

O emprego industrial feminino e a crise econômica brasileira

HELENA HIRATA*
JOHN HUMPHREY**

A EXPANSÃO DO EMPREGO FEMININO



Nos anos setenta houve um forte movimento de incorporação das mulheres na população economicamente ativa no Brasil. O Censo Demográfico registrou, em 1970, cerca de seis milhões de mulheres como economicamente ativas, dentre as quais 3.9 milhões estavam ocupadas em atividades não agrícolas¹. Em 1980, os recenseadores encontraram 12 milhões de mulheres de dez anos ou mais que declararam estar trabalhando ou procurando ativamente trabalho. Dentre estas, 10.3 milhões estavam ocupadas em atividades não agrícolas. Durante o mesmo período, a força de trabalho masculina cresceu muito mais lentamente, apenas acompanhando a taxa de crescimento global da população (34%). A proporção das mulheres na força de trabalho não agrícola passou, assim, de 1/4 em 1970 para 1/3 em 1980. Particularmente notável o rápido crescimento do emprego feminino no setor industrial e no comércio, comparado a taxas menores de crescimento nos dois setores tradicionalmente consumidores de mão-de-obra feminina, atividades sociais e prestação de serviços.

Durante o decênio 1970-1980, a taxa anual acumulada de crescimento do emprego feminino nas atividades industriais ultra-

* Do C.N.R.S. (Centre National de la Recherche Scientifique) – França.

** Do Departamento de Sociologia da Universidade de Liverpool.

¹ Apresentamos as cifras relativas à população não agrícola porque os dados sobre as taxas de atividade feminina na agricultura são pouco fiáveis (veja-se, por exemplo, para discussão dessa questão, Madeira e Singer, 1973).

TABELA 1
CRESCIMENTO DA POPULAÇÃO ECONOMICAMENTE ATIVA POR SETOR E POR SEXO
BRASIL, 1970-1980

Setor	Crescimento 1970-1980 (1970 = 100)		Economicamente ativa 1980 (milhões)	
	Feminino	Masculino	Feminino	Masculino
População total	134	133		
População economicamente ativa	195	136	12	32
População economicamente ativa não agrícola	210	176	10,3	20,4
Atividades industriais (a)	281	191	1,8	8,9
Indústria de Transformação	(b)	(b)	1,7	5,2
Comércio	316	155	1,2	2,9
Prestação de serviços (c)	166	252	4,0	3,1
Atividades sociais (d)	218	184	2,2	0,9

Fonte: *Censo Demográfico, Brasil, 1970.*

Tabelas Avançadas, Censo Demográfico, Brasil, 1980.

Notas: (a) Inclui Indústria de Transformação, Construção e Utilidades Públicas.

(b) Para 1970, só dispomos de dados para o total das atividades industriais.

(c) 70% das mulheres nesse setor, em 1970, eram empregadas domésticas.

(d) Em 1970, 92% das mulheres nesse setor estavam empregadas em educação e saúde.

passou 10%. Na região mais desenvolvida do Brasil – o Estado de São Paulo e sua região metropolitana –, as mulheres foram incorporadas numa variada gama de indústrias. Enquanto o emprego no mais tradicional de todos os setores “femininos” – o têxtil – continuava a declinar, houve uma expansão acelerada do emprego feminino numa extensa série de indústrias. Segundo os Censos Industriais de 1970 e 1975 (o último disponível), as taxas de participação feminina no conjunto dos empregados ligados à produção cresceram em todas as indústrias (a única exceção sendo a têxtil em São Paulo), e os aumentos maiores, tanto em termos absolutos quanto em porcentagem, se deram nos setores do vestuário, calçados e tecidos, material elétrico, produtos alimentares, material plástico e metalurgia.

Dados do Senai comprovam essa ampla incorporação: segundo pesquisa junto a estabelecimentos industriais, 39% do conjunto das mulheres ocupadas na cidade de São Paulo trabalhavam nos antigos setores de bens de consumo não duráveis – têxtil, vestuário, calçados e alimentação – que tinham sido por muito tempo os maiores criadores de emprego feminino². Contudo, 32% do total das mulheres empregadas na mesma

¹ Apresentamos as cifras relativas à população não agrícola porque os dados sobre as taxas de atividade feminina na agricultura são pouco fiáveis (veja-se, por exemplo, para discussão dessa questão, Madeira e Singer, 1973).

² Essa informação foi tirada de uma pesquisa realizada no final dos anos setenta pelo Senai de São Paulo, junto aos estabelecimentos industriais da cidade de São Paulo. Agradecemos à Divisão de Pesquisas, Estudos e Avaliação (DPEA) do Senai de São Paulo por nos haver fornecido esses dados.

cidade trabalhavam nos quatro setores metal-mecânicos – metalúrgico, elétrico, mecânico e materiais de transporte. Os dados do Senai mostrando o impacto positivo do desenvolvimento de indústrias mais recentes de bens de consumo duráveis sobre o emprego feminino na região de São Paulo são confirmados pela RAIS (Relação Anual de Informações Sociais) do Ministério do Trabalho, de 1976, que indica uma distribuição similar das trabalhadoras por setores industriais.

As mulheres empregadas nos estabelecimentos industriais da cidade de São Paulo não se encontravam de forma alguma confinadas aos trabalhos de escritório. Bem pelo contrário; embora as mulheres constituíssem 29,4% do total nos estabelecimentos de mais de 50 empregados (28,1% do total nos estabelecimentos de mais de 500 empregados), elas ocupavam apenas 28,9% dos postos administrativos. Raramente elas se encontram em ocupações técnicas ou fazendo trabalho manual qualificado (exceto como costureiras e overloquistas nas indústrias têxteis e de vestuário), mas se encontram em grande número em ocupações semiqualficadas. As mulheres constituíam 38,8% da força de trabalho semiqualficada na indústria paulista, e três em cada quatro do total das mulheres empregadas estavam de uma maneira ou de outra ligadas às ocupações manuais de produção (dados do Senai).

A absorção de um grande número de mulheres na produção industrial era facilitada pelo aumento do emprego total na indústria. Como mostra a Tabela 1, o emprego masculino na indústria também cresceu de 91% nos anos setenta. Entretanto, o caráter geral da absorção das mulheres na indústria – há taxas de participação feminina crescente em todos os ramos, exceto o têxtil e o fumo, entre 1970 e 1975 (vejam-se os Censos Industriais para o Brasil, de 1970 e 1975) – sugere que podem ter ocorrido algumas modificações nas definições usuais das ocupações segundo o sexo (*sex-typing* das ocupações) na medida em que as mulheres entram em áreas que eram anteriormente territórios exclusivamente masculinos. No final dos anos setenta, por exemplo, a profissão de premissa, anteriormente ocupada por homens, já era parcialmente feminizada nas indústrias da capital.

