a um processo de precarização do trabalho que atinge não só os países periféricos mas também os do primeiro mundo, e que

“inclui tanto a exclusão de uma crescente massa de trabalhadores do gozo de seus direitos legais, como a consolidação de um ponderável exército de reserva e o agravamento de suas condições” (SINGER, 1996).

2.2.3 Relações de Gênero no Mercado de Trabalho Atual

A partir dos anos 70 encontram-se vários estudos que se dedicam à questão da reestruturação produtiva e da globalização como processos que influenciam e transformam o mercado de trabalho. Uma das consequências desses processos é a divisão do trabalho entre os homens e as mulheres ou a divisão sexual do trabalho, que vem tornando uma problemática cada vez mais importante de pesquisa sociológica.

Com a reestruturação ocorrida nos meios de produção houve a transformação do trabalho, juntamente com as transformações organizacionais e tecnológicas que nos referimos no tópico anterior. Agora, com o trabalho flexível o trabalhador pode adquirir autonomia e iniciativa, reduzindo, portanto, a hierarquia, mas também pode intensificar o seu trabalho, já que existe uma grande pressão gerada pela obrigação de auto- gerenciamento dos trabalhadores e das exigências do just-in-time.

Segundo pesquisadores renomados neste campo, como CORIAT (1994) em seu livro *Pensar pelo avesso* e também PIRE e SABEL (1984) em *The Second Industrial Divide. Possibilities for Prosperity*, este processo seria favorável as condições de trabalho, pois tenderia a qualificar os trabalhadores, já que estes estariam sob “pressão” para realizar o seu trabalho o melhor possível. Porém, estes estudiosos dirigiam seu olhar exclusivamente ao trabalho masculino tomando-o como o trabalho universal.

Os estudos começaram a mostrar, então, que estes autores eram cegos às relações de gênero no mercado de trabalho e que essas relações entre homem e mulher neste universo capitalista se recolocavam com a reestruturação. Ou seja, as mulheres passam a entrar maciçamente no mercado de trabalho.

As mulheres, a partir dos anos 90, passam a se voltar para o trabalho, seja pela crise financeira que atinge a família, seja pela nova cultura de libertação feminina veiculada pelos movimentos de mulheres, pela necessidade de garantir saúde e educação aos filhos, devido à precarização dos sistemas públicos, ou simplesmente pela satisfação de desejos de consumo nesta sociedade capitalista.

Em relação à participação da mulher no trabalho europeu, Nogueira(2004) assinala:

“Desde a década de 1960, do norte ao sul da Europa, assistimos um crescimento espetacular da atividade feminina enquanto o emprego masculino é marcado ou pelo imobilismo ou pelo declínio. Pela primeira vez na história do mundo assalariado, as mulheres ingressaram intensamente no mercado de trabalho em um período de desemprego. Em plena crise do emprego, que se intensificou ao longo dos anos 80 na União Européia, a atividade feminina não parou de crescer. Esse período caracterizou-se pela feminização do contingente assalariado, em particular no setor de serviços” (NOGUEIRA, 2004).

Todo esse contexto gera uma dúvida se esse novo paradigma produtivo estaria oferecendo oportunidades para a mulher ampliar o seu espaço no mundo do trabalho e avançar para a igualdade de oportunidades com os homens, ou, se ele estaria re-significando e mantendo a segregação feminina nos setores econômicos e nos grupos ocupacionais nos quais elas sempre tendem a se inserir.

Como se pode comprovar, as mulheres vêm aumentando sua participação nos mercados de trabalho e têm uma crescente taxa de escolaridade, superando a dos homens, o que aparece como uma tendência. Mas continuam segregadas em algumas atividades e as diferenças salariais ainda são grandes entre homens e mulheres.

Há um grande consenso entre os estudos em relação à desigualdade entre os homens e as mulheres no mercado de trabalho, pois os dados disponíveis são evidentes : as mulheres ganham menos que os homens, mesmo realizando funções equivalentes as deles.

Pode-se, portanto, detectar vários condicionantes das desigualdades entre os sexos, dentre os quais se destacam: 1-) a perspectiva da maternidade como fator de discriminação das mulheres no acesso, permanência , promoção e demissão no mercado de trabalho; 2-) a cultura patriarcal e sexista que ainda prepondera no mundo, que limita as atividades profissionais femininas a campos identificados como habilidades “ naturais ” das mulheres e que por esse motivo são pouco remunerados⁴, pois no caso das mulheres, associados à discriminação de gênero, como : ensino fundamental, enfermagem, costura, etc.; 3-)a ausência de mecanismos de diagnóstico da situação das mulheres no mercado de trabalho, bem como de instrumentos que monitorem o impacto das ações voltadas para a promoção da igualdade; 3-) os condicionantes de classe, raça, sexo e idade que levam cada vez mais ao caminho da pobreza .

Dessa forma, os estudos passaram a tentar esclarecer a questão da mulher neste mundo de trabalho. Como ela se dá? Em que setores as mulheres aparecem? Como são os salários e o

⁴ As mulheres formam-se no aprendizado para serem mulheres e no desempenho contínuo dos trabalhos domésticos. Embora esta formação seja utilizada no âmbito do trabalho, ela não é reconhecida como qualificação por não ser adquirida institucionalmente. As características consideradas femininas, como destreza, habilidade manual, paciência, rapidez, sensibilidade, fragilidade, preocupação em ser útil, fidelidade, resistência à monotonia, etc., são características construídas socialmente que transparecem como inatas às mulheres. Essas características são as preponderantes na colocação das mulheres nos postos de trabalho, bem como na posição social que a mulher ocupa na sociedade. Assim, as mulheres desempenham certas tarefas e são vistas com certas habilidades.

vínculo de emprego? Questões essas que nortearam minha pesquisa neste tema, sempre voltando a atenção a questão da qualificação.

É importante ressaltar que esse crescimento não é o mesmo nas indústrias. Elas ainda são constituídas, em sua maioria, por homens brancos, pois dão preferência aos atributos da masculinidade e, mesmo quando são mais permeáveis ao ingresso de mulheres, há outra seletividade, fazendo com que a chance e ingresso se tornem maior quando se trata de mulheres brancas. As mulheres negras são as que detêm os piores empregos. A indústria portanto, pode ser esboçada assim:

Portanto, pode-se verificar que os homens brancos detêm os maiores salários e maior significação dentro da empresa; os homens negros e as mulheres brancas ficam com os salários médios e média significação na empresa e; às mulheres negras restam os piores salários e as piores condições de trabalho.

No que concerne às mulheres, houve uma polarização de seu trabalho. De um lado, profissionais qualificadas com altos salários e com postos bastante evidentes, que significaria 10 % do trabalho feminino. De outro lado, trabalhadoras com baixa qualificação, baixos salários, atuando em tarefas sem reconhecimento e com condições precárias de trabalho.

Do lado das trabalhadoras desqualificadas estaria ocorrendo um crescimento deste tipo de trabalho precário em tempo parcial e temporário, com contrato por tempo fixo de emprego e sem nenhuma perspectiva de carreira. Essa polarização cria, portanto, dois grupos de mulheres.

No setor de serviços o que ocorre é que mulheres inativas, sem qualificação, querem entrar no mercado de trabalho para superar a crise financeira atingida pela globalização. O

que ocorre então, é que as mulheres ativas, que eram as jovens , solteiras, sem filhos, são agora, maduras, casadas e com filhos.

Isto é uma mudança significativa, pois as responsabilidades familiares não são fator impeditivo ao mercado de trabalho. O que causa ainda nas mulheres rejeição ao trabalho ou que elas sejam tratadas como trabalhadores de segunda categoria é o cuidado com os filhos pequenos. Como já citei anteriormente, a maternidade é, sem dúvida, um dos fatores que mais interferem no trabalho feminino, quando os filhos são pequenos.

Assim, as mulheres passam a dar preferência ao trabalho doméstico, pois podem então, trabalhar em casa, cuidar dos filhos pequenos, e ficam assim, no final da cadeia produtiva. Como exemplo, pode-se citar o trabalho de costura em grandes confecções. Este trabalho é terceirizado para as oficinas e principalmente para o trabalho doméstico, onde as condições de trabalho são extremamente precárias.

