



Condições de trabalho e sua divisão sexual na indústria eletroeletrônica no Brasil

Work conditions and sexual division of labour in electronic industry on Brazil

Thaís de Souza Lapa^a

Resumo

Neste artigo são analisadas as condições de trabalho na indústria eletroeletrônica a partir da investigação do processo de trabalho e sua divisão sexual em plantas das indústrias eletroeletrônicas Samsung e LG instaladas no interior de São Paulo. Estas empresas transnacionais têm em comum o país de origem, a Coreia do Sul, integram *chaebols*, lideram mercado no Brasil e contratam majoritariamente mulheres nas funções de manufatura. O estudo se deu por meio entrevistas qualitativas semi-estruturadas com trabalhadoras/es (ou ex) destas empresas e dirigentes sindicais, bem como pesquisa documental e bibliográfica. Foi possível identificar que o trabalho neste setor, predominantemente feito por mulheres, é intensivo, penoso e que faz adoecer.

Palavras-chave: indústria eletroeletrônica; organização produtiva; condições de trabalho; divisão sexual do trabalho; processo de trabalho.

Abstract

This article analyzes the working conditions in the electronics industry from the research of the labor process and its sexual division in plants of electronic industries Samsung and LG installed in São Paulo. These transnational corporations have in common the country of origin, South Korea, integrate *chaebols*, leading market in Brazil and mainly employ women in manufacturing functions. The study was made through semi-structured qualitative interviews with workers of these companies and union leaders, as well as a documental and bibliographic research. It was possible to identify that the work in this sector, done predominantly by women, is intensive, hard and makes workers sick.

Keywords: electronic industry; productive organization; work conditions; sexual division of labour; labour process.

^a Doutoranda em Ciências Sociais, Universidade Estadual de Campinas – UNICAMP, Campinas, SP, Brasil. Mestre em Sociologia, Universidade de São Paulo – USP, São Paulo, SP, Brasil. Contato: thais_lapa@yahoo.com.br



Introdução

Este artigo analisa as condições de trabalho que emergem na indústria eletroeletrônica a partir das formas contemporâneas (flexíveis ou rígidas) de organização do trabalho. Sustenta-se que tais condições de trabalho são consequência da reestruturação e flexibilidade produtiva capitalista (WOOD, 1989; SALERNO, 1993; HARVEY, 1992; HIRATA, 1998; DURAND, 2003; LEITE, 2003) e da divisão sexual do trabalho neste setor (LAPA, 2015; LEITE; GUIMARÃES, 2015).

Parte-se de pesquisa (LAPA, 2015) sobre o processo de trabalho e sua divisão sexual nas indústrias eletroeletrônicas. Este setor eletroeletrônico é importante ponto de observação: permite identificar a persistência do trabalho industrial taylorizado combinada com inovações organizacionais em sentido “flexibilizante”. É, também, o setor que mais emprega mulheres na indústria metalúrgica. Ambas as empresas estudadas, Samsung e LG, são transnacionais sul coreanas que integram *chaebols*, grandes conglomerados econômicos sul coreanos (entre os maiores do mundo), lideram mercado no Brasil, fabricam telefones celulares e computadores, têm plantas no interior de São Paulo e contratam predominantemente trabalhadoras para atividades de manufatura.

O estudo se deu por meio entrevistas qualitativas semi-estruturadas com trabalhadoras/es (ou ex) destas empresas¹, bem como pesquisa documental e bibliográfica.

Flexibilidade e condições de trabalho no Brasil

O tema da flexibilidade do trabalho, importante para situar as relações e condições de trabalho contemporâneas, toma contornos específicos quando observado a partir das particularidades do contexto brasileiro. Pode-se dizer que de maneira geral os processos de flexibilização produtiva passam a ser percebidos no contexto nacional principalmente a partir da virada da década de 1980 para a de 1990 (SILVA, 2007) e, considerando as formas particulares que tais métodos organizacionais assumem no Brasil, Salerno (1993, p. 148) afirma que “o modelo deixa de ser japonês pra tornar-se nissei”. Isto porque tais transformações, mesmo que se norteiem comumente pelas “necessidades de flexibilidade e integração da cadeia produtiva”, não ocorrem de forma homogênea entre diferentes países e mesmo dentro dos países, mas variam, conforme Salerno (1993, p. 140), de acordo com o processo de trabalho, a estrutura e política industrial, o mercado de trabalho, as relações de trabalho, o panorama institucional-legal, as políticas e a cultura de empresários, gerentes, técnicos e o próprio operariado, as quais condicionam as formas organizacionais, definindo particularidades não só nacionais como regionais.

Assim, segundo Salerno (1993, p. 145-147), o contexto de relações de trabalho que “recebe” inovações técnicas e organizacionais traduzidas como um processo de flexibilização do trabalho no Brasil já é, diferente da Europa, permissivo a flexibilidades². Além disso, as relações de trabalho no país foram historicamente em grande parte informais, o que implica a ausência histórica de proteções correspondentes ao trabalho formal para a grande maioria das/os trabalhadoras/es.

¹ As/os entrevistados ocupavam predominantemente posições na produção direta, sendo 13 atuais ou ex-funcionárias/os (11 mulheres e 2 homens), 8 dirigentes sindicais (4 mulheres e 4 homens) e 3 integrantes da CIPA (todas mulheres) que representavam trabalhadoras/es das duas empresas. Estas/es informantes relataram tanto as mudanças na organização produtiva que vivenciaram nos setores em que trabalharam como as que observaram em outros setores das empresas.

² Alguns exemplos desta caracterização são: (i) o fato de que os constrangimentos legais à demissão no país são muito tênues e possibilitam uma política de altos níveis de rotatividade de mão de obra; (ii) a facilidade no recurso às horas extras, procuradas pelos próprios trabalhadores devido a terem baixos salários; (iii) a não regulamentação de aspectos básicos do processo de trabalho, como tempos, ritmos, relação volume de trabalho X volume de produção; (iv) certa disponibilidade da mão de obra para trabalho noturno; (v) poucos empecilhos à transferência de trabalhadores entre linhas ou setores, em geral recaindo em incompatibilidade entre polifunção e estrutura de remuneração.

Tais elementos permitem argumentar que há especificidades no processo de flexibilização do trabalho no país. Contexto e parâmetros para a perda de direitos e proteções trabalhistas são distintos dos de países centrais. Por exemplo, há no Brasil o parâmetro da CLT: mesmo não integralmente cumprida (muitos trabalhadores/as ainda fora do mercado formal), retirar direitos da CLT ou escapar à sua aplicação seriam formas de flexibilização capitalista do trabalho.