Entretanto, o fato de terem ocorrido algumas mudanças nas definições correntes de ocupações masculinas e femininas não implica de forma alguma que está havendo uma diminuição da segregação entre operários e operárias ou que a divisão sexual do trabalho, em termos de hierarquia discriminatória de tarefas, esteja sendo posta em questão. Ao contrário, a divisão entre trabalho masculino e feminino e o confinamento das mulheres a postos classificados como inferiores continuam sendo um dos traços mais marcantes do emprego na indústria brasileira. De uma maneira geral, em qualquer fábrica, as ocupações são ou inteiramente masculinas ou inteiramente femininas e nos casos relativamente raros onde homens e mulheres trabalham lado a lado em tarefas comparáveis, é bastante comum que denominações de cargo diferentes sejam dadas pela chefia para o trabalho masculino e o feminino, de forma a justificar o tratamento diferenciado dos operários e operárias. É comum encontrar uma separação quase total dos sexos pela denominação do cargo e por seção.

A despeito do limite móvel entre o que constitui trabalho masculino e feminino, as características gerais de tal trabalho não se modificaram.

No caso das indústrias metal-mecânicas, o padrão da divisão sexual do trabalho obedece também às características segundo as quais as mulheres são virtualmente excluídas das ocupações qualificadas³. Elas são representadas menos que proporcionalmente dentro do que o Senai classifica como “trabalhos braçais”, envolvendo tarefas simples que requerem em geral força física, mas formam parte significativa da força de trabalho semiquificada⁴. Exercendo raramente tarefas pesadas ou perigosas, são majoritárias nas linhas de montagem.

A CRISE BRASILEIRA

O motor que impulsionou a incorporação acelerada das mulheres no emprego industrial foi, sem dúvida, o dinamismo da economia industrial em franca expansão nos anos setenta. Contrariamente à experiência de muitos outros países, o crescimento da economia brasileira não se deteve depois da primeira crise do petróleo de 1973. Embora tenha havido uma considerável diminuição dos ritmos de expansão, sobretudo se comparados às taxas de crescimento industrial de 15 a 20% da época do “milagre econômico”, a política governamental de aumento da dívida externa, a fim de financiar grandes projetos industriais e de desenvolvimento, permitiu que o crescimento industrial se mantivesse até o final da década. A dívida externa não constituía problema nos meados dos anos setenta, quando os bancos internacionais estavam mais interessados em transferir petrodólares aos países em vias de desenvolvimento e as taxas de juros estavam abaixo da taxa de inflação do dólar. Mas as dificuldades se avolumaram com a segunda crise do petróleo de 1979, quando o custo das importações cresceu rapidamente e houve uma séria deterioração nos termos da troca. Simultaneamente, as taxas de juros mundiais crescentes tornavam cada vez mais difíceis os pagamentos de serviços num contexto de dívida externa já excessivamente onerosa. Os bancos estrangeiros que emprestaram de bom grado ao Brasil em meados dos anos setenta se inquietaram em 1980, quando não se via mais como o Brasil poderia continuar a se manter no seu patamar de expansão, financiando ao mesmo tempo sua dívida externa. Em face de um rápido aumento das taxas de juros e de uma falta de confiança dos bancos, o governo se viu obrigado a tomar medidas para acalmar a comunidade financeira internacional. Deixando de lado a eventualidade de uma ruptura com o sistema financeiro internacional, o governo não tinha outra alternativa senão adotar uma política “ortodoxa” de restrição do crédito e das despesas públicas, para enfrentar os problemas de inflação e de balança de pagamentos.

³ Não há diferenças substanciais em relação ao padrão “clássico” da divisão sexual do trabalho na Europa, tal como o descreveu Guilbert (1966) e Kergoat (1982).

⁴ A força de trabalho semiquificada é definida pelo Senai como: “aquelas pessoas trabalhando em ocupações caracterizadas pelo uso da destreza manual limitada a operações sujeitas a repetição, cuja execução requer normalmente atenção, coordenação psicomotora e conhecimento técnico rudimentar” (Faraone, 1978:18).

TABELA 2
EVOLUÇÃO TRIMESTRAL DA PRODUÇÃO FÍSICA POR SETOR DA
INDÚSTRIA DE TRANSFORMAÇÃO
1980 - 1982
(1978=100)

Trimestre				Total Indústria de Transformação (a)	Consumo Duráveis	Consumo Não Duráveis
Jan.	—	Mar.	1980	104	108	106
Abr.	—	Jun.	1980	111	105 (b)	108
Jun.	—	Set.	1980	122	128	112
Out.	—	Dez.	1980	117	131	111
Jan.	—	Mar.	1981	105	94	106
Abr.	—	Jun.	1981	103	84	107
Jul.	—	Set.	1981	106	83	108
Out.	—	Dez.	1981	98	82	107
Jan.	—	Mar.	1982	95	82	104
Abr.	—	Jun.	1982	105	93	107
Jul.	—	Set.	1982	110	97	110

Fonte: *Emprego e Salário*, nº 2, maio 1983, Ministério do Trabalho, Secretaria de Emprego e Salário, Brasília.

Notas: (a) Incluindo bens duráveis e não-duráveis, bens de capital e bens intermediários.
(b) Redução provocada por uma greve na indústria automobilística em abril de 1980.

O impacto das novas orientações governamentais foi quase imediato. Como se pode ver pela Tabela 2, a produção física na indústria de transformação como um todo caiu, do nível 117 (1978 = 100) no último trimestre de 1980 para 105 no primeiro trimestre de 1981. A produção de bens de consumo não duráveis permaneceu relativamente estável em 1980-1981, caindo de aproximadamente 4% no início de 1981, mas se mantendo nesse nível em 1981 e 1982. Já o impacto da crise sobre o setor de bens de consumo duráveis foi muito mais importante. Atingidos fortemente pela restrição dos créditos ao consumidor e pela incerteza quanto ao curso futuro da economia, as vendas de bens de consumo duráveis, como eletrodomésticos e automóveis, caíram brutalmente. A própria indústria parece ter sido atingida subitamente pela crise. 1980 foi um ano, do ponto de vista das vendas, favorável, e na última parte do ano a produção atingiu seu pico mais alto. Ela continuou a crescer durante o último trimestre, mesmo depois que a produção manufatureira total (bens de capital e bens intermediários, inclusive) começou a cair. Quando a crise atingiu finalmente o setor de bens de consumo duráveis, o efeito foi dramático: entre o último trimestre de 1980 e o segundo trimestre de 1981, a produção média mensal caiu em 36% e não houve recuperação qualquer até o segundo trimestre de 1982.