As transformações do trabalho mundo doméstico são ainda muito lentas, sendo esse trabalho quase que exclusivamente reservado às mulheres.

O trabalho não remunerado da mulher, especialmente o trabalho doméstico, não possui valorização social - nem pelas próprias mulheres - embora contribuam significativamente com a renda familiar e venham crescendo, englobando inclusive atividades exercidas para grandes empresas. O que se pode concluir, com os estudos sobre a condição da mulher no trabalho, é que ocorre evidentemente uma dificuldade em separar casa-fábrica mesmo em se tratando da participação no mercado de trabalho, na população economicamente ativa.

Perante todos esses quesitos, as mulheres passam, portanto, a receber salários inferiores que os dos homens, mesmo nos cargos de alto prestígio, com alta escolaridade. Isso mostra, portanto, que a desigualdade não desaparece, apenas se desloca. Agora, a

desigualdade é até maior que antigamente, pois mesmo com maior qualificação em relação aos homens, as mulheres ainda continuam em poucas profissões, com grandes taxas de desemprego e com maiores concentrações em empregos informais de tempo parcial.

Por todos esses motivos, as mulheres acabam se inserindo majoritariamente em postos de trabalho precários, mal remunerados e pouco qualificados, ou assim considerados.

Exclusão Social na Reestruturação Produtiva

O termo “exclusão social” foi originalmente cunhado na França, em 1974, referindo-se a várias categorias de pessoas que se encontravam desprotegidas, não cobertas pelos programas de seguridade social. Nos anos 80, o uso do termo foi ampliado para referir-se ao fenômeno da nova pobreza associada às mudanças tecnológicas e à reestruturação econômica, envolvendo desemprego prolongado, inclusive para as pessoas qualificadas. Hoje, a exclusão social *lato sensu* pode ser entendida de diversas maneiras, ou seja, não somente como falta de renda ou de acesso a bens e serviços, mas também à justiça e à cidadania. A desigualdade de bens e serviços fica menos inaceitável desde que haja igualdade de cidadania.

Extensos estudos internacionais demonstram que o trabalho feminino é caracterizado por vários tipos de exclusão, como segregação horizontal⁵, segregação vertical⁶, trabalho em condições precárias, menor remuneração, etc.

⁵ Com a intensa discriminação das mulheres no mercado de trabalho, as ocupações femininas tendem a concentrar-se num leque muito estreito de profissões, como por exemplo o setor de cuidados, de ensino, de

As mulheres correspondem a quase metade de todos os trabalhadores no setor de serviços, a um terço dos trabalhadores da indústria e a 15% dos empregados por conta própria nos países da OCDE.

Nos países em desenvolvimento, no setor de serviços a taxa também é alta, absorvendo 71% das mulheres economicamente ativas na América Latina e Caribe e 40% e 44% na Ásia e no Pacífico. Porém, nesses países o mercado informal demonstra uma crescente participação das mulheres.

No setor industrial o que mais vem dando oportunidades às mulheres é a área de terceirização. Como se pode depreender dos estudos efetuados em vários países, há uma associação bastante recorrente entre trabalho feminino e postos taylorizados, cujos conteúdos são repetitivos e manuais, em setores diversos, em situações fabris em reestruturação. Muito interessante é notar que as situações, formas e direções dos processos de reestruturação são diversas e que, em todos os casos, apesar de redefinições nas formas de gestão ou na estruturação da produção, a reserva de postos taylorizados às mulheres permanece sem alterações importantes no conteúdo dos trabalhos femininos.

Há que se observar, contudo, uma forte polarização no trabalho feminino atual. Polarização essa entre um certo tipo de trabalho feminino, que é mais qualificado, mais remunerado e que é fruto de uma intenção de as mulheres se inserirem em planos de carreira,

costura, de enfermagem, além dos trabalhos domésticos, havendo a justificativa da “naturalidade” com que a mulher desenvolve essas tarefas, por ela ser herdeira de dons como paciência, destreza, habilidade manual, rapidez, sensibilidade, fragilidade, preocupação em ser útil entre outros, que seriam “característicos” de mulheres. Estas atividades, aprendidas no processo de socialização feminina no âmbito doméstico, geralmente não exigem qualificação formal e acabam sendo “naturalizadas” e em consequência desvalorizadas. Caracterizam-se assim, por: baixa remuneração, precarização do trabalho, intensificação das horas trabalhadas, entre outras injustiças. Seria essa a segregação horizontal.

⁶ A segregação vertical refere-se à falta de oportunidades de a mulher crescer na carreira, subir de posição no emprego, já que os cargos mais elevados são reservados aos homens. É o que a bibliografia chama de “teto de vidro”. Seria a impossibilidade de a mulher alcançar postos mais bem remunerados, com maior *status* e poder no processo de tomada das decisões na empresa. A mulher sobe apenas até um determinado ponto, pois quando chega lá o tal “teto de vidro” a impede de crescer mais.

com perspectiva de crescimento, em ter trabalhos mais reconhecidos socialmente e mais qualificados; e em contrapartida um tipo de trabalho feminino em que se continua reproduzindo no interior das novas formas de organização do trabalho, uma série de organizações repetitivas e tayloristas do trabalho, da atividade e da formação.

Em termos da primeira forma de exclusão social no mercado de trabalho, as taxas elevadas de desemprego aberto nos países europeus estão tendo um impacto, em muitos casos, sobre as mulheres economicamente ativas.

Entre os países onde o desemprego é mais alto, a Espanha apresenta uma taxa de 31,4% de desemprego feminino comparado com os 18,8% dos homens. A França apresentou uma taxa de desemprego total de 12,5% em 1994, com 14,5 das mulheres e 10,8% dos homens desempregados.

Em suma, pode-se evidenciar que as diversas formas de exclusão da mulher permanecem e são reproduzidas por meio de uma rede de relações operando em diferentes níveis, incluindo os individuais, sociais, políticos, econômicos e institucionais.

2.2.3.1 – Relações de gênero e custos do trabalho feminino

É muito comum o pensamento de que os custos da mão-de-obra feminina são maiores que os da mão-de-obra masculina, apesar de as remunerações das mulheres serem em média bastante inferiores às dos homens. Esse senso comum aparece como uma grande barreira para as possibilidades de acesso das mulheres a mais e melhores postos de trabalho. A principal crença em relação ao emprego de mulheres é de que é mais caro empregá-las devido aos

custos indiretos associados à maternidade e ao cuidado infantil. Há também outros problemas relacionados às responsabilidades familiares tais como uma suposta taxa de ausência, dificuldade de assumir responsabilidades na empresa, limitações para fazer horas extras, trabalhar em turnos noturnos e viajar, responsabilidades que são considerados fatores adicionais de custos.

Esse custo excedente associado ao trabalho das mulheres seria a justificativa da desigualdade recorrente das remunerações femininas quando comparadas com as dos homens. As empresas afirmam que a desigualdade de salários não é decorrente de qualquer tipo de discriminação, mas sim estaria relacionada à necessidade que elas teriam de compensar esse custo supostamente maior de contratação, decorrente das normas especiais que protegem o trabalho feminino e dos “transtornos” causados pelas responsabilidades familiares.

Estudos recentes, como (Abramo,2005), entretanto, vêm evidenciando que tal visão, além de incorreta, parte de uma naturalização das responsabilidades femininas pelo trabalho doméstico, assumindo que as tarefas relacionadas à reprodução social seriam de exclusiva responsabilidade das mulheres.

Esse ideário, de que as mulheres seriam mais caras devido às tarefas domésticas por elas assumidas foi revelado como um mito no estudo da OIT que discutiu os custos empresariais como licença maternidade, lactância e creches como abordaremos a seguir:

Licença-maternidade

Dentro dos componentes de custos associados à proteção à maternidade e ao cuidado infantil temos a licença-maternidade que é um dos elementos preferidos dos empregadores quando se trata de justificativas para a não contratação de mulheres para o trabalho nas empresas.

A licença-maternidade costuma ser muito associada a um suposto “custo mais elevado” das mulheres em relação aos homens. Em geral, o período da licença-maternidade varia de 12 a 18 semanas nos países da América Latina (no Brasil esse período é de 16 semanas).

