

UNIVERSIDADE PARIS VIII – VINCENNES SAINT-DENIS

Programa Doutoral em Ciências Sociais

Departamento de Sociologia

Laboratório de Pesquisa *Genre, travail et mobilité*

Em co-tutela com a **UNIVERSIDADE FEDERAL DO MARANHÃO**

Programa de Pós-graduação em Políticas Públicas

Vivian Aranha Saboia

**O EMPREGO DAS MULHERES E AS POLÍTICAS
PÚBLICAS DE EMPREGO PARA ALÉM DO FORDISMO**

(As experiências social-liberais na França e no Brasil entre 1995-2005)

São Luís, Maranhão
Novembro de 2006

Vivian Aranha Saboia

**O EMPREGO DAS MULHERES E AS POLÍTICAS
PÚBLICAS DE EMPREGO PARA ALÉM DO FORDISMO**

(As experiências social-liberais na França e no Brasil entre 1995-2005)

Tese de Doutorado apresentada e defendida publicamente como parte dos requisitos necessários à obtenção do grau de Doutora.

Orientadoras de Pesquisa

Prof^a. Dra. Helena Hirata – *Centre National de la Recherche Scientifique (CNRS) / Genre, Travail, Mobilités – Université de Paris VIII – Vincennes Saint-Denis*
Prof^a. Dra. Elizabeth Maria Beserra Coelho – Universidade Federal do Maranhão

**São Luís, Maranhão
Novembro de 2006**

O emprego das mulheres e as políticas públicas de emprego para além do fordismo

(As experiências social-liberais na França e no Brasil entre 1995-2005)

Vivian Aranha Saboia

Aprovada por:

Orientadora: Profa. Helena Hirata

Orientadora: Profa. Elizabeth Maria Beserra Coelho

Prof. Bruno Lautier

Prof. Ricardo Antunes

Profa. Terezinha Moreira Lima

São Luís, Maranhão
Novembro de 2006

Agradecimentos

Um trabalho de tese nunca é, ou ao menos não deve ser, uma trajetória solitária, senão um percurso cheio de descobertas, de encontros e desencontros. Por esta razão, agradeço à todas as mulheres e homens que, de maneira direta ou indireta, colaboraram para o meu desenvolvimento intelectual e crítico. Aqui estão presentes diversas pessoas, dentre as quais eu gostaria de mencionar as professoras Helena Hirata e Elizabeth Coelho pela orientação e acompanhamento ao longo da pesquisa e redação desta tese e pelos ensinamentos que me fizeram despertar para o fato de que as relações sociais de sexo são construídas. Gostaria de agradecer também ao professor Flávio Farias pelo incentivo durante esta longa trajetória e pelos primeiros passos na economia marxista que me serviram para compreender, de maneira crítica, o funcionamento da sociedade capitalista contemporânea.

Agradeço igualmente toda a equipe da Biblioteca de Sociologia do *Centre National de la Recherche Scientifique* e aos membros do laboratório *Genre, travail, mobilités* pelo apoio cotidiano. Em especial, agradeço as amigas Maria de Fátima de Lucena e Maria Bernadete de Ferreira Macedo, pelo apoio nos momentos de inquietude e pelas discussões enormemente produtivas. Agradeço também a colaboração de todas as entrevistadas que testemunharam as lutas sociais e feministas dentro do aparelho estatal francês e brasileiro (Sandrine Dauphin, Marie Wierink, Natacha Djani, Catherine Laret-Bedel, Michèle Loup, Sandra Frey, Claudine Brocard, Angela Fontes, Sandra Torres, Paula Montagner, Andrea Butto, Aparecida Gonçalves, Márcia Leporace e Vera Soares). Enfim, agradeço o incentivo sem fim da minha família (os Aranha Saboia e os Bonierbale) e do meu companheiro Thomas, sem os quais este trabalho não teria a sua conclusão.

“a causa histórica da emancipação das mulheres não pode ser atingida sem se afirmar a demanda pela igualdade verdadeira que desafia diretamente a autoridade do capital prevalecente no ‘macrocosmo’ abrangente da sociedade e igualmente no ‘microcosmo’ da família nuclear. No fundo, esta não deixa de ser profundamente autoritária devido às funções que lhe são atribuídas num sistema de controle metabólico dominado pelo capital, que determina a orientação de indivíduos particulares por meio de seu sistema incontestável de valores” (MÉSZÁROS, 2006: 271).

Resumo

A presente tese analisa as relações entre o emprego das mulheres e as políticas públicas de emprego situadas para além do fordismo e no contexto do desenvolvimento da mundialização. Em particular, trata-se de estudar algumas das principais políticas de emprego que foram adotadas na França e no Brasil, entre 1995 et 2005, expondo suas consequências sobre a relação capital-trabalho em geral e, sobre a relação capital-força de trabalho feminina, em particular. A tese ressalta que as discriminações contra o emprego das mulheres são, de um lado, o produto do processo de valorização que favorece, em si, as desigualdades e, por outro, da construção de relações sociais entre as mulheres e os homens. Estas relações são marcadas pela hierarquia e segregação.

A construção das relações sociais de sexo possui raízes profundas, as quais são instrumentalizadas pelo capital (via Estado), e se apresenta no mercado de trabalho e nas políticas públicas de emprego, inclusive naquelas supostas à favorecer a igualdade de gênero.

Palavras-chave : Políticas de emprego, igualdade de sexos, contradição, divisão sexual do trabalho.

Résumé

Cette thèse analyse les rapports entre l'emploi des femmes et les politiques publiques de l'emploi au-delà du fordisme et dans le contexte de la mondialisation. Il s'agit en particulier de l'étude de quelques politiques de l'emploi parmi les principales qui ont été adoptées en France et au Brésil, entre 1995 et 2005 tout en exposant les principaux résultats de ces politiques sur le rapport capital/travail en général et sur le rapport capital/force de travail des femmes en particulier. La thèse souligne que les discriminations contre l'emploi des femmes sont le produit, d'une part, du processus de valorisation qui favorise, lui même, les inégalités et, d'autre part, de la construction de relations sociales entre les femmes et les hommes marquées par la hiérarchie et la ségrégation. Cette construction, qui a des racines plus profondes lesquelles sont instrumentalisées par le capital (via l'Etat), est présente dans le marché du travail et dans les politiques publiques de l'emploi, y compris celles supposées favoriser l'égalité de genre.

Mots clés : Politiques de l'emploi, égalité de sexe, contradiction, division sexuelle du travail

Abstract

This thesis analyses the links between women's employment and public policies of employment beyond fordisme and in a globalization context. Some of the most important public policies adopted in France and in Brazil, between 1995 and 2005, will be discussed.

This work outlines the mains consequences of public policies of employment mostly on the relationship capital/work and on the relationship capital/labor of women. It also highlights that discrimination against women's employment results on the one hand of the process of valorisation, which promotes itself inequalities, and on the other hand of the social relationship construction between women and men, tagged by hierarchy and segregation. This construction has deeper roots which are influenced by the capital (via the State) and occurs in the labor market and the public policies, including the ones supposed favour gender equality.