Também foram registradas quedas importantes no volume do emprego. Em junho de 1981 o emprego manufatureiro como um todo estava 10% abaixo do nível de um ano atrás, e na região da Grande São Paulo a FIESP registrava uma queda de 11% no emprego. Embora dados estatísticos gerais sobre as tendências do emprego para cada setor industrial não sejam disponíveis, pode-se dizer que os empregos nos setores de bens de consumo duráveis parecem ter sido atingidos duramente. Nas montadoras de automóveis houve greves e mobilizações contra as demissões em massa, em 1981, e o emprego global naquele ramo foi reduzido em mais de 20%. Em duas firmas de construção elétrica e numa de autopeças, de São Paulo, estudadas em 1982, a mão-de-obra horista foi reduzida em mais de 50% na primeira metade de 1981, e embora essas firmas tenham voltado a recontratar no final do ano, permaneceram com um efetivo operário bem abaixo daquele do final de 1980.

Existem poucos dados disponíveis sobre emprego industrial por sexo durante a crise. Contudo, dados não publicados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) mostram que, no período compreendido entre dezembro de 1980 e dezembro de 1981, houve uma diminuição de 13% do emprego na indústria elétrica em conjunto, no Brasil. Essa diminuição foi de 10% do emprego masculino e de 20% do emprego feminino. No Estado de São Paulo, a diminuição do emprego total na indústria elétrica foi de 15,4%, mais alto que no resto do Brasil.

A DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO NA CRISE

Dentro de tal contexto, é interessante estudar o impacto da crise sobre o emprego masculino e feminino nas empresas e analisar a interação entre a divisão sexual do trabalho e as decisões tomadas pela chefia no período considerado, sobre demissões e recontrações. Na Europa e nos Estados Unidos, o essencial da discussão a respeito do emprego feminino numa conjuntura de crise consistiu em considerar em que medida as mulheres sofrem a perda do emprego em maior número que os homens no momento dos cortes. O debate concentrou-se no emprego global dos homens e mulheres e nos níveis de desemprego global para os dois sexos. Houve polarização em torno de duas posições básicas. Uma primeira defende a idéia das mulheres como exército industrial de reserva. Elas seriam as mais atingidas no momento de crise, perdendo seu emprego em maior número que os homens e, simetricamente, as últimas a serem recontratadas no momento de recuperação da economia. Dessa forma, elas sofreriam o desemprego em maior escala que os homens e poderiam mesmo vir a ser inteiramente expulsas da população economicamente ativa. Muitas razões poderiam explicar essa situação: as taxas supostamente mais elevadas de rotatividade feminina (causadas pelas responsabilidades familiares) e, portanto, sua propensão às saídas “voluntárias”, a maior facilidade de substituir a mão-de-obra operária feminina majoritariamente não qualificada ou semiquificada, o menor tempo de serviço das mulheres, ou a discriminação direta exercida pela chefia ou pelos sindicatos contra o trabalho feminino. A segunda posição sugere que a própria divisão

sexual do trabalho pode proteger até certo ponto as mulheres contra os piores efeitos da crise econômica. A concentração das mulheres em certos setores da atividade econômica e em ocupações predominantemente femininas limitaria a possibilidade de discriminação, não havendo condições de efetuar uma substituição direta de mulheres por homens⁵.

No caso do Brasil, não é possível levar a cabo uma análise geral das tendências do emprego e desemprego por sexo durante a crise, por falta de dados fiáveis discriminados por sexo para o período considerado. Daí termos adotado o enfoque do estudo de caso. Estudamos a divisão sexual do trabalho na fábrica antes da crise e sua incidência sobre as políticas gerenciais quanto às demissões e recontrações dos operários dos dois sexos. A informação que um estudo de caso pode fornecer é sempre limitada e não pode ser generalizada a todos os outros casos, mas este estudo é particularmente interessante na medida em que analisa o impacto de uma flutuação extremamente elevada do emprego num período relativamente curto, a partir de dados pormenorizados sobre os efetivos fornecidos pelo departamento de pessoal, informações oriundas de entrevistas com operários e chefes e observações diretas da divisão sexual do trabalho na fábrica.

A DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO NA FÁBRICA

Foi estudada uma firma do setor privado, de capital misto nacional e estrangeiro, fabricando uma série de produtos elétricos de consumo de massa. Como em muitos outros grupos industriais do ramo, a produção era dividida em fábricas situadas em São Paulo e na zona franca industrial de Manaus⁶. Antes da crise econômica de 1981, a fábrica de São Paulo empregava mais de 1000 pessoas, dentre as quais 587 operários de produção dos dois sexos. Ela fabricava tanto produtos elétricos para venda direta (como rádios e sintonizadores) como componentes para montagem em São Paulo e Manaus. O trabalho na fábrica compreendia produção e montagem de pequenos componentes elétricos e trabalhos mais pesados, tais como a produção de estruturas de metal, gabinetes de madeira e caixas acústicas.

A divisão sexual do trabalho na fábrica era bastante nítida, tanto ao nível de

⁵ Para uma apresentação sintética dos trabalhos que utilizam as hipóteses marxistas sobre o exército industrial de reserva para explicar as flutuações do emprego feminino, cf. Bruegel (1979). A segunda hipótese é sustentada por Milkman (1976).

⁶ Sob muitos aspectos, Manaus se distingue das zonas francas industriais do Sudeste Asiático ou da América Central. Primeiro, pela dimensão, englobando todo o distrito da capital do Amazonas (10 000 km²). Segundo, pelo destino da produção, que não é para exportação como nas zonas francas acima mencionadas, mas é fundamentalmente (98%) para o mercado interno. A isenção de impostos para importação facilita a montagem, a partir de componentes fabricados no exterior, de produtos que são vendidos no resto do País. Terceiro, a estrutura produtiva é formada por uma rede de empresas de bens de consumo duráveis (eletrônica, metalurgia, material de transportes, plástico, mecânica, instrumentos de precisão), que constituem o eixo dinâmico da atividade industrial, comparativamente às indústrias dos ramos têxtil, confecção e vestuário, que têm importância incomparavelmente menor, contrastando novamente com o perfil das demais zonas francas industriais do resto do mundo.

seções quanto ao nível dos postos e do tipo de trabalho efetuado. Muitas seções de produção da fábrica eram quase inteiramente masculinas ou femininas. Cinco das doze seções de produção empregavam uma mão-de-obra quase exclusivamente feminina. Com exceção dos supervisores e chefes homens, essas cinco seções empregavam 261 horistas do sexo feminino e apenas 3 homens, em dezembro de 1980. Em cinco outras seções trabalhavam 200 operários de produção e apenas 2 mulheres. Os 5 homens e mulheres empregados em seções como predominância do outro sexo tinham ocupações e denominações de cargo distintas das dos demais operários de suas seções. Só duas seções eram mistas. Na seção de montagem de televisores, transferida para Manaus em 1981, um quarto da força de trabalho era do sexo masculino, os homens trabalhando como operários braçais ou como técnicos de TV, e as mulheres em sua totalidade sendo classificadas como montadoras. Pode-se supor que as mulheres e os homens nessa seção executavam tarefas inteiramente diferentes. Na segunda seção mista havia um pequeno número de homens e mulheres trabalhando lado a lado em ocupações idênticas. Três homens e sete mulheres faziam teste e calibração, ganhando salários idênticos por este trabalho. Foi o único caso constatado num total de 587 horistas em que homens e mulheres faziam trabalho diretamente comparável. Fora da produção havia uma integração um pouco maior das ocupações masculinas e femininas. O trabalho de limpeza era dividido igualmente entre homens e mulheres e remunerado a partir da mesma escala salarial. Contudo, o setor de controle de qualidade era o único onde mulheres e homens trabalhavam lado a lado fazendo a mesma tarefa. Mesmo assim, as mulheres nunca eram promovidas para os cargos superiores. Para as mulheres, a promoção para o cargo de secretária parecia constituir o único caminho para ascender a um status e a um salário mais elevados dentro da empresa.