A discussão sobre tal custo deveria entretanto, levar em conta vários fatores: 1º) a rigor, eles não deveriam recair apenas sobre o trabalho feminino, já que a reprodução da espécie é de interesse de ambos os sexos (há países, inclusive, onde a licença-maternidade pode ser repartida entre o pai e a mãe, como na Suécia). 2º) Mesmo quando em idade reprodutiva, as taxas de fecundidade das mulheres (sobretudo das que estão inseridas no mercado de trabalho) vêm diminuindo significativamente, reduzindo também a frequência das licenças-maternidades. 3º) Os benefícios médicos associados à maternidade não são financiados diretamente pelo empregador, mas sim por fundos públicos ou pelos sistemas de Previdência social. Dessa forma, esse custo do salário-maternidade não sobrecarrega os empregadores que tomam a decisão de contratar ou não trabalhadoras.

A pesquisa realizada pela OIT, por exemplo, revela uma baixa incidência anual de gestações e, portanto, de licenças- maternidade e outras prestações a ela associadas entre as trabalhadoras assalariadas, comprovando a tendência à redução da taxa de fecundidade das mulheres trabalhadoras.

Creches

Outro custo muito freqüentemente associado à contratação das mulheres é o da creche. As leis referentes às creches variam de país a país, mas no Brasil esse custo é financiado pelo empregador.

A legislação atual ainda é muito ineficaz para atender às necessidades de cuidado dos filhos de trabalhadoras na maioria dos países latino-americanos. No Brasil, a legislação deixa

muito a desejar, pois ela exclui do direito da creche todas as mulheres que trabalham em micro e pequenas empresas.

Outro problema que a legislação apresenta é o de associar o direito à creche apenas à mulher trabalhadora e não a qualquer trabalhador que possua responsabilidades familiares. Assim, fica claro que esse é um ponto que além de reforçar a distribuição desigual e tradicional das responsabilidades familiares entre homens e mulheres, constitui um fator que dificulta o acesso das mulheres ao emprego.

Assim, as creches representam um custo adicional ao empregador quanto mais elevado for o número de trabalhadoras contratadas. Os estudos revelam que os gastos relacionados à creche são o principal componente dos custos diretos de contratação de mulheres para o empregador na maioria dos países. Mas mesmo assim são bastante reduzidos. Segundo essa pesquisa da OIT, corresponde, respectivamente, a 1,2% e 0,8% da remuneração bruta mensal das mulheres.

Lactância

A legislação na maioria dos países da América Latina determina que a mulher tem o direito de realizar interrupções (na maioria dos países, duas) diárias de meia hora cada uma na sua jornada de trabalho para amamentar seu filho. Estabelece ainda que esse tempo de amamentação deva ser considerado de trabalho e portanto, remunerado. A OIT define ainda que esse direito deva ser mantido por um período a ser definido pela legislação de cada país.

Entretanto, esse custo é muito reduzido para o empregador, representando menos de 1% da remuneração bruta mensal das mulheres em todos ⁷os países analisado pela pesquisa.

⁷ Os países analisados pela pesquisa de 2005 realizada pela OIT (Organização Internacional do Trabalho) foram Brasil, Chile, Uruguai, Argentina e México.

A lei ainda define que todas as mulheres empregadas têm um dia anual de licença para a prevenção do câncer gênito-mamário. Este fato também foi considerado no cálculo dos custos do empregador e corresponde a 0,3% da remuneração bruta das mulheres assalariadas.

Dessa forma, fica evidente o quanto é insignificante o custo do direito a lactância associado às mulheres.

Substituição da trabalhadora durante licença-maternidade

Como já foi sublinhado anteriormente, a duração da licença-maternidade varia de país para país e é financiada pelo Estado ou pelo sistema de Previdência social.

Os dados da pesquisa revelam que os custos diretos de substituição das trabalhadoras que usam a licença-maternidade representam menos de 0,1% em todos os países analisados.

As empresas mesmo declaram que os gastos com a contratação de substitutos e com o pagamento de horas extras não chegam a 26% dos salários que deixam de pagar durante as licenças-maternidade, havendo uma variação de acordo com o setor.

No caso brasileiro, constatou-se que apenas uma pequena parte das licenças-maternidade é coberta com a contratação de um substituto. Essa pequena parte corresponde a 36% do total de dias. Acaba ocorrendo a distribuição das tarefas de quem se licencia entre os demais funcionários, o que gera a intensificação do trabalho dessas pessoas.

Em suma, a soma dos custos associados à maternidade e ao cuidado infantil representa uma insignificância ao empregador, menos de 2% da remuneração bruta mensal das mulheres, conforme podemos verificar na tabela abaixo. No Brasil esse valor é de 1,2% da remuneração mensal da mulher. Não se justifica, portanto, atribuir aos custos de proteção à maternidade e

ao cuidado infantil a persistência de desigualdades que continuam caracterizando a situação da mulher em relação ao homem no mercado de trabalho. Desigualdades estas que são a falta de oportunidades iguais de acesso ao emprego, à capacitação e aos postos de maior responsabilidade e hierarquia, e as diferenças de rendimentos, que ainda são significativas, especialmente nos níveis superiores de escolaridade.

Após essa análise sobre a situação da mulher no mercado de trabalho é possível desmistificar o imaginário vigente sobre a maternidade: de que as mulheres em idade fértil estão sempre prestes a engravidar, constituindo a contratação delas um risco para os empregadores. Como pudemos observar, isso é uma realidade que não ocorre em geral.

Como já foi assinalado, a existência de políticas de financiamento das licenças-maternidade e de cuidado infantil são, portanto, um elemento chave para eliminar possíveis fatores de discriminação das mulheres no trabalho e deveriam ser introduzidas em todos os países preocupados com a igualdade de oportunidade de gênero no mercado de trabalho.

Outra forma de discriminação é continuar associando os custos da reprodução biológica, assim como aqueles relacionados à responsabilidade e ao trabalho de cuidado das pessoas, às mulheres, considerando que elas possuem bens gratuitos fornecidos pela natureza. Isso significa que a atividade de cuidado continua pouco valorizada socialmente. Nem mesmo se reconhece o enorme esforço realizado pelas mulheres ao executar essas tarefas, esforço esse que se potencializa, por um lado, devido a falta de equipamentos públicos, comunitários e sociais que pudessem tornar esse trabalho menos estafante e, por outro lado, pela falta de compreensão sobre a necessidade de uma melhor divisão dessas responsabilidades entre homens e mulheres na esfera familiar.

A tensão provocada pela exigência de conciliar as atividades relacionadas à esfera familiar com a necessidade de uma maior participação no mercado de trabalho vem causando uma mudança de postura das mulheres em geral. Está ocorrendo o adiamento da maternidade ou a opção por não ter filhos por parte das mulheres, colocando em risco a médio prazo a reprodução social da humanidade (Abramo, 2005).

Dessa forma, fica clara a necessidade de uma redistribuição entre os sexos do trabalho de reprodução e cuidado de pessoas e também de os empresários compreenderem a vida extralaboral de seus trabalhadores e trabalhadoras, incorporando essa preocupação na redefinição dos processos de trabalho e nas políticas de recursos humanos tanto para as mulheres como para os homens.

2.2.4 Reestruturação Produtiva, gênero e qualificação: as questões principais.

Diante desse quadro podemos concluir que as novas características que o trabalho vem adotando na moderna sociedade apontam para uma realidade notoriamente complexa e multifacetada. Essas características vêm ocorrendo no contexto das profundas transformações por que vem passando a economia mundial, as quais aparecem como causa e efeito, ao mesmo tempo, da ruptura do pacto fordista que funcionou como forma de regulação da economia desde o pós-guerra.

As transformações observadas no mercado de trabalho desde meados dos anos 70 mostram alguns movimentos em emergência, como o crescimento do desemprego de longa duração, a precarização do trabalho e dos vínculos empregatícios, as desigualdades entre sexos e também a diminuição dos salários e o aumento brutal da instabilidade do trabalho. Assim, podemos concluir que tudo isso contribui para uma elevação assustadora das desigualdades e da exclusão social.