Neste sentido, e observando o contexto recente, especialmente de 2004 a 2014, verifica-se que houve, de um lado, formalização do emprego no país, expressa pelo aumento de estoque de empregos formais (DEPARTAMENTO..., 2014, p. 2), mas que, em paralelo, ocorre flexibilização de direitos trabalhistas, a exemplo da flexibilização por meio das terceirizações indiscriminadas³, que procuram baratear custos com a força de trabalho e escapar também das obrigações com direitos trabalhistas previstos na CLT.

Identificado este duplo processo, de um lado formalização do emprego, de outro, a não qualidade de empregos (já flexíveis ou flexibilizados), há ainda que se considerar que há formas distintas de analisar a qualidade no emprego. O Dieese (DEPARTAMENTO..., 2014, p. 6) baseia-se em critérios relacionados com a temática do trabalho decente, como: “[...] as questões de gênero (traduzidas em indicadores de escolaridade segundo o sexo dos trabalhadores e diferenças de remuneração entre homens e mulheres); as formas de admissão e de desligamento do emprego formal; o tempo de permanência no emprego; e a evolução da remuneração do trabalho.”

A análise da qualidade do emprego pode ser realizada também a partir do olhar sobre o processo de trabalho e as condições de trabalho dele derivadas, sendo este nosso enfoque. Humphrey (1982), inspirado no referencial marxista, sustenta que os processos de produção no capitalismo são tanto processos de trabalho como processos de valorização, o que torna imperativo para o capital controlar o trabalho para que a produção seja lucrativa e converte a organização do processo de trabalho em campo de disputa entre a valorização do capital *versus* as condições de trabalho e vida dos trabalhadores. Pena (1981, p. 78) analisa que, sendo o ambiente onde se organiza o processo de trabalho o lócus da valorização para o capitalista, trata-se também de espaço de confronto entre trabalhadores e capitalistas, no qual “o capitalismo não é cego ao sexo”. Assim, as formas de organização do processo de trabalho pela gerência são, em nosso entendimento, fundamentais para a compreensão das condições de trabalho, por fornecerem uma maior aproximação do real conteúdo do trabalho realizado.

Divisão sexual no processo de trabalho

A teoria da divisão sexual do trabalho⁴ fornece as bases para compreender o lugar de mulheres na divisão social do trabalho e suas condições de trabalho a partir das dimensões de classe e gênero da divisão social do trabalho (KERGOAT, 2010, p. 93).

As análises sobre a teoria do processo de trabalho em perspectiva que incorpora a divisão sexual do trabalho emergiram, segundo Kitay (1997), principalmente junto à produção inicial de literatura sobre o processo de trabalho. Tais análises trouxeram, segundo a autora, aportes ao tema da construção social da qualificação e a crítica às análises cujo foco exclusivo é o

³ Na legislação brasileira atual é permitida a terceirização de serviços que não são atividade fim da empresa, mas existe projeto de lei (o PL 4330/04, que em 2015 se tornou PLC 30/2015) que visa justamente permitir a terceirização irrestrita.

⁴ O conceito de divisão sexual do trabalho, conforme Hirata e Kergoat (2008, p. 263), recobre tanto a acepção sociográfica, isto é, de distribuição diferencial de homens e mulheres no mercado de trabalho, nos ofícios e nas profissões, as variações no tempo e no espaço dessa distribuição e a análise de como ela se associa com a repartição desigual do trabalho doméstico entre os sexos, uma análise que se ocupa a constatar as desigualdades, como a acepção crítica, de “mostrar que essas desigualdades são sistemáticas” e “articular essa descrição do real com uma reflexão sobre os processos mediante os quais a sociedade utiliza esta diferenciação para hierarquizar as atividades, e portanto os sexos, em suma, para criar um sistema de gênero”. Emprega-se o conceito nesta segunda acepção, em sua dimensão crítica.



local de trabalho, que ocultariam a dimensão “extra-trabalho” e a relação indissociável entre trabalho doméstico e assalariado.

As dinâmicas da divisão sexual no trabalho assalariado reproduzem representações sociais sobre o homem e a mulher, fazendo com que, como argumenta Hirata (1995, p. 45), seja mantida uma linha de demarcação dos espaços femininos e masculinos. Criam-se formas sexuadas de segregação no processo de trabalho, que, conforme Hirata (1995, p. 45-46), se manifestam na atribuição aos homens as tarefas pesadas, sujas e penosas e às mulheres os trabalhos limpos e leves (pelo menos nas representações, nem sempre nas práticas sociais), na atribuição do trabalho manual e repetitivo às mulheres e os trabalhos que requerem conhecimentos técnicos aos homens, bem como no reconhecimento pelas empresas das qualidades próprias à mão-de-obra feminina sem traduzi-las em qualificações profissionais, diferente do que acontece com a mão-de-obra masculina.

Como analisam Leite e Guimarães (2015), já não são poucos os estudos que demonstram a segregação histórica das mulheres em atividades menos qualificadas, exercendo trabalhos com pouco conteúdo tecnológico, baixa remuneração e praticamente nenhuma possibilidade de ascensão na carreira, inclusive em indústrias altamente sofisticadas em termos tecnológicos. Estudos que também apontam que mesmo com o aumento da participação feminina no mercado de trabalho e com a redução das diferenças salariais por sexo, a segregação e a hierarquização entre postos de trabalho masculinos e femininos persistem.

Com base nas tendências que os estudos sobre divisão sexual do trabalho apontam, propõe-se analisar o processo de trabalho⁵ na indústria eletroeletrônica, com enfoque na relação entre a problemática das formas de controle sobre trabalhadoras/es e o gênero de quem trabalha, fatores que demonstram a especificidade das condições de trabalho deste setor. São pertinentes a este debate sobre o controle/gestão do trabalho as características do processo de trabalho e como as mesmas são introduzidas na dinâmica de trabalho das/os operárias/os.

Processo e divisão sexual do trabalho na indústria eletroeletrônica

A apreensão de informações sobre o processo de trabalho nas indústrias eletroeletrônicas (LAPA, 2015), a fim de revelar o “trabalho real” realizado (WOOD, 1989), permitiu identificar que, no que concerne ao processo de produção de monitores, *notebooks*, telefones celulares e *tablets* da LG e Samsung, todos têm características similares e a diferença central seria o tamanho dos aparelhos. O processo de trabalho destes produtos possui, de forma simplificada, as seguintes características e etapas:

- (i) inserção automática ou SMT⁶: nesta primeira parte do processo produtivo, linhas são abastecidas com placas de circuito impresso (PCIs) nas quais são inseridos ou “impressos” componentes eletrônicos, por meio de máquinas que são operadas e abastecidas por um/a funcionária/o. Tais placas são revisadas e se necessário reparadas por funcionárias/os do posto de reparo de linha. Se aprovadas, seguem para corte e são encaminhadas para a etapa seguinte do processo de trabalho, a de inserção manual de componentes. Estas linhas possuem técnicos de manutenção e de qualidade externos, que intervêm nos processos quando necessário. O setor tem líderes e por vezes sub-líderes.

