

TRABALHO FEMININO, FLEXIBILIDADE E QUALIFICAÇÃO

Women work, flexibility and qualification

NEVES, Magda de Almeida¹

RESUMO

O texto, a partir de um enfoque histórico, recupera duas pesquisas: uma realizada nos anos 1990 com operárias metalúrgicas e outra sobre o trabalho a domicílio da indústria da confecção, nos anos 2000. Analisa a presença das mulheres no mercado de trabalho, enfocando as mudanças que ocorreram nas últimas décadas no mundo do trabalho, com consequências para o trabalho feminino, enfatizando questões como flexibilidade, terceirização, precarização e informalidade.

Palavras-chave: Gênero; Mercado de trabalho; Flexibilidade e informalidade.

ABSTRACT

The text, from a historical focus, retrieves two surveys: one conducted in 1990 with metallurgical workers and another on the domestic labor in the garment industry in the 2000s. Examines the presence of women in the labor market, focusing on the changes that have occurred in recent decades in the working world, with consequences for female labor, emphasizing issues such as flexibility, outsourcing, casualization and informality.

Keywords: Gender; Labor Market; Flexibility and informality.

¹ Doutora em Sociologia pela USP, Professora Aposentada da UFMG, Professora do Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais da PUC Minas. E-mail: mneves@pucminas.br

INTRODUÇÃO

O rápido processo de mudanças da economia global e a reestruturação produtiva acarretaram inúmeras transformações para a presença feminina no mercado de trabalho. Com o acirramento da competição internacional num contexto de globalização econômica e financeira e a reorganização do processo produtivo, as consequências para os trabalhadores foram inúmeras.

As conquistas trabalhistas que asseguraram em muitos países, ao longo do século XX, um conjunto de direitos, a partir das inovações tecnológicas e também dos novos métodos de gerenciamento da mão de obra e do processo de trabalho, estabeleceram formas mais flexíveis de contratação e uso da força de trabalho como: a subcontratação, o trabalho temporário e o trabalho a tempo parcial; enfim, outras formas de precarização e de relações de trabalho que tiveram impacto imediato nos direitos estabelecidos.

Diversas pesquisas realizadas na América Latina demonstram que a participação feminina no mercado de trabalho no contexto dos processos de globalização e ajuste estrutural é bastante heterogênea, estando presente nas indústrias, mas com crescimento constante no setor de serviços e comércio. A inserção das mulheres nas indústrias muitas vezes ocorre na forma de “inserção excluída”, colocando as mulheres em funções menos qualificadas e com menor oportunidade de mobilidade ocupacional. Além disso, o processo de desintegração vertical das grandes firmas tem significado uma forte assimetria de poder entre as empresas que compõem a cadeia produtiva, por relações de subcontratação fundada numa lógica de diminuição de custos e por forte precarização do trabalho, com presença significativa das mulheres.

Essa metamorfose do trabalho apresenta-se contraditória e paradoxal, pois o novo modelo flexível exige atividades a serem executadas em equipes, trabalhadores polivalentes com capacidade de autonomia e responsabilidades, mas, ao mesmo tempo, várias dessas tarefas, em número expressivo, permanecem repetitivas e monótonas com exigência de um ritmo intenso, como consequência da nova lógica da organização produtiva baseada no *just-in-time*.

Nesse contexto de múltiplas transformações e de heterogeneidade crescente da atividade trabalho e também de trabalhadores, torna-se imprescindível considerar as relações de gênero.

Este artigo pretende analisar o gênero como um dos elementos que diferencia as experiências de trabalho de homens e mulheres. Duas pesquisas vão ser enfocadas. A primeira a ser relatada foi realizada no final dos anos 1990, quando a flexibilização do processo produtivo estava em pleno processo de implantação no Brasil, particularmente em Minas Gerais, onde a pesquisa foi realizada. A indústria estudada situava-se na cadeia produtiva de uma empresa automotiva, com forte presença de mulheres (NEVES, 2001). A segunda, nos anos 2000, investiga a inserção das mulheres no processo de trabalho de indústrias de confecção, especialmente as que realizavam trabalho a domicílio (NEVES; PEDROSA, 2007).

As estratégias implementadas nos locais de trabalho são marcadas por valores culturais e sociais que definem os lugares dos homens e das

mulheres, não só diferenciados, mas também desiguais. Os padrões de socialização e a própria organização da sociedade separam a vida pública e a vida privada, com distribuição desigual das responsabilidades familiares e domésticas que recaem sobremaneira sobre as mulheres.

A PRESENÇA DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO

Desde a década de 70, vem crescendo consideravelmente a presença feminina no mercado de trabalho. Conforme aponta Cristina Bruschini, “ao analisar o comportamento da força de trabalho feminina no Brasil nos últimos anos, o primeiro fato a chamar atenção é a intensidade e a constância de seu crescimento” (BRUSCHINI, 2000, p.14). Ainda segundo a autora, parte desse aumento foi provocado pela nova metodologia utilizada pelo IBGE para a compreensão do conceito de trabalho, incluindo, entre outras, as atividades para autoconsumo e produção familiar, que sempre foram realizadas por mulheres. Entretanto, Bruschini (2000) salienta que, apesar das mudanças, estas não incluíram o trabalho doméstico, que continua a ser classificado como inatividade econômica.

O que os estudos apontam é que o aumento da participação feminina no mercado de trabalho tem como base os seguintes fatores: a maior escolaridade em comparação com os homens, a queda da fecundidade e os novos valores relativos à inserção das mulheres na sociedade brasileira, em seus diferentes ambientes. A importância crescente das mulheres na força de trabalho pode ser observada através de sua participação na População Economicamente Ativa (PEA). Se em 1976 o contingente feminino na PEA era de 29%, em 2007 ele atinge mais de 40% (FUNDAÇÃO CARLOS CHAGAS, s/d).

O Banco de Dados da Fundação Carlos Chagas evidencia, com clareza, que a presença das mulheres no mercado de trabalho está marcada por continuidades e mudanças. As análises efetivadas pela Fundação demonstram que as atividades ocupacionais femininas continuam concentradas no setor de serviços, principalmente no emprego doméstico, e no setor informal e desprotegido do mercado de trabalho. Entretanto, transformações foram detectadas como consequência do aumento da escolaridade feminina. A prevalência das mulheres entre os mais escolarizados, de acordo com a Fundação Carlos Chagas, ocorre a partir do ensino médio e se estende ao superior. Em 2007, entre os que têm de 9 a 11 anos de estudo, mais da metade é de mulheres; e entre aqueles que têm 12 anos de estudo, 57% são do sexo feminino. Dessa maneira, cresceu a presença feminina entre chefes, gerentes, administradores de empresas e profissões técnicas e científicas de prestígio, como a arquitetura, a engenharia, o jornalismo, a odontologia e a medicina. A categoria que no seu conjunto mais aumentou com relação à participação das mulheres foi a das ocupações jurídicas. Embora menos expressiva em cargos dirigentes – como membros superiores do poder público, gerentes, diretores de empresas –, passando de 3,5 em 1998, para 4,2 em 2007.