Tratando-se da especialização flexível pode-se concluir que, ainda que uma série de mudanças venha se consolidando na organização do trabalho, associada às novas práticas organização e produção no interior das fábricas e no trabalho dos operários, tradicionais práticas fordistas continuam em vigor na fábrica magra. Além das práticas fordistas é possível verificar que esse processo é muito heterogêneo e apresenta um conjunto de limites (como por exemplo a padronização do trabalho, as medições de tempo e as linhas de montagem “disfarçadas”) que teriam que ser levados em consideração no esclarecimento dos impactos da modernização sobre os trabalhadores e as relações de trabalho.

Outro ponto de desigualdade que o trabalho nos mostra é a colocação da mulher no mercado de trabalho. As mulheres, mesmo com cargos equivalentes aos dos homens, passam a receber salários inferiores. Isso nos apresenta uma desigualdade deslocada, não inexistente. Agora, a desigualdade é até maior que antes, pois mesmo com maior qualificação em relação aos homens, as mulheres ainda continuam em poucas profissões, com grandes taxas de desemprego e com maiores concentrações em empregos informais de tempo parcial. Sendo assim, as mulheres acabam se inserindo majoritariamente em postos de trabalho precários, mal remunerados e pouco qualificados, ou assim considerados.

Há ainda uma preocupação em se adaptar os conhecimentos da mão-de-obra para dar conta dos novos requisitos técnicos da produção automatizada e da gestão do trabalho. Tudo indica, no entanto, que ainda há muito que se fazer para que essa fábrica flexível se concretize por inteiro de forma homogênea. Primeiramente, deveria haver um esforço para que as inovações tecnológicas se manifestem, de fato, como contribuição para a elevação da qualificação dos trabalhadores. Depois, o esforço seria para que essa qualificação se traduza, efetivamente, na melhoria dos conhecimentos técnicos e profissionais dos trabalhadores, para assim melhorar seu trabalho e sua ação dentro da empresa.

3- Reestruturação produtiva no Brasil

Porém, diferentemente do ocorrido em tais países – e em outros que perseguiram, com sucesso, a industrialização no mesmo período, como a Coreia do Sul –, as empresas industriais brasileiras, com poucas exceções, não desenvolveram capacitação inovativa própria. O esforço tecnológico acumulado ao longo do processo de substituição de importações limitou-se ao necessário à produção propriamente dita. A insuficiente capacitação das empresas nacionais para desenvolver novos processos e produtos, aliada à ausência de padrão nítido de especialização da estrutura industrial brasileira e à sua deficiente integração com o mercado internacional, constituíam - se, já naquele momento, em elementos potencialmente desestabilizadores do processo de industrialização brasileiro.

Com o esgotamento do processo de substituição de importações, a partir do segundo choque do petróleo em 1979 e, progressivamente ao longo das décadas de 80 e 90, o desempenho e a evolução da indústria brasileira vem sendo condicionados por significantes desequilíbrios macroeconômicos e mudanças no quadro institucional, na falta de um novo projeto de desenvolvimento industrial.

Num momento em que a indústria mundial se adequou ao paradigma da microeletrônica, a indústria brasileira foi submetida, especialmente a partir do final dos anos 80, a uma profunda reforma estrutural no plano institucional, centrada em políticas de privatização, desregulamentação e liberalização comercial. Tendo sido crescentemente exposta ao ambiente competitivo internacional ao longo dos anos 90, a indústria brasileira tem evoluído em um ambiente de elevada incerteza.

O período recessivo e de instabilidade dos anos 80 e do início dos anos 90 induziu as empresas brasileiras a adotarem estratégias de sobrevivência em tal ambiente de incerteza. A natureza defensiva do ajuste praticado pela maior parte da indústria não permitiu a adoção de estratégias 'ofensivas' de modernização acelerada do sistema empresarial brasileiro: a estrutura dos grandes grupos nacionais não avançou em direção a um perfil moderno de atividades de elevada densidade tecnológica; também não cresceu significativamente o porte dos grandes grupos operando no país, de tal forma que se agravou a defasagem entre o tamanho destes e a escala necessária para operar e competir globalmente. A forma adotada de ajuste traduziu-se principalmente no 'enxugamento' da produção, com o abandono de linhas de produtos de maior nível tecnológico em favor de produtos mais padronizados.

3.1- De uma perspectiva histórica ao debate atual.

O processo de reestruturação produtiva por que passa hoje o Brasil faz-se notar de maneira efetiva a partir do início dos anos 1990. Sua compreensão, entretanto, exige que se leve em conta um conjunto de políticas de modernização tecnológica e de gestão das empresas a partir dos anos 1970.

Estas se relacionam antes de tudo, com a crise do padrão de gestão da Força de Trabalho que predominou durante o “milagre brasileiro”, a partir do ressurgimento do movimento operário e sindical de 1978.

Há já um conjunto significativo de estudos sobre esse processo. É neles que este relatório se apóia, visando fazer o estado da arte. Para a periodização, nos baseamos no trabalho de Leite (2003).

A década de 1970 significou para o Brasil um período de grande expansão industrial, marcado pela rotinização⁸ e por formas predatórias de uso da força de trabalho. Dessa forma, baseando-se em um forte autoritarismo, o processo de trabalho caracterizou-se pela parcelização das tarefas, pelo uso intenso da mão-de-obra não qualificada, por altas taxas de rotatividade, pela adoção de complexas estruturas de cargos e salários, voltadas para estabelecer a divisão do coletivo operário e o controle sobre os trabalhadores. É válido salientar que essas características do trabalho se apoiavam na legislação trabalhista brasileira.

A autoridade empenhada nas relações de trabalho nessa época tinha como finalidade não só conter os custos salariais, utilizando o trabalho não qualificado, mas também disciplinar os trabalhadores e garantir intensos ritmos da produção, realizando assim o controle da força de trabalho.

Dessa forma, o ressurgimento do movimento operário no final da década teve como objetivo barrar essa autoridade e colocar em xeque os pressupostos desse padrão de uso da mão de obra. Assim, o processo de redemocratização e o surgimento do movimento operário e sindical reforçam as tendências de novas formas de uso do trabalho, ao pressionar as empresas a encontrar modelos de gestão de pessoal menos autoritários e a substituir as antigas formas de controle sobre os trabalhadores, baseadas na repressão.

É nesse contexto que as novas tecnologias entram no cenário brasileiro, quando propostas inovadoras são introduzidas, como os Círculos de Controle de Qualidade. Estas, contudo, não chegam a modificar as formas de organização do trabalho e nem se investe, nesse momento de maneira mais efetiva, em tecnologia microeletrônica. Embora as estratégias seguidas pelas empresas em cada um desses momentos sejam bastante diferenciadas, é comum a elas o caráter limitado e reativo do processo de reestruturação

⁸ Por rotinização entende-se um sistema que objetiva não a utilização da mão de obra de maneira a torná-la produtiva, mas sim de forma a desqualificá-la e desorganizá-la.

produtiva. Outra questão a ser discutida é que se percebe que quanto mais o processo se aprofunda, mais nocivos se mostram seus efeitos sociais (Leite, 2003).

Com efeito, muitos autores, como Hirata(1983) e Salerno(1991), entre outros, sublinharam o caráter parcial das propostas empresariais nesse período. As diferenças entre as estratégias das empresas brasileiras e as dos países desenvolvidos eram evidentes. Em nosso país essas estratégias não garantiam modificações nas relações de poder no interior da empresa. Hirata(1983), ressaltando a resistência dos gerentes das empresas brasileiras em delegar decisões aos operários, sublinha que a maioria dos círculos se restringia aos trabalhadores mais qualificados, técnicos e supervisores, e enfatiza a possibilidade de que os objetivos primeiros dos CCQs estivessem sendo deformados nas empresas brasileiras.

A resistência das empresas em adotar estratégias mais sistêmicas que modificassem as formas de organização do trabalho e de gestão de mão-de-obra foi significativa. Nesse contexto, a oposição sindical foi intensa, colaborando para o fracasso da estratégia.

O segundo momento, que se inicia em 1984 e vai até o final dos anos 1980, caracteriza-se pela rápida difusão dos equipamentos eletrônicos. Embora nessa fase muitas empresas tenham iniciado a busca de novas formas de organização do trabalho, vários autores apontam ainda o fraco empenho empresarial em inovações organizacionais.