As atividades femininas e masculinas eram muito dissemelhantes. As mulheres fabricavam pequenas peças, um trabalho leve que efetuavam sentadas. Os ciclos de trabalho eram curtos e a imposição do tempo era realizada parcialmente pelas linhas de montagem, mas principalmente pelas formas de controle direto e autoritário da chefia. O trabalho rotineiro, monótono, repetitivo não exigia nem responsabilidade nem iniciativa. Os instrumentos de trabalho eram as mãos e pequenas ferramentas, cujo manejo requeria destreza, minúcia, acuidade visual. Finalmente, elas eram mais controláveis, e mais controladas, tanto em termos de espaço e de movimentos quanto em termos de tempo e continuidade do trabalho.

Os homens fabricavam grandes peças, um trabalho pesado que efetuavam de pé, movimentando todo o corpo e indo de um ponto a outro da seção. Não havia linha de montagem; existia uma relativa liberdade e responsabilidade na realização das normas de produção e uma certa variedade de tarefas a executar. Os instrumentos de trabalho eram as máquinas e equipamentos grandes e às vezes perigosos, exigindo atenção, coragem, força física, e resistência para suportar um ambiente sujo e poeirento, insalubre, barulhento, com odores químicos. Enfim, o espaço-tempo dos homens era menos controlável e menos controlado.

Evidentemente, os trabalhos masculinos e femininos não eram, simplesmente

diferentes e não comparáveis. As tarefas das mulheres também eram tidas como inferiores e eram remuneradas com salários muito mais baixos. Três em cada quatro operárias de produção eram classificadas como “montadoras”, o cargo mais mal remunerado da fábrica. O mesmo salário era pago para os “ajudantes”, mas havia uma importante diferença entre as duas ocupações. Montadora era um cargo típico: o primeiro e o último que uma mulher podia esperar obter entrando numa área de produção da fábrica.

Dentre as mulheres com mais de um ano de casa, em dezembro de 1980, apenas um terço tinha cargo superior ao de montadora. Por outro lado, para os homens, ajudante era uma ocupação meramente transitória em rumo a algo melhor. Embora 32% dos operários de produção fossem classificados como ajudantes, a maioria era constituída de recém-recrutados na fábrica. Dentre os operários com mais de um ano de firma, havia seis operários em ocupações mais bem remuneradas para cada ajudante. Da mesma maneira, a única via de acesso, para as mulheres, era a montagem, independentemente de experiência anterior, enquanto que os homens eram recrutados em todos os níveis de trabalhos de produção. As diferenças na estrutura do emprego e das oportunidades para homens e mulheres faziam com que, globalmente, as mulheres tivessem remuneração mais baixa que os homens. A taxa média do salário de base para os operários de produção era 40% mais alta que para as operárias de produção. A gerência procurava de certo modo mulheres mais jovens, na medida em que a probabilidade de mulheres mais experientes aceitarem salários mais baixo era menor. Assim, não era surpreendente que, em sua maioria, as mulheres na fábrica fossem jovens, solteiras e sem filhos. Das 388 mulheres empregadas na fábrica em dezembro de 1980 na produção e no controle de qualidade, 323 não tinham filhos de menos de 14 anos de idade, das quais 32 eram casadas e sem filhos. Apenas 17% das operárias eram registradas como tendo filhos. A idade média das operárias entrevistadas na produção e controle de qualidade era de 22 anos e meio. Inversamente, 50% dos homens eram casados, e mais de 40% tinham filhos. A idade média dos operários de produção entrevistados era de 33 anos.

A POLÍTICA GERENCIAL DURANTE A CRISE

Em dezembro de 1980, a fábrica empregava cerca de 1 100 pessoas, incluindo horistas, empregados e executivos (excluindo diretores). Dos 587 operários horistas de produção, 60% eram mulheres⁷. Como resultado das reduções drásticas nos volumes de vendas e na produção, 336 (57%) dos operários foram mandados embora no período janeiro-junho de 1981. No fim do segundo semestre de 1981, contudo, houve alguma recuperação nas vendas e a fábrica recomeçou as contratações em novembro. O emprego total (incluindo diretores e outros não constantes da folha de pagamento mensal, da

⁷ Os 523 restantes eram distribuídos da maneira seguinte: 313 mensalistas (chefes, empregados de escritório, técnicos, etc.) e 210 horistas na ferramentaria, manutenção, expedição para Manaus, limpeza, controle de qualidade e aprendizes.

qual a maioria dos dados aqui apresentados foi extraída) caiu do pico de 1121 em dezembro de 1980 ao ponto mais baixo de 608 em julho de 1981. Mas em janeiro de 1982, o emprego subiu de novo para 726, e em junho de 1982 alcançou 846.

A gerência teve ampla liberdade de movimentos para despedir quem quisesse e recontratar exclusivamente na base de seus próprios critérios. Como é sabido, a lei brasileira após 1966 não oferece nenhuma proteção ao trabalhador contra as demissões e a firma não encontrou nenhuma resistência aberta por parte dos empregados ou do sindicato. Embora a fábrica fosse localizada numa das principais zonas industriais de São Paulo, a sindicalização era insignificante e não houve mobilizações contra as demissões. Na realidade, durante o primeiro semestre de 1981 protestos contra demissões foram circunscritos no Brasil ao ramo automobilístico e siderúrgico e foi bem mais tarde, no final de 1981 e no começo de 1982, que greves, paralisações e exigência de estabilidade de emprego começaram a surgir na região em que a fábrica estava localizada.

Na época das recontrações de 1981-1982, a firma se encontrou numa situação muito favorável: sem as dificuldades para o recrutamento dos operários dos dois sexos que ela enfrentara em 1979 e 1980, pôde selecionar entre milhares de operários desempregados e procurando trabalho na região. O ciclo de demissões e contratações manifesta assim claramente as preferências gerenciais, livres de qualquer entrave.