Outro fator importante salientado pela Fundação Carlos Chagas é que, a partir de 1980, a atividade produtiva fora de casa tornou-se tão importante para as mulheres quanto a maternidade e o cuidado com os filhos. Os efeitos

da maternidade permanecem, mas aparecem atenuados, uma vez que as taxas de atividades das mulheres entre 25 e 29 anos passaram a se assemelhar e até a superar aquelas entre 20 e 24 anos. Em 1970, 19% e 15% das mulheres com idade entre 40 e 49 anos e 50 e 59 anos, respectivamente, estavam ativas. Em 2007, as taxas de atividade nas mesmas faixas etárias eram respectivamente de 70% e 53% (FUNDAÇÃO CARLOS CHAGAS, s/d).

Se os dados apresentados pelas pesquisas sobre mercado de trabalho apontam o aumento crescente da presença feminina, inclusive em ocupações que apresentavam anteriormente uma maior incidência masculina, ainda permanecem as desigualdades. De acordo com o DIEESE, em 2010 as mulheres ganhavam 75,7% do salário dos homens ante uma percentagem de 73,6% em 2000 e 79,8% em 2009. O fato de as trabalhadoras disporem de credenciais de escolaridade superiores aos seus colegas de trabalho não se reverte em ganhos semelhantes, pois os dados deixam claros que homens e mulheres com igual escolaridade obtêm rendimentos diferentes. Ainda segundo o DIEESE, nos cargos com nível superior a diferença de remuneração entre homens e mulheres é maior. Elas recebem 63,8% do salário deles, isto é, menos do que em 2000, quando este percentual era de 65,2% (DIEESE, s/d).

Além da permanência dessa desigualdade entre homens e mulheres no que diz respeito aos rendimentos auferidos, ainda persistem os guetos ocupacionais como enfermeiras, secretárias, professoras primárias, caracterizando outra forma de discriminação, pois ocorre uma segregação das mulheres em ocupações de pouco prestígio e baixos níveis de remuneração. Além disso, existe um alto índice de ocupação feminina no setor de serviços, principalmente como empregadas domésticas. “As empregadas domésticas, em sua maioria, são jovens, ganham menos de dois salários mínimos (90%) e não contam com registro em carteira (82%)” (BRUSCHINI, 2000, p.33).

Ora, a presença marcante das mulheres no setor de serviços está relacionada com o papel tradicional das mulheres no âmbito doméstico e, dessa forma, apresenta-se desvalorizado.

Salientar alguns aspectos das permanências e das mudanças da participação feminina no mercado de trabalho torna-se importante para a análise das relações de gênero no contexto do trabalho, remetendo à questão da qualificação.

A qualificação envolve diferentes dimensões e uma das mais importantes foi apontada nos estudos e nas análises realizadas por Danièle Kergoat, que é a qualificação entendida como relação social na dinâmica conflitante da relação capital/trabalho e que envolve as relações sociais que fundamentam os lugares e as práticas de homens e mulheres na divisão do trabalho e suas transformações. A soma das competências adquiridas pelos(as) trabalhadores(as) na família, na escola e na empresa forma um conjunto de saberes e habilidades que serão apropriados no local de trabalho (KERGOAT, 1987). Logo, o que ficou demonstrado por pesquisas realizadas por Danièle Kergoat, Helena Hirata e Elizabeth Souza Lobo é a importância da articulação entre espaço doméstico e espaço produtivo na definição da

divisão sexual do trabalho. Como diz Elizabeth Souza Lobo (1991), “no caso da divisão sexual de funções e de tarefas incidem tanto estratégias de utilização (apropriação) do corpo através de suas qualidades naturais ou sociais, como representações de qualidades” (LOBO, 1991, p.148). A própria qualificação é sexuada e reflete critérios diferentes para o trabalho realizado por homens e mulheres. Segundo Phillips e Taylor (*apud* LOBO, 1991, p.151), “a questão está no fato de que o sexo daqueles(as) que realizam as tarefas, mais do que o conteúdo da tarefa, concorre para identificar tarefas qualificadas ou não qualificadas”.

Se a divisão sexual do trabalho é um conceito mais afeito ao terreno específico do trabalho, a categoria “relações de gênero” amplia a análise incorporando as construções históricas e culturais e os significados das representações do feminino e do masculino.

“O inventário e a arqueologia desses significados desconstrói o gênero a partir dos vários espaços em que ele se constrói: a família, o mercado de trabalho, as instituições, a subjetividade” (LOBO, 1991, p.187).

A incorporação do gênero aos estudos sobre a temática do trabalho permite pensar novas questões que se articulam com este tema, ou seja, da identidade e da subjetividade de homens e mulheres trabalhadores. Além disso, a análise de relações de gênero permite compreender as relações hierárquicas de poder que se estabelecem na sociedade entre homens e mulheres, o que possibilita uma visibilidade das desigualdades e das discriminações do trabalho feminino.

Ora, as representações de gênero são construídas, social e culturalmente, influenciando a entrada de homens e mulheres no mundo do trabalho e se construindo como fator fundamental da segmentação ocupacional e da divisão sexual do trabalho.

FLEXIBILIDADE, QUALIFICAÇÃO E GÊNERO

Com a reestruturação produtiva, o processo de produção organiza-se na flexibilidade dos processos de trabalho, dos mercados de trabalho, dos produtos e dos padrões de consumo e da força de trabalho.

Segundo Scott Martin (1997), o conceito de flexibilidade do trabalho abrange 4 dimensões: emprego, conteúdo do trabalho, jornada de trabalho e remuneração. Importante ressaltar a flexibilidade no conteúdo do trabalho que “significa maior amplitude e variação na natureza do trabalho”. Agora, o que se tem são cargos multitarefas em trabalho polivalente ou sua substituição por grupos de trabalho autônomo ou semiautônomo (MARTIN, 1997, p.11). Ainda de acordo com o autor, “a flexibilidade pode se dar de forma mais ou menos opressiva, mais ou menos inclusiva ou participativa [...] as práticas flexíveis podem ser incorporadas numa grande variedade de diferentes formas de relações sociais” (MARTIN, 1997, p.13).

De acordo com Meulders (2003), “a flexibilidade é apresentada como panaceia, como oposição à rigidez, como sinônimo de adaptação, maleabilidade, modernidade.” Ainda segundo a autora,

a flexibilidade visa simplesmente transferir os riscos ligados às flutuações conjunturais e reduzir os custos de mão de obra; ela põe em questão a legislação do trabalho, o tempo, a duração, os salários associados a ele e a proteção social; trata-se de facilitar o recurso a formas de emprego menos custosas: trabalho temporário, trabalho independente, tempo parcial, trabalho em domicílio, estágios ou aprendizado de jovens (MEULDERS, 2003, p.273).