Embora o esforço inovador quanto aos equipamentos fosse grande, os dados testemunham alta defasagem do quadro brasileiro em relação aos demais países industrializados. Segundo Ferro *in* Leite, o Brasil possuía “os menores índices de robotização e as menores porcentagens de automação encontradas pelo projeto International Motor Vehicle Program (IMVP) entre as 90 montadoras de 15 países estudados”.(Leite, 2003)

É conveniente destacar que não foram poucos os estudos que comprovaram os limites e o caráter defensivo desse processo nesse período. Além do pouco empenho empresarial na

inovação tecnológica, havia a resistência em adotar o trabalho em equipe e medidas que permitissem a efetiva participação dos trabalhadores em algumas decisões da empresa.

Este processo estaria levando a consequências nada animadoras para os trabalhadores. O *just in time*, por exemplo, era empregado de forma a promover o trabalho padronizado, limitando a polivalência, que se reduzia à capacidade do funcionário de alimentar mais de um tipo de máquina. Dessa forma, o método japonês se introduzia no país, adaptando-se a nossa realidade e acabava não produzindo mudanças significativas na organização do trabalho. Alguns trabalhos chegaram a identificar inclusive um aprofundamento do fordismo, com a intensificação da separação entre a concepção e execução.

Essa forma de utilização dos métodos japoneses de organização da produção e do trabalho levou alguns autores a utilizar o conceito de hibridação para se referir às características específicas do processo brasileiro. Ele se refere ao fato de que os modelos de reestruturação produtiva nunca podem ser copiados pelos países da periferia do capitalismo, como é o nosso caso, sem adaptações à realidade local. Isso significa que as técnicas japonesas se mesclam com características e costumes locais de utilização da força de trabalho, dando origem a um processo diferente do “modelo original”.

Ruas (1992, p.2) citado por Leite (1994, p.573-574), ressalta que

“a partir da entrada da nova década, dois fatores colaboraram para empurrar as empresas em direção a uma estratégia inovadora mais efetiva. Por um lado, o aprofundamento da crise econômico a partir de 1990 diminuiu brutalmente o mercado interno, forçando as empresas a se voltar para o exterior; por outro lado, a política de abertura adotada pelo governo Collor obrigou as empresas a melhorar suas estratégias de produtividade e qualidade para fazer frente à concorrência internacional. Nesse novo contexto, as empresas se viram pressionadas a investir de maneira mais firme na modernização de sua produção, gerando uma verdadeira

epidemia de competitividade” (Ruas, 1992, p.2), em meio à qual muitas industriais optaram por adquirir ao PBQP (Programa Brasileiro de Qualidade e Produtividade), lançado pelo Governo em 1990.

Feijó & Carvalho (1993), citado por Cacciamali & Bezerra (1997), asseveram que

“... de um lado as firmas tiveram de se ajustar à crise dos anos 1990; de outro o processo de abertura comercial forçou as indústrias a se adaptarem às novas exigências de competitividade. No tocante à estratégia industrial, isso se traduziu na racionalização no uso dos fatores e na informatização dos processos produtivos, ou seja, terceirização das atividades principais e secundária, automação industrial, novas formas de organização do trabalho no chão de fábrica”.

Há ainda um terceiro período que se inicia nos anos 1990. Nessa fase, as empresas passaram a se concentrar nas estratégias organizacionais e na adoção de novas formas de gestão do trabalho que casassem melhor com as necessidades de flexibilização da produção.

Porém, estudos indicam mesmo nessa fase o caráter ainda parcial da reestruturação na maior parte das empresas brasileiras, destacando sua pouca efetividade quanto à modernização dos equipamentos, aos novos métodos organizacionais e à forma de gestão da mão-de-obra.

Esses estudos indicam que as empresas se preocupavam mais com a estabilização dos trabalhadores, o treinamento, a simplificação das tarefas, a diminuição dos níveis hierárquicos, ao mesmo tempo em que vinham buscando melhorar o relacionamento com os operários dentro das fábricas.

Dessa forma, o processo era muito heterogêneo e também apresentava um conjunto de limitações, que teriam que ser levadas em conta quando se fala nas implicações da modernização para os trabalhadores. Novamente encontrou-se que a participação dos trabalhadores que a gerência buscava se limitava apenas às decisões referentes aos problemas cotidianos da produção relacionados com custos, produtividade e qualidade dos produtos.

Isso tudo indica que, longe de uma difusão pelo conjunto do aparato produtivo de novas formas de organização e gestão da força de trabalho, a realidade mostrava que o autoritarismo se mantinha ainda vivo, ainda mais quando se considerava o conjunto das empresas.

Em suma, fica muito claro que os estudos relativos a esses três momentos indicavam o caráter parcial da reestruturação produtiva brasileira.

A discussão se torna mais acirrada, entretanto, quando se trata do momento atual, que se abre a partir do Plano Real, adotado em 1994, e da retomada das políticas neoliberais ocorrida no início de 1995.

Avaliando as mudanças resultantes do ajuste do país e uma reestruturação produtiva associada a uma inserção passiva e subordinada do Brasil na economia global, pode-se dizer que essas contribuíram decisivamente para agravar o seu quadro social nos anos noventa, período que vem sendo marcado por: a) baixos níveis de crescimento econômico; b) deterioração das condições de trabalho e da renda da população; c) acentuação das desigualdades sociais e espaciais e d) reorientação profunda e regressiva das políticas sociais.

O processo de reestruturação produtiva brasileiro, nessa fase, ocorre paralelamente aos novos padrões de competitividade internacional, às mudanças econômicas que ocorrem no país, e também, à política de abertura econômica, inspirada no neoliberalismo. Isso tudo

provoca a recessão, o desemprego e a crise do padrão industrial baseado no desenvolvimentismo, que culminou no chamado “milagre econômico”.

A crise do mercado interno implicou uma forte “pressão” para o aumento das exportações, obrigando as empresas a novos padrões de qualidade, a busca de inovações tecnológicas e de novas formas de gestão da mão-de-obra. Dessa forma, esse processo exigiu conforme Carleial (1997) *“novos requerimentos de qualificação para os trabalhadores, novas técnicas organizacionais, associados a uma estratégia de maior integração entre concepção e execução da produção e, ainda, estimulada por estratégias que permitam maior envolvimento dos trabalhadores e compromisso com os interesses específicos dos clientes e, portanto, da empresa”*, visando a busca de qualidade e produtividade.

Porém, como já foi citado anteriormente, não foi bem dessa maneira que a reestruturação produtiva se instalou no Brasil. Tudo indica que, longe de uma difusão de novas formas de gestão da força de trabalho pelo aparato produtivo que levaria a revolucionar a cultura autoritária de administração de pessoal que sempre predominou no país, estaria ocorrendo ainda a manutenção do autoritarismo, contrariando a expectativa de muitos trabalhadores: de que as mudanças favorecessem a criação de ambientes democráticos de trabalho.

Na verdade, a realidade nos mostra que a principal conclusão dos estudos sobre reestruturação produtiva no Brasil é que, contrariando muitos pesquisadores que afirmavam que os efeitos sociais do processo se tornariam socialmente mais desejáveis na medida em que ele fosse se aprofundando, o que podemos constatar é que quanto mais o processo se desenvolve, menos desejáveis parecem ser suas implicações sociais (Leite, 2003).

Essas mudanças promoveram a desarticulação das cadeias produtivas, acarretando a “destruição” de parte significativa da estrutura produtiva e do emprego, em vez de gerá-los.

De um lado, houve falência, fusões, aquisições de empresas, privatizações contribuindo para redução dos postos de trabalhos; de outro lado, as empresas buscam se adaptar às novas exigências de competitividade, para aumentar a produtividade e qualidade dos produtos, especialmente por meio de estratégias de redução de custos.

Sendo assim, tais mudanças alteraram substancialmente a organização do trabalho contribuindo para o surgimento de um “*novo e precário mundo do trabalho*” (Alves, 2002). Além disso, contribuiu para a crise do sindicalismo, pois a classe trabalhadora fragmentou-se e precarizou-se.