O processo de seleção se fez ao nível das seções, com a tomada de decisão pelos chefes, todos do sexo masculino. Como consequência da segregação sexual notada acima, cada seção sendo quase inteiramente masculina ou feminina, os chefes tinham pouca possibilidade de escolher diretamente entre homens e mulheres. Contudo, nas entrevistas com os chefes e o gerente de relações industriais, ficou claro que esse fato não impediu o uso de critérios que distinguiam claramente os sexos. Os primeiros dois critérios, comuns aos dois sexos, eram o de demitir os que queriam ser mandados embora e aqueles cujo rendimento e disciplina estivessem abaixo de normas aceitáveis. Estes dois critérios eram, contudo, absolutamente insuficientes para selecionar o número necessário de operários a serem demitidos, e outros foram estabelecidos. No caso dos operários do sexo masculino, o critério principal foi a responsabilidade familiar. Tanto o gerente de relações industriais quanto os chefes expressaram uma clara preferência à demissão de solteiros antes de casados, e daqueles com menos filhos àqueles com mais filhos. Essa preferência era formulada explicitamente em termos de maiores necessidades enfrentadas pelos homens com família para sustentar e a responsabilidade social da companhia no reconhecimento de tais necessidades.

Orientando sua política de demissões por tal critério, a firma repetia uma prática vista em outras empresas. Numa outra grande empresa do setor elétrico, a gerência declarou ter também usado o critério das necessidades familiares para selecionar operários para demitir em 1981, enquanto que numa outra fábrica o departamento do pessoal orientou o critério de demissão de mulheres de acordo com o fator "outros membros da família trabalhando".

No caso da fábrica estudada, podemos nos perguntar, em primeiro lugar, se os critérios mencionados pela chefia eram realmente aplicados. Em segundo lugar, se a

aplicação de tais critérios varia segundo o sexo da mão-de-obra, até que ponto tal variação pode afetar o número total de mulheres e homens demitidos. Dada a divisão sexual na fábrica, não é claro se a preferência em manter os homens casados empregados conduz a taxas mais altas de demissão para os homens solteiros, ou a uma taxa de demissão mais alta para as mulheres em relação aos homens.

Temos, na realidade, todas as razões para crer que a prioridade de conservação do emprego dos operários do sexo masculino com família constituía muito mais do que um simples princípio abstrato. Uma análise dos dados relativos aos operários de produção revela que aqueles com filhos tiveram mais probabilidade de permanecer na fábrica do que aqueles sem filhos. 67% dos homens com filhos empregados na fábrica em dezembro de 1980 estavam ainda empregados um ano mais tarde⁸, enquanto que apenas 34% daqueles sem filhos conservaram seus empregos. Em parte, tal fato se deve a que operários com filhos são também mais velhos do que aqueles sem filhos e, dado o processo de promoção já descrito, os operários mais velhos são também aqueles que estão nas ocupações consideradas como mais qualificadas. Homens pais de família constituem uma proporção muito maior de operários qualificados do que dos não qualificados. Entretanto, uma comparação da estabilidade dos operários qualificados e dos não qualificados, como na Tabela 3, mostra que a firma tem uma clara preferência para reter homens com filhos nos dois casos. Se dividirmos as ocupações masculinas da fábrica em três grupos — ajudantes, ocupações acima de ajudantes com um salário inicial de menos de 200 cruzeiros por hora (junho 1982) e ocupações com um salário inicial de mais de 200 cruzeiros por hora —, pode-se ver que os pais com salários mais altos (presumivelmente mais qualificados) eram muito mais estáveis, com uma taxa de “sobrevivência” de 86%, enquanto que os ajudantes sem filhos eram o grupo mais instável, com uma taxa de sobrevivência de apenas 22%. De outro lado, tanto na categoria de ajudantes quanto na dos trabalhadores mais bem remunerados, os pais são significativamente mais estáveis que os não pais e os ajudantes com filhos são mais estáveis que os trabalhadores sem filhos dos três grupos de ocupações. Assim, a qualificação e o status parental parecem ter um impacto considerável sobre a estabilidade dos operários de produção do sexo masculino, mesmo que as cifras para o grupo ocupacional intermediário não sejam inteiramente claras.

No caso das operárias de produção, os critérios expressos pelos chefes de seção eram muito mais heterogêneos que os adotados para os homens. Um dizia que preferia mandar embora mulheres com filhos, porque eram as que mais davam problemas (embora na realidade as poucas mulheres com filhos da sua seção tivessem sido poupadas em 1981); outro dizia mandar embora primeiro as solteiras e as sem qualificação, enquanto

⁸ Esses cálculos são relativos unicamente aos operários horistas, excluindo os líderes e aqueles que deixaram a firma voluntariamente durante o ano de 1981. Assim, a taxa de estabilidade de 67% significa que, do total de operários empregados em 1980 e que mantiveram seu emprego em 1981 mais os que foram mandados embora pela firma, 67% permaneceram na firma. Uma taxa de estabilidade de 20% significaria assim que, para cada operário que permaneceu na firma, 4 foram despedidos (cf. Tabela 3).

TABELA 3
TAXAS DE ESTABILIDADE (a) POR SEXO, OCUPAÇÃO E STATUS PARENTAL:
OPERÁRIOS DE PRODUÇÃO – 1981
 (percentagens)

	Não-Pais		Pais		Total	
	número empregados em dez. 1980 (b)	dos quais restaram em dez. 1981 (%)	número empregados em dez. 1980	dos quais restaram (b) em 1981 (%)	número empregados em dez. 1980 (b)	dos quais restaram em dez. 1981 (%)
MULHERES						
montadoras	210	20	33	3	243	22
ocupações de nível mais elevado	59	54	17	29	76	49
TOTAL	269	27	50	32	319	28
HOMENS						
ajudantes	50	22	17	59	67	31
ocupações de nível médio (c)	33	45	30	40	63	43
ocupações de nível mais elevado	35	40	50	86	85	67
TOTAL	118	34	97	67	215	49

Fonte: Registros da gerência de relações industriais.

- Notas: (a) A taxa de estabilidade refere-se àqueles que permaneceram na firma em 1981 como porcentagem do total dos que permaneceram e dos demitidos pela firma. As cifras contemplam apenas os horistas trabalhando na produção, excetuando-se o primeiro nível de supervisão.
- (b) Não são considerados os que saíram voluntariamente da firma.
- (c) Ocupações acima do nível "ajudante", com salário de admissão de menos de 200 cruzeiros por hora em junho de 1982.

que o gerente de relações industriais mencionou a preservação do emprego de trabalhadoras com mais tempo de casa. Finalmente, um chefe de seção deu a entender que as mulheres casadas deviam ser mandadas embora, se tivessem maridos para sustentá-las. Além dessa variação nos critérios, a análise da situação no que diz respeito às mulheres é dificultada pela concentração das mulheres numa só ocupação, a de montadora, e a falta de correlação entre ocupação, idade e status parental. A descontinuidade profissional, traço marcante da atividade feminina, leva a que mulheres mais velhas possam ter menos experiência ou ter trabalhado por menos tempo na firma que mulheres mais jovens, e muitas vezes sem filhos. A estabilidade das operárias segundo seu status parental era extremamente variada segundo as seções da fábrica em 1981.