Keywords : employment policies, sex equality, contradiction, labor sexual division

Lista de tabelas

Tabela 1: Sociedade salarial fordista.....	23
Tabela 2 : Penetração destes produtos no seio das famílias nos Estados Unidos (%).....	69
Tabela 3 : Introduções em bolsa nos Estados Unidos.....	69
Tabela 4: Parte do investimento em novas tecnologias na formação do capital fixo das empresas (em %), 1995-2003.....	70
Tabela 5: Investimento direto vindo do Exterior (em milhões US\$).....	74
Tabela 6: Compras de títulos e investimentos diretos externos nos EUA	75
Tabela 7: Elementos quantitativos referindo-se a segurança no emprego (1998-1999)	78
Tabela 8: Medidas de ajuste e impactos ao desenvolvimento social e ao mercado de trabalho	99
Tabela 9: A evolução da repartição do emprego assalariado na França, 1996 – 2005, conforme o setor de atividade.....	141
Tabela 10 : Distribuição da população ocupada no Brasil, segundo o setor de atividade, em %	142
Tabela 11 : Ativos ocupados conforme o sexo e o setor de atividade, França 2003-2005 (em %)	143
Tabela 12 : Distribuição da população ocupada, conforme o sexo e segundo o setor de atividade, no Brasil, 1997 – 2003 (em %)	144
Tabela 13 : Pessoas com formação de nível superior completo na França e completo ou incompleto no Brasil (em %).....	146
Tabela 14: Taxa de analfabetismo, no Brasil (em %).....	146
Tabela 15 : Média de anos de estudo no Brasil (em %).....	146
Tabela 16 : Ocupados conforme o tempo de estudo, no Brasil, 1995 -2004.....	148
Tabela 17: Progressão do nível de formação dos assalariados em empregos não qualificados (parte dos assalariados em % dos cargos não qualificados segundo seus diplomas), França 1982-2001	149
Tabela 18: Frequência de subvalorização (déclassement) salarial, na França, em 2001 com base no valor médio*	150
Tabela 19: Tempo de permanência no principal posto de trabalho, no Brasil (em %)	152
Tabela 20: Rotação da força de trabalho na França	153
Tabela 21: Taxa de desemprego oculto por precariedade, no Brasil – PED (%)	158

Tabela 22 : Grau de informalidade*,no Brasil, segundo a região, 1995-2004	159
Tabela 23 : Informalidade no setor de administração pública, no Brasil, 1993-2004.....	162
Tabela 24 : Taxa de desemprego segundo o sexo na França e no Brasil.....	165
Tabela 25 : Composição do desemprego segundo o tempo, nas regiões metropolitanas do Brasil, 1995-2000 (em %).....	166
Tabela 26 : Taxa de desemprego oculto por desalento – PED (%).....	167
Tabela 27 : Proporção de pessoas desempregadas em situação de desemprego de longa prazo ¹ na França e no Brasil	168
Tabela 28 : Número de pessoas ocupadas em subempregos, segundo o sexo, na França (em mil)	168
Tabela 29 : População ativa ocupada segundo o estatuto dos empregos na França, para o ano de 2003, em mil	171
Tabela 30 : Proporção de trabalhadores domésticos no total de ocupados, por sexo, no Brasil, 1997-2003	173
Tabela 31 : Trabalhadores ocupados no setor informal, no Brasil, segundo o sexo (em %).....	175
Tabela 32 : Convenções e recomendações assinadas pela França e Brasil (lista não exaustiva)	200
Tabela 33 : Cobertura da Previdência Social na população ocupada total do setor privado, por sexo do segurado – 2001, Brasil.....	265
Tabela 34 : Tempo médio de cotização válido para a obtenção da aposentadoria, segundo a idade, segundo o sexo, em 2001, Brasil.....	266
Tabela 35 : Quantidade e valor de aposentadorias urbanas por tempo de contribuição,mantidas, por sexo do segurado – 2000/2002, Brasil.....	267
Tabela 36 : Quantidade e valor de aposentadorias urbanas por idade mantidas, por sexo do segurado – 2000/2002, Brasil	268

Lista de gráficos

Gráfico 1 : Parte de 3 setores nos lucros totais das empresas dos EUA.....	51
Gráfico 2 : Estados Unidos: Parte do custo do trabalho no PIB.....	72
Gráfico 3 : Déficit exterior dos Estados Unidos 1940-2005 (em % do PIB)	73
Gráfico 4 : Evolução do diferencial entre as despesas de P&D das empresas estadunidenses e europeias (em milhões de dólares constantes de 1999).....	76
Gráfico 5 : Investimento em tecnologia nos Estados Unidos(evolução em % do valor do ano anterior).....	76
Gráfico 6 : Aumento da demanda do número de pesquisadores para cada 1000 ativos na zona OCDE – 1983 – 2001.....	77
Gráfico 7 :Cotizações sindicais na França.....	111
Gráfico 8 : Taxa de mobilidade na economia, por setor de atividade, Brasil, 2004.....	153
Gráfico 9 : Porcentagem de desempregados tendo exercido uma atividade ocasional (temporária) ou reduzida na França (1992-2001)	158
Gráfico 10 : Evolução do desemprego na França (em %)	164
Gráfico 11 : Formas particulares de emprego na França, relativamente ao emprego total (%)	169
Gráfico 12 :: Percentual das formas particulares de emprego, na França, segundo o sexo.....	170
Gráfico 13 : Evolução do rendimento do trabalho no Brasil	177
Gráfico 14 : Evolução do emprego segundo o tempo de trabalho e o salário na França (base 1 em 1990).....	178

Lista de figuras

Figura 1 : O compromisso capital-trabalho no coração do crescimento do pós-guerra	18
Figura 2 : Uma configuração internacional incerta e conflituosa	20
Figura 3 : Espaços e domínios da flexibilidade	92
Figura 4 : “Sistema francês” : ensino secundário, profissional e técnico.....	155
Figura 5 : “Sistema latino-americano”: os institutos de formação profissional	155
Figura 6 : Modelo Patriarcal	189
Figura 7 : Modelo com duas carreiras com presença do Estado Providência.....	189
Figura 8 : Modelo liberal com duas carreiras	190
Figura 9 : configuração dialética das respectivas evoluções do capital e do estado	224
Figura 10 : Unidade e diversidade do proletariado.....	241

Lista de siglas

- APE** – *Allocation parentale d'éducation* (Auxílio parental de educação)
- BIT** – Bureau Internacional do Trabalho
- CDD** – Contrato de trabalho por tempo determinado
- CDI** – Contrato de trabalho por tempo indeterminado
- CEDAW** – *Committee on the Elimination of Discrimination against Women*
- CFEMEA** – Centro Feminista de Estudos e Assessoria
- CFDT** – *Confédération française démocratique du travail* (Condereração francesa democrática do trabalho)
- CNE** – *Contrat Nouvelle Embauche* (Contrato Novos Empregos)
- COR** – *Conseil d'Orientation des Retraites* (Conselho de Orientação das Aposentadorias)
- CUT** – Central Única dos Trabalhadores
- DARES** – *Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques* - Ministério do Emprego
- DGEFP** – *Délégation Générale pour l'Emploi et la Formation Professionnelle*
- DIEESE** – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-Econômicos
- FAT** – Fundo de Amparo ao Trabalhador
- FED** – *Federal Reserve*
- FGTS** – Fundo de Garantia do Tempo de Serviço
- FMI** – Fundo Monetário Internacional
- FINEP** – Fundo de Financiamento de Estudos e Projetos
- FO** – *Force Ouvrière* (Força Operária)
- FSE** – Fundo Social Europeu
- IBGE** – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
- IDE** – Investimento Direto no Exterior
- IFMs** – Instituições Financeiras Multilaterais
- INCRA** – Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária
- INSEE** – *Institut National de la Statistique et des Études Économiques*
- INSS** – Instituto Nacional de Seguridade Social

MN – Multinacionais

MTE – Ministério do Trabalho e Emprego (do Brasil)