3.2- APLs

Há, no entanto, uma experiência recente no Brasil que merece destaque, que são as APLs (Arranjos produtivos locais). Esses arranjos referem-se genericamente a qualquer tipo de aglomerados produtivos. Tais arranjos comumente apresentam fortes vínculos envolvendo agentes localizados no mesmo território; incluindo não apenas empresas (produtoras, fornecedoras, prestadoras de serviços, comercializadoras, etc.) e suas diversas formas de representação e associação (particularmente cooperativas), mas também diversas outras instituições públicas e privadas (voltadas à: formação e treinamento de recursos humanos; pesquisa, desenvolvimento e engenharia; consultoria; promoção e financiamento, etc.). Entende-se a interação, particularmente articulação aquela visando a inovação, entre esses diferentes agentes como importante fonte geradora de vantagens competitivas

3.3 Reestruturação e Mercado de Trabalho no Brasil

Em conformidade com as tendências internacionais, as implicações da reestruturação produtiva para o mercado de trabalho brasileiro, configuram uma realidade de regressão e precaridades que a cada dia parece aumentar.

De fato, no nosso caso os estudos disponíveis sublinham uma tendência à desestruturação do mercado de trabalho, qualquer que seja o ponto de vista a partir do qual ele seja analisado: nível de emprego, grau de qualificação, rendimentos mensais, etc. Essa tendência pode ser mais claramente notada a partir dos anos 1990, quando a atividade industrial é profundamente golpeada pela abertura do mercado. Como consequência disso observa-se uma disparada no desemprego, um aumento da informalidade e o avanço do desassalariamento. O aumento do fenômeno do desemprego conferiu taxas inéditas ao país: mais de 20% da PEA estava desempregada no final da década passada.

Em relação ao desassalariamento pode-se dizer que ele acompanha a tendência ao aumento da informalidade, mas representa situações mais precárias que o trabalho informal assalariado. Pochmann referido por Leite (2003) assinala que o aumento das ocupações não assalariadas é evidente no anos 1990 e que no final dessa década os dados indicavam que para cada dez postos de trabalho abertos oito não eram assalariados, cabendo destacar ainda que os únicos dois assalariados eram sem registro, e portanto, informais. Dessa forma, fica nítida desestruturação do mercado de trabalho nesse período.

Se levarmos ainda em consideração as tendências de imbricação da precarização do trabalho com a divisão sexual do trabalho, traremos à tona a desigualdade de gênero ainda presente nas políticas atuantes no mercado de trabalho. O balanço dos estudos aponta que as desigualdades entre trabalho feminino e masculino ainda são alarmantes.

Apesar de os dados indicarem que houve um significativo crescimento da inserção das mulheres no mercado de trabalho ao longo da década de 1990, isso não significa maiores facilidades para a obtenção de uma colocação nesse mercado. Segundo o DIEESE, 2001

“ Os dados da PED indicam taxas de desemprego para as mulheres cerca de quatro a seis pontos percentuais superiores às apuradas para os homens, em todas as regiões.”

Há também o emprego doméstico que quase sempre acaba sendo atribuído às mulheres. Esse tipo de trabalho ocupa o segundo lugar em importância na ocupação feminina no Brasil, com percentuais entre 17% e 24% em algumas regiões metropolitanas ⁹ estudadas pelo DIEESE, 2001. Isso demonstra a permanência de papéis tradicionais para as mulheres no mercado de trabalho, associados aos cuidados domésticos. Esses em geral, apresentam os menores níveis de vínculo formal de trabalho, além de serem grandes responsáveis pela precaridade e pelas más condições do trabalho feminino.

As mulheres são mais sujeitas a trabalhar em postos mais vulneráveis e também a executar tarefas que são julgadas como destituídas de qualificação. Além disso os postos de direção e planejamento das empresas ainda são ocupados, em geral, por homens:

“ Os homens em cargo de direção e gerência e como empresários somam aproximadamente o dobro do encontrado na ocupação feminina” (DIEESE, 2001).

Há ainda a diferença de rendimento. As mulheres ganham em média 65% do que ganham os homens. A análise dos rendimentos por hora indica que em todas as regiões metropolitanas estudadas pelo DIEESE o rendimento médio por hora das trabalhadoras representa entre 71% e 79% do recebido pelos homens.

⁹ As regiões metropolitanas estudadas pelo DIEESE, 2001 foram São Paulo, Belo Horizonte, Distrito Federal, Porto Alegre, Salvador e Recife.

Quando se leva em consideração o sexo e a escolaridade, as mulheres são mais mal remuneradas que os homens com o mesmo grau de instrução.

“Para o trabalho feminino, onze anos de estudo fazem jus à mesma quantia que apenas oito anos, no caso dos homens.” (DIEESE, 2001)

Da mesma forma a discriminação de gênero no mercado de trabalho, o balanço da bibliografia sobre o tema aponta também a discriminação de raça como um dos alicerces da desigualdade social brasileira.

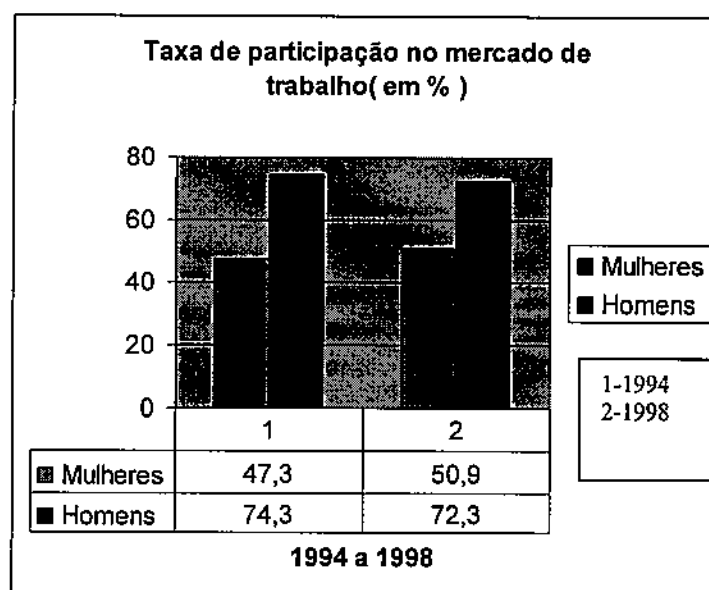
Segundo estudos recentes, os negros estão mais propensos ao desemprego, permanecem mais tempo desempregados e quando estão em algum emprego, os postos que lhes são reservados são de menor qualidade, status e remuneração.

A mesma desigualdade que ocorre com as mulheres em relação à taxa de escolaridade, ocorre com os negros. Mesmo com escolaridade equivalente à dos brancos, os negros não conseguem se inserir em postos de trabalho qualificados e são os trabalhadores que mais estão empregados sem carteira de trabalho assinada.

Há ainda a questão dos jovens no mercado de trabalho reestruturado. Os estudos apontam que também a inserção dos jovens nesse meio tem forte característica de precaridade, com presença significativa de ocupados sem registro na carteira de trabalho.

Levando em consideração todas essas realidades do trabalho é possível evidenciar um quadro de agravamento do mercado de trabalho, indicando um sério processo de aprofundamento das desigualdades sociais no país. Esse quadro revela um grave processo de regressão social, difícil de ser revertido no curto prazo, fruto de políticas macroeconômicas que orientam o processo de reestruturação produtiva e também das estratégias empresariais de competitividade.

Dessa forma, esses estudos apontam para o caráter estruturalmente predatório dos setores mais inovadores da indústria brasileira em relação a sua força de trabalho. Apontam também para uma realidade em que os trabalhadores que perdem seus empregos dificilmente conseguem voltar ao setor ou mesmo ao segmento formal da economia. Conforme aponta Cardoso, 2000, “o desemprego significa, quase sempre, exclusão”.



Fonte: Fundação SEADE. Pesquisa de Condições de Vida - PCV.

(1) Inflator utilizado - ICV do Dieese. Valores em reais de fevereiro de 2000.

Fonte: Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios do IBGE

Observando os dados citados anteriormente podemos constatar que embora a percentagem da taxa de participação das mulheres seja menor do que a dos homens, há um acentuado crescimento desta taxa em relação às mulheres, enquanto ocorre uma queda de crescimento da taxa de participação para os homens.