Analisando estudos e pesquisas realizadas na França, Hirata e Prêteceille (2002) chamam atenção para a diversidade e a complexidade de problemas no mundo do trabalho decorrentes da flexibilidade e da precarização do trabalho, para além da fragilização do emprego. Para os autores, a dupla transformação do trabalho, tanto em nível do conteúdo da atividade quanto das formas de emprego, demonstra a importância de analisar a organização do trabalho e o mercado de trabalho. De um lado, os novos modelos de gestão exigem por parte do trabalhador maior qualificação e envolvimento no processo de trabalho, requerendo autonomia, iniciativa, responsabilidade e comunicação. De outro lado, os vínculos com o emprego se tornam cada vez mais precários e flexíveis, acarretando a instabilidade para um grande número de assalariados (HIRATA; PRÉTECEILLE, 2002, p.58).

Um elemento importante da nova gestão e organização do trabalho, conforme aponta Danièle Linhart (2000), é a individualização do trabalhador. O indivíduo é colocado no centro do processo produtivo e da organização do trabalho, com exigências de responsabilidade e de respostas rápidas aos imprevistos.

De nada serve transformar o funcionamento da empresa e a organização do trabalho se os trabalhadores não estão prontos a participar do jogo, se eles não estão aptos a se envolver, a mobilizar seus saberes, suas técnicas, suas competências, suas capacidades de iniciativa e adaptação nas condições necessárias ao sucesso de suas atividades e, portanto, da empresa (LINHART, 2000 p.27).

As firmas exigem do trabalhador uma forte interação com os objetivos da empresa e, para isso, diversas medidas são implementadas num contexto de controle, tensões e solicitações. O apelo à subjetividade do trabalhador é uma constante destes novos modelos, investindo na motivação e no desenvolvimento da qualidade pessoal de cada um. Nesse novo contexto, o que se observa é uma interação entre flexibilidade, individualização e subjetividade, definindo um quadro específico e diferenciado para as novas exigências de qualificação.

A qualificação passa a ser definida como competência da qual, segundo Hirata (1994), está totalmente ausente a ideia de relação social e sua gênese estaria associada à crise da noção de posto de trabalho e a de certo modelo de classificação e de relações profissionais.

A noção de competência, assim entendida, reduz a noção de qualificação compreendida em seus aspectos multidimensionais e se apresenta centrada na habilidade individual de se mobilizar para resolução de problemas, muito mais do que na sua bagagem de conhecimentos. Essa competência está também articulada às novas formas de gestão, que requerem do trabalhador profundo envolvimento com todo o processo produtivo e com os objetivos da empresa. Um envolvimento de suas habilidades adquiridas, mas também comprometimento de sua subjetividade (NEVES, 1998).

Além desses aspectos, o conceito de competência está ligado ao de empregabilidade, ou seja, a capacidade da mão de obra de responder às novas exigências de qualificação de forma individual, atendendo às ofertas do mercado de trabalho.

Ao deslocar o conceito de qualificação para o de competência, o que está em jogo é a aquiescência do trabalhador para aceitar não só a dimensão de flexibilidade embutida na nova concepção, mas também sua capacidade de internalização das novas normas e preceitos, assumindo valores como o da motivação e o do engajamento.

Quais são as consequências dessas novas exigências de qualificação para o trabalho feminino?

Como já foi demonstrado anteriormente, tem sido crescente o aumento da escolaridade feminina. Em termos de vencer a barreira da qualificação formal, as mulheres vêm obtendo êxito, assumindo profissões que antes tinham uma alta incidência masculina, mas permanecendo, ainda, em guetos ocupacionais. Entretanto, o crescimento da presença feminina em outras profissões não diminui a existência de desigualdades, principalmente quanto aos rendimentos salariais e ao poder de decisões essenciais para os negócios da empresa.

Em diversos estudos efetuados em diferentes setores, a forma de inserção das mulheres mostra a difícil relação entre o reconhecimento da competência profissional e as relações de gênero. Em empresas industriais onde o processo produtivo se organiza na forma de cadeias produtivas, existe uma diferença acentuada da presença masculina e feminina. Pesquisas realizadas por Abramo (1998), Rizek e Leite (1998) e Neves (2001) demonstraram que na estruturação das cadeias existem relações de poder que hierarquizam fortemente a interação entre as empresas, constituindo cadeias de subcontratação, nas quais a lógica imperativa se baseia na redução de custos e na precarização do trabalho.

No parque automotivo localizado em Minas Gerais, André Oliveira (1999) constatou em empresas de autopeças que a adesão ao *just-in-time* trouxe como consequência, no que diz respeito à automação, investimentos pontuais, atendendo aos mais variados objetivos, mas, ao mesmo tempo, trouxe intensificação do trabalho e demissão de operários considerados excedentes. O que se observou é a existência de um quadro bastante diversificado das empresas fornecedoras, em que empresas de primeira linha trabalham com tecnologias mais avançadas e mão de obra na sua maioria menos qualificada e uma incidência maior de mão de obra feminina em empresas onde permanece o trabalho repetitivo e monótono.

Nesse contexto de reestruturação produtiva na cadeia automotiva, será que houve modificações para o trabalho feminino ou ele permaneceu nas empresas situadas em níveis inferiores do processo produtivo, com exigências de menor qualificação, menor prestígio, pois os trabalhos são mais simples, repetitivos e monótonos? O que tem sido observado até agora é que as mulheres continuam confinadas a certos tipos de funções e ocupações, trabalhando em empresas cujos produtos têm menor conteúdo tecnológico e em funções em que o treinamento não é considerado necessário.

Pesquisa realizada no final dos anos 1990, numa fábrica fornecedora de chicotes elétricos e montagem do painel *cockpit*, sediada na região de Betim, teve como objetivo analisar as condições e a qualificação do trabalho feminino na cadeia automotiva (NEVES, 2001). Essa empresa é exemplo claro do que se pode definir como confinamento das mulheres não só numa empresa com baixo nível tecnológico, mas também em postos de trabalho com pouca qualificação, configurando-se a redefinição da divisão sexual do trabalho. Atuando como fornecedora da empresa automotiva, a firma teve que se adequar às necessidades impostas pela empresa-mãe, principalmente depois da introdução do *just-in-time*, que implicou uma redução drástica dos estoques da cliente. A relação tempo, qualidade X quantidade das peças no tempo certo aumentou drasticamente. Em certos momentos, quando ocorrem atrasos ou defeitos, a montadora impõe sanções à fornecedora através da redução do valor do chicote ou ameaçando cortar os pedidos. No outro lado, ritmos e horários de trabalho são impostos pelo cliente, pois ocorrem muitas mudanças de pedido levando a fornecedora a adotar horas-extras aos sábados e domingos.

