

Reestructuración productiva y división sexual del trabajo en la industria brasileña de línea blanca¹

Nanci Stancki Silva²

Leda Maria Caira Gitahy³

Introducción

Este trabajo presenta reflexiones hechas a partir de resultados de una investigación realizada entre los años 2002 y 2003 en dos grandes empresas del sector de línea blanca⁴ ubicadas en el Estado de São Paulo (Brasil) – de aquí por delante denominadas Empresa A y Empresa B – cuyo objetivo era analizar, a partir de una perspectiva de género, los efectos de la reestructuración productiva sobre el trabajo en ese universo.

La industria de línea blanca es predominantemente masculina – el 78% de los trabajadores de ese sector en Brasil son hombres – y ha pasado, desde la década de los 70, por un intenso proceso de transformación que modificó no solamente su estructura industrial, sino también sus estrategias de gestión de mano de obra.

La opción metodológica para el análisis de esa realidad fue la combinación de la encuesta interpretativa y de la cuantitativa, permitiendo un análisis conjunto del contenido de los testimonios y de la tabulación cruzada de las respuestas cuantificables. La investigación contó con 183 participantes (32 mujeres y 151 hombres) que contestaron a un guión de encuesta semi-estructurada con cuestiones abiertas y cerradas.

Género y las “nuevas” formas de organización del trabajo

El concepto de género establece diferencias entre el sexo biológico y la construcción social de lo masculino y de lo femenino, posibilitando que las diferencias entre hombres y mujeres dejen de ser vistas como resultado de un “destino biológico” y pasen a ser percibidas como diferencias social, histórica y culturalmente construidas en un proceso que involucra relaciones de poder presentes en la sociedad.

Lo masculino y lo femenino son creados y recreados en todas las esferas sociales y por medio de diversos mecanismos, entre los cuales destacamos la forma como es dividido el trabajo en la sociedad. La división social del trabajo – proceso en el cual las actividades de producción y reproducción social son diferenciadas, especializadas y desarrolladas por diferentes personas – se efectiva, entre otros modos, en la separación de las actividades de acuerdo con el sexo de las personas que las realizan, eso es, por la división sexual del trabajo.

La distribución de actividades, llevando en cuenta la división sexual del trabajo, se efectiva y se legitima a partir de construcciones de identidades masculinas y femeninas consonantes con lo esperado, por la sociedad, del hombre y de la mujer. Para Bruschini⁵, predominan, en esas construcciones, relaciones de género jerárquicas asimétricas, expresadas en posiciones desiguales de uno y otro sexo, tanto en la esfera de la producción como en el ámbito privado de las relaciones familiares.

Para Rosaldo⁶, la oposición entre el espacio privado y el espacio público proporciona la base de una estructura necesaria para la identificación del lugar del hombre y de la mujer en los aspectos psicológicos, culturales, sociales y económicos de la vida humana, sosteniendo una identificación muy general de las mu-

jeros con la vida doméstica (privada) y de los hombres con la vida pública. Se origina de esa identificación una constante necesidad de articular actividades familiares y profesionales, limitando la disponibilidad femenina para el espacio productivo que pasa a depender, tanto de características personales de formación profesional como de factores familiares.

La investigación, cuyos resultados son presentados en ese trabajo, concibió la globalización económica como elemento primario para el análisis de la realidad investigada, pues los cambios – entre los cuales la reestructuración productiva – que ocurrieron en la industria de línea blanca y que pueden haber interferido en la división sexual del trabajo, en grande parte estuvieron asociados a ese proceso.

Para Larangeira⁷, en el final de la década de los 70, estrategias empresariales dieron a la globalización un carácter macroeconómico y un “nuevo” patrón de acúmulo capitalista propagó la necesidad de una organización de trabajo más flexible. Hay diferentes interpretaciones sobre lo que viene ocurriendo con el trabajo a partir de ese patrón, que tanto puede ser interpretado como un perfeccionamiento como una superación del modelo taylorista/fordista.