NTIC – Novas Tecnologias da Informação e da Comunicação

NPI – Novos países industriais

OIT – Organização Internacional do Trabalho

OCDE – Organização de Cooperação e de Desenvolvimento Econômicos

PARE – *Plan d'aide de retour à l'emploi*

PEA – População Economicamente Etiva

PEQs – Planos Estaduais de Qualificação

P&D – Pesquisa e Desenvolvimento

PIB – Produto Interno Bruto

PLANFOR – Plano Nacional de Formação do Trabalhador

PNPE – Programa Nacional Primeiro Emprego

PNQ – Plano Nacional de Qualificação

PPE – *Prime pour l'emploi*

PROGER – Programa de Geração de Emprego e Renda

RMs – Regiões Metropolitanas

RMI – Renda Mínima de Inserção

RTT – Redução do Tempo de Trabalho

RGPS – Regime Geral de Previdência Social

RPPS – Regime Público de Previdência Social

SINE – Sistema Nacional de Emprego

SEBRAE – Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas

SESC – Serviço Social do Comércio

SENAI – Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial

SIMPLES – Sistema Integrado de Impostos e de Contribuições

SMIC – *Salaire minimum de croissance* (equivalente ao salário mínimo)

TIC – Tecnologias da Informação e da Comunicação

UNIFEM – Fundo de Desenvolvimento das Nações Unidas para a Mulher

Sumário

Agradecimentos	3
Resumo	5
Résumé	6
Abstract	7
Lista de tabelas	8
Lista de gráficos	10
Lista de figuras	11
Lista de siglas	12
Sumário	14
Introdução geral	16
Metodologia	34
Primeira parte : As políticas social-liberais de emprego no contexto de formação de uma “nova” sociedade salarial: implicações para o emprego das mulheres	41
Capítulo 1 A formação de uma “nova” sociedade salarial	48
1.1 - A importância do Financeiro e do Cognitivo no Modelo americano da “nova” sociedade salarial.	50
1.1.1 - Financeiro	50
1.1.2 - O cognitivo	59
1.2 - Sobre a “nova” sociedade salarial do tipo americano	69
1.2.1 - O desenvolvimento da “nova economia” nos Estados Unidos	69
1.2.2 - A “nova sociedade salarial” do tipo americano	78
Capítulo 2 As políticas públicas de flexibilização do emprego na França e no Brasil 85	
2.1 - As trajetórias da flexibilização do emprego na França e no Brasil	94
2.1.1 - O desenvolvimento da flexibilidade do emprego na França.....	94
2.1.2 - O desenvolvimento da flexibilidade do emprego no Brasil.....	97
2.2 - As semelhanças entre as experiências francesa e brasileira	103
2.3 - As especificidades da França e do Brasil.....	110

2.3.1 - As políticas públicas de flexibilização do emprego adotadas especificamente na França	113
2.3.2 - As políticas públicas de flexibilização do emprego adotadas especificamente no Brasil	123
Capítulo 3 O avanço da flexibilidade do emprego na França e no Brasil .	139
3.1 - Formação e mobilidade do emprego	140
3.2 - Tempo de trabalho e condições de exercício do trabalho	156
3.3 - Custo salarial e encargos sociais	179
SEGUNDA PARTE: A PROMOÇÃO DO EMPREGO DAS MULHERES: AS CONTRADIÇÕES DAS POLÍTICAS PÚBLICAS DE “IGUALDADE” PROFISSIONAL E A PERSISTÊNCIA DAS DESIGUALDADES	187
Capítulo 4 As contradições das políticas públicas de promoção do emprego das mulheres na “nova” sociedade salarial	196
4.1 - A promoção do emprego das mulheres na França e no Brasil.....	198
4.2 - Dificuldades e soluções na implementação das políticas de regulamentação do emprego das mulheres na França e no Brasil: as falas das mulheres.....	220
4.3 - Estado, capitalismo e divisão sexual do trabalho	239
Capítulo 5 As desigualdades de gênero na aposentadoria na França e no Brasil: as reformas da aposentadoria pública e as implicações segundo o gênero	258
5.1 - A aposentadoria francesa e brasileira: origens e mutações	259
5.2 - As mulheres na aposentadoria na França e no Brasil	262
5.3 - As reformas na aposentadoria pública e o reforço das desigualdades de gênero.....	268
Conclusão geral	277
Bibliografia	285
ANEXOS.....	305

INTRODUÇÃO GERAL

Há cerca de vinte anos assistimos à globalização das políticas públicas de “igualdade” entre os homens e as mulheres, no mercado de trabalho (VOETS, 2000 ; LAUFER, 2000 ; DAUPHIN, 2005; OIT, 1981), que estão longe de ser acompanhadas de políticas públicas de emprego neutras, isto é, de políticas que buscam promover o emprego sem intensificar as desigualdades de gênero no mundo do trabalho (DEL RE, 1993 ; PFEFFERKORN, 2002; DUSSUET, 2001; 2005; KOFMAN, 1993).¹

Com efeito, a evolução do emprego e, particularmente, do desemprego e da precarização do mercado de trabalho, têm sido alvos de debates no mundo inteiro (ALVES, 2003; APPAY, 2006; AZAIS, 2005; BARBIER e NADEL, 2000; CASTEL, 1995; DEDECA, 2003; 2005; KERGOAT *et al*, 1998 ; DRUCK, 2002; POCHMANN, 2001a; 2001b, etc.). Trata-se de um processo que se intensificou com o movimento de passagem da chamada “sociedade salarial” fordista (AGLIETTA & BRENDER, 1984), situada na internacionalização, em direção a um tipo de “nova” sociedade salarial (SABOIA, 2003a ; 2003b)², situada no contexto da mundialização³. Este movimento, que se aprofundou a partir dos anos 1980/1990, resulta também da adoção de uma série de políticas de emprego de caráter neoliberal ou social-liberal.

¹ Sobre o “sexo das políticas sociais” ver Gautier et Heinen (1993).

² Para uma crítica da definição de “sociedade salarial” ver Farias (2002) ao longo desta introdução. O termo “nova” sociedade salarial encontra-se, ao longo desta tese, utilizado entre aspas pois consideramos que, embora estejam ocorrendo transformações no mundo do trabalho, a sua essência (a luta de classes) permanece inalterada. As aspas visam, então, relativizar a idéia de inovação e afirmar a manutenção da sua essência.

³ Do ponto de vista de gênero, algumas das consequências paradoxais da mundialização são analisadas em dois números do *Cahiers du Genre* (número 21 de 1998 e número 40 de 2006). Trata-se das consequências da mundialização sobre o emprego e o trabalho das mulheres, sobre os processos de migração internacional e da feminização destes processos, sobre o progresso das profissões vinculadas aos serviços de proximidade, majoritariamente feminizados, sobre as diferentes formas de tráfico, inclusive de mulheres. No que concerne o termo mundialização, não existe uma única definição. Inclusive, ela pode se apresentar de maneira multifome e a articulação de suas formas pode variar no tempo de acordo com o seu avanço. Por esta razão, Lautier afirma que, do ponto de vista quantitativo, a mundialização é antiga; do ponto de vista qualitativo, ela é recente (LAUTIER, 2006). Para Samir Amin, mundialização é imperialismo, pois a lógica da mundialização que vivenciamos é a de organizar um *apartheide* na esfera mundial (AMIN, 2002).

Estas foram implementadas nos diversos países, afetando, sensivelmente, o conjunto dos trabalhadores, em geral, e a força de trabalho feminina, em particular.

Entretanto, este movimento deve ser situado no tempo e no espaço. Isto porque ele não ocorre de forma estável, nem uniforme, seja no *centro*, seja na *periferia*. Além das diferenças sociais, econômicas e culturais, que caracterizam os países centrais e periféricos, a passagem da “sociedade salarial” do tipo fordista em direção a um tipo de “nova” sociedade salarial para além do fordismo,⁴ se diferencia devido a diversidade das experiências de fordismo que caracterizam os mais variados países *centrais e periféricos*.