“As mulheres correspondem hoje, a 41% da População Economicamente Ativa do Brasil, e mais de ¼ das famílias do país são por elas chefiadas. Com maior nível de instrução que os

homens, não exercem, porém funções compatíveis com a sua formação: ocupam, em maior percentual, postos mais precários, além de terem menor remuneração. Esse quadro requer maior empenho das mulheres para mudar a situação. Sua luta junto às categorias profissionais precisa ser intensificada, pois atualmente os resultados das negociações coletivas ainda se concentram nas questões relativa à mulher gestante e a maternidade, pouco tratando dos problemas da mulher no trabalho.”

(Texto transcrito do Boletim DIEESE Nacional, Edição Especial – 08 de março de 2001).

Segundo BRUSCHINI e LOMBARDI in Caderno PAGU (2001/2002), as mulheres têm nível de instrução maior que os homens desde o ensino fundamental, onde a escola já impõe a sua cultura de dedicação aos estudos, obediência e bom comportamento às meninas. Em relação aos garotos elas acabam tendo maiores oportunidades de permanência na escola, já que eles ficam mais sujeitos a pressões econômicas e sociais fora da escola, que os levam mais cedo para o trabalho, impedindo assim, o estudo como atividade exclusiva e em tempo integral. No ensino superior esta tese também se comprova. Em 1997, 61 % dos concluintes eram mulheres. Assim, a elevada taxa de escolaridade tem levado as mulheres ao setor formal.

Porém, ainda, o número de empregos ocupados por mulheres é muito menor que o número de empregos ocupados pelos homens. Entretanto, nos empregos de escolaridade mais elevada, as mulheres predominam com 54% de significação.

Segundo estudos recentes, as trabalhadoras brasileiras concentram-se, em sua maioria, nas atividades do setor de serviços; 80% delas são professoras, comerciárias, cabeleireiras, manicures, funcionárias públicas ou trabalham em serviços de saúde, mas o contingente feminino mais significativo está concentrado no serviço doméstico remunerado, as

empregadas domésticas. Cerca de 56% das domésticas são negras e detêm os menores rendimentos da sociedade

A análise dos estudos sobre mercado de trabalho não deixa margem para dúvidas: está ocorrendo um sério processo de precarização das condições de vida e de trabalho, bem como de exclusão social, que vem acompanhando a reestruturação produtiva, sobretudo a partir de 1990, quando agem sobre o país políticas macroeconômicas com a abertura do mercado. Marcado por profundas desigualdades e injustiças de gênero, raça e idade, esse processo afeta desigualmente homens e mulheres, brancos e negros, jovens e velhos, recaindo sempre sobre os setores mais discriminados pela sociedade os maiores custos sociais.

Brasil

Conforme citado anteriormente, as últimas décadas têm presenciado um aumento significativo da participação feminina na população economicamente ativa em quase todos os países do mundo. Porém, esta tendência tem se viabilizado juntamente com transformações profundas na oferta, no conteúdo e na organização do trabalho.

Apesar de políticas de ação positiva adotadas na última década em vários países centrais (sobretudo na Europa), os dados internacionais disponíveis comprovam que grandes desigualdades ainda persistem entre os sexos no mundo do trabalho.

Como vimos para o caso brasileiro, na experiência internacional de forma geral, o trabalho feminino continua sendo caracterizado por segregação ocupacional em setores de baixo status, por menor remuneração que o masculino, mesmo quando as mulheres executam tarefas equivalentes e possuem escolaridade superior.

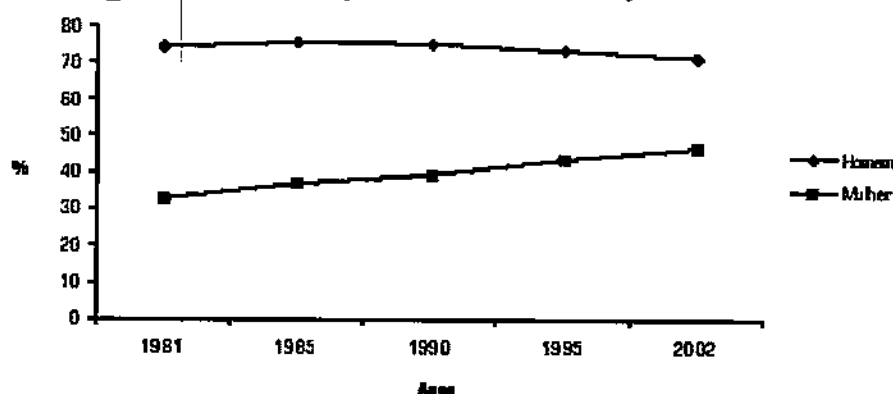
Outrossim, nas áreas que estão abrindo novas oportunidades para as mulheres, as atividades são, em geral, em empregos “ *part-time* ”, ou em postos mais precários e menos qualificados, além de uma forte tendência ao mercado informal, especialmente nos países periféricos, onde a mulher passa a ser mais desvalorizada ainda.

É válido destacar que quando se trata de países desenvolvidos, como no caso da França e do Japão, o emprego informal quase não existe, constituindo este um mercado ilegal e ilícito na política desses países. Ai, o emprego feminino é caracterizado pelo tempo parcial, com baixos rendimentos e com o número de horas pouco diferente das do emprego em tempo integral, assim como pelo emprego em tempo indeterminado.

Graça Druck descreve essa informalidade ocorrente no Brasil como a “nova informalidade”, que se caracteriza pela transferência dos trabalhadores inseridos nas atividades formais (capitalistas e/ou legais) para as atividades informais (não capitalistas e/ou ilegais). Sendo assim essa “nova informalidade” é caracterizada pela

“presença de novos trabalhadores informais, em velhas e novas atividades, articuladas ou não com os processos produtivos formais, ou em atividades tradicionais da “velha informalidade” que são por eles redefinidos.” (Druck *in* Caderno CRH 2004).

Nesse mercado tão exigente e restritivo, a escolaridade e a capacitação são diferenciais que as mulheres precisam possuir para obter e manter o emprego. Conforme atestam os dados abaixo, o esforço feminino nesse sentido parece ter se generalizado.

Gráfico 1_ Taxas de atividade por sexo (em %) – Brasil, vários anos

4- Conclusão

As novas características que o trabalho vem apresentando apontam para uma realidade complexa e multifacetada. Essas características vêm se afirmando no contexto das grandes transformações por que vem passando a economia mundial. Assim, as transformações econômicas vêm se dando sob a égide de um grande fortalecimento da ideologia liberal, cujas consequências para a maior parte dos trabalhadores foram analisadas durante o relatório: crescimento do desemprego, diminuição dos salários, precarização do trabalho e dos vínculos de emprego, aumento da instabilidade do trabalho, uma enorme elevação das desigualdades e da exclusão social. Dessa forma o que se têm é um aprofundamento das consequências desastrosas do neoliberalismo atuante no país e no mundo.

Podemos notar, depois de muitas leituras e discussões, que o autoritarismo existente nos anos 1970 que tinha como finalidade barrar os custos e também disciplinar os trabalhadores, garantindo assim intensos ritmos da produção e o controle da força de trabalho, não se extinguiu nos dias de hoje. Há ainda uma grande resistência em se utilizar, efetivamente, novas formas de organização e gestão da força de trabalho que levaria a

revolucionar a cultura autoritária de administração de pessoal que sempre predominou no país. Longe de uma flexibilização das relações de trabalho, estria ocorrendo ainda a manutenção do autoritarismo, contrariando a expectativa de muitos trabalhadores: de que as mudanças favorecessem a criação de ambientes democráticos de trabalho.

Quanto ao mercado de trabalho pode-se notar o seu caráter extremamente excludente e nocivo das transformações sociais advindas da reestruturação produtiva, evidenciado, principalmente, pelo crescimento de formas de subcontratação e pelo aumento da instabilidade no emprego. Mesmo havendo setores em que o trabalho qualificado ainda é visado, há muito mais setores em que o trabalho é precário, com baixa qualificação, destituídos de conteúdo, sem falar nos trabalho em tempo parcial ou ainda informais.

No tocante a experiência brasileira, pode-se notar uma forte tendência a desestruturação do nosso mercado de trabalho, com muitos trabalhadores desempregados ou em empregos informais.

A situação é ainda mais alarmante quando dirigimos no nosso olhar às mulheres, aos negros e aos jovens. Marcado por profundas desigualdades e injustiças de gênero, raça e idade, o processo de reestruturação produtiva afeta desigualmente homens e mulheres, brancos e negros, jovens e velhos, recaindo sempre sobre os setores mais discriminados pela sociedade os maiores custos sociais.