En una perspectiva de agotamiento y superación del modelo fordista, las empresas deberían ser flexibles y capaces de responder a los cambios del mercado, utilizándose de nuevas tecnologías y nuevas formas de gestión de la fuerza de trabajo (trabajo en equipo y círculos de control de calidad, con énfasis en la cooperación, en la multifuncionalidad y en la polivalencia). El trabajador debería ser más calificado, flexible e involucrado en la producción. Sin embargo, esa visión puede ser contestada por los teóricos de la llamada Escuela Francesa de la Regulación⁸, por ejemplo, los cuales consideran los procesos de transformación de la

economía en una perspectiva de acúmulo de capital y, de ese modo, las alteraciones en el fordismo expresarían el agotamiento del modelo y su afrontamiento, por medio de aumentos de productividad, a la crisis del sistema capitalista. Eso impuso, a las empresas, la necesidad de reestructuración económica, de introducción de nuevas tecnologías, de flexibilidad de los procesos de producción y gestión y alteración de los productos. El toyotismo, modelo que sustituiría el fordismo, no rompería con sus principios básicos, como la separación entre concepción y ejecución y el monopolio gerencial, en términos del control del proceso de programación de la tecnología computadorizada, de la esfera de la investigación y desarrollo y del proceso de información y difusión⁹.

Para Hirata¹⁰ una visión dicotómica entre formas “antiguas” y “nuevas” de organización del trabajo no permite percibir la complejidad de la realidad de los cambios productivos, pues prácticas tayloristas están presentes en las “nuevas” formas de organización del trabajo. La introducción del enfoque de género puede contribuir para la superación de esa dicotomía, posibilitando percibir que rupturas y continuidades son construidas de distintas formas, en diferentes empresas, sectores o actividades, utilizando para eso el trabajo masculino y femenino. Esas “nuevas” formas de producir no eliminan, necesariamente, las formas anteriormente instaladas que pasan a convivir, muchas veces, lado a lado. Los nuevos modelos de trabajo sobretodo afectan al trabajo de los hombres, de los cuales exigen habilidad técnica, trabajo en grupo, responsabilidad, poder y autoridad; mientras el trabajo femenino tiende a permanecer organizado a partir de los modelos tradicionales en los que las actividades siguen siendo repetitivas, intensivas en trabajo y con poco contenido.

En el actual contexto de globalización, las formas de organización del trabajo se revelan heterogéneas y ca-

racterizadas por desigualdades. Sobre ese tema, Hirata¹¹ destaca que la globalización significa interdependencia de mercados y no homogeneización del trabajo y que si los flujos financieros desconocen fronteras y trabajan en el inmediatismo, la desigualdad de las situaciones sociales y de trabajo según los países, los sexos, las razas, las generaciones, persiste y puede ser ampliada.

La precariedad del trabajo aparece como una de las consecuencias de los actuales modelos productivos que, de acuerdo con Hirata¹², se concretan en un doble proceso: si de un lado se exige estabilización con mayor implicación del sujeto en el proceso de trabajo, de otro, se nota un proceso de precariedad de los vínculos laborales, el desempleo prolongado, el empleo precario y la flexibilidad de uso de la mano de obra.

Posthuma¹³ considera esa precariedad una “inserción excluida” que comúnmente involucra el trabajo femenino y que tendría como consecuencia la posición desventajosa de las mujeres en el mercado de trabajo. La exclusión femenina en ese mercado puede ser expresada en términos de segregación horizontal (ocupacional y sectorial) y segregación vertical (trabajo desprotegido o precario – incluyendo el trabajo en tiempo parcial e informal – remuneración más pequeña por hora trabajada y movilidad de carrera estricta).

Reestructuración productiva en las empresas estudiadas

En la década de los 90, con la profundización de la internacionalización productiva de las grandes empresas mundiales de electrodomésticos de línea blanca y, la consecuente desnacionalización de esa industria en el país, se intensificó la reestructuración productiva de las principales empresas brasileñas de ese sector. Según Araújo et al.¹⁴, esa reestructuración fue caracterizada

por la introducción de innovaciones tecnológicas y organizacionales que buscaban la reducción de coste, implantación y/o formalización de los sistemas de calidad, aumento de la flexibilidad, eficiencia productiva, como también por el desarrollo de actividades de exportación. Fue acompañada por la disminución de empleos, reducción salarial y elevación de los requisitos de escolaridad como criterio de reclutamiento de trabajadores para esa industria.

La investigación realizada constató que la reestructuración productiva en las empresas estudiadas siguió la misma tendencia de las demás empresas del sector.

La Empresa A fue adquirida, en la última década por una gran corporación de sector de electrodomésticos, cuando intensificó su proceso de reestructuración, insiriendo cambios en la estructura organizacional y en la gestión de su producción. La Empresa B, también en esa década, dejó de ser controlada por capital nacional, cuando adquirida por un gran grupo multinacional, ocasionando también la intensificación de su proceso de reestructuración.