⁵ A teoria do processo de trabalho teve como foco principal, ao ser concebida, a análise sobre o taylorismo e as implicações desta forma de organização produtiva para o trabalho e para os trabalhadores. Algumas referências para este debate são: Burawoy (1985), Wood (1989), Thompson (1989), Hirata (1993), Meikisins (1996) e Garza (2011).

⁶ SMT – *Surface Mount Technology* (Tecnologia para montagem em superfície).

- (ii) inserção manual ou PBCA⁷: placas que já receberam componentes menores são colocadas por abastecedores na linha, na qual operadoras de produção realizam manualmente a colocação de novos componentes, bem como as soldas necessárias. O processo de inspeção de qualidade foi embutido também ao interior deste processo de inserção manual de componentes, deixando de ser função exclusiva de inspetoras/es de qualidade ao final da linha. As linhas possuem líderes e sub-líderes.
- (iii) montagem final: as placas com os componentes testados são inseridas nos invólucros a depender da natureza do produto. Em seguida os produtos são testados e, se apresentam defeitos, passam por uma reparadora ou são descartados.
- (iv) embalagem ou *packing*: os produtos finais são acomodados em caixas junto a “kits” que vão com o produto, como carregadores, manuais e outros. Os produtos embalados são acomodados em *pallets* ao final das linhas e estes são também inspecionados por técnicos de qualidade antes de sua expedição.

Há também processos realizados fora de linha, quais sejam: reparo, inspeção de qualidade e manutenção.

Nas duas empresas eletroeletrônicas estudadas, há média de 65% de trabalhadoras considerando a fabricação de todos os produtos (máquinas de lavar, impressoras, notebooks, monitores, celulares, tablets) e incluídos os cargos técnicos. Como critério para a predominância feminina da fábrica, foi levantado por um supervisor de RH que as mulheres teriam “*movimento fino e mais atenção para detalhe que é muito bom para o negócio*”.

No que se refere à divisão sexual no processo de trabalho (HIRATA, 2002; LOBO, 2011), verificou-se haver setores quase exclusivamente masculinos ou femininos na fábrica, predominando as mulheres ainda nos setores de montagem manual, enquanto há maioria absoluta de homens em postos de chefia e na maioria dos cargos semi-qualificados ou intermediários. Trabalhadoras chegam a ser 100% na montagem de celulares, enquanto homens atuam de forma indireta nestas linhas, como abastecedores, na manutenção, na expedição ou como líderes. As mulheres, nestes casos, permanecem predominando nos trabalhos taylorizados, com funções que requerem habilidades manuais, de caráter repetitivo, com trabalho prescrito e considerado desqualificado.

Porém, mudanças de posição das mulheres no processo de trabalho também puderam ser verificadas: foi possível identificar trabalhadoras, mesmo que em minoria, em postos intermediários como o de líder de produção e engenheiras. Encontram-se, também de forma minoritária, em atividades onde eram praticamente ausentes, que requerem experiência e/ou qualificações formais (ao menos curso técnico), como o posto de operação de máquinas de inserção automática de componentes, o de reparo de linha ou o da inspeção de qualidade, funções cujo trabalho seria menos “robô”, como descreve uma das reparadoras entrevistadas (LAPA, 2015, p. 234). Porém, uma das dirigentes do sindicato afirma que tais avanços estariam situados na visão da trabalhadora como “cuidadora”, delicada e detalhista (LAPA, 2015, p. 127-128). Houve tentativa, sem sucesso, de contratação de homens para a realização dos trabalhos de montagem, mas os mesmos, segundo as entrevistadas, em geral não possuíam a delicadeza, minúcia e paciência requeridas, além de sua força, em alguns casos, danificar os componentes⁸. Pode-se dizer que as mulheres passam a ocupar postos antes masculinos, mas que o inverso não ocorre.

⁷ PCBA – *Printed Circuit Board Assembly* (Linha de placa de circuito impresso).

⁸ Vale observar que com este argumento não deseja-se reforçar critérios biológicos para a alocação de funcionários/as nas tarefas, pelo contrário: a referida tarefa demanda delicadeza e destreza manual, características *socialmente* adquiridas, em geral, pelas mulheres, por meio do “treino” realizado no trabalho doméstico, a elas prioritariamente designado (ELSON; PEARSON, 1981; KERGOAT, 1982). Por esta razão, sustenta-se que “A mixagem de sexos em tais funções não é impossível, mas está diretamente relacionada à divisão sexual do trabalho no espaço doméstico, no qual as habilidades para o trabalho minucioso destas fábricas se forjam. Os homens, ao menos no Brasil, tem dedicado muito pouco tempo ao trabalho doméstico comparado ao das mulheres. Portanto, a formação dos homens como força de trabalho habilidosa como as mulheres para a montagem de celulares parece estar distante de acontecer.” (LAPA, 2015, p. 338).



Formas de organização produtiva na indústria eletroeletrônica

A análises sobre o processo de trabalho na indústria eletroeletrônica (LAPA, 2015; LEITE; GUIMARÃES, 2015; SPROLL, 2014) permitem identificar o que vem sendo denominado de práticas mistas de organização produtiva. As empresas que fabricam produtos de informática e telecomunicações, em especial, são intensivas em tecnologia, com ciclos de vida produtivos cada vez menores (FLEURY, 1993, p. 109), mas tais inovações técnicas convivem com a persistência considerável do trabalho que requer habilidades manuais.