Em geral, o regime de acumulação fordista se tornou estável durante os “Trinta Gloriosos” (1945-1975). Segundo Boyer, ele se baseia em certas formas institucionais que formam um conjunto “coerente” (1986 : 121). Dessa forma, este modelo foi definido em termos de arranjos institucionais no que concerne aos seguintes domínios: a relação capital/trabalho; as formas de concorrência no mercado de produtos; as instituições que governam os mercados financeiros e a gestão da moeda; as normas de consumo; as formas de intervenção estatal na economia; a organização do sistema internacional de trocas (CORIAT & DOSI, 2002: 102). Certos autores regulacionistas sublinham que estas formas institucionais possuem uma relação de complementaridade e que elas são organizadas de forma hierárquica (BOYER, 1999 ; AMABLE, 2000).

De acordo com Boyer (1999: 21), o centro do regime fordista, é o “[...] *compromisso capital/trabalho no qual o impacto se faz sentir sobre o conjunto das outras formas institucionais*”. Sob o impacto deste “compromisso”, definido por Bihl (1998) como um pacto entre a burguesia e o movimento operário, a demanda de bens de produção seguiu o ritmo de extensão das capacidades de produção em função da divisão dos ganhos de produtividade. Este permitiu o aumento dos salários e, conseqüentemente, da demanda. A concorrência se tornou cada vez mais oligopolista ao mesmo tempo em que o Estado capitalista cede a alguns interesses dos trabalhadores (consumo de massa, constituição de sistemas de cobertura social). A dinâmica econômica foi regularizada por uma política de

⁴ Sobre uma crítica ao termo pós-fordismo, utilizado pela escola da regulação, ver Braga (2003).

estabilização de curto prazo; o regime monetário e financeiro é atenuado por uma inflação permanente e pelo ajuste da taxa de câmbio que, por sinal, só foi possível devido à política de estabilização (*Op. cit.*). Esta caracterização, típica do regime de crescimento fordista, foi evidenciada por Boyer no esquema abaixo:

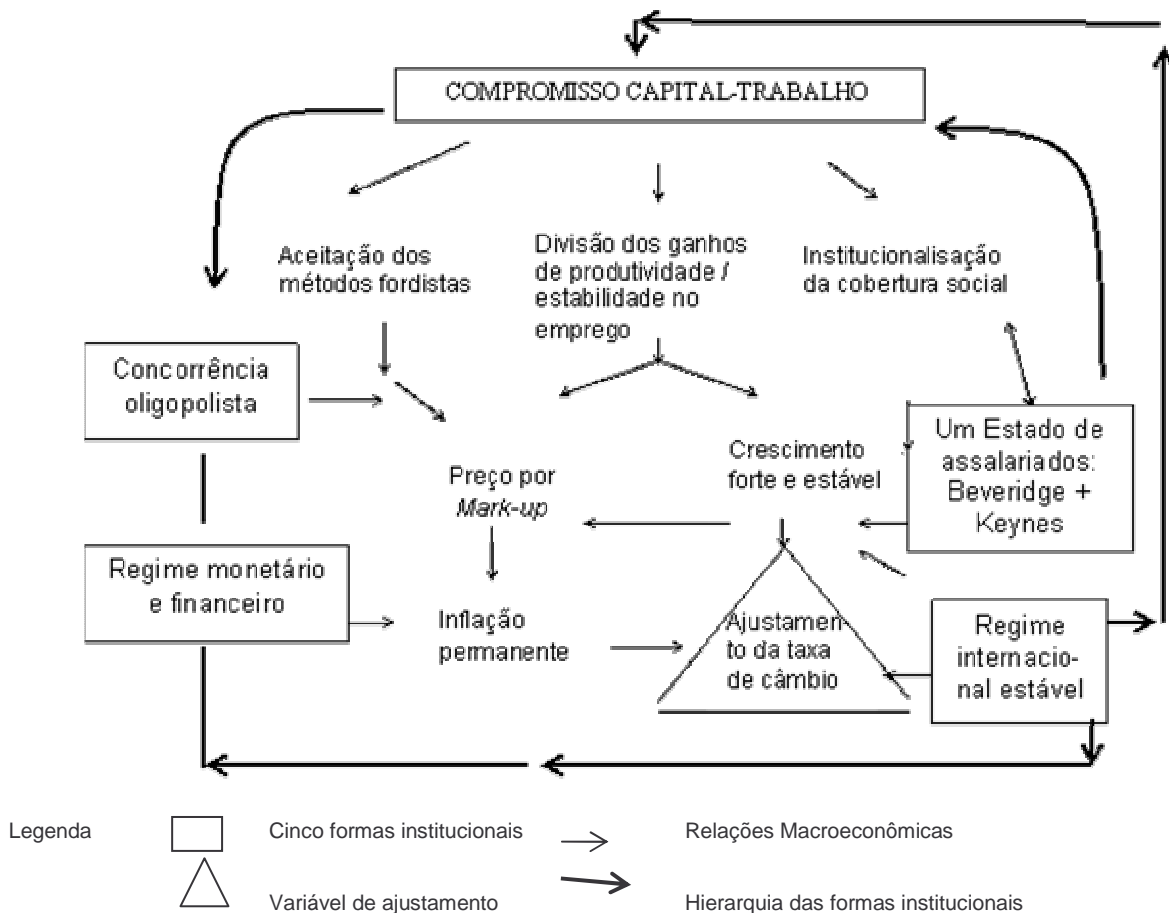


Figura 1 : O compromisso capital-trabalho no coração do crescimento do pós-guerra

Fonte: Boyer, 1999: 22

No contexto da mundialização, a crise do modelo de crescimento fordista acelerou o processo de emergência de um “novo” modelo de acumulação. Este último permanece instável devido a atual crise (HUSSON, 2001a) a qual, segundo Antunes (1999), não se limita somente a uma crise do fordismo mas trata-se uma crise estrutural do capitalismo cujas repercussões atingiram, inclusive, o fordismo. Este processo provocou mudanças importantes na relação entre capital/trabalho e, particularmente, na relação entre o capital e a força de trabalho feminina. De fato, em um contexto de abertura crescente ao comércio mundial e de globalização dos mercados financeiros, novos arranjos institucionais ocorrem como respostas à maior

inserção dos países na economia internacional. Segundo Boyer, a nova hierarquia resultante apresenta conseqüências sobre as outras formas institucionais, pois:

Os novos mecanismos de preço levam em conta os aspectos estratégicos da concorrência. Além disso, a importância crescente dos mercados financeiros, sobre o modo de governar das firmas, afeta, diretamente, a distribuição de renda, o que, por seu lado, repercute sobre a gestão do trabalho e sobre a relação salarial (Boyer, 1999: 35).