Do ponto de vista da organização do trabalho, como já foi dito anteriormente, a fábrica trabalha em sistema *just-in-time* externo e, em alguns setores, a produção está organizada de acordo com o sistema KANBAN.² A mão de obra é, na sua maioria, feminina com a presença masculina em alguns postos de chefia e, também, em algumas fases, quando os homens fazem a montagem da caixa de fusíveis, tarefa que exige um esforço maior, sendo mais difícil de ser executado pelas mulheres. Mas o trabalho, durante toda a fase do processo produtivo, caracteriza-se como repetitivo, mesmo com o rodízio de funções, pois as atividades foram bastante fragmentadas e sua realização envolve o uso dos mesmos gestos e movimentos por parte das trabalhadoras.

Com a adoção do *just-in-time*, outra característica das atividades executadas é o ritmo intenso do trabalho, uma queixa constante das operárias. Recentemente, conforme aponta o “Relatório da vistoria técnica das condições de trabalho” realizado por uma equipe de especialistas da UFMG, cujo objetivo era verificar as causas da incidência da LER, a empresa efetuou a troca do “tablero fixo” utilizado para a montagem dos chicotes, para o “tablero móvel”. De acordo com o referido relatório, “a troca do ‘tablero’, apesar de ter sido posta como uma medida para reduzir os casos de LER, implicou uma maior intensificação do trabalho, pois as porosidades do sistema foram praticamente eliminadas e as trabalhadoras estão submetidas a uma pressão temporal ainda mais forte” (UFMG, 1997, p.7). Ainda de acordo com o relatório, os critérios dos estudos de tempos não refletem adequadamente a realidade do trabalho, pois os cálculos se baseiam nos resultados daqueles que apresentam melhores desempenhos, concluindo assim que os novatos e os menos experientes têm que se adaptar ao ritmo dos melhores. Além disso, em alguns setores, como o da preparação, as trabalhadoras, algumas grávidas de 7 ou 8 meses, ficam de pé o tempo todo em alguns postos.

² O termo de origem japonesa, refere-se ao uso de sinalização (cartões, faixas e similares) nos processos de produção, visando à otimização dos mesmos.

Em 1996, o setor de *cockpit* foi transferido da montadora para a fornecedora, fazendo parte, portanto, da política de terceirização da empresa, o que significa a montagem do subconjunto que corresponde ao painel inteiro do automóvel com todos os instrumentos e acessórios. Vinculado ao sistema *on-line* da empresa automotiva, ocorre em ritmo acelerado de produção, que se intensifica ainda mais quando novos pedidos são feitos sem programação prévia e tendo que ser produzidos em tempo exíguo. Logo, as trabalhadoras são submetidas a um ritmo intenso do trabalho e aumento da jornada, tendo que fazer hora-extra.

Quanto à qualificação para a realização das atividades, não existe nenhum treinamento planejado e organizado através de cursos, como acontece na montadora, ou a introdução do método de melhoria contínua que leva os trabalhadores da montadora que trabalham nas UTES a fazerem pausas quando necessário e a discutirem os problemas encontrados, com o objetivo de procurar soluções e maior qualidade, expressando, desta maneira, responsabilidade compartilhada.

Ora, nesta fornecedora, pelo contrário, o treinamento é feito rapidamente. A trabalhadora novata é treinada pelos próprios colegas, durante mais ou menos 5 dias, e logo após deve responder às mesmas exigências dos operários mais experientes.

As atividades analisadas nesta empresa demonstram o que já foi assinalado por outras pesquisas, ou seja, que a incorporação da mão de obra feminina, ao longo da cadeia produtiva, apresenta forte incidência de precarização das condições de trabalho e de emprego, e exigências de baixa qualificação em que as tarefas permanecem repetitivas e monótonas (ABRAMO, 1998; RIZEK; LEITE, 1998; HIRATA, 1998). Todo esse contexto descrito aponta para as difíceis condições de trabalho a que estão submetidas as mulheres, trazendo consequências para a sua saúde física e mental, com alta incidência de LER – Lesões por Esforços Repetitivos (CÂNDIDO; NEVES, 1998).

Segundo Eleonora M. de Oliveira (2000), o impacto que a LER provoca nos trabalhadores, e de uma forma mais acentuada nas mulheres, é um sofrimento mental caracterizado por ausência de desejo sexual, insônia, pânico, medo, angústia e perda de memória. É importante ressaltar que o sofrimento é decorrente da dor física e não a causa da doença.

É justamente na análise da relação empresa/sociedade que se percebe as diferenças estabelecidas pelo novo modelo de acumulação flexível. Diferenças que mostram a forma heterogênea e desigual da inserção dos países no novo modelo e no mercado mundial, do desenvolvimento de regiões e setores produtivos e também das relações de gênero, etnia e geração.

Do ponto de vista do trabalho feminino, o que se observa é que apesar das inovações tecnológicas a divisão sexual do trabalho permanece.

Estudos desenvolvidos por diversas pesquisas demonstram que a relação entre a tecnologia e o trabalho feminino é definida muito mais pelo conteúdo ideológico - que discrimina as mulheres - do que pela competência técnica. Como apontou Kergoat (1987), a questão da qualificação é fundamental para analisarmos as diferenças entre as tarefas femininas e masculinas. A

qualificação atribuída às mulheres é definida pela educação informal, pela experiência nas tarefas. Também Rizek e Leite (1998) observaram uma maior presença de mulheres em tarefas repetitivas e monótonas, em postos "taylorizados", confirmando uma barreira de gênero no envolvimento com tarefas mais qualificadas, na sua maioria, destinadas aos homens. Nesta situação de transformação, pode-se perceber claramente a dimensão histórica e cultural da qualificação, expressando as relações de gênero na sociedade onde as mulheres ocupam, na maioria das vezes, situações de subordinação. Portanto, a análise da construção da qualificação permite estabelecer as diferenças dos efeitos sociais das inovações tecnológicas, quando se trata de mão de obra feminina e masculina.

A necessidade cada vez maior de um perfil de mão de obra mais qualificado, polivalente, com desenvolvimento de um raciocínio abstrato, iniciativa e atenção para o desenvolvimento de diferentes funções nas novas formas de organização do trabalho tem sido constante (NEVES, 1998). Entretanto, a difusão do modelo japonês com essas características, sua idealização e expansão por vários países, foi criticada por vários pesquisadores (HIRATA, 1993).

Em pesquisa realizada sobre mulheres no trabalho bancário, Segnini (1998, p.180) procurou compreender

como, concretamente, a difusão da informatização e as mudanças na organização do trabalho se integram como as relações de gênero, expressando e atuando na complexa e contraditória trama de relações sociais presentes, tanto na divisão técnica, como na divisão sexual do trabalho.