Destacamos entre los principales cambios que ocurrieron en esas empresas: las inversiones macizas en equipos para automoción de determinadas etapas de la producción; introducción de diferentes métodos de gestión, sobretodo los ya utilizados por sus respectivas matrices y subsidiarias ubicadas en otros países; intensificación del proceso de externalización, ocurriendo la tercerización de diversas actividades antes desarrolladas por trabajadores de la misma empresa; implantación de células de producción; alteraciones en las formas de organización de la producción, *layout* de la fábrica y en la gestión de mano de obra.

Tales cambios fueron acompañados por la significativa reducción en el número de empleos – en

la Empresa A hubo una disminución de 17% en el periodo 1996-2001 y en la Empresa B de 25% en el periodo de 2000-2003; reducción en el nivel salarial de los trabajadores, como también la manutención de las desigualdades salariales entre hombres y mujeres; ampliación de los requisitos de escolaridad para nuevas contrataciones y motivación para que los trabajadores ya admitidos completaran sus estudios (enseñanza primaria y secundaria) principalmente por medio de la modalidad “telecurso”; intensificación del ofrecimiento de cursos y entrenamientos, en gran parte, con el objetivo de difundir principios e ideas asociados a los métodos de gestión (Calidad Total, Trabajo en Equipo, Certificaciones y Seis Sigma, por ejemplo); deterioro de las condiciones de trabajo, principalmente en lo que se refiere a la intensificación del ritmo de trabajo, ocasionando un elevado número de enfermedades ocupacionales.

En lo que se refiere a la escolaridad de los trabajadores encuestados, gran parte de ellos (el 91% de los hombres y el 87% de las mujeres) tenían la enseñanza primaria o superior, como también la mayoría (el 67% de los hombres y el 61% de las mujeres) ya había concluido la secundaria o tenía escolaridad superior.

Aunque se aumentaron las exigencias en cuanto a la escolaridad de los trabajadores, eso siempre era reflejo de trabajos más complejos, pues muchas actividades permanecían siendo de fácil realización, particularmente aquellas asociadas a la línea de producción. El montaje – sector que concentraba gran parte de las mujeres trabajadoras de producción – había recibido inversiones en el sentido de automatizar diversas tareas, sin embargo no fueron eliminados los puestos fijos de trabajo, tampoco las actividades repetitivas y monótonas.

Para Invernizzi¹⁵, el mercado de trabajo deja de contratar funcionarios que no tengan, como mínimo,

la enseñanza primaria y la tendencia es que pasen a exigir un nivel todavía más grande, a la medida que haya aumento de oferta de trabajadores con enseñanza secundaria. La escolaridad, según la autora, se demuestra necesaria, principalmente, para el aprovechamiento en entrenamientos internos directamente asociados al cumplimiento de exigencias de calidad, tales como las certificaciones.

Observamos que las exigencias de escolaridad en las empresas estudiadas estaban asociadas a la búsqueda de la reducción de las dificultades que los funcionarios con baja escolaridad presentaban para asimilar los métodos y técnicas de gestión relacionadas a los cambios implementados por las empresas investigadas. Además de eso, la escolaridad posibilitaba que los trabajadores participasen de cursos y entrenamientos que, en gran medida, venían ocurriendo con el objetivo de difundir principios y prácticas asociadas a esos cambios.

Independiente de la escolaridad de los encuestados, percibimos que los hombres recibían sueldos superiores a los de las mujeres. Cuando consideradas las trabajadoras encuestadas con enseñanza primaria completa o escolaridad superior, la mayoría de ellas (el 71%) recibía como máximo 4 sueldos mínimos (sm), mientras la mayor parte de los hombres con esa escolaridad (el 64%) recibía sueldos superiores a ese valor; considerando las mujeres con enseñanza secundaria completa o escolaridad superior, la mayoría de ellas (el 86%) tenía rendimientos inferiores a 5 sm, mientras la mayoría de los hombres con esa escolaridad (el 58%) recibía sueldos superiores a ese valor.

Las diferencias salariales también eran mantenidas en el cuadro gerencial, en el cual la escolaridad femenina era bastante superior a la masculina. Todas las mujeres encuestadas tenían curso superior y la mayoría de ellas

(el 88%) recibía sueldos inferiores a 20 sm; entre los hombres, solamente el 52% tenía esa escolaridad y entre ellos, la mayoría (el 62%) recibía sueldos superiores a 20 sm.