No contexto de gestação de um “novo” modelo de acumulação, são os mercados financeiros internacionais que determinam o regime monetário e financeiro, assim como as variações da taxa de câmbio. Dessa forma, durante o período fordista, enquanto as políticas colocadas em prática pelo Banco Central procuravam favorecer o “crescimento”, no novo contexto, elas se limitam, sobretudo, a responder às exigências dos mercados financeiros – eliminação da inflação, enfraquecimento da fiscalização referente aos fatores de produção móveis (capital especulativo), etc. Além disso, tendo em vista o aumento das taxas de juros, o problema da dívida pública é agravado. Isto repercute diretamente na política orçamentária nacional e serve de alibi para a realização de cortes nas despesas públicas, sobretudo no que concerne aos gastos públicos com o social. As políticas orçamentárias e fiscais dos Estados-nações foram condicionadas por estas mudanças do regime internacional (*Op. cit.* 35 e seguintes). Isto foi representado no quadro que segue:

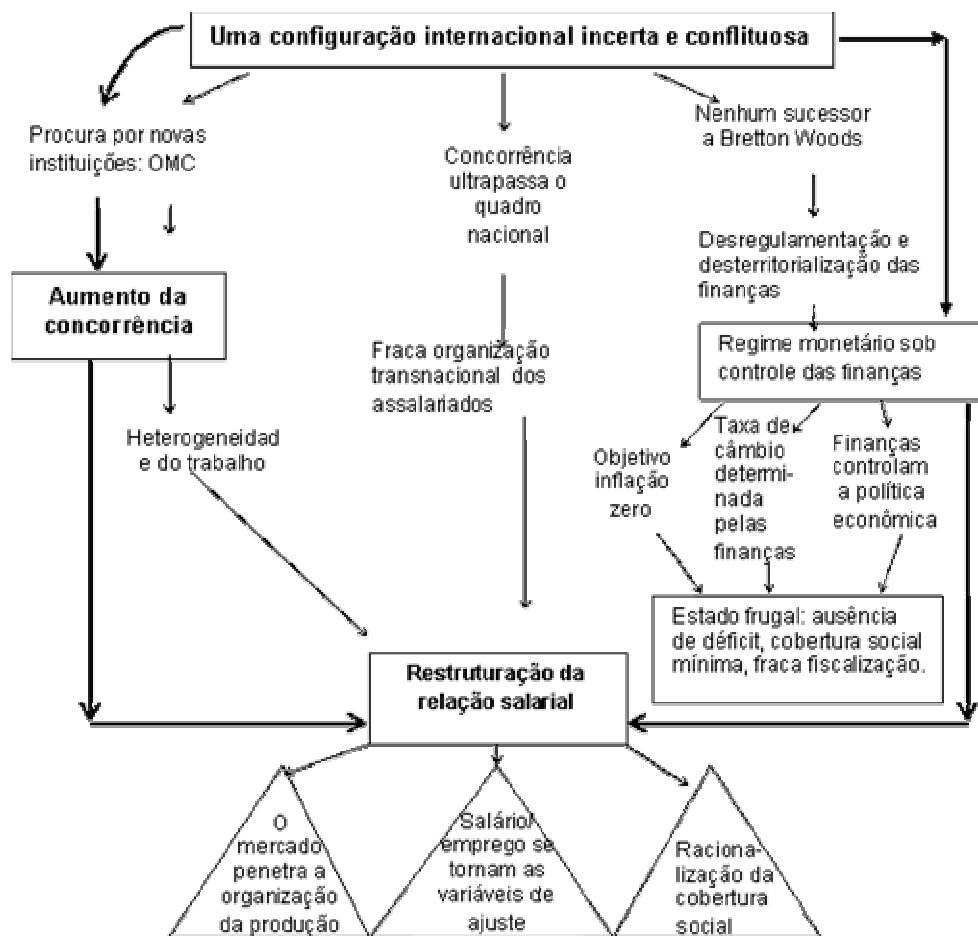


Figura 2 : Uma configuração internacional incerta e conflituosa

Fonte: Boyer, 1999: 36

Segundo Boyer, assistimos atualmente a um novo quadro que se diferencia do período fordista, quando a relação salarial se manifestava como hierarquicamente superior *vis-à-vis* os outros pilares institucionais. No novo modelo, a relação salarial⁵ será, cada vez mais, a variável fundamental no seio de um novo arranjo entre as formas institucionais. Para o autor, a relação salarial estaria, a partir de então, hierarquicamente dominada (*Op. Cit.*).

Entretanto, embora assistamos a uma série de transformações negativas para o conjunto dos trabalhadores, isto não significa que a relação salarial encontra-se dominada. Na realidade, a relação salarial, enquanto termo simplificador utilizado

⁵ Segundo Aglietta, a relação salarial é “A separação que torna um conjunto de indivíduos livres incapazes de se constituir em produtores privados no quadro da economia mercantil. Os assalariados são também indivíduos livres para perseguir os seus objetivos próprios, mas sob a condição da privação da propriedade. Seu acesso à moeda passa pelo contrato de trabalho, que é uma venda de horas de trabalho mediante um salário” (apud BRAGA, 2003: 33).

pela escola da regulação para definir a relação capital-trabalho, isto é, enquanto relação de contradição entre o capital e o trabalho, favorece cada vez mais o capital, em detrimento da classe trabalhadora.

Assim, no atual contexto, assistimos à consolidação de regulamentações concernentes ao direito do trabalho, bem como ao advento de políticas públicas de emprego que enfraquecem, cada vez mais, os trabalhadores frente aos patrões. Estas políticas foram adotadas e generalizadas pelos governos neoliberais e social-liberais. Elas foram preconizadas como fundamentais para a saída da crise, assim como para a busca da estabilidade monetária e da flexibilidade do emprego e do trabalho, dentre outras premissas supostamente indispensáveis para o crescimento econômico. Desde então, a desregulamentação do mercado de trabalho se tornou um imperativo para a acumulação capitalista. Esta é cada vez mais marcada pela flexibilização do emprego (APPAY e THÉBAUD-MONY, 1997; CASTEL, 1995; TRONQUOY, 2001; NANTEUIL, 2002; BARBIER e NADEL, 2000; DEDECA, 2005; POCHMANN e BORGES, 2002, etc.).

As conseqüências da flexibilização sobre a relação salarial tem conduzido ao desenvolvimento de um “novo” tipo de sociedade salarial, ou melhor, de uma sociedade salarial situada para além do fordismo (e na mundialização), na qual se inscreve o aumento do emprego feminino. Entretanto, as conseqüências negativas da flexibilização do emprego adquirem características diferentes segundo o sexo, a raça, a idade, etc. (HIRATA e SENOTIER, 1996; HIRATA e LE DOARÉ, 1998; HIRATA, 2002; MARUANI, 2000; 2003). Isto porque, se a flexibilização do mercado de trabalho implicou no aumento das oportunidades de emprego para as mulheres, este progresso quantitativo está, frequentemente, vinculado a uma maior precarização da força de trabalho das mulheres *vis-à-vis* a força de trabalho dos homens.

Entretanto, ressaltamos que a mundialização do capital é desigualmente combinada. Isto particulariza a forma segundo a qual as mudanças econômicas, sociais e ideológicas afetam mais ou menos, direta e intensamente, os diversos países (ANTUNES, 1999). Portanto, a complexidade do nosso objeto de estudo e a historicidade dos fatos nos levaram a desenvolver uma análise comparativa situada

no tempo e no espaço, baseada na experiência de um país capitalista *central*, como a França, e de um país capitalista *periférico*, como o Brasil. Buscaremos realizar o que Antunes chamou de articulação entre os elementos mais gerais das tendências universalisantes do capital e do processo de trabalho atual com aspectos singulares de cada país (ANTUNES, 1999).

A escolha destes dois países se fundamenta nas experiências políticas social-liberais⁶ neles vivenciadas desde a segunda metade dos anos 1990. Isto tem conduzido a fortes semelhanças no teor das políticas de emprego adotadas, embora as especificidades relativas a cada país não sejam negligenciáveis. Trata-se, sobretudo, das experiências empreendidas pelo governo Jospin (1997-2001) seguido pelo governo Raffarin (2002-2005) na França. No Brasil, trata-se dos dois mandatos Cardoso (1995-1998 e 1999-2002), seguido pelo governo Lula (2003-2005)⁷.

Partimos da concepção de sociedade salarial⁸ que foi formulada por Aglietta e Brender (1984). Esta é uma sociedade progressista e ordenada onde os principais agentes sociais, os capitalistas, os cientistas, os trabalhadores das empresas privadas e públicas agem no sentido de obtenção do progresso material (crescimento) e do progresso social (socialização), que são soldados no seio de uma mesma dinâmica pelo progresso técnico. Este é o centro de um regime de acumulação que reúne, por um lado, funcionamentos locais na produção de objetos e, por outro lado, práticas de normalização das relações sociais.