Os resultados alcançados pela pesquisa de Segnini são bastante reveladores do "lugar" ocupado pelas mulheres. De acordo com a autora, a inserção de mulheres no banco estatal por ela estudado modificou-se na última década, "rompendo as barreiras do trabalho em tempo parcial, desqualificado, e ascendendo na hierarquia dos bancos, ocupando postos diretivos, profissionais e de supervisão" (SEGNINI, 1998, p.186).

As mulheres ocupam níveis intermediários de chefia, principalmente de gerente adjunto de negócios. Apresentam nível de escolaridade mais elevado do que os homens e, também, utilizam-se da sua experiência adquirida fora do local de trabalho, na vida privada, em que têm que dar respostas sucessivas a diferentes demandas, para conseguirem se adaptar com maior êxito às mudanças que vêm se processando. Desta maneira, as bancárias introjetaram o desejo de romper as barreiras das desigualdades a que estão submetidas no local de trabalho para conseguirem dar uma resposta exitosa à nova lógica produtiva, inserem-se na perspectiva projetada pelo capital no contexto da qualidade total: desejam vencer!

É evidente que esta busca de excelência tem um alto custo para as mulheres bancárias, que não só intensificaram o ritmo de suas tarefas no banco, mas também mantêm dupla jornada, pois permanecem sendo as principais responsáveis pelo trabalho doméstico. As consequências se refletem na saúde, pois são elas que apresentam maiores índices de doenças profissionais bancárias, como o *stress* (trabalho em tempo integral) e a tenossinovite (trabalho em tempo parcial) (SEGNINI, 1998, p.190).

Outro importante estudo realizado sobre o trabalho feminino foi o de Alice Paiva Abreu e Bila Sorj (1993) sobre o trabalho a domicílio. Com as mudanças no sistema produtivo e na organização do trabalho baseado na flexibilidade, as empresas passam a adotar esta forma de ocupação. Ocorre o aumento de pequenas empresas que são subcontratadas e que, por sua vez, distribuem tarefas aos trabalhadores a domicílio. Como aponta as autoras, uma das características mais marcantes do trabalho a domicílio contemporâneo é ser uma atividade essencialmente feminina.

As mulheres inseridas nessa ocupação conseguem aliar as tarefas domésticas com o trabalho produtivo que, na maioria das vezes, é temporário e cujas tarefas não possuem qualificação reconhecida. Mesmo não existindo um contrato formal de trabalho, como no caso das costureiras a domicílio, as empresas exercem um controle rígido sobre a tarefa realizada, o número de peças e prazo de entrega. O que ficou demonstrado na pesquisa realizada por Abreu e Sorj (1993) é que o trabalho a domicílio é uma forma de inserção no mercado de trabalho que mantém intacto o papel doméstico das mulheres. Além disso, trabalham isoladamente, sem possibilidades de carreira ou formação, excluídas de benefícios sociais e ignoradas pelos Sindicatos (ABREU; SORJ, 1993).

FLEXIBILIDADE E INFORMALIDADE

Depois dos anos 1990 o mundo do trabalho sofre profundas mutações, caracterizando um conjunto de novas configurações do trabalho (CASTEL, 1998; NEVES, 2006; LEITE, 2009). Conforme apontado em inúmeras pesquisas, ocorre um aumento da flexibilização, da precarização da terceirização e da informalidade (LIMA, 2002; DRUCK; FRANCO, 2007). As consequências dessas transformações atingem os trabalhadores de maneira geral, mas têm suas particularidades no que diz respeito às mulheres (NEVES, 2009).

Também em pesquisa realizada numa cidade de porte médio no interior de Minas Gerais essa tendência foi comprovada (NEVES; PEDROSA, 2004). A informalidade, fenômeno de caráter estrutural no contexto da reestruturação produtiva, encontra-se em plena expansão na indústria de confecção desta cidade, através do trabalho domiciliar das costureiras. Focada na desconcentração, flexibilidade e redução de custos, a marca da reestruturação na indústria de confecção tem sido a terceirização, o que acompanha as tendências da reestruturação produtiva no Brasil.

Os trabalhadores diretos das empresas que estão no topo da cadeia produtiva possuem direitos sociais que vão se reduzindo ao longo da cadeia e dos processos de terceirizações, caracterizado na sua ponta, na maioria das vezes, pelo trabalho desprotegido socialmente. Vários estudos a esse respeito têm apontado para o aumento da participação das mulheres, cujo trabalho tem se concentrado na ponta da cadeia com acentuada precariedade (ABRAMO, 1998; HIRATA, 1998; NEVES, 2000; 2001; NEVES; PEDROSA, 2007).

A ausência do reconhecimento do vínculo empregatício tem sido um dos motivos da expansão dessa modalidade de trabalho no contexto da

reestruturação produtiva, cujas características são: (a) sonegação dos benefícios e direitos assegurados pela legislação aos trabalhadores; (b) intensificação do trabalho e extensão da jornada para que possam cumprir os prazos contratados; (c) irregularidade dos rendimentos devido à demanda variável de trabalho; (d) pequena ou nula capacidade de negociação com os contratantes em decorrência da dispersão e inexistência de contatos entre os trabalhadores contratados, tornando difícil ou inviável qualquer forma de organização e atuação coletiva; (e) difícil registro fidedigno de sua magnitude devido a seu caráter oculto ou invisível; (f) utilização predominantemente de mão de obra feminina (HOLZMANN, 2011).

As estratégias de reestruturação fundadas no trabalho domiciliar informal têm encontrado ressonância entre as mulheres, diante da obrigatoriedade das tarefas domésticas e do cuidado com os filhos.

Na indústria de confecção, a adoção de processo de terceirização faz parte da reestruturação do setor, buscando torná-lo mais competitivo, face às dificuldades com a concorrência estrangeira, após a abertura comercial dos anos de 1990. As formas de reestruturação na indústria da confecção se caracterizam mais pela descentralização e flexibilização da produção que pela incorporação de novas tecnologias, cujo objetivo primordial é a redução dos custos, especialmente os encargos sociais.

Embora esse segmento utilize predominantemente o trabalho feminino, algumas de suas tarefas são tradicionalmente realizadas por homens. Em geral, as principais etapas do processo produtivo são: criação de modelos, elaboração de moldes, infesto,³ corte, costura, estamparia e acabamento. A criação de modelos e a elaboração de moldes envolvem poucos trabalhadores, exige maior grau de qualificação, não havendo distinções de gênero na execução destas tarefas. O infesto e o corte são realizados por homens e também envolvem poucos trabalhadores. A costura, que representa aproximadamente 80% da força de trabalho utilizada em todo o processo produtivo, é realizada por mulheres e é esta etapa que está sendo terceirizada, juntamente com o acabamento e a estamparia.