Entre los mecanismos que posibilitaban tales diferencias, destacamos las distintas nomenclaturas para cargos con funciones semejantes:

Aquí en la empresa, existen solamente dos mujeres que son gerentes, directora no existe ninguna. La mayoría de las mujeres está en la parte de la coordinación y no pasan de ahí.[...] Las funciones de coordinación y jefía son muy parecidas, entonces hay la necesidad de hacer esa comparación. A veces, la nomenclatura del cargo es diferenciada justamente por cuestiones salariales. Estás en el mismo grado, cumpliendo funciones equivalentes, pero se ponen nombres diferentes [de cargo] para dar algo más. (Encuestada 12, coordinadora de ventas, Empresa A)

Tales datos reflejan la segregación del trabajo femenino en el mercado de trabajo brasileño. La discriminación de la mujer en ese ámbito ha sido observada independiente de la posición, escolaridad o sector analizado:

[...] la discriminación en contra a las mujeres, siquiera es debida a los sectores económicos, al número de horas trabajadas, al tipo de posición o vínculo que mantienen con el trabajo, a las ocupaciones comúnmente desempeñadas, al nivel de escolaridad, mismo las que consiguen ascender en la estructura jerárquica de las empresas, o de la administración pública, asumiendo posiciones de mayor responsabilidad y de mayores rendimientos, están sujetas a ganar menos que sus compañeros.¹⁶

Entre las implicaciones de la reestructuración productiva, destacamos la intensificación del trabajo

que amplió la ocurrencia de casos de Lesión por Esfuerzos Repetitivos o Disturbio Osteomusculares Relacionados al Trabajo (LER/DORT) – enfermedad que pasó a representar uno de los mayores problemas de la Empresa A que, en 2001, estimaba tener el 10% de los trabajadores con algún tipo de LER/DORT.

El ritmo de trabajo, como también las constantes presiones para la ampliación de la productividad, fue relatado principalmente por trabajadores del sector de montaje y premontaje:

Creo que lo que más ha cambiado ha sido el ritmo de trabajo. Es un ritmo más acelerado que antes. Antes había más funcionarios, entonces redujeron el cuadro de funcionarios y la empresa no los repuso. Hubo un aumento de función, antes yo hacía una operación, ahora hago dos. (Encuestada 1, operadora de producción, Empresa A)

El tiempo es corto. La presión es más grande con la necesidad de aumentar la cantidad de producción, entonces el tiempo queda todavía más corto. (Encuestada 2, auxiliar de producción, Empresa B)

Es un agobio, hay que trabajar de pie, todo el día. El ritmo de trabajo es muy intenso. El montaje de un panel, debe ser hecho en algunos segundos. Monto 20 paneles en 5 minutos. (Encuestada 3, ayudante general, Empresa A)

Las condiciones de trabajo – ritmo intenso de trabajo, tareas repetitivas, presión, pausa para descanso reducida y restringida contribuían para que tanto mujeres como hombres vinculados a esos departamentos estuvieran más sujetos a enfermedades ocupacionales que otros trabajadores de la empresa:

El trabajo es muy repetitivo y cuando uno empieza a entrar en el ritmo para hacer el producto, nos ponen un mayor número de producción. Tengo dolor en el cuerpo,

principalmente en el hombro al final del día. (Encuestado 4, operador de producción, Empresa B)

Yo trabajo en la línea de producción de seis bocas, en el caso serían 6 registros que tengo que montar. Hago como mínimo 5000 giradas al día. Cinco mil veces haciendo el mismo movimiento al día. El proceso era hecho en poquísimo tiempo, el ritmo era muy acelerado. El tiempo de tomar la pieza, encajar y girar es de 40 segundos. [...] Hasta un día en que no conseguí trabajar, pues la mano estaba muy hinchada. [...] Me quedé siete meses en licencia y ya hice dos cirugías. Volví al trabajo en marzo. Este problema de inflamación en los nervios, en los tendones, cuando cambia el tiempo sientes fuertes dolores. (Encuestado 5, auxiliar de producción, Empresa A)

La concentración de mujeres en los departamentos de montaje y premontaje – donde había mayor incidencia de LER/DORT – contribuía para la creencia de que esa enfermedad tuviera relación con lo femenino. Tal visión fue expresada en el testimonio del gerente responsable por la contratación para el sector de producción y consistía en un factor motivador para la implementación de una acción restricta a la contratación de mujeres para la producción:

La probabilidad de contraer enfermedades de DORT es mucho más grande en mujeres debido a su estructura óseo muscular. Si se contratan 10 mujeres en una línea de montaje, la probabilidad de que se pongan enfermas es muy grande... (Encuestado 6, gerente de producción, Empresa A).