Na sociedade salarial, os conflitos são regulados por instituições estatais (gestão intervencionista) e por instituições oriundas da sociedade civil (via sistema de negociação coletiva). Existe a constituição de um pacto social que “exclui” os

⁶ A ideologia social-liberal sustenta a idéia segundo a qual “a integração política planetária vem reduzindo drasticamente a ação regulatória dos Estados nacionais [...]”. No campo da política econômica, muitas variáveis dependem de decisões tomadas fora do país” (FURTADO, 2003: A3). Dessa forma, “a ideologia dominante descarta a socialização e o planejamento democráticos [...]”. Portanto, as massas trabalhadoras estão condenadas à tirania da era do risco” (FARIAS, 2003a: 4).

⁷ Tendo em vista que, no momento da redação desta tese, o Brasil vive sua primeira experiência de um “governo de esquerda”. Inclusive, nós veremos posteriormente que o governo Lula se trata de um governo de inspiração social-liberal com a adoção de políticas bastante semelhantes àquelas empreendidas pelo governo Jospin na França.

⁸ “Porque aqui o assalariamento é o modo dominante de existência social e que em função de se encontrar excluído implica uma série de efeitos, cujo acúmulo aparenta uma exclusão da própria sociedade” (PISANI-FERRY, 2000 : 59).

comportamentos em termos de antagonismo de classes, pois os trabalhadores se “integram” no projeto de social-democratização no qual as principais aquisições são o aumento do poder de compra e do emprego, o que favorece o consumo de massa. Este não seria possível sem o aumento dos ganhos de produtividade atrelados ao progresso técnico, originando também o aumento dos lucros necessários ao progresso da produção de massa.

Na sociedade salarial fordista, a inovação técnica (científica e tecnológica) conduz ao progresso técnico. Segundo os autores, a técnica representa “*a interface entre a produção dos objetos e a normalização das relações sociais*” (Op. cit : 20) de sorte que é justamente a mutação técnica que permite um compromisso entre o progresso material e o progresso social. Esta definição de sociedade salarial fordista foi evidenciada por Farias, conforme o quadro que segue:

Tabela 1: Sociedade salarial fordista

A T I V I D A D E S	« Práticas de Normalização »			F I N S
	Estatais e Contratuais	Relações Sociais	Progresso Social	
	Científicas e Tecnológicas	Mutações Técnicas	Progresso Técnico	
	Capitalistas e Assalariados	Produção dos objetos	Progresso Material	
	« Funcionamentos Locais »			

Fonte: FARIAS (2000: 90)

Entretanto, a sociedade salarial fordista está inserida no modo de produção capitalista e, conseqüentemente, alimentada pelas desigualdades sociais e pelo desequilíbrio, seja entre capitalistas e assalariados, seja entre os próprios assalariados. Dessa forma, a definição feita por Aglietta e Brender é o produto de uma abordagem positivista da escola da regulação, visto que, nela “[...] o motor do regime de crescimento e de socialização na sociedade fordista não seria mais a luta de classes como na sociedade capitalista, mas a técnica” (FARIAS, 2000: 91). Na

realidade, o progresso técnico se torna um “*viés regulacionista para não considerar a luta de classes como motor da história*” (FARIAS, 2003a: 6).

A organização da sociedade salarial assumiu um papel chave durante os “Trinta Gloriosos” (1945-1975), sob as formas de planificação produtiva (taylorismo), planificação econômica (keynesianismo) e planificação política (fordismo). Segundo Lipietz, o modelo de desenvolvimento da sociedade salarial pode ser expresso como um modelo que repousa sobre três aspectos da organização do trabalho, do regime de acumulação e do modo de regulação (in ALBRITTON *et al*, 2001).

Existe uma relação entre o plano e o mercado (no quadro do Estado Providência) que foi modificado nas últimas décadas e, sobretudo, desde o início dos anos 1990, com o aprofundamento da adoção de políticas de caráter neoliberal ou social-liberal.

A desaceleração do crescimento, devido à queda nos ganhos de produção, diminuiu o lucro capitalista haja vista que os salários eram relativamente “rígidos” à redução. Assistimos ao aumento da inflação e ao início do desemprego estrutural, face à incapacidade de responder à queda crescente do consumo (crise da demanda). Com a crise da regulação fordista, o Estado diminuiu sua ação intervencionista por intermédio da redução das despesas públicas e das privatizações.

Paralelamente, assistimos à substituição do sistema de câmbio fixo estabelecido, segundo o acordo de *Bretton Woods* (1944), por um sistema de câmbio flexível (1973) e ao aumento da esfera financeira como resposta à tendência da queda da taxa de lucro na esfera produtiva. Segundo Plihon (2001), este era o “início” do processo de mundialização⁹, onde nós assistimos uma separação entre as formas institucionais que permaneceram nacionais e a dinâmica da produção que se tornou, cada vez mais, internacional.

⁹ Para Wallerstein (1988) e Monal (2005), a mundialização não é um processo recente e ela deve ser localizada no interior do desenvolvimento do regime capitalista. Para Wallerstein, a mundialização é um processo de finalização, no século XX, da expansão do sistema-mundo capitalista, através do nosso planeta (WALLERSTEIN, 1988; 2001).

Desde então, a desregulamentação e a flexibilização se tornaram centrais para combater o aumento do preço da força de trabalho e para reduzir o custo da (super)produção¹⁰, pois:

Estes fenômenos, assim como a intensificação da concorrência internacional, ligados à desaceleração do crescimento, são decisivos para a flexibilidade [...] De fato, em regime de câmbio flutuante, para evitar desvalorizações não desejadas, os custos de produção e, particularmente, os salários, devem poder variar para baixo (NADEL & BARBIER, 2000: 64).

Constatamos que, face à mundialização financeira, instalam-se políticas de inspiração neoliberal favoráveis às empresas e aos detentores do capital financeiro, em detrimento dos interesses dos trabalhadores. Este novo dogma ideológico foi praticado pelos Estados (inicialmente pelos governos dos Estados Unidos e da Grã-Bretanha) por intermédio de uma série de reformas. Ressaltamos aqui a liberalização do comércio e das finanças, através da primazia dos investimentos internacionais e dos mercados financeiros, em detrimento dos investimentos nacionais e produtivos. Ressaltamos, também, a desregulamentação do mercado de trabalho e a privatização de empresas públicas. Segundo Plihon (2001), as reformas adotadas incidiram, sobretudo, sobre o mercado de trabalho e o sistema financeiro, resultando em transformações importantes no seio da relação salarial, na medida em que, a partir dos anos 1970, nós assistimos à “*desagregação da condição salarial*” (CASTEL, 1995: 385). Em particular, nos países de capitalismo avançado, trata-se de se questionar a atualidade da relação de trabalho própria do fordismo, isto é:

O emprego de longo prazo, a tempo integral, essencialmente masculino, sob a forma de contrato a tempo indeterminado, e com uma relação de subordinação ao empregador visando o cumprimento de uma tarefa determinada, [este] não constitui mais do que uma dentre as formas possíveis de contrato salarial, a qual nada permite pensar que ela poderia ou deveria recuperar sua hegemonia do passado (PISANI-FERRY, 2000 : 60).

Nesta nova situação, é a teoria da sociedade salarial que nos servirá de referência para apreender o advento de um tipo de “nova” sociedade salarial que se forma no quadro do “novo” regime de acumulação, seja com base no *capitalismo*

¹⁰ Mézáros identifica a superprodução como um dos fatores essenciais da crise capitalista (2006).

patrimonial (ORLÉAN, 1999; BRUNHOFF *et al*, 2001; GADREY, 2000), seja com base no *capitalismo cognitivo* (VERCELLONE *et al*, 2001).