A conclusão que poderíamos tirar desses dados é que a paternidade ou a maternidade não tem na realidade o mesmo efeito sobre o emprego segundo o sexo. O fato de ser casado e ter família tem um impacto favorável sobre o emprego masculino, enquanto que para as mulheres é sabido que o casamento e os filhos são, na indústria brasileira, mais um fator de *handicap* que de benefício no que se refere a emprego.

Globalmente, as mulheres com filhos são um pouco mais estáveis que as mulheres sem filhos e, entre as montadoras, aquelas com filhos são mais estáveis. Como no caso dos homens, o fator qualificação é também importante, as mulheres mais qualificadas sendo mais estáveis que as não qualificadas.

Os dados também mostram que os critérios de responsabilidades familiares têm um efeito claro sobre as decisões de demissão ou conservação do emprego no caso dos homens, e que isso não é verdadeiro no que diz respeito às mulheres. Em si mesmo, isso não significa que esses critérios teriam levado a uma maior estabilidade global dos homens comparados às mulheres. Dada a divisão do trabalho pronunciada, é possível que decisões sobre a conservação do emprego de operários com filhos tivessem tido certo impacto apenas sobre o emprego dos outros operários do sexo masculino. Um exame direto dessa questão é bastante difícil. No conjunto, a estabilidade dos homens era muito mais elevada que a das mulheres: nos primeiros seis meses de 1981, 65% do conjunto das mulheres horistas foram demitidas, e apenas 44% do grupo equivalente dos homens. Contudo, a produção total das seções masculinas e femininas da fábrica não tiveram a mesma flutuação. Os níveis muito altos de demissão em algumas seções femininas, sobretudo, devem ser atribuídos ao comportamento da firma em relação à matriz: ela importava uma grande quantidade de componentes em 1980, época em que a demanda ultrapassava a produção da fábrica de São Paulo (vejam-se as cifras da Tabela 2, indicando um alto nível de produção de bens de consumo duráveis no segundo semestre de 1980). Isso implicava a manutenção de grandes estoques, dados o tempo de transporte necessário e a rigidez dos contratos de importação, que não podiam ser interrompidos subitamente. No momento da queda da produção em 1981, portanto, a firma tinha estoques importantes e uma impossibilidade de suspender imediatamente a importação por um período determinado. Assim, a produção de certos componentes montados nas seções femininas caiu muito mais bruscamente que a produção total da fábrica.

Por essa razão, não é possível dizer até que ponto a relutância da gerência em despedir homens casados com filhos teria influenciado sobre a sua taxa de estabilidade maior. Não dispomos de dados pormenorizados sobre produção e emprego por seção. Entretanto, a partir das entrevistas com chefes e gerentes, é possível isolar uma série de fatores que podem ter levado a uma tendência, infelizmente não quantificável, a uma maior estabilidade dos operários do sexo masculino.

Primeiramente, os chefes das seções masculinas tinham a preocupação de reter a mão-de-obra qualificada; essa preocupação resultava tanto da necessidade de ter uma certa gama de qualificações para assegurar a produção, quanto do temor de uma eventual escassez relativa de mão-de-obra qualificada no início de um novo ciclo expansivo.

Nas seções femininas, os chefes consideravam as operárias mais experientes como sendo essencialmente polivalentes e se contentavam em manter delas um número muito reduzido. A proporção mais elevada de operários qualificados nas seções masculinas e a sua retenção pela gerência pode ter resultado numa estabilidade total maior para os operários do sexo masculino.

Em segundo lugar, como resultado desse fator — ou da preocupação em conservar

empregados os chefes de família —, a chefia nas seções masculinas reduziu proporcionalmente menos sua força de trabalho em relação à queda da produção. O chefe da marcenaria, por exemplo, descreveu um amplo leque de recursos utilizados para contornar a severidade dos cortes na primeira metade de 1981. Entre eles, a utilização dos operários da marcenaria para efetuar trabalhos gerais de conserto e de manutenção do prédio da fábrica, como pintura, arrumar portas e janelas, etc.

Em terceiro lugar, num dos raríssimos casos em que os operários efetuavam trabalhos comparáveis — controle de qualidade —, um supervisor disse que, embora ele tivesse tentado demitir os operários segundo seu grau de competência, se ele fosse obrigado a escolher entre demitir operário casado do sexo masculino com igual competência à de uma operária, fosse ela casada ou solteira, ele despediria a mulher porque ela não teria que sustentar a família com o seu salário.

Contudo, é importante notar que não há nenhuma evidência de mudança na divisão do trabalho na fábrica como resultado do nível maior de demissões femininas do que masculinas. Não se verifica nenhum indício de transferência de homens para postos “femininos” em 1981. Isso é extremamente importante para compreender o que aconteceu no fim de 1981 e início de 1982, quando houve uma retomada das contratações na fábrica. Como mencionamos acima, o emprego como um todo (incluindo a gerência) passou de um pico de 1 121 em dezembro de 1980 a uma baixa de 608 em julho de 1981, recobrando lentamente até o último mês para o qual temos informações disponíveis, junho de 1982. A taxa de participação feminina global para as trabalhadoras empregadas no estabelecimento como um todo, excluindo apenas aprendizes⁹, era de 44,9% em dezembro de 1980. Em julho de 1981 ela caiu para 34%, mas esse declínio não se manteve. Com as recontrações do final do ano, a taxa de participação feminina voltou a 39,8% em dezembro de 1981, e em junho de 1982 alcançou 43,1%, apenas um pouco abaixo da cifra de dezembro de 1980.

Esse movimento cíclico se deve à combinação de dois fatores. Primeiro, como foi visto acima, os operários do sexo masculino foram mantidos no emprego, em número maior que as mulheres, no decorrer de 1981: em parte devido à concentração dos homens em setores da fábrica menos afetados pelos cortes, tais como os escritórios e as seções ligadas à manutenção, e também como resultado de demissões mais importantes de mulheres na produção, como foi visto acima. Segundo, a despeito da existência de um amplo desemprego masculino no final do ano, e dos cortes sucessivos, quando a firma começou as recontrações nenhum esforço foi feito no sentido de modificar a divisão sexual do trabalho existente. Durante todo o período estudado, não se verificou nenhuma transferência de operários para seções femininas da fábrica, ou vice-versa, e nenhum caso

⁹ Os dados sobre emprego que a empresa nos forneceu não discriminam por sexo os menores de 18 anos. Assim, supusemos que apenas os menores do sexo masculino eram aprendizes. Nenhum dos 40 homens entrevistados tinha entrado na firma com menos de 18 anos e as firmas são frequentemente avessas ao emprego de homens de menos de 18 anos por causa da possibilidade deles serem chamados a fazer o serviço militar. O número de aprendizes pode ser calculado com uma margem de erro de 2 ou 3 operários.

de homens sendo empregados para executar tarefas anteriormente assumidas por mulheres. Por tal razão, o emprego feminino apresenta uma flutuação cíclica muito mais pronunciada em 1981-1982, em relação ao emprego masculino. Em junho de 1982, o emprego masculino e o feminino estavam aproximadamente 30% abaixo do pico atingido em dezembro de 1980, mas tanto a queda quanto a recuperação foram ambas muito mais importantes para o emprego feminino.