Do mesmo modo, no aspecto organizacional, nas indústrias eletroeletrônicas há práticas contemporâneas de gestão que combinam mecanismos considerados inovadores (flexíveis / toyotistas) com a persistência de mecanismos “antigos” (controle gerencial rígido, trabalho prescrito, ritmo marcado pelo ritmo das esteiras, com qualificação não reconhecida). Para efeitos de análise e com base em Salerno (1993), as formas flexíveis/toyotistas de organização produtiva identificadas nas empresas Samsung e LG foram assim divididas:

- (i) Flexibilidade de contrato: nas empresas foi identificada na prática de amplo recurso às terceirizações, inclusive terceirizações de atividade-fim⁹ por meio de contratação de empresas terceiras para realizar partes do *mesmo* processo de trabalho realizado na fábrica, no interior da própria empresa (modularização) ou fora dela. Tais terceirizações implicam em rebaixamento de salários e de direitos das trabalhadoras. As funcionárias de terceirizadas estão sujeitas a empregos mais instáveis e a formas de trabalho mais intensivas e extensivas (horas extra conforme as demandas repentinas da empresa contratante).
- (ii) Flexibilidade ligada ao volume de trabalho: (a) rotatividade de emprego: este mecanismo pôde ser identificado na prática de não efetivação de trabalhadoras/es temporários/as, bem como na recorrência de demissões; (b) flexibilidade relacionada a sazonalidades: ajuste do volume de trabalho conforme a demanda de produção, por meio das demissões nos casos de queda e por meio da intensificação de força de trabalho quando a produção está em alta (tensionamento dos fluxos). Utiliza-se ainda as horas extras (uso extensivo da força de trabalho), mas em menor proporção que em períodos precedentes.
- (iii) Flexibilidade de salários: foram identificados mecanismos como a remuneração de Participação de Lucros e Resultados (atrelada a metas) e o pagamento de abonos ao invés de aumentos salariais, os quais flexibilizam o cálculo dos salários, pois podem ser concedidos ou retirados quando a empresa bem entender ou variar conforme a capacidade de negociação dos sindicatos.
- (iv) Trabalho em equipe/*teamwork*: nesta forma de flexibilidade, ocorre estímulo ao trabalho em grupo e autocontrole, fazendo com que as próprias trabalhadoras se cobrem e se pressionem para alcançar metas. Mesmo com a manutenção do trabalho seriado em linha de montagem nas duas fábricas, tais formas de organização puderam ser identificadas. Isso porque há metas aplicadas às/aos trabalhadores/as individualmente, mas também metas aplicadas às linhas e grupos de trabalhadoras/es, e estas últimas constroem as trabalhadoras a “partilhar tempos” de produção (ex: trabalhadoras se organizam para “cobrir” ausências em um posto com intensificação do trabalho em outro, para manutenção do ritmo do fluxo produtivo).
- (v) Polivalência e multifuncionalidade: há persistência de trabalhos repetitivos em linha (taylorizados), porém com estímulo à relativa polivalência (rotação entre estas tarefas repetitivas e aprendizado da função de vários postos de linha), o

⁹ Existe entendimento, a partir da Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho, que podem ser terceirizadas no Brasil atividades consideradas subsidiárias nas empresas (ex: limpeza, segurança), mas não as chamadas atividades-fim. A Samsung chegou a ser condenada pela prática de terceirização irrestrita pela Justiça do Trabalho. No Congresso Nacional brasileiro, há projeto de lei (PL 4330/04) que prevê justamente ampliar a possibilidade de terceirização para todas atividades, ou seja, torna-la irrestrita.

que gera maior intercambialidade das trabalhadoras nos postos, que deixam de ser fixos. Tal polivalência parece se efetivar, contudo, de forma diferenciada e com distintas consequências para as condições de trabalho de acordo com o sexo de quem trabalha. Como identificou Leite (1997, p. 19), quando se trata do trabalho taylorizado feito por mulheres a polivalência integra tarefas simples e gera intensificação.

Cabe ressaltar que estas formas de flexibilização do trabalho são maneiras não somente de organizar a produção, mas também de controlar a força de trabalho. No contexto da reestruturação produtiva, os mecanismos de controle do trabalho teriam se complexificado: segundo Gollac e Volkoff (2007), o trabalho operário mantém predominantemente características elementares como trabalhar sob horário e ritmo impostos, com poucas pausas, as quais convivem com alguma sofisticação dos mecanismos de controle no contexto da reestruturação produtiva, entre eles, conforme Castel (1998), a necessidade de contínua adaptabilidade dos trabalhadores às necessidades flexíveis da empresa.

Entre as práticas de controle sobre o trabalho na indústria eletroeletrônica, inseridas neste cenário de complexificação do controle gerencial, verifica-se, de um lado, o assédio moral, uma forma de controle sobre o trabalho na qual a fica marcada a hierarquia, a intenção de demonstração de poder subjacente à violência moral praticada contra a/o trabalhadora/or, por autoritarismo ou por omissão (BARRETO, 2002, p. 115). De acordo com Lapa (2015, p. 272-273), as práticas de assédio moral por parte de gestores das duas empresas eletroeletrônicas estudadas, LG e Samsung, oscilam entre o assédio moral e o assédio moral organizacional e envolvem:

[...] formas intensivas e agressivas de cobrança por metas, ameaças e humilhações, punições, isolamento, restrição ao uso de banheiros, instauração de medo generalizado no local de trabalho, todas praticadas por chefias masculinas (praticamente inexitem chefias femininas nos setores de produção). Foram identificadas também práticas de assédio sexual.

De outro lado, há os mecanismos de controle menos verticalizados, que estimulam o envolvimento, o trabalho em grupo, o autocontrole da/o trabalhadora/or e desembocam no que é chamado contemporaneamente na sociologia do trabalho de consentimento ao controle capitalista no trabalho.

Embora as tais formas de controle ainda convivam, em ambas as empresas foi possível notar um processo de relativa transição entre um período no qual teriam prevalecido as práticas de assédio moral como forma de controle, para um período no qual passam a prevalecer, com mais denúncias dos sindicatos e fiscalização do Ministério Público do Trabalho, os mecanismos de controle por meio do envolvimento com o trabalho (controle pelo tensionamento do fluxo, estímulos ao trabalho por meio de prêmios e bonificações, PLR associada ao cumprimento de metas, entre outros). Este processo pode ser analisado como uma transição de um sistema de gestão disciplinar para um gerencialista (GAULEJAC, 2007), com a ponderação de que em tal regime gerencialista, nos casos analisados, as práticas de gestão flexíveis conviveriam com consideráveis resquícios das práticas “rígidas”.

O hibridismo entre taylorismo e flexibilidade/toyotismo, associado à problemática da divisão sexual do trabalho, permite identificar que não somente modelos de organização rígidos e flexíveis convivem, como que são as mulheres que predominam nos trabalhos taylorizados, estando, portanto, “[...] mais frequentemente submetidas a um controle disciplinar: normas exigentes, vigilância constante do ritmo de trabalho pela hierarquia, regulação de pausas.” (GOLLAC; VOLKOFF, 2007, p. 52). Neste sentido, admite-se que os diferentes cenários de organização do trabalho podem implicar em formas de controle do trabalho também sexuadas, pois não ignoram o sexo da/o trabalhadora/or.