Estas duas abordagens foram formuladas em torno das inovações mais visíveis da *nova economia*, como o acionista assalariado dos trabalhadores e o desenvolvimento das novas tecnologias da informação e da comunicação (NTIC). Elas sublinham a chegada de uma nova *grande transformação* (POLANYI, 1983) do capitalismo, ou melhor, de uma “revolução” incitada pela evolução atual do progresso técnico.

Na teoria do capitalismo patrimonial o elemento decisivo se encontra na primazia das inovações financeiras nas empresas (AGLIETTA, 1995 ; 1998). Esta primazia significa que a criação e a acumulação de riquezas são submetidas ao capital financeiro. Dessa forma, o capitalismo patrimonial é um *regime de acumulação à dominante financeira*, construído em um contexto onde o poder regulador potencial das instituições (seja via Estado, seja via negociações coletivas) em relação aos conflitos de classe, torna-se ainda mais frágil, pois o capital restitui sua liberdade total de manobra através de medidas de liberalização dos mercados financeiros e de desregulamentação do mercado de trabalho (CHESNAIS, 2001a). Assim, no coração deste regime:

Se situam as novas formas de concentração do capital-dinheiro (em primeiro lugar os fundos de pensão e os fundos de investimento financeiro), os mecanismos de captação e de centralização das frações de valor e de mais-valia nas suas mãos e, enfim, as instituições que garantem a segurança, política mas também financeira, das operações de investimento financeiro (Chesnais, 2001b: 46).

Nesse contexto, nós assistimos ao desenvolvimento das novas formas de governo das empresas (*corporate governance*) enquanto nova forma de relação entre acionistas, dirigentes e assalariados. Ao *corporate governance*, baseado em um novo modo de financiamento das empresas (capital risco), acrescenta-se um novo modo de remuneração dos assalariados (acionistas assalariados) bem como dos dirigentes (*stock options*). Assim, de um lado as empresas obtêm um financiamento através de um “capital-risco” que consiste em recursos coletados por fundos especializados, por empresas, por investidores institucionais e por particulares. Estes recursos são introduzidos em ações cotadas no mercado

financeiro o que “*permite aos fundos de capital risco de se retirar, assegurando então a liquidez de seus investimentos*” (ARTUS, 2001 : 17). Por outro lado, os assalariados se tornam acionistas pois investem seu direito à aposentadoria em fundos de pensão o que induz a um novo compromisso entre o capital e o trabalho. Assim:

O assalariado/acionista se encontra em uma situação ‘esquizofrênica’ : enquanto assalariado, ele deseja obter aumentos de salário e a manutenção do seu emprego; mas enquanto acionário, ele deseja um rendimento máximo para a sua poupança, o que significa freqüentemente uma redução dos custos salariais da empresa (PLIHON, 2001 : 83).

Entretanto, veremos que este tipo de investimento não oferece nenhuma garantia aos acionistas. O risco de recuo das bolsas está sempre presente e com o desmoronamento das cotações em bolsa (crash bursátil) nós podemos assistir, também, ao desmoronamento das rendas futuras dos assalariados. O sistema de aposentadoria por repartição que prevalecia durante o período fordista é pouco a pouco substituído por um sistema de fundos de pensão, ou seja, por aposentadorias capitalizadas. Este sistema encontra-se em vias de desenvolvimento no Brasil, através da regulamentação e liberalização dos fundos de pensão advindos com a reforma do sistema de aposentadorias implementada em 2003. Se estas reformas, necessárias para a expansão dos fundos de pensão, repercutiram de maneira negativa sobre o conjunto da classe trabalhadora, veremos, neste trabalho, que elas repercutiram, sobremaneira, nas aposentadorias das mulheres trabalhadoras.

Aos fundos de pensão, somamos “[...] *o desenvolvimento da poupança salarial investida em ações [que] também faz parte de um novo dispositivo, que aumenta a dependência dos assalariados em relação às variações dos resultados da empresa e da conjuntura econômica [...]*” (BRUNHOFF *et al*, 2001 : 58). Neste regime, as fronteiras entre as classes se tornam, supostamente, “imprecisas”. Isto porque os trabalhadores têm acesso a uma parte do capital das empresas onde trabalham (*Op. cit.* : 55). Em teoria, diferentemente da prática concreta, a propriedade do capital se torna também salarial.

Já na teoria do capitalismo cognitivo, o elemento decisivo concerne às inovações ligadas à primazia das atividades intelectuais. Ou melhor, no capitalismo cognitivo, a dominância reside nas novas tecnologias da informação e da

comunicação (NTIC), bem como no papel cada vez mais central do conhecimento e do *savoir-faire*. Portanto, o capitalismo cognitivo é fundado na “[...] *exploração sistemática do conhecimento e das novas informações*” (PAULRÉ, 2001 : 10).

Entretanto, nós assistimos a uma série de transformações tecnológicas na indústria bem como a integração crescente de atividades terciárias e cognitivas no seio das atividades produtivas, o que favorece o aumento do trabalho “independente”, “atípico”, “autônomo”. Segundo Fumagalli, as características destes tipos de trabalho são dificilmente perceptíveis do ponto de vista organizacional e normativo, de forma que, em função da “centralidade” dos conhecimentos e das inovações, elas se tornariam cada vez mais difíceis de serem medidas (FUMAGALLI, 2001). Assim, apesar dos benefícios gerados pelas novas tecnologias certos autores ressaltam que a nova economia introduz novas tecnologias polarizando o trabalho e o emprego pois ela concentra de um lado um número considerável de assalariados que possuem salários bastante elevados e, de outro, um número de assalariados (na sua grande maioria) concentrados em atividades pouco qualificadas e mal remuneradas. Conforme ressaltou Castells (*in* GADREY, 2000), a bifurcação das estruturas profissionais resulta da determinação e das decisões tomadas pelos dirigentes e empreendedores com base no curso da reestruturação capitalista. Além disso, o desenvolvimento das NTIC contribui para:

A confrontação das ofertas e das demandas em tempo real [o que] permite uma extensão e uma racionalização evidente dos mercados financeiros mundializados. O capital produtivo se encontra assim sob sua dependência estreita: sua capacidade a seguir em tempo real as variáveis da produção, exacerbando a procura imediata de lucratividade, obriga a produzir e a diminuir os custos, o que pilota conseqüentemente a flexibilização do processo de trabalho e dos empregos (BARBIER e NADEL, 2000 : 72).

O novo regime de crescimento, abordado segundo os fenômenos expostos acima, acarretou uma série de mudanças na relação salarial a ponto de incitar a formação de um tipo de “nova” sociedade salarial. Diferentemente da sociedade salarial fordista onde:

O salário, na sua regularidade temporal dos ritmos de pagamento (diário, semanal, mensal) sempre representou a forma econômica, diretamente garantida pelo empregador e indiretamente pelo Estado, através do qual o trabalhador podia dispor de um mínimo vital para reproduzir seu esforço de trabalho e para assegurar sua sobrevivência uma vez afastado da condição de assalariado (FUMAGALLI, 2001 : 125).

Na “nova” sociedade salarial a subsistência do trabalhador deixa de ser, cada vez mais, um “problema comum” do empregado, do empregador e do Estado. Neste contexto, as políticas reformistas pregam a idéia segundo a qual “[...] a sociedade do pleno emprego não será uma sociedade sem desemprego, mas uma sociedade onde o desemprego não durará” (PISANI-FERRY, 2000 : 61), embora este constitua um risco permanente para os trabalhadores.¹¹ Portanto, a “nova” sociedade salarial é marcada por uma forte dominação do capital em relação ao trabalho. Esta se intensifica na medida em que os ajustamentos implementados pelos dirigentes empresariais são colocados em prática com o apoio das políticas de emprego neoliberais ou social-liberais, adotadas pelos governantes.