O trabalho terceirizado, domiciliar e informal está sendo adotado pela indústria de confecção como estratégia de reestruturação e visando à redução de custos, o que vem sendo apontado na literatura como uma tendência geral desse segmento no Brasil. A formação de cadeias a partir da desconcentração produtiva na indústria da confecção não elimina as características tayloristas em seu processo de trabalho. Permanece a rígida divisão do trabalho, a especialização e repetição de tarefas e a pouca qualificação do trabalhador em quase todas as etapas da produção, com exceção da parte de criação. A concepção do produto, que se realiza através da criação de modelos, juntamente com os moldes, o infesto e o corte, continuam sendo realizados diretamente pela maior parte das empresas. Os moldes são terceirizados, somente quando se trata de produção padronizada, a exemplo de moldes de camisas masculinas, que são elaborados por sistemas computadorizados e adquiridos de São Paulo. As etapas da

³ Infesto refere-se à preparação do tecido para o corte, envolvendo a colocação de várias camadas do mesmo sobre uma grande mesa.

produção que estão sendo terceirizadas referem-se à estamperia, ao acabamento e à costura, sendo caracterizadas como repetitivas. Nesse sentido, o taylorismo é mantido ao longo da cadeia produtiva, separando-se o processo de concepção no topo e a execução nas demais unidades.

O trabalho de costura e acabamento, quando terceirizado, é realizado por facções. Na indústria da confecção, facção refere-se ao trabalho informal e precário de costureiras domiciliares. Por ser informal, não se tem o exato número de facções presentes na indústria da confecção da cidade. Uma pesquisa realizada pelo ICCAPE (Instituto Centro de Capacitação e Apoio ao Empreendedor), em 2000, estimou seu número em 1.500 unidades.

Embora seu trabalho seja discreto e silencioso, realizado na privacidade de suas casas, as faccionistas podem ser localizadas com certa facilidade, na periferia da cidade, em bairros cujos moradores são de baixa renda, sendo comum encontrar uma ou duas costureiras em um único quarteirão. Verificou-se, durante o levantamento de dados, um certo receio no fornecimento das informações, especialmente quando indagadas sobre o número de pessoas que trabalham lá, o que pareceu um temor pela fiscalização tributária. Essas características do trabalho domiciliar apontam outras duas situações graves. A primeira refere-se ao envolvimento dos filhos no trabalho, indicando a possibilidade de utilização do trabalho infantil, que implica prejuízos à infância e à educação escolar. A segunda situação grave refere-se à sazonalidade do trabalho, que gera a insegurança quanto à renda e à própria sobrevivência, fazendo com que essas trabalhadoras tenham que viver do que ganham a cada dia, sem maiores projetos.

Ainda que com certa dificuldade, foi possível verificar que seus rendimentos variam entre 1 e 2 salários mínimos, havendo períodos em que ficam sem trabalho e sem renda. Também admitem que esse valor não incorpora os aumentos constantes com os gastos domésticos, como a energia elétrica e o telefone, e também que em determinados períodos contam com o trabalho de outras pessoas.

Além desses gastos, as faccionistas ainda assumem os prejuízos quanto às eventuais peças confeccionadas que são danificadas. O preço do trabalho é determinado pelo tomador de serviços, o que demonstra uma clara hierarquia nas relações entre as costureiras e as fábricas tomadoras do serviço. Essa situação é típica das cadeias produtivas marcadas pela assimetria, por decisões unilaterais, pela fragilidade das relações e pela precarização do trabalho feminino. A situação de busca de menor custo, conjugada com menores gastos em obrigações trabalhistas por parte das empresas tomadoras de serviço, fica evidenciada, pois, apesar de não se saber o número exato de faccionistas, estas existem em um número próximo ao triplo das empresas de confecções tomadoras. Segundo as faccionistas, é comum uma empresa contratar várias facções para executar o trabalho e as tentativas de negociação do preço fracassam diante do grande número de costureiras que aceitam trabalhar pelo preço determinado pelo empresário. Nesse sentido, verifica-se que as costureiras domiciliares atuam como exército industrial de reserva, não apenas em relação às trabalhadoras diretas das confecções, mas também em relação às suas companheiras que

se encontram na mesma condição. Além disso, o trabalho é contratado ou dispensado, segundo as demandas flexíveis das empresas.

A fragilidade do poder de negociação poderia ser superada através da criação de uma associação de defesa de seus interesses. Contudo, realizando o trabalho de forma isolada, distante de outras companheiras e dispersas pela cidade, a organização de uma entidade está distante de se concretizar. Sequer conhecem essa possibilidade. A associação em defesa dos interesses coletivos poderia tornar-se um instrumento de valorização profissional, situação que é pouco percebida por essas costureiras que entendem seu trabalho não como uma possibilidade de profissionalização, mas como contribuição à renda familiar.

A jornada de trabalho das costureiras é, em média, de 12 horas por dia ou enquanto aguentarem. O trabalho remunerado é intercalado com as tarefas domésticas e, nas épocas de maior "pico" produtivo, elas trabalham também aos sábados e domingos. Esse prolongamento da jornada de trabalho torna-se vantajoso para os empresários, uma vez que não arcam com os tradicionais ônus das horas extras, cujo adicional legal no Brasil é de no mínimo 50%, exigido nas relações assalariadas reconhecidas. Dessa forma, o trabalho domiciliar, embora mascarado como autônomo, torna-se uma expressão de precariedade, sem a regulamentação das jornadas de trabalho e outros direitos sociais.

Outra reclamação das facionistas refere-se à ausência de férias, afirmando algumas que, quando não estão trabalhando, não significa que estão descansando, pois estão sempre disponíveis para o trabalho e que gostariam de ter férias como os demais trabalhadores.

Essas costureiras, antes de ingressarem no trabalho domiciliar, trabalhavam em fábricas, mas o trabalho formal foi abandonado devido à necessidade de cuidar dos filhos.

Ainda que a mulher encontre motivos para a realização do trabalho domiciliar - cuidar dos filhos, da casa ou do marido -, este está se constituindo como uma forma de inserção excluída da mulher no mercado de trabalho. Trata-se de um trabalho precário, com baixo nível de remuneração, ausência de garantias trabalhistas e intermitência. Mais que uma opção da mulher, refere-se a um novo patamar de acumulação do capital, marcado pelo retorno de formas mais exacerbadas de exploração do trabalho, típicas das condições da sociedade industrial que antecedeu ao Estado do bem-estar social. Conforme afirma Leite (2004), de um lado, encontra-se o empregador, que busca flexibilidade, redução de custos e transferência de riscos, em um contexto de elevada competitividade. De outro, estão as costureiras, mulheres, mães e esposas que acumulam a dupla função: da exclusividade dos cuidados dos afazeres domésticos e da contribuição para o seu sustento. Nesse contexto, a indústria da confecção reforça as condições históricas de subordinação da mulher na sociedade, mantendo intacto seu papel de principal responsável pelas tarefas domésticas, ainda que isso lhe custe um trabalho remunerado precário. O papel culturalmente construído que a mulher representa na sociedade permite, no novo contexto da nova reestruturação produtiva, retomar as velhas formas de discriminação e exploração do trabalho.