Condições de trabalho na indústria eletroeletrônica

As condições de trabalho se relacionam diretamente com as formas de organização do trabalho e de controle sobre trabalhadores. Hirata (2007, p. 104), traz a importante reflexão de que a “flexibilidade é sexuada” e que não se trata de um fenômeno homogêneo, podendo ser concebido como uma “justaposição” entre taylorismo (setor feminizado) e flexibilidade (setor masculinizado), ou como um desdobramento entre “duas formas de flexibilidade”: uma que traz formação qualificante e polivalência para os homens, outra que traz formas de empregos precários para mulheres. A flexibilidade, deste modo, “aumenta as desigualdades entre homens e mulheres quanto às condições de trabalho e emprego” (HIRATA, 2007, p. 104).

Uma das principais consequências das formas de organização e controle rígidas e flexíveis do trabalho na indústria eletroeletrônica sobre as condições de trabalho é a intensificação (LAPA, 2015, p. 242-245). Considera-se que a intensificação pode ser tratada como correspondente à dinamização dos fluxos de trabalho em razão não de mudanças técnicas, mas organizacionais, sendo sua principal evidência a “redução da porosidade e do tempo de trabalho” (DURAND, 2003, p. 153). Com as novas formas de organização e gestão do trabalho, ocorre também um processo de fazer-se “trabalhar mais com menos pessoas” (BARRETO, 2002, p. 113). Assim, o conceito de aumento da intensidade do trabalho seria também consequência das políticas de redução de pessoal das empresas, combinadas às novas exigências de que trabalhadores sejam “polifuncionais”, passando por vezes a acumular funções que anteriormente eram realizadas por mais de um/a funcionário/a.

É interessante registrar que pelo fato de a divisão sexual do trabalho privilegiar a predominância de mulheres em postos manuais com trabalhos repetitivos, sob controle intensivo da gerência, pelos ritmos das próprias máquinas/linhas, pela imposição do fluxo tensionado e ainda sob o paradigma da qualidade total, pressionadas para não errarem, somado ao fato de que diante do chamado “modelo de competência” que controla a lealdade das/os trabalhadoras/es, as mulheres são consideradas mais comprometidas com o trabalho (devido à sua sociabilidade extra-trabalho que delas demanda serem as principais responsáveis pelo cuidado e muitas vezes também pelo sustento familiar), cria-se um cenário no qual as condições técnicas de organização do trabalho se articulam com as características da força de trabalho feminina e favorecem a configuração de formas de apropriação intensiva do trabalho.

Em outras palavras, se o trabalho na produção de equipamentos eletroeletrônicos pode ser apresentado por gestores e até por sociólogos como leve, a análise sobre as condições de realização deste trabalho, que envolvem pressão por metas crescente, por qualidade, aprendizado polivalente, estímulo ao envolvimento subjetivo com os objetivos da empresa e maior responsabilização por erros na produção, não absenteísmo, abdicção ou secundarização da vida pessoal das principais responsáveis pelo cuidado com a família, parece estar longe de ser um trabalho leve e que exige pouco esforço. Ao contrário, as novas formas de organização do trabalho que exigem mais da/o trabalhadora/or, física e emocionalmente, fazem com que possamos caracterizar este trabalho como penoso e em crescente intensificação, processo que decorre das transformações flexíveis da produção.

Condições de trabalho e adoecimento

O processo de trabalho nos setores de produção das indústrias eletroeletrônicas, como já mencionado, se conforma a partir de uma composição entre manutenções e inovações organizacionais. De um lado, mantêm-se formas tradicionais de trabalho, tendo como parâmetro o modelo fordista-taylorista: trabalho em série em linhas de montagem, ritmo imposto, controle estrito feito pelas chefias, fundamentalmente por líderes de produção, nível razoável de



padronização de componentes e de etapas dos processos produtivos, mesmo em fabricação de produtos diferentes, assim como se mantém a predominância de mulheres nos setores produtivos nos quais são fabricados produtos como celulares, *tablets*, *notebooks* e monitores, os quais são estudados na pesquisa. De outro lado, os postos fixos vêm sendo substituídos pelas rotações de tarefas em diversos postos nas linhas de produção, ocorre aumento da responsabilização das operadoras não somente por suas funções, mas pela prevenção de erros durante todo o processo produtivo, bem como há uma série de estímulos organizacionais para manutenção de um fluxo tensionado de produção, como as premiações a linhas e/ou funcionárias que batem metas, a PLR associada a metas e não absentismo.

Verifica-se que tais características, associadas à intensificação do processo produtivo que exige mais esforço físico, psíquico e emocional das/os trabalhadoras/es, significam, como se verificou em entrevistas, adoecimento físico e por vezes também psíquico das trabalhadoras, uma situação que não é isolada nos casos pesquisados. Estudos têm demonstrado a relação entre “[...] o desenvolvimento de novas formas de organização flexível do trabalho e emprego e o aumento de patologias de hipersolicitação (as chamadas lesões por esforços repetitivos – LER) até as descompensações psíquicas.” (HIRATA, 2007, p. 96).

Alguns dos exemplos verificados em pesquisa (LAPA, 2015, p. 246-261) permitem apontar relações entre as condições de trabalho e o adoecimento das/os trabalhadoras/es da indústria eletroeletrônica, muitas delas acometidas por lesões por esforços repetitivos, distúrbios osteomoleculares relacionados ao trabalho e, também, acometidas de depressão.

Assim se manifestou uma diretora de base pela *Samsung* do sindicato dos Metalúrgicos de Campinas, com relação ao problema do adoecimento físico e psíquico de trabalhadoras/es da indústria eletroeletrônica:

Creio que hoje a doença LER DORT não só representa o [setor] eletroeletrônico, ela representa todos os setores, é geral. Mas hoje tem um aumento demais dos trabalhadores que sofrem, que têm tendinite, uma lesão muscular, hoje é muito pelo fato do esforço repetitivo [...] eu mesma digo que a Samsung só dá 5 minutos de um horário de café, não temos intervalos em horários, não temos, aquilo pra você estar pelo menos relaxando pra voltar no “índice”. E assim, fora essa questão de doença por esforço repetitivo, tem doença mental, transtorno [...] nós estamos vendo como um todo que às vezes por estar sofrendo um assédio moral dentro da empresa por chefia, por pressão de trabalho, por pressão de meta, qualidade, essas coisas, o trabalhador está adoecendo. Começando é claro com stress, ele não procura [ajuda] e vai acumulando, e chega uma hora que esse trabalhador pira, aí vai ter que procurar diretamente um psiquiatra porque totalmente foge [...] Sim, temos casos de afastamento por depressão. (LAPA, 2015, p. 250).