La investigación apuntó aún un cambio de postura de la empresa en lo que se refiere a la aceptación de la enfermedad. La dificultad de reconocimiento de la LER/DORT contribuía para reducir, “oficialmente”, el número de trabajadores con ese tipo de enfermedad, aunque en la práctica, permaneciera ocurriendo y afectando la salud de los trabajadores:

Soy la primera funcionaria a abrir un CAT [Comunicación de Accidente de Trabajo], los demás vinieron detrás. Soy pionera. En mi caso, la empresa reconoció y aceptó pero, últimamente, los casos que aparecen, la empresa no está aceptando aunque en los últimos tiempos haya aumentado en número de casos. (Encuestada 7, operadora de producción, Empresa A)

División sexual del trabajo en las empresas estudiadas

La división sexual del trabajo en la Empresa A y en la Empresa B, particularmente en el sector de producción, fue un aspecto que nos despertó la atención, pues mientras los hombres estaban presentes en todos los sectores (estamparía, transformación, esmaltación, pintura, montaje, premontaje, ferretería, manutención, abastecimiento, ventas, departamento de productos concluidos, espumación, *vacuum forming* e inyección de plástico), las mujeres estaban concentradas en los sectores de montaje y premontaje (el 91% de ellas) y las demás (el 9%) trabajaban en el sector de ventas o inyección de plásticos.

Entre los gerentes también había una división de trabajo diferenciada a partir del sexo, pues las mujeres ocupaban puestos de comando en los departamentos de calidad, ventas, exportación/importación, logística y recursos humanos; mientras había gerencia masculina en todos los departamentos: producción, tecnología, calidad, ventas, exportación/importación, Seis Sigma, logística, ingeniería industrial, abastecimiento, proceso, controladoría, administración de materiales, seguridad y medio ambiente.

Además de esa división, existían diferencias en la posición jerárquica masculina e femenina. Las mujeres se encontraban en puestos intermedios, mientras

los hombres ocupaban gerencias en todos los niveles jerárquicos (cumbre, intermedio y producción).

La distribución ocupacional y jerárquica de hombres y mujeres era un factor que posibilitaba las diferencias salariales, visto que el trabajo femenino se concentraba en actividades y departamentos caracterizados como menos técnicos y sin necesidad de mayor calificación profesional, lo que también justificaría bajas remuneraciones:

El trabajo de la mujer consiste solamente en sacar las piezas de la máquina y ponerlas en la caja. Nuestro servicio es más técnico, hay que regular la máquina, hacer la máquina trabajar... (Encuestado 8, operador de inyectora, Empresa B)

Las percepciones sobre trabajo de hombre y trabajo de mujer contribuían para legitimar la división sexual del trabajo, siendo las actividades femeninas consideradas como ligeras, de fácil realización; mientras las masculinas estaban asociadas a la necesidad de uso de fuerza física y del conocimiento técnico:

El trabajo de la mujer es más light, ligero, en un ambiente más cómodo, no agresivo. El hombre es puesto en el sector adecuado a él, como por ejemplo, la estampería. Es un área considerada pesada y genera cierto desconfort en función de lo que allá se hace. Sólo hay hombres. Es un área donde se trabaja con chapas, donde hay una prensa que hace un ruido que generaría gran desconfort a la mujer. No es un ambiente para mujer. (Encuestado 9, ingeniero electricista, Empresa B)

En el sector de producción hay mujer en el montaje, inyectora y premontaje. A causa de la fuerza [física]. Solamente la fuerza física es motivo para eso, pues hay trabajo duro en el que no hay cómo poner mujer; hay que ser hombre mismo. (Encuestada 10, operadora de producción, Empresa B)

El área técnica no es atractiva para el sexo femenino. En verdad somos [el departamento de tecnología] súper técnicos. En la ingeniería proyectista es muy difícil encontrar a una mujer, a ellas no les gusta. (Encuestado 11, gerente de tecnología, Empresa A).