A REESTRUTURAÇÃO DA FORÇA DE TRABALHO

Se a empresa não se dispôs a alterar a divisão sexual do trabalho durante a crise, isso não significou que ela tenha renunciado a outras formas de reestruturação da força de trabalho. Durante o processo de demissões e recontrações, a firma procedeu a certas modificações na estrutura de sua força de trabalho, sobretudo feminina, dada a flutuação maior do emprego feminino. Em primeiro lugar, a gerência foi extremamente seletiva na recontração dos operários demitidos em 1981. Comparando os nomes dos operários dos dois sexos trabalhando na fábrica em dezembro de 1980 e em junho de 1982, com os nomes da lista dos demitidos em 1981, foi possível identificar os operários demitidos e recontraçados¹⁰. De maneira geral, os primeiros homens e mulheres recrutados a partir de outubro de 1981 já tinham trabalhado na firma.

Uma vez recontraçados os poucos operários que a gerência queria chamar de volta, novas contratações foram efetuadas, de pessoas que nunca tinham trabalhado na firma. No total, 24% dos homens e 35% das mulheres que foram contratados no período que vai de novembro de 1981 a junho de 1982 através de um procedimento bastante seletivo, tinham sido demitidos no primeiro semestre de 1981. Para cada operário recontraçado, outros seis nunca mais voltaram à firma e depois dessas recontrações a firma começou a recrutar operários sem experiência de trabalho na empresa. Mandando embora os operários “problemáticos” e recontraçando apenas os mais submissos e capazes, a gerência melhorou a qualidade, a docilidade e a cooperação da mão-de-obra. A própria crise foi uma grande arma nas mãos da gerência. Mesmo para aqueles que não tinham conhecido o desemprego, nem tinham tido a experiência de procurar trabalho em condições difíceis, a ameaça da demissão pesava bastante em 1982. A gerência não tinha dúvidas de que uma mudança radical tinha ocorrido no comportamento e nas atitudes dos operários e operárias de produção da fábrica. Eles se referiram a uma diminuição dos problemas disciplinares e a uma maior boa vontade na cooperação com a chefia a fim de conservar o emprego. Um chefe de uma seção masculina declarou que os operários se sentiam “meio-primidos” pela crise e pela conseqüente insegurança.

¹⁰ Essa verificação dos nomes constantes das diversas listas da empresa é sujeita a erro. Embora a complexidade dos nomes brasileiros faça com que poucos operários tenham nomes idênticos – notamos apenas dois nomes idênticos entre os 1093 operários registrados em dezembro de 1980 –, é possível que, no cômputo final, alguns operários recontraçados para outras seções que não a sua primitiva tenham sido deixados de lado.

A crise serviu assim para aumentar o controle social através da ameaça direta de novas demissões, e para intensificar desse modo o rendimento da mão-de-obra: nas entrevistas com operárias, foi mencionado o fato de que produzir menos durante a jornada de trabalho ou ir frequentemente ao banheiro podiam constituir potencialmente critérios para futuras demissões.

No caso das mulheres, um fator adicional foi indicado pelos chefes. A firma decidiu tirar vantagem do alto nível de desemprego em 1982, aumentando os requisitos de educação formal para as montadoras. Ela começou a recrutar sistematicamente mulheres com 8 anos de estudos e mesmo, em alguns casos, com 12 anos, o que serviu como meio de pressão sobre as operárias mais velhas e com menor nível de educação. As recém-recrutadas estavam dispostas a trabalhar com mais rapidez e podiam executar tarefas com maior facilidade. Eram as candidatas naturais para as promoções. A chefia usou deliberadamente as demissões para dividir os trabalhadores e estimular a concorrência. As operárias recontratadas, por exemplo, recebiam todas o salário-base de montadoras, independentemente dos cargos que já haviam ocupado, mas algumas dentre elas eram rapidamente promovidas a cargos mais qualificados. A chefia incitava-as a concorrer aos postos mais bem pagos, colocando-as de início no nível salarial mais baixo — uma manipulação não observável nas seções masculinas da fábrica.

Diremos, para concluir, que a reestruturação da força de trabalho feminina não incluiu a eliminação das casadas ou das mulheres com filhos e sua substituição por operárias mais jovens. Em parte como consequência de uma estabilidade um pouco maior das mulheres com filhos no período das demissões em massa e em parte porque um certo número de mulheres trabalhando na firma tiveram filhos em 1981 e 1982, a proporção de mulheres com filhos de menos de 14 anos na produção e no controle de qualidade subiu de 16,6% no final de 1980 para 21,2% em junho de 1982. Embora entre os operários dos dois sexos, recrutados depois de outubro de 1981, a proporção daqueles com filhos fosse de apenas 10%, 13% de todas as mulheres empregadas na produção e controle de qualidade em junho de 1982 tinham entrado na fábrica sem filhos e tiveram-nos uma vez recrutadas¹¹. 40% de todas as mães na fábrica não tinham filhos no momento do recrutamento. Esse fato comprova a inabilidade da gerência em erradicar mulheres com filhos da força de trabalho, mostrando ao mesmo tempo por que algumas firmas decidem ir até demitir todas as mulheres que casam, para evitar operárias com filhos. A empresa estudada não parecia dar prioridade a essa questão, e o grau de discriminação em relação a mulheres com filhos não parece ter crescido como consequência da maior facilidade em contratar operários com a recessão.

¹¹ Deduzimos isso a partir das datas de nascimento dos filhos, obtidas durante as entrevistas e nos registros do departamento de relações industriais. No caso de uma mulher, que tenha negado ter filhos no momento do recrutamento e admitido o fato posteriormente (como parece ter acontecido), as nossas informações mostram-na com filhos no momento do recrutamento.