O presidente do sindicato dos metalúrgicos de Campinas faz uma distinção entre as doenças decorrentes do trabalho “antigas” e “novas”:

E a forma como tá organizado o processo produtivo, ele joga uma carga de responsabilidade sobre os trabalhadores que leva os trabalhadores a trabalhar num grau de tensão extremamente alto, que ele se lesiona. Então assim, num primeiro momento, as pessoas tinham mais problemas osteomusculares, nos tendões. Agora, quanto mais vai aumentando o ritmo de trabalho e a pressão, como a estrutura física das pessoas é diferente, tem já um outro tipo de doença que tá se agravando que é o problema do stress profundo, da disfunção psicológica, em função desse assédio. Esse assédio por produção, por metas, por não poder errar. (LAPA, 2015, p. 251).



A integrante do Comitê Sindical de Empresa (CSE) da LG relata como a intensificação por meio do acúmulo de trabalho (“trabalhar por 2, 3”) é razão de adoecimento e como este era generalizado na empresa:

Então era isso que nós fazíamos, trabalhar por uns 2, 3. E isso é um dos problemas que nós temos hoje, temos um número de funcionários lesionados muito grande. Antigamente o pessoal falava, antigamente não, há um tempo atrás, eu ouvi falar assim, “A LG é uma fábrica de doente”. E meia Taubaté já trabalhou na LG, já passou muita gente naquela LG. (LAPA, 2015, p. 251).

Conforme explica uma dirigente sindical do Sindicato dos Metalúrgicos de Taubaté, também integrante do Comitê Sindical de Empresa (CSE) da LG, a saída encontrada para a melhora da condição de trabalho e diminuição das lesões foi a busca do aumento de rodízios entre postos e a redução da jornada de trabalho de 44h/s para 40 h/s, a qual havia sido negociada em 2013 para aplicação gradativa em quatro anos (uma hora por ano). A sindicalista comenta esta redução com relação aos problemas de saúde das/os trabalhadoras/es da fábrica:

E a gente começou a trabalhar um pouco na perspectiva da ação no local de trabalho. Aumentar os rodízios. Agora, nós conseguimos colocar as 40 horas semanais. Que vai demorar um pouquinho, mas, nós vamos chegar lá. Mas, pelo estudo que o Dieese fez, reduzir a jornada diminui e muito essa questão, porque é um impacto grande na questão da saúde. E a gente pegou e falou: “oh! Não dá para ficar com médico de trabalho porque passa uma imagem de que a gente não vai cuidar do que causa e vai ficar cuidando do lesionado.” [...] Então, a gente mudou um pouco a estratégia. (LAPA, 2015, p. 252).

Em se tratando de linhas produtivas predominantemente femininas, há na indústria eletroeletrônica elevada incidência de casos de doença no trabalho como as infecções urinárias, decorrentes também do trabalho ininterrupto, praticamente sem pausas, inclusive para ir ao banheiro, conforme relata Letícia, diretora sindical de base da *Samsung*:

Em relação as doenças, por empresa hoje ter uma quantidade muito maior de mulheres, nós temos uma quantidade de companheiras que está também tendo muito problema de infecção urinária, que isso a gente sempre teve né [...] [Não deixam ir no banheiro?] Dizem que deixam! Mas é o seguinte, a trabalhadora fica com medo em ficar solicitando pra ir ao banheiro pra não ter problema de ser desligada. E isso aí é uma coisa frequente, principalmente na Samsung que tem muitas mulheres. Então realmente isso também tá ocasionando bastante doença. (LAPA, 2015, p. 255).

A combinação de elementos de novos modelos de organização produtiva com a continuidade de modelos antigos, que caracteriza o setor como híbrido no que se refere à organização produtiva, reflete, portanto, nas doenças que o processo de trabalho ocasiona nas/os trabalhadoras/es: lesões por trabalho intensivo, repetitivo, manual e em longas jornadas (horas extras quase compulsórias), que lembram o taylorismo mais bruto, cuja incidência se tornou concomitante, em período recente, à doenças psíquicas como depressão, revelando apropriação mais intensiva do componente intelectual e emocional das/os trabalhadoras/es, por vezes acometendo a mesma trabalhadora dos dois tipos de doença.

Um problema identificado na pesquisa é o de que doenças que acometem as trabalhadoras das indústrias eletroeletrônicas não são notificadas como ocasionadas pelo trabalho, mas



como doenças comuns. Salerno, Silvestre e Sabino (2011, p. 135) atentam que as negativas de notificação de acidente de trabalho por médicos peritos do INSS estariam situadas em “[...] relações de poder e construções do saber que legitimam algumas falsas verdades que foram disseminadas por meio de normas e regulamentos caracterizando certa ‘homogeneidade na recusa’ dos médicos peritos (do nexos entre doença e trabalho) [...]”, e que diante desta negativa, inclusive, podem ocorrer confusões e dificuldade de compreensão pelos/as próprios/as trabalhadores/as de sua condição de adoecimento e limitações para o trabalho.

Mas as empresas nem sempre conseguem escapar da responsabilização por adotarem práticas de organização do trabalho que fazem adoecer. O adoecimento das/os trabalhadoras da *Samsung* integrou as razões de condenação da empresa por assédio moral na justiça do trabalho (JUSBRASIL, 2011), uma vez que ficou reconhecido que a prática “assédio por metas” acaba por produzir a intensificação do trabalho (“excesso de trabalho”) que provoca, por sua vez, as doenças decorrentes destas formas de organização produtiva. Neste caso, a mobilização via sindicato contra o assédio e por melhores condições de trabalho foi frutífera.

Condições de trabalho, condições de vida e divisão sexual do trabalho

É importante considerar tais reflexões sobre as condições de trabalho derivadas do processo produtivo em um quadro mais amplo, que procura compreendê-las como parte das condições de vida que o trabalho proporciona. Neste sentido, Lobo (2011) é uma das autoras que analisa que condições materiais de vida das operárias, invisibilizadas quando a análise recai somente sobre o espaço da produção, mas que tornam-se visíveis quando os espaços de produção e reprodução são considerados:

É na discussão sobre trabalho e não trabalho que aparecem mais detidamente as condições de vida das operárias: a dupla jornada de trabalho, o não reconhecimento do trabalho doméstico pelos homens/maridos, o preconceito com a mulher que ganha salário. As relações na esfera de produção remetem aqui inevitavelmente às esferas de reprodução. (LOBO, 2011, p. 128).