En la discusión de la relación entre división sexual del trabajo y conocimiento técnico/tecnológico, consideramos preliminar una reflexión sobre la formación de hombres y mujeres, pues, en gran medida, tales conocimientos son obtenidos en cursos académicos que condicionan la ocupación de cargos en que son considerados imprescindibles.

Observamos que la formación técnica/profesional masculina era diferenciada de la femenina. La formación de los hombres era en áreas específicas y volcadas al sector industrial (Mecánica, Ferretería, Soldaje Industrial, Plástico, etc.), mientras la femenina se restringía a cursos del área administrativa. Con relación a los gerentes, se constató la misma diferenciación, pues la formación académica y profesional de la mayoría de los hombres encuestados era en carrera de Ingeniería o Tecnología, mientras la formación femenina, en la mayoría de los casos, era en el área de Administración, Economía o Comercio Exterior.

Las dimensiones extra-profesionales también afectaban la vida profesional femenina. Un ejemplo de esa interferencia era la dificultad de la participación de las mujeres en cursos y entrenamientos, pues pese las oportunidades para ampliación de la escolaridad (factor limitante para esa participación), una identificación femenina con el espacio reproductivo llevaba a algunas mujeres a priorizar el ámbito doméstico y el cuidado de los hijos, a su proceso de formación profesional:

Nunca he participado de un curso interno porque en la mayoría de las veces no tenía la escolaridad que pedían, la Secundaria. No que no dieran la oportunidad de estudiar, porque SESI tiene una clase en la empresa para el Telecurso. Después que nació mi hija, ansío llegar a casa y quedarme con ella. Terminó por oxidarme un poco de mí misma. (Encuestada 13, operadora de producción, Empresa A)

Una identificación femenina con el ámbito probado, sea real o parte del imaginario de los encuestados, contribuía tanto para la restricción de la contratación femenina para el sector de producción (manteniéndolo masculinizado), como para dificultar la ascensión funcional femenina:

La mujer tiene problema y no viene trabajar. No que no quiera venir a trabajar, pero es que se exige su presencia en casa. [...] Es la madre que va a faltar para cuidar al hijo. La mayoría de las que están solteras y no tienen hijos, no tienen ese compromiso y no hay problema. Se casó, tuvo hijo, comienzan los problemas. Es distinto. (Encuestada 14, operadora de montaje, Empresa A)

La jornada de la mujer es triple. El hombre todavía no vistió la camisa de la "guerrera del hogar", vamos a dividir, eso es muy difícil. Son pocas las casas donde ocurre que el marido vaya a recoger el hijo en la escuela, que divida con la mujer las responsabilidades. Ella [la empresa] da oportunidad para quien está aquí, pero si hay un hombre y una mujer y un cargo de gerente, seguro que el cargo es del hombre. Él es hombre, puede viajar, ya la mujer tiene problema con la familia. (Encuestada 15, coordinadora de ventas, Empresa A)

Aunque la investigación haya apuntado para la permanencia de una división sexual del trabajo que segregaba y devaluaba el trabajo femenino, observamos también cambios en la realidad investigada, pues había un crecimiento de la presencia femenina en cargos de comando, situación que no existía en décadas pasadas.

Considerando que el universo gerencial de las empresas estudiadas estaba compuesto por aproximadamente 12% de mujeres, tal índice representaba un número relativamente elevado cuando comparado a la presencia femenina en el cuadro funcional de esas empresas, que era de aproximadamente 7%.

Investigaciones de Hirata¹⁷ y Bruschini¹⁸ apuntaron para cambios en el mercado de trabajo en lo que se refiere a la ampliación del número de mujeres en determinadas profesiones (área técnica y científica, por ejemplo), anteriormente consideradas reductos masculinos, como también la ampliación de la participación de los hombres en sectores considerados femeninos (servicios, por ejemplo). Sin embargo, esos cambios han ocurrido *pari passu* a un proceso de permanente continuidad de reproducción de las desigualdades de género y que, aunque los espacios que exigen mayor calificación y escolaridad pasen a ser ocupados por las mujeres, incorporándolas a actividades antes consideradas masculinas, esa realidad no es homogénea para todas las mujeres.