CONCLUSÃO

A empresa foi incapaz de efetuar escolhas diretas entre homens e mulheres no momento da seleção dos operários a demitir, dada a rígida divisão sexual do trabalho na fábrica. Para isso, teria sido necessário alterar a divisão sexual existente e efetuar transferências entre seções, o que ela não estava preparada para fazer. A despeito disso, assistimos a uma discriminação sexual a favor dos homens com filhos. Pela adoção explícita de critérios de demissão que enfatizavam o papel de “arrimos de família” dos homens, subestimando a importância da remuneração das mulheres e dos homens solteiros, a firma estabilizou os homens com filhos. A maior experiência e qualificação dos operários com filhos não nos parece ser uma explicação suficiente para essa maior estabilidade. Contudo, tal discriminação não resultou num declínio constante das taxas de participação feminina na fábrica. Como a firma não modificou a divisão sexual do trabalho, o declínio relativo do emprego feminino foi apenas temporário. Uma vez recomçadas as contratações, a proporcionalidade entre emprego masculino e feminino na produção foi restabelecida. Contudo, outras formas de reestruturação do trabalho haviam sido levadas a cabo pela empresa.

Nas observações iniciais desse artigo, havíamos sustentado que a definição das ocupações segundo o sexo na indústria brasileira tinha-se modificado durante os anos setenta, e que uma razão maior para a entrada de mulheres em trabalhos designados previamente como masculinos tinha sido a escassez da mão-de-obra masculina. Que expectativa poderemos ter para os anos oitenta, quando todos os indícios vão no sentido de uma recuperação muito lenta do emprego industrial, se ela ocorrer, face aos efeitos da crise econômica iniciada em 1981? Certamente, seria razoável esperar uma desaceleração nas taxas de crescimento do emprego feminino. Entretanto, há inúmeras razões para se pensar que a definição das ocupações segundo o sexo, estabelecida nos anos setenta, não será substancialmente alterada nos anos oitenta.

Do ponto de vista dos empresários, há pouca razão para se esperar uma inversão do *sex-typing*. No caso apresentado, não houve nenhum questionamento da divisão sexual do trabalho durante a crise, e em outras firmas que tinham incorporado mulheres em ocupações previamente classificadas como “masculinas”, também não ocorreu nenhuma modificação. Numa fábrica de autopeças, por exemplo, as mulheres continuavam a trabalhar como operadoras de empilhadeiras, como operadoras de torno e como prensistas, mesmo quando ocorreram cortes em escala semelhante à vista no caso estudado. A única mudança constatada quanto à feminização ocorreu na área dos preparadores de máquina. A firma tinha enviado algumas mulheres ao Senai para aprender tal trabalho, mas quando a crise se abateu sobre a empresa, esta demitiu as mulheres aprendizes e conservou os preparadores experientes do sexo masculino. Mas, de maneira geral, uma vez que a firma reorganiza sua estrutura de cargos e de salários para tirar vantagem, tanto das baixas remunerações aceitas pelas mulheres quanto da ocasião oferecida pelo emprego feminino para favorecer a promoção de homens, parece haver poucas razões para voltar atrás. Embora os empresários se queixem dos “problemas”

que dizem inerentes à mão-de-obra feminina — em particular os conseqüentes à gravidez e ao cuidado com os filhos —, as operárias apresentam na verdade poucos inconvenientes e os encargos que podem suscitar são amplamente compensados pelos salários mais baixos e a maior disciplina de que elas dão mostras.

Também em termos da demanda de trabalho assalariado por parte das mulheres, há poucas razões para se esperar um declínio sensível no contingente de mão-de-obra feminina à procura de trabalho na indústria. A experiência dos anos setenta parece ter gerado expectativas muito fortes entre as mulheres quanto à possibilidade e aos benefícios do trabalho industrial. É claramente preferido ao serviço doméstico remunerado, reduto principal do emprego feminino na fase anterior. As mulheres contam trabalhar antes de casar e numa proporção crescente querem ou pensam trabalhar mesmo depois de casar. Ao mesmo tempo as normas de consumo das famílias operárias terminam por depender também das rendas das mulheres — tanto das esposas quanto das filhas —, e com o desemprego masculino crescente é possível que tenda a aumentar a pressão das mulheres no sentido de ter acesso ao mercado de trabalho.

Finalmente, embora os operários possam eventualmente reduzir suas aspirações salariais para concorrer com as operárias pelos poucos cargos disponíveis, parece pouco provável que os empresários recrutem homens com “salários de mulheres”. Para qualquer remuneração dada, pode-se encontrar uma mulher trabalhadora com qualificações muito melhores. Na fábrica estudada, apenas 5% das operárias de produção entrevistadas tinham menos de quatro anos de educação formal, e um terço dentre elas tinha oito anos ou mais de estudo. Dos homens entrevistados, um terço dos operários de produção tinham menos de quatro anos de formação escolar e nenhum deles tinha oito anos ou mais de estudo¹². Também os empresários sabem que os trabalhadores do sexo masculino não ficarão satisfeitos com as taxas salariais das mulheres e que logo sairão atrás de outras oportunidades.

Portanto, poderíamos concluir que, apesar da correlação entre a entrada maciça das mulheres na indústria brasileira nos anos setenta e a dinâmica da expansão acelerada do emprego industrial da época, os mecanismos e as tendências da divisão sexual do trabalho fazem pensar que os efeitos da crise serão complexos e que não podemos deduzir que a crise terá simplesmente uma conseqüência inversa à da época de auge: uma expulsão pura e simples das mulheres do mercado de trabalho industrial.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRUEGEL, Irene (1979). “Women as a Reserve Army of Labour: a note on Recent British Experience”. *Feminist Review*, 3.

¹² Esses dados sobre os níveis de educação confirmam a reestruturação da força de trabalho feminina mencionada pela gerência a que nos referimos anteriormente. As mulheres recrutadas no período compreendido entre junho de 1981 e junho de 1982 tinham, em relação às recrutadas no período anterior à crise, um nível superior de educação.

- FARAONE, Maria Luiza (1978). "Estudos de Mercado de Trabalho no SENAI/SP: alguns dados necessários à sua compreensão". Documento de Trabalho, nº 1, DPEA, SENAI, SP.
- GUILBERT, Madeleine (1966). *Les fonctions des femmes dans l'industrie*. La Haye, Mouton.
- HUMPHREY, John (1984). "The growth of female employment in Brazilian manufacturing industry". *General Development Studies* (no prelo).
- KERGOAT, Danièle (1982). *Les ouvrières*. Paris, le Sycomore.
- MADEIRA, Felícia e SINGER, Paul (1973). "Estrutura do emprego e trabalho feminino no Brasil: 1920-1970". *Cadernos CEBRAP*, 13.
- MILKMAN, Ruth (1976). "Women's work and economic crisis". *Review of Radical Political Economy*, vol. VIII, nº 1.

ABSTRACT

Female industrial employment grew rapidly in the nineteen seventies, but the sexual division of labour remained very strong. This raises the possibility of women's employment not being disproportionately reduced as a result of the economic crisis in the nineteen eighties. A study of a large electrical factory in São Paulo revealed that management had clearly discriminatory criteria for selection of workers to be dismissed, but in the absence of a change in the sexual division of labour, the reduction of women's share of employment in the factory was merely short-term and cyclical. However, the labour force was restructured in other ways during the initial crisis period, 1981.