Assim, considerando que as condições de trabalho e de vida das trabalhadoras não são plenamente captadas com o olhar apenas sobre o espaço do trabalho assalariado e buscando-se analisá-la em conjunto com a esfera da reprodução, identificou-se entre as entrevistadas o predomínio de mulheres chefes de família, algumas divorciadas, que além de serem provedoras financeiras são também as que realizam o trabalho doméstico e de cuidados. Mesmo com tal sobrecarga, algumas delas se mantêm, enquanto podem, em turnos noturnos – para “melhorar” salários com o adicional noturno. Neste sentido, verificou-se haver trabalhadoras que praticamente não dormem. As que conseguem “conciliar” trabalho doméstico, assalariado e estudos são as solteiras ou as com filhos maiores, adolescentes (que por vezes precisam esperar filhos crescerem para retomar estudos interrompidos).

Sob o enfoque da divisão sexual do trabalho, nota-se que o adoecimento também tem sexo, já que as trabalhadoras situadas em postos cujo trabalho tem menos possibilidades de pausas (para tomar água, para ir ao banheiro) estariam suscetíveis às infecções urinárias que se identificou ocorrerem com frequência, bem como, traz-se como hipótese, suscetíveis a interrupções de gestações (abortos decorrentes de infecções urinárias). Ao mesmo tempo, o adoecimento de trabalhadoras, diferente de trabalhadores, prejudica não somente a capacidade de trabalho no espaço da fábrica, como também afeta o espaço doméstico, prejudicando a capacidade de realização do trabalho doméstico e afetando também as relações familiares

(segundo entrevista com médica do trabalho, há menos solidariedade de companheiros com mulheres que adoecem que o contrário). (LAPA, 2015, p. 256).

Vale dizer que as trabalhadoras metalúrgicas do setor eletroeletrônico, por vezes oriundas de trabalhos prévios em setores de serviços (trabalhadoras do comércio, empregadas domésticas), chegam a identificar, de modo geral, um caráter positivo em seu trabalho. Afirmam que o mesmo trouxe realizações de diversas ordens, materiais e simbólicas: (i) possibilitou desde a aquisição de bens como casa, carro, pagamento de estudos (valorização da atividade como emprego), (ii) permitiu o desenvolvimento da identidade com o trabalho realizado (valorização do trabalho), e (iii) propiciou o desenvolvimento da experiência de lutas, a superação de limites e espaços socialmente impostos e a conquista de liberdade enquanto mulher (dimensão da subjetividade das trabalhadoras como sujeitos sexuados).

O que se verifica, neste cenário complexo, é que enquanto não sentem sintomas de adoecimento, em geral as trabalhadoras se submetem sem pudores aos ritmos intensivos e por vezes extensivos da fábrica. Afinal, bater metas ou fazer horas extras pode significar satisfação de “ficar bem” perante chefias, além de permitir acessar bônus, garantir uma boa PLR – elementos que propiciam sua melhor condição de vida por meio do consumo, além de favorecerem sua autonomia econômica. Algumas somente se dão conta dos malefícios que tais condições de trabalho acarretam quando já estão doentes. Somente então as contradições aparecem e o trabalho intensivo não parece tão recompensador.

Considerações finais

Em análise sobre as condições do trabalho realizado nas indústrias eletroeletrônicas, por meio do enfoque sobre o processo de trabalho e sua divisão sexual, observa-se que sob as atuais formas organizativas possui natureza intensiva, repetitiva, com trabalho prescrito que dá pouco espaço para “autonomia”, controle estrito sobre o tempo, sob pressão por metas e intensificação de fluxos. Ademais, a atividade laboral neste setor produz uma série de impactos físicos e psíquicos, trata-se de um trabalho cujas condições fazem adoecer. Tais características recaem sobre força de trabalho predominantemente feminina.

Sustenta-se, pois, que tais condições de trabalho e o decorrente adoecimento estão diretamente relacionados com o tipo de atividade realizada nas fábricas e com o sexo (feminino) de quem as realiza – visto que são as trabalhadoras “ideais” (com as habilidades necessárias, mas sem valorização) para o trabalho nas manufaturas.

Das condições de trabalho, pois, emergem condições de vida precárias (com trabalhadoras acumulando tempo de trabalho doméstico e assalariado, sem tempo para dormir, adoecendo física e mentalmente por conta do processo de trabalho). De outro lado, e paradoxalmente, o emprego nas eletroeletrônicas favorece uma condição de vida “dignificante” (com relativo avanço na autonomia econômica para trabalhadoras, que proporciona condições para cuidar da família e de si mesmas, buscar estudos e melhores posições dentro ou fora da fábrica).

É destas contradições entre o que de positivo e de negativo o trabalho tem a oferecer que podem ser identificadas fissuras nas relações de trabalho organizadas sob a dominação-exploração do capitalismo-patriarcado (SAFFIOTI, 2009): fissuras que permitem lentas mudanças na divisão sexual no interior do processo de trabalho, com é o caso de mulheres nas indústrias eletroeletrônicas chegando a postos de trabalho onde nunca estiveram – como o de líderes de produção, engenheiras – além das funções nas quais eram absoluta minoria e passam a ocupar em relativo equilíbrio com os homens – como a de operadoras de máquinas de inserção automática de componentes.

Estas mudanças na divisão sexual do trabalho e nas relações de gênero abrem também caminhos para a transformação da visão de que a força de trabalho feminina é resignada ou



submissa, uma vez que o espaço coletivo da fábrica e as contradições presentes nas relações de trabalho criam condições para que as trabalhadoras se organizem para reagir, ocupem postos de direção em sindicatos e lutem por melhores condições de trabalho e de vida.

Referências

BARRETO, M. Assédio moral no trabalho: um risco invisível. In: COSTA, A. A. et al. (Org.). *Um debate crítico a partir do feminismo: reestruturação produtiva, reprodução e gênero*. São Paulo: CUT, 2002. p. 113-128.

BURAWOY, M. *The politics of production: factory regimes under capitalism and socialism*. Great Britain: Verso, 1985.

CASTEL, R. *As metamorfoses da questão social: uma crônica do salário*. Petrópolis: Vozes, 1998.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS – DIEESE. *O mercado de trabalho formal brasileiro: Resultados da RAIS 2013*. São Paulo: DIEESE, 2014. (Nota Técnica, n. 140 – setembro de 2014)

DURAND, J. P. A refundação do trabalho no fluxo tensionado. *Tempo Social*, São Paulo, v. 15, n. 1, p. 139-158, abr. 2003.