En ese sentido, destacamos la hipótesis de Hirata¹⁹ sobre la construcción de un distanciamiento profesional entre mujeres calificadas y no calificadas. Paralelamente a la tendencia de diversificación de las funciones femeninas se percibe la estructuración de una situación bipolar en la cual hay un polo constituido por profesionales calificadas/alto nivel de escolaridad y bien remuneradas (ingenieras, arquitectas, médicas, profesoras universitarias, gerentes etc.) y otro polo, formado por trabajadoras “no calificadas” que ocupan empleos mal pagados y no valorados socialmente (trabajadoras domésticas y del sector informal, por ejemplo).

Esa situación “bipolar” también pudo ser notada en el universo investigado, pues si de un lado se constató

el crecimiento de la presencia de mujeres escolarizadas y relativamente bien remuneradas en cargos de jefía, de otro, se observó la continuidad de la concentración de las mujeres de producción en los departamentos de montaje y premontaje, caracterizados por bajos sueldos, actividades intensivas en trabajo, monótonas, repetitivas y de ritmo intenso.

Consideraciones finales

La expansión de la industria mundial de electrodomésticos de línea blanca, a partir de la década de los 90, ha provocado transformaciones en la industria brasileña, desnacionalizando el sector e intensificando el proceso de reestructuración productiva de esas empresas.

En ese proceso, destacamos cambios en la gestión y en la organización de la producción y del trabajo, aunque los cambios en las empresas estudiadas hayan afectado todos los trabajadores, fueron distintos para hombres y mujeres, sobretudo debido a la división sexual del trabajo existente en ese universo.

Esa división, desfavorable a las mujeres, era construida a partir de la contribución de diversos factores entre los cuales destacamos: las diferencias en los procesos de formación de hombres y mujeres, la construcción de la identidad femenina aún fuertemente asociada al ámbito privado, la discriminación de la mujer en el mercado de trabajo brasileño, los aspectos extra-profesionales como la constante necesidad de conciliación del trabajo doméstico y profesional, como también la distinta representación social del trabajo femenino y masculino.

En la división sexual del trabajo en las empresas estudiadas fue perceptible tanto cambios como permanencias. Si por un lado hubo la elevación del

número de mujeres que ocupaban cargos jerárquicamente superiores, por otro, verificamos que se mantuvo e incluso se intensificó la segregación horizontal y vertical del trabajo femenino en la producción.

Las percepciones sobre lo masculino y lo femenino influenciaban esa segregación, restringiendo la contratación de mujeres para la producción y, cuando contratadas, segregándolas a actividades en que el trabajo era desarrollado de forma “taylorista/fordista” por medio de líneas de montaje que demandaban actividades repetitivas, monótonas y de ritmo intenso.

Tales actividades estaban caracterizadas por la elevada incidencia de LER/DORT entre sus trabajadores, aunque las enfermedades ocupacionales atingieran hombres y mujeres. El hecho del trabajo femenino estar concentrado en los departamento de montaje y premontaje – espacio donde más se manifiestan – contribuía para que esas enfermedades fueran relacionadas más a mujeres que a las inadecuadas condiciones de trabajo.

La heterogeneidad de las situaciones de trabajo de esa realidad productiva, inserida en un contexto global de las empresas mundiales de línea blanca, se destacó como característica de ese universo en el que imperaba la reestructuración, la innovación y un discurso sobre homogeneidad del trabajo.

La categoría género contribuyó para la percepción y comprensión de esa heterogeneidad, ayudando a explicitar la segregación del trabajo femenino y a comprender que cambios y permanencias pueden diferenciarse cuando se trata de hombres y mujeres.

