

CONTRATAÇÃO DA FORÇA DE TRABALHO FEMININO:
Os novos modelos organizacionais reduzem as desigualdades?

Poliana Marlene Eyng / UFSC - polianaeyng@hotmail.com
Ivoneti Silva Ramos – UFSC/UNIDAVI – voneramos@gmail.com
Dante Marciano Girardi / UFSC – dante@cse.ufsc.br

A inserção da mulher no mercado de trabalho é vista com muita crítica por diversos autores, que observam esta realidade através da segregação sexual dos empregos. A observação é de que mulher ocupa postos de trabalhos inferiores aos dos homens, geralmente atrelados a conhecimentos compartilhados de uma sociedade que relaciona o feminino a um conjunto de símbolos e imagens como a delicadeza, a fragilidade, a falta de ambição (dedicação à família em detrimento da carreira profissional), apego aos trabalhos domésticos, entre outros. Assim, durante muito tempo, enquanto o estilo de produção taylorista encontrava-se em voga, observou-se que a mulher assumiu cargos que exigiam menor intensidade de esforço físico, menor grau de complexidade e dificuldade, características repetitivas, tarefas manuais, poucas responsabilidades, sedentários, mais disciplinares, trabalho na linha e remuneração por produção. Além disso, havia poucas perspectivas de promoção para estas mulheres. Esta realidade, tanto de modelo de produção, quanto à realidade do trabalho da mulher ainda é percebida no contexto atual. Entretanto, uma nova proposta surgiu no meio produtivo na década de 70, o modelo japonês, denominado também como toyotismo ou Ohnismo. Este modelo fundamenta em dois pilares: a produção *just in time*, que busca atender à demanda de maneira mais rápida, e a polivalência operária, como mecanismo de intensificação do trabalho. Atrelado a este estilo de produção segue a articulação de novas tecnologias de equipamentos e organizacionais, sob a premissa da flexibilidade e integração. O novo perfil de qualificação revela que os trabalhadores devem possuir escolaridade básica, compreensão de um conjunto global de tarefas, capacidade de seleção e trato de informações, adaptação a novas situações, aprendizado constante e criatividade. Além destas, também se mostram importantes características mais subjetivas e que são frequentemente atribuídas ao feminino como “qualidades naturais”, como: flexibilidade e atenção intuitiva para fenômenos social e pessoal, versatilidade, criatividade, paciência, capacidade de agarrar oportunidades, de suportar desapontamentos, de captar tensões grupais, de ouvir, competência para fazer e repetir tarefas, ética, entre outras. Apesar do cenário mais animador para a mão-de-obra feminina e do crescimento do número de mulheres no mercado de trabalho, muitas dúvidas ainda estão presentes neste contexto. Será que as empresas estão realmente percebendo estas características do feminino ao contratar e promover as mulheres nas organizações, ou simplesmente a mulher está crescendo no mercado por suas capacidades técnicas (de formação) que atualmente se apresentam igual ou superior à dos homens? Diante do exposto, esta pesquisa objetiva, através de uma pesquisa de campo em empresas catarinenses e de pesquisa bibliográfica, analisar se é fato que os novos modelos organizacionais vigentes e qualificações exigidas por estas organizações facilitam a inserção de mulheres no mercado de trabalho.

Palavras-chaves: Mercado de trabalho; Força-de-trabalho Feminino; Modelos Organizacionais