ELSON, D.; PEARSON, R. “Nimble fingers make cheap workers”: an analysis of woman employment in third world manufacturing. *Feminist Review*, Paris, n. 7, p. 87-107, 1981.

FLEURY, M. T. L. Mudanças e persistências no modelo de gestão de pessoal em setores de tecnologia de ponta: o caso brasileiro em contraponto com o japonês. In: HIRATA, H. (Org.). *Sobre o “modelo” japonês*. São Paulo: Edusp, 1993. p. 123-138.

GARZA, H. La revitalización del debate del proceso de trabajo. *Revista Latino-americana de Estudos do Trabalho*, ano 16, n. 26, p. 7-35, 2011.

GAULEJAC, V. *Gestão como doença social: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social*. Aparecida: Ideias e Letras, 2007.

GOLLAC, M.; VOLKOFF, S. *Les conditions de travail*. Paris: La Découverte, 2007.

HARVEY, D. *Condição pós-moderna*. São Paulo: Edições Loyola, 1992.

HIRATA, H. (org.). *Sobre o “modelo” japonês*. São Paulo: Edusp, 1993.

HIRATA, H. Relações sociais de sexo e do trabalho: contribuição à discussão sobre o conceito de Trabalho. *Em Aberto*. Brasília, ano 15, n.65, jan./mar. 1995.

HIRATA, H. Reestruturação produtiva, trabalho e relações de gênero. *Revista Latino-Americana de Estudos do Trabalho*, São Paulo, ano 4, n. 7, p. 5-27, 1998.

HIRATA, H. *Nova divisão sexual do trabalho? Um olhar voltado para a empresa e a sociedade*. São Paulo: Boitempo, 2002.

HIRATA, H. Flexibilidade, trabalho e gênero. In: HIRATA, H.; SENIGNI, L. *Organização, trabalho e gênero*. São Paulo: Senac, 2007. p. 89-104.



HIRATA, H.; KERGOAT, D. Divisão sexual do trabalho profissional e doméstico: Brasil, França, Japão. In: COSTA, A. O. et al. (Org.). *Mercado de trabalho e gênero: comparações internacionais*. Rio de Janeiro: FGV, 2008. p. 263-278.

HUMPHREY, J. *Fazendo o "milagre": controle capitalista e luta operária na indústria automobilística brasileira*. Petrópolis: Vozes, 1982.

JUSBRASIL. *Samsung: acordo judicial com MPT põe fim ao assédio e gera R\$ 500 mil de indenização por danos morais*. Campinas, 15 set. 2011. Disponível em: <<http://mpt-prt15.jusbrasil.com.br/noticias/2837741/samsung-acordo-judicial-com-mpt-poe-fim-ao-assedio-e-gera-r-500-mil-de-indenizacao-por-danos-morais>>. Acesso em: 25 jul. 2015.

KERGOAT, D. *Les ouvrières*. Paris: Syncomore, 1982.

KERGOAT, D. Dinâmica e consubstancialidade das relações sociais. *Revista Novos Estudos*, São Paulo, n. 86, p. 93-103, mar. 2010.

KITAY, J. The labour process: Still stuck? Still a perspective? Still useful? *Electronic Journal of Radical Organisation Theory*, New Zealand, v. 3, n. 1. p. 1-8. jun. 1997. Disponível em: <http://www.mngt.waikato.ac.nz/ejrot/vol3_1/kitay.pdf>. Acesso em 04 jun. 2013.

LAPA, T. S. *Processo de trabalho, divisão sexual do trabalho e práticas sociais das operárias na indústria eletroeletrônica no contexto da flexibilidade produtiva*. 2014. 361 f. Dissertação (Mestrado em Sociologia) – Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2015.

LEITE, M. P. *Competitividade e trabalho na cadeia automotiva brasileira*. Campinas: CEDES, 1997. (Programa de Pesquisa em Ciência, Tecnologia, Qualificação e Produção; Convênio CEDES/FINEP-PROEDUC/CNPq – CCDT).

LEITE, M. P. *Trabalho e sociedade em transformação: mudanças produtivas e atores sociais*. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2003.

LEITE, M. P.; GUIMARÃES, P. C. Tudo muda, nada muda: as implicações do uso das tecnologias de informação sobre o trabalho das mulheres no setor eletroeletrônico. *Cadernos Pagu*, Campinas, n. 44, p. 333-366, 2015. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1590/1809-4449201500440333>>. Acesso em: 10 jan. 2016.

LOBO, E. S. *A classe operária tem dois sexos: trabalho, dominação e resistência*. 2. ed. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2011.

MEIKSINS, P. Trabalho e Capital Monopolista para os anos 90: uma resenha crítica do debate sobre o processo de trabalho. Tradução de João Roberto Martins Filho. *Crítica Marxista*, Campinas, n. 3, p. 106-117, 1996.

PENA, M. V. J. *Mulheres e trabalhadoras: presença feminina na constituição do sistema fabril*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1981.

SAFFIOTI, H. I. B. Ontogênese e filogênese do gênero: ordem patriarcal de gênero e a violência masculina contra mulheres. *FLACSO Brasil: Série Estudos e Ensaios - Ciências Sociais*. jun. 2009. Disponível em: <http://www.flacso.org.br/portal/pdf/serie_estudos_ensaios/Heleieth_Saffioti.pdf>. Acesso em: 19 jul. 2015.



SALERNO, M. S. Modelo japonês, trabalho brasileiro. In: HIRATA, H. (Org.). *Sobre o “modelo” japonês*. São Paulo: Edusp, 1993. p. 137-152.

SALERNO, V. L.; SILVESTRE, M. P.; SABINO, M. O. Interfaces LER/Saúde Mental: a experiência de um Centro de Referência em Saúde do Trabalhador do Estado de São Paulo. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, São Paulo, v. 36, n. 123, p. 128-138, 2011.

SILVA, L. M. A organização sindical face aos novos paradigmas de organização do trabalho. *Ariús: Revista de Ciências Humanas e Artes*, Campina Grande, v. 13, n. 1, p. 1-7, jan./jul. 2007.

SPROLL, M. “(Social) Upgrading” em redes transnacionais de produção? Brasil e o caso dos serviços de manufatura em eletrônica. 2014. Mimeografado.

THOMPSON, P. *The nature of work: an introduction to debates on the labour process*. 2. ed. London: Macmillan, 1989.

WOOD, S. (Ed.). *The transformation of work? Skill, flexibility and labour process*. London: Unwin Hyman 1989.

Recebido: 20 jan., 2016
Aceito: 11 mar., 2016