O desenvolvimento da indústria da confecção, nesta cidade do interior de Minas Gerais, ao longo dos anos 80 e 90, permitiu uma maior inserção da mulher no mercado de trabalho. Contudo, a reestruturação pela qual esse segmento passa faz com que suas trabalhadoras retornem à segregação de suas casas, acumulando tarefas domésticas e trabalho remunerado precário. Distantes de outras companheiras de trabalho, torna-se difícil para essas mulheres buscarem, coletivamente, formas de organização que contribuam para melhorar suas condições de trabalho. Entretanto, não se trata de um fenômeno exclusivo desse segmento, mas de tendências mais gerais do processo de reestruturação produtiva. Nesse sentido, afirma Neves (2000, p.182):

de fato, a utilização da mão de obra feminina no processo de flexibilização e modernização produtiva ocorre em meio de jornadas parciais, contratos por tempos determinados, trabalhos a domicílio, utilizando-se uma vez mais da qualificação informal adquirida pelas mulheres no trabalho doméstico, mas sem nenhuma forma real de valorização do trabalho feminino. Pelo contrário, elas estão submetidas a condições de trabalho precárias e inseguras, marcadas por baixos salários, pela realização de várias tarefas simultâneas e flexíveis – ocasionando intensificação do ritmo do trabalho – e pela perda dos direitos legais.

A reconfiguração de formas de trabalho, nesta dinâmica do processo produtivo flexível demonstrada no processo de trabalho na indústria de confecções, confirma que a adaptação ao risco e à insegurança vem se apresentando como alternativa para a inserção das mulheres no mercado de trabalho. A informalidade nestes novos tempos sinaliza que cada vez mais esta característica do mercado de trabalho deixa de ser uma situação transitória e passa a ser estrutural. O que existe é uma relação sistêmica entre o formal e o informal, uma combinação de diversas formas de trabalho e de emprego características da flexibilização (ARAÚJO; AMORIM, 2002).

Portanto, o que as pesquisas apontam é a existência de uma forte contradição. Se por um lado as mulheres, nestes últimos anos, conquistaram uma maior escolaridade e conseguiram se inserir em postos de trabalho mais qualificados, por outro lado, um grande número ainda permanece em precárias situações, como as empregadas domésticas, e cresce também o número de mulheres na informalidade e sem a proteção dos direitos sociais (NEVES, 2011).

CONCLUSÃO

A presença da mulher no mercado de trabalho vem apresentando nos últimos anos mudanças e permanências. No que diz respeito à educação formal, elas adquiriram maior nível de escolaridade comparativamente aos homens. Além disso, ampliaram sua presença em ocupações de prestígio que antes eram exclusivamente masculinas e que exigiam maior escolaridade. Entretanto, as desigualdades de gênero, como apontado no texto, ainda permanecem. Observa-se nos estudos realizados a persistência de guetos femininos, desvalorizados e com baixos níveis de remuneração, as desigualdades salariais entre os sexos, a dupla jornada de trabalho em que a educação dos filhos e as tarefas domésticas ainda continuam, na sua maioria, sob responsabilidade das mulheres. Apesar de as mulheres terem conseguido nos últimos anos ultrapassar inúmeras barreiras, aumentando seus anos de formação, participando mais efetivamente do mercado de trabalho, ocupando

vários postos e ocupações que anteriormente eram exclusivas dos homens, ainda não conseguiram vencer as desigualdades salariais e ocupar postos de prestígio nas grandes empresas. Por outro lado, ainda ocupam postos de trabalho desvalorizados, com contratos temporários e parciais. Muitas vezes se encontram no final da cadeia produtiva, em situação de informalidade, sem direitos, benefícios e proteção social.

REFERÊNCIAS

- ABRAMO, Laís. Um olhar de gênero: Visibilizando precarizações ao longo das cadeias produtivas. In: ABRAMO, Laís; ABREU, Alice Rangel de Paiva (Org.). **Gênero e trabalho na sociologia Latino-Americana**. São Paulo: ALAST/SERT, 1998. p.39-62.
- ABREU, Alice Paiva; SORJ, Bila. **O trabalho invisível: estudos sobre trabalhadores a domicílio no Brasil**. Rio de Janeiro: Rio Fundo, 1993. 132 p.
- ARAÚJO, Ângela Maria Carneiro; AMORIM, Elaine Regina Aguiar. Redes de subcontratação e trabalho a domicílio na indústria de confecção: um estudo na região de Campinas. **Cadernos Pagu**, Campinas, n.17-18, p.267-310, 2002.
- BRUSCHINI, Cristina. Novas conquistas ou persistência da discriminação? In: ROCHA, Maria Isabel Baltar (Org.). **Trabalho e Gênero: Mudanças, Permanências e Desafios**. São Paulo: Ed. 34. 2000. p.13-58.
- CÂNDIDO, Wanderley G.; NEVES, Magda de A. Gênero, Trabalho e Saúde: um estudo de caso da LER numa empresa do setor metalúrgico. In: LIMA, M. E. A.; ARAÚJO, J. N.; LIMA, F. (Org.). **LER (Lesões por Esforços Repetitivos): Dimensões Ergonômicas e Psicossociais**. Belo Horizonte: HEALTH, 1998. p.181-200.
- CASTEL, Robert. **As metamorfoses da questão social: uma crônica do salário**. Petrópolis: Vozes, 1998. 611 p.
- DIEESE. **A situação da mulher no mercado de trabalho**. S/d. Disponível em: <<http://www.dieese.org.br>>. Acesso em: 22 maio 2011.
- DRUCK, Graça; FRANCO, Tânia. **A perda da razão social do trabalho: terceirização e precarização**. São Paulo: Boitempo, 2007. 235 p.
- FUNDAÇÃO CARLOS CHAGAS. **Série mulheres no mercado de trabalho: grandes números**. S/d. Disponível em: <<http://www.fcc.org.br/bdmulheres/serie1.php?area=series>>. Acesso em: 22 maio 2011.
- FUNDAÇÃO CARLOS CHAGAS. **Mulheres, trabalho e família, versão 2007**. S/d. Disponível em: <http://www.fcc.org.br/bdmulheres/download/Trabalho_e_Familia_2007.pdf>. Acesso em: 22 maio 2011.
- HIRATA, Helena; PRÉTECEILLE, Edmond. Trabalho, exclusão e precarização socioeconômica: o debate das ciências sociais na França. **Caderno CRH**, Salvador, n. 47, p.47-80, jul.-dez. 2002.
- HIRATA, Helena (Org.). **Sobre o Modelo Japonês**. São Paulo: Edusp, 1993. 312 p.
- HIRATA, Helena. Das polarizações das qualificações ao modelo da competência. In: FERRETI, Celso João *et al.* (Org.). **Novas tecnologias, trabalho e educação: um debate multidisciplinar**. Petrópolis: Vozes, 1994.
- HIRATA, Helena. Reestruturação produtiva, trabalho e relações de gênero. **Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo**, São Paulo, n.7, p.5-27, 1998.
- HOLZMANN, Lorena. Trabalho a domicílio. In: CATTANI, Antônio David; HOLZMANN, Lorena (Org.). **Dicionário de Trabalho e Tecnologia**. Porto Alegre: Zouk, 2011. p.437-440.
- KERGOAT, Danièle. Em defesa de uma sociologia das relações sociais: Da análise crítica das categorias dominantes à elaboração de uma nova conceituação. In: **O sexo do trabalho**. São Paulo: Paz e terra, 1987. p.79-86.