No que se refere às mulheres constatou-se que mesmo havendo um aumento da inserção delas no mercado de trabalho, em geral, elas ainda se localizam em funções precárias, que quase não exigem qualificação, em empregos informais ou mesmo domésticos, com remuneração inferior a dos homens, mesmo quando realizam tarefas equivalentes a deles.

Há ainda a discussão referente aos custos da contratação de uma mulher para o trabalho. Segundo os empregadores contratar uma mulher é muito mais caro do que contratar

um homem, em função de a mulher apresentar custos indiretos como licença-maternidade, creches, período de lactância, substituição da trabalhadora quando está em licença, faltas prováveis por possui responsabilidades familiares, etc. Ao analisarmos criticamente esse contexto pudemos verificar que isso é um mito que sobrecarrega apenas as mulheres. Os homens são excluídos do papel de reprodutores sociais e assim seus custos são inferiores aos das mulheres. Verificamos que a soma dos custos associados à maternidade e ao cuidado infantil representa uma insignificância ao empregador, menos de 2% da remuneração bruta mensal.

Posteriormente a todas essas características do trabalho nos dias atuais podemos verificar que a situação do mercado de trabalho no contexto da reestruturação produtiva é muito crítica e nociva em termos sociais. Há ainda uma grande exclusão dos setores que se localizam nos elos das cadeias produtivas, bem como uma mitificação negativa em relação aos custos do trabalho feminino.

Tudo isso nos leva a crer que esse mercado de trabalho está sendo ainda, mesmo depois de muitos anos, extremamente injusto e desigual, provocando a precarização das funções e das relações sociais do trabalho, bem como a maior instabilidade e o aumento do desemprego.

4- Bibliografia

ABRAMO, L. *"Questionando um mito: Custos do trabalho de homens e mulheres"*, Organização Internacional do Trabalho, Brasília, OIT, 2005.

_____. *"O resgate da dignidade: greve metalúrgica e subjetividade operária."* Campinas, Editora Unicamp, 1999.

_____. E BREU, A.R. *"Gênero e trabalho na sociologia latino-americana"*, Rio de Janeiro, Editora ALAST, 1998.

ABREU, A. e RAMALHO, J. *"A indústria automobilística brasileira e a implantação de novos pólos de desenvolvimento regional – O caso do Rio de Janeiro"*. XXIV Encontro Anual da Anpocs, Petrópolis, 2000.

ABREU, A.R.P.(org). *Produção flexível e novas institucionalidades na América Latina*. Rio de Janeiro : Editora UFRJ, 2000.

ALVES, Giovani. *Reestruturação produtiva e a crise do sindicalismo no Brasil*. Tese (Doutorado). Instituto de Filosofia e Ciências Humanas/UNICAMP, Campinas, 1998.

CACCIAMALI, Maria Cristina e BEZERRA, Lindemberg de Lima. *Produtividade e emprego industrial no Brasil*. In: CARLEIAL, L. ; VALLE, R (Orgs). *Reestruturação Produtiva e o Mercado de Trabalho no Brasil*. São Paulo: Hucitec/ABET, 1997, p.15-34.

CADERNO CRH n. 1 nº41. Salvador, Centro de recursos humanos/ UFBA, 2004.

CARDOSO, A. *"Trabalhar, verbo intransitivo."* Rio de Janeiro, Editora da FGV, 2000.

CARLEIAL, L. ; VALLE, R (Orgs). *Reestruturação Produtiva e o Mercado de Trabalho no Brasil*. São Paulo: Hucitec/ABET, 1997.

CASTEL, R. *“ As metamorfoses da questão social. Uma crônica do salário”*, Petrópolis, Vozes, 1998.

CASTRO, N. *“Modernização e trabalho no complexo automotivo brasileiro: Reestruturação industrial ou japanização de ocasião?”* Novos estudos Cebrap nº 37, nov., pp. 155-173. São Paulo, Cebrap, 1993

CORIAT, B. *Pensar pelo avesso*. Rio de Janeiro : UFRJ/Revan, 1994.

DEDECA, C. *“ Reestruturação produtiva e tendências do emprego”* In *Economia & Trabalho (obra coletiva)*. Campinas, Unicamp/ Instituto de Economia, 1998.

DIEESE. *“ A situação do trabalho no Brasil”* . São Paulo, DIEESE, 2001.

FLEURY, M.T.L. e FISCHER, R.M.(coords.). *Processo e relações do trabalho no Brasil*. São Paulo : Editora Atlas S.A, 1987.

GODINHO, T., NOBRE, M., TELXEIRA, M., EMÍLIO (orgs.) *“ Trabalho e cidadania ativa para as mulheres : desafios para as Políticas Públicas”* . Coordenadoria Especial da Mulher, São Paulo, 2003.

HARRISON, B. *Lean and Mean*. Nova York : The Guilford Press, 1997.

HARVEY, D. *A condição pós moderna*. São Paulo : Edições Loyola, 1993

HELOANI, J.R. *Gestão e organização do capitalismo globalizado*. São Paulo : Editora Atlas S.A, 2003.

HIRATA, H. *“ Receitas japonesas, realidade brasileira.”* Novos estudos Cebrap nº 2. São Paulo, Cebrap, 1983.

_____. *"Nova divisão sexual do trabalho? Um olhar voltado para a empresa e a sociedade"*. São Paulo, Editora Boitempo, 2002

_____. *"Da polarização das qualificações ao modelo da competência"*. In.: FERRETTI, Celso J. et alii (org.). *Novas tecnologias, trabalho e educação: um debate multidisciplinar*. Petrópolis, Editora Vozes, 1994.

KARTCHEVSKY, A. et al. *O sexo do Trabalho*. Rio de Janeiro: Editora Paz e Terra, 1987.

LEITE, E. *"Reestruturação produtiva, trabalho e qualificação no Brasil"* In BRUNO(org.) *Educação e trabalho no capitalismo contemporâneo*. São Paulo, Atlas, 1996.

LEITE, M. *"O futuro do trabalho – Novas Tecnologias e subjetividade operária"*. São Paulo: Scritta, FAPESP, 1994.

_____. *"A qualificação reestruturada e os desafios da formação profissional"*, *Novos Estudos Cebrap*, nº 45, jul., São Paulo, Cebrap, 1996.

_____. *"Trabalho e sociedade em transformação"*, São Paulo, Ed. Fundação Perseu Abramo, 2003.

MARUANI, M., HIRATA, H. (orgs). *Fronteiras da desigualdade. Homens e mulheres no mercado de trabalho*. São Paulo: Editora Senac, 1993.

MARX, K., *O Capital*. São Paulo: Ed. Difel, 1985.

NOGUEIRA, C.M. *"A Feminização no Mundo do Trabalho"*, São Paulo, Editora Autores Associados, 2004.

NOGUEIRA, M.A. *Educação , saber , produção em Marx e Engels*. São Paulo : Cortez, 1990

Cadernos PAGU 17/18 , 2001/2002. Desafios da equidade.

PIORE, M e SABEL, C. *The Second Industrial Divide. Possibilities for Prosperity*. New York : Basic , 1984.

POCHMANN, M.. "O trabalho sob fogo cruzado: exclusão, desemprego e precarização no final do século." São Paulo, Editora Contexto, 1999.

_____. "O emprego na globalização: a nova divisão internacional do trabalho e os caminhos que o Brasil escolheu." São Paulo, Boitempo Editorial, 2001.

Revista TRABALHO, SAÚDE E EDUCAÇÃO vol. 2, nº.1.

ROCHA, M.I.B. (org.). *Trabalho e gênero: mudanças, permanências e desafios*. Campinas : ABEP, NEPO/UNICAMP e CEDEPLAR/UFMG/São Paulo, 200

SALERNO, M. " Flexibilidade, organização e trabalho operatório : elementos para análise da produção na indústria" , São Paulo, tese de doutorado, Poli/USP, 1991.

SINGER, Paul I. "Modernidade: globalização e exclusão", São Paulo, Editora Imaginário, 1996.

WOMACK, J.A *A máquina que mudou o mundo*. Rio de Janeiro : Editora Campus, 1992.