- 1 Este trabajo hace parte de mi tesis doctoral “Reestruturação Produtiva e Gênero: um estudo de caso em duas empresas de linha branca”, orientada por la Profa. Dra. Leda Maria Caira Gitahy, cuya investigación fue desarrollada como parte integrante del proyecto comparativo internacional sobre la industria de línea blanca (International White Goods Project) coordinado por el Profesor Theo Nichools de la Universidad de Cardiff (Reino Unido) y realizado en seis países: Brasil, Gran Bretaña, Turquía, Corea del Sur, Taiwán y China. En Brasil, el proyecto recibió la denominación de “Globalização, estratégias gerenciais e respostas operárias: um estudo comparativo da indústria de linha branca” y fue coordinado por las profesoras doctoras Ângela Maria Carneiro de Araújo, Leda Maria Caira Gitahy, Alessandra Rachid, Adriana Marques da Cunha y contó con la participación de los investigadores Nanci Staneki Silva, Ana Maria B. Pina, Daniel Peticarrari, Mariângela Martinez, Mariana Leite Figueiredo, Juliana Vieira Araújo y Rafael Gustavo de Souza. Esa investigación obtuvo el apoyo financiero del CNPq y FAPESP.
- 2 Doctora en Política Científica y Tecnológica (UNICAMP); Profesora de la Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR) e investigadora del Grupo de Estudos e Pesquisas em Gênero e Tecnologia (GeTec).
- 3 Profesora de la Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP) – Instituto de Geociencias, Departamento de Política Científica y Tecnológica; Doctora en Sociología – Universidad de Uppsala (Suecia); Máster en Ciencias Sociales - Sociología – Universidad de Uppsala (Suecia); Bacharel en Ciencias Sociales Sociología – Universidad de Uppsala (Suecia); e-mail: leda@ige.unicamp.br.
- 4 La industria de línea blanca produce electrodomésticos no portátiles y de uso doméstico tales como hornos, microondas, depuradores de aire, refrigeradores, congeladores, lavadoras, secadoras y aire-acondicionados.
- 5 BRUSCHINI, 1995.
- 6 ROSALDO, 1979.
- 7 LARANJEIRA, 1997.
- 8 Entre los teóricos más influyentes de esa Escuela, se encuentran M. Aglietta, Boyer y Lipietz apud Laranjeiras, 1997.
- 9 LARANJEIRA, 1997.
- 10 HIRATA, 1998; 1994.
- 11 HIRATA, 2002.
- 12 HIRATA, 1998.
- 13 POSTHUMA, 1998.
- 14 ARAÚJO et al, 2004.
- 15 INVERNIZZI, 2000.
- 16 BRUSCHINI, 2000, p. 48.
- 17 HIRATA, 1998.
- 18 BRUSCHINI, 2000.
- 19 HIRATA, 2002.

ARAÚJO, Angela Maria Carneiro et al. *Relatório Científico*. Globalização, estratégias gerenciais e respostas operárias: um estudo comparativo da indústria de linha branca. UNICAMP, 2004.

BRUSCHINI, Cristina. Gênero e trabalho no Brasil: novas conquistas ou persistência da discriminação? (Brasil, 1985/95). In: ROCHA, Maria Isabel Baltar da (org.). *Trabalho e Gênero: mudanças, permanências e desafios*. Campinas: ABEP, NEPO/UNICAMP y CEDEPLAR/UFMG/ São Paulo: Editora 34, 2000. p. 13-58.

HIRATA, Helena. Reorganização da Produção e transformações do trabalho: uma nova divisão sexual? In: BRUSCHINI, Cristina; UNDEHAUM, Sandra G. (orgs.) *Gênero, democracia e sociedade brasileira*. São Paulo: FCC: Editora 34, 2002. p. 339-355.

_____. Reestruturação produtiva, trabalho e relações de gênero. In: *Revista Latino-americana de Estudos do trabalho: Gênero, Tecnologia e Trabalho*. São Paulo; Rio de Janeiro: ALAST, ano 4, n. 7, 1998. p. 5-28.

_____. Da polarização das qualificações ao modelo de competência. In: FERRETI, Celso João et al (orgs). *Tecnologia, trabalho e educação: um debate multidisciplinar*. Petrópolis, RJ: Vozes, 1994. p. 124-138.

INVERNIZZI, Noela. *Novos Rumos do Trabalho: mudanças nas formas de controle e qualificação da força de trabalho brasileira*. Tesis presentada al Instituto de Geociências para obtención del grado de Doctor en Política Científica y tecnológica, UNICAMP, 2000.

LARANGEIRA, Sonia M.G. Fordismo e Pós-fordismo. In: CATTANI, Antonio David (org.). *Trabalho e tecnologia: dicionário crítico*. Petrópolis, RJ: Vozes, 1997. p. 89-94.

POSTHUMA, Anne Caroline. Mercado de Trabalho e Exclusão Social da Força de Trabalho Feminina. In ABRAMO, Laís; ABREU, Alice R. de Paiva (orgs). *Gênero e Trabalho na Sociologia Latino-Americana*. São Paulo; Rio de Janeiro: ALAST, 1998. p. 21-38.

ROSALDO, Michelle Zimbalist; LAMPHERE, Louise (coordinadoras). *A Mulher, a cultura e a sociedade*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1979.