- LEITE, Márcia de Paula. O trabalho e suas reconfigurações: Conceitos e realidades. In: ARAÚJO, Ângela Maria Carneiro; LEITE, Márcia de Paula (Org.). **O trabalho reconfigurado**: ensaios sobre Brasil e México. São Paulo: ANNABLUME, 2009. p.67-94.
- LEITE, Márcia de Paula. Tecendo a precarização: Gênero, Trabalho e Emprego na Indústria de confecções de São Paulo. In: ENCONTRO ANUAL DA ANPOCS, 28., Caxambu, 2004. CD-ROM.
- LIMA, Jacob Carlos. **As artimanhas da flexibilização**: o trabalho terceirizado em cooperativas de produção. São Paulo: Terceira Margem, 2002. 160 p.
- LINHART, Danièle. O indivíduo no centro da modernização das empresas: um reconhecimento esperado mas perigoso. **Revista Trabalho & Educação**, Belo Horizonte, n.7, jul.-dez. 2000.
- LOBO, Elizabeth S. **A classe operária tem dois sexos**. São Paulo: Brasiliense, 1991. 285 p.
- MARTIN, Scott B. Redes sociais e flexibilidade do trabalho: uma análise comparativa. **Revista Latino Americana de Estudios del Trabajo**, São Paulo, ano 3, n.6, p.9-38, 1997.
- MEULDERS, Danièle. A flexibilidade na Europa. In: MARUANI, M.; HIRATA, H. (Org.). **As novas fronteiras da desigualdade**: Homens e Mulheres no mercado de trabalho. São Paulo: SENAC, 2003. p.273-283.
- NEVES, Magda de Almeida. Reestruturação produtiva e estratégias no mundo do trabalho: As consequências para os trabalhadores. In: CARVALHO NETO, Antonio Moreira de; CARVALHO, Ricardo Augusto Alves de (Org.). **Sindicalismo e Negociação Coletiva nos anos 90**. Belo Horizonte: IRT/PUC Minas, 1998. p.329-338.
- NEVES, Magda de Almeida. Impactos da reestruturação produtiva sobre as relações capital/trabalho: o caso da Fiat/MG. In: OLIVEIRA, F.; COMIN, A. (Org.). **Os cavaleiros do antiapocalipse**: trabalho e política na indústria automobilística. São Paulo: Entrelinhas, 1999. p.63-81.
- NEVES, Magda de Almeida. Reestruturação produtiva, qualificação e relação de gênero. In: ROCHA, Isabel (Org.). **Trabalho e Gênero**: mudanças, permanências e desafios. São Paulo: Ed. 34, 2000. p.171-186.
- NEVES, Magda de Almeida. Cadeia Automotiva, flexibilidade e relações de gênero. **Revista Trabalho e Educação**, Belo Horizonte, n.8, p.90-111, jan.-jun. 2001.
- NEVES, Magda de Almeida. As novas configurações do trabalho: diversidade, precarização e dominação. In: PORTO, Maria Stela Grossi; DWYER, Tow (Org.). **Sociologia em transformação**: Pesquisa social no séc. XXI. Porto Alegre: Tomo, 2006. p.147-168.
- NEVES, Magda de Almeida. Dinâmicas de trabalho na cidade: informalidade e auto-gestão. In: ARAÚJO, Ângela Maria Carneiro; LEITE, Márcia de Paula (Org.). **O trabalho reconfigurado**: ensaios sobre Brasil e México. São Paulo: ANNABLUME, 2009. p.149-168.
- NEVES, Magda de Almeida. Desigualdades de gênero e raça no mercado de trabalho. In: FUNDAÇÃO ALEXANDRE GUSMÃO (Org.). **Autonomia Economia e Empoderamento da Mulher**. Brasília: Ministério das Relações Exteriores, 2011. p.157-176.
- NEVES, Magda de Almeida; PEDROSA, Célia M. Reestruturação produtiva e desenvolvimento local: impactos na cidade de Divinópolis. In: CARVALHO NETO, Antônio; NEVES, Magda de Almeida; FERNANDES, Duval Magalhães (Org.). **Trabalho e Cidade**. Belo Horizonte: IRT/PUCMinas, 2004. p.177-209.
- NEVES, Magda de Almeida; PEDROSA, Célia M. Gênero, flexibilidade e precarização: o trabalho a domicílio na indústria de confecção. **Revista Sociedade e Estado**, Brasília, v.22, n.1, p. 11-34, jan.-abr. 2007.
- OLIVEIRA, André. M. **A modernização da indústria de autopeças mineira e seu impacto sobre o emprego e as relações de trabalho**. 1996. Dissertação (Mestrado em Economia) - Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 1996.
- OLIVEIRA, André. M. Impactos da automação sobre o emprego e sobre as relações de trabalho em dez empresas autopeças em MG. In: Encontro Nacional de Estudos do Trabalho, 6., **Anais...** Belo Horizonte: PUC, 1999. p.1157-1172.

OLIVEIRA, Eleonora. M. Corpos saudáveis e corpos doentes na nova organização social do trabalho. In: ROCHA, Maria Isabel Baltar da. (Org.). **Trabalho e Gênero: mudanças, permanências e desafios**. São Paulo: Ed. 34, 2000. p.237-256.

RIZEK, Cibele Saliba; LEITE, Márcia de Paula. Dimensões e representações do trabalho fabril feminino. In: ABRAMO, Lais; ABREU, Alice Rangel de Paiva (Org.). **Gênero e Trabalho na Sociologia Latino-americana**. São Paulo: ALAST/SERT, 1998. p.63-82.

SEGNINI, Liliansa. **Mulheres no trabalho bancário**: difusão tecnológica, qualificação e relações de gênero. São Paulo: Universidade de São Paulo, 1998, 209 p.

UFMG. Causas da incidência da LER. **Relatório da vistoria técnica das condições de trabalho**. Belo Horizonte: UFMG, 1997. p.7.

Data da submissão: 21/05/12

Data da aprovação: 29/08/12