Neste “novo” quadro, a repartição, ainda que fortemente desigual, dos “riscos” de base da vida (saúde, desemprego, envelhecimento, acidentes de trabalho, etc.) entre o empregador, o trabalhador e o Estado é ameaçada de forma contínua, face às mutações na relação salarial. Nele, o emprego e o direito à proteção social são, continuamente, desestabilizados pela flexibilização. Em geral, a correlação de forças é tão desfavorável ao trabalho que é difícil imaginar a existência de um novo compromisso entre as classes do tipo que prevaleceu, sobretudo nos países centrais, durante o período fordista (BRUNHOFF *et al*, 2001).

Entretanto, a intensidade e a profundidade destas mudanças dependem da correlação de forças entre os agentes sociais (seja como classe, seja como gênero), que é variável no tempo e no espaço. Dessa forma, as situações concretas do início dos anos 1980 (sociedade salarial) e do final dos anos 1990 (“nova” sociedade salarial) são bem distintas, o que aparece em um balanço feito por Laret-Bedel, cuja conclusão positivista (no sentido comteano, de Auguste Comte) é a seguinte:

Este balanço esclarece as dificuldades de implementar a igualdade profissional de fato. A ação positiva, noção de origem anglo-saxônica ainda é pouco desenvolvida na França. Desde então, o problema se coloca em

¹¹ Para uma crítica desta concepção do “pleno emprego patrimonial”, ver Husson (2001a).

saber como tornar mais operante a Lei do 13 de julho de 1983, sobre a igualdade profissional em um contexto no seio do qual aparecem novos desafios, tal como o de organização e de redução do tempo de trabalho, ou o de transformações na organização do trabalho no sentido de uma maior flexibilidade, fator de riscos para os assalariados (in MAJNONI D'INTIGNANO, 1999 : 195).

É neste contexto que nós assistimos ao aumento do emprego feminino. Este aumento é considerável a partir dos anos 1980 e 1990, com a generalização das políticas neoliberais que flexibilizaram o mercado de trabalho e aceleraram o aumento do emprego “atípico”, ou melhor precário, majoritariamente feminino. Entretanto, a precarização do emprego é inseparável de uma análise relativa às transformações econômicas, assim como das políticas públicas (HIRATA e PRETECEILLE, 2002c).

Isto nos conduziu à realização de alguns questionamentos, tais como: no contexto do desenvolvimento de um “novo” modelo de crescimento, quais são as especificidades das políticas públicas de emprego adotadas num país central como a França e num país periférico como o Brasil? Quais as consequências destas políticas sobre o emprego das mulheres? Qual é o papel dos Estados-nações na aplicação de políticas públicas de promoção da igualdade entre mulheres e homens no mercado de trabalho? Políticas estas que não alteram, de forma substancial, as desigualdades fundadas no sexo, as quais, construídas socialmente, se exprimem no mercado de trabalho.

Partimos dos seguintes pressupostos. Na atual fase do desenvolvimento capitalista e da formação de uma “nova” sociedade salarial, ocorrem o aumento e a generalização da flexibilização e precarização do emprego em geral, e do emprego das mulheres em particular. As políticas públicas de gestão da força de trabalho, implementadas nos últimos anos na França e no Brasil, reforçaram este processo, incitando, cada vez mais, o progresso material em detrimento do progresso social. A precarização do emprego das mulheres constitui objeto de denúncia cada vez mais forte ao longo dos últimos anos. Visando responder às lutas empreendidas pelos movimentos sociais, movimentos feministas e de mulheres, recomendações em favor da “igualdade” profissional ou de “luta contra a discriminação” de gênero no mercado de trabalho foram lançadas por organismos internacionais e ratificadas

pelos governos nacionais franceses e brasileiros, através de políticas públicas de emprego diferenciadas.

Essa configuração geral levou à existência de uma séria de normas de igualdade entre homens e mulheres, sendo que, estas últimas, permanecem vítimas de uma prática desigual que as colocam em situação de inferioridade relativamente aos trabalhadores do sexo masculino. Nossa hipótese é que, a persistente discriminação contra o emprego das mulheres ocorre tanto por razões econômicas, através da formação de uma “nova” sociedade salarial marcada pela desregulamentação do mercado de trabalho e pela precarização do emprego, quanto por uma construção das relações sociais entre os sexos que promove hierarquia e segregação entre os empregos ditos femininos e os empregos ditos masculinos. Esta construção possui raízes profundas as quais, instrumentalizadas pelo capital, se expressam no mercado de trabalho e nas políticas públicas de emprego, inclusive naquelas de promoção da “igualdade” de gênero, adotadas nos dois países.

Este trabalho visa responder à carência de estudos neste campo. Isto é, analisar as especificidades das políticas públicas de emprego adotadas entre 1995 e 2005 e, particularmente, as suas repercussões sobre o emprego das mulheres na França e no Brasil. Trata-se, igualmente, de avaliar o papel do Estado via adoção de políticas públicas de promoção da “igualdade” de gênero no mercado de trabalho em um quadro de aumento crescente da precarização do emprego. De uma maneira geral, ele busca compreender porque o aumento do emprego feminino e a tendência à implementação de uma regulamentação do emprego das mulheres não implicaram em uma redução substancial das discriminações no mercado de trabalho. Responder a esta questão nos parece fundamental para fornecer um esclarecimento sobre a dinâmica das relações de classe e de gênero, através de uma análise das contradições próprias às políticas públicas e ao papel do Estado na mediação entre o interesse do mercado e a promoção da “igualdade” de gênero no mercado de trabalho.

Com o objetivo de desenvolver este trabalho dividimos esta tese em duas partes. Na 1ª parte, discutiremos como a emergência de um “novo” modelo de

acumulação¹², seja centrado na lógica financeira (LORDON, 2000 ; ORLÉAN 1999), seja na lógica cognitiva (GADREY, 2000 ; AZAIS *et al*, 2001), vincula-se, diretamente, ao aprofundamento da desregulamentação do mercado de trabalho. Isto conduziu a mutações na chamada “sociedade salarial” do tipo fordista induzindo a formação de um tipo de “nova” sociedade salarial do estilo estadunidense marcada, fortemente, pela flexibilização e precarização do emprego (capítulo I).

Se a flexibilidade e a precarização do emprego são fundamentais para a dinâmica de evolução do capitalismo moderno (tanto financeiro, quanto cognitivo), veremos que a sua generalização é uma característica marcante tanto na França, quanto no Brasil. Através de diversos exemplos de políticas públicas de emprego adotadas nos dois países e considerando as semelhanças e especificidades de cada país, veremos que, na prática, as políticas públicas de emprego não são *neutras* e elas apresentam-se, frequentemente, *sexuadas* (capítulo II). Se as políticas sociais, em particular as políticas públicas de emprego, possuem um sexo, a análise dos dados estatísticos relativos aos dois países nos permitiu avaliar o avanço da flexibilidade do emprego ressaltando, sempre que a disponibilidade de dados estatísticos nos permitir, os seus efeitos segundo o sexo (capítulo III).

Na 2ª parte veremos que, as lutas sociais e feministas contra a precarização do emprego das mulheres, face à desregulamentação do mercado de trabalho, conduziram à adoção de práticas estatais de regulamentação e de juridicização no domínio do emprego feminino (promoção da “igualdade” de gênero). Estas práticas favoreceram a liberdade formal do emprego das mulheres sem, entretanto, combater verdadeiramente as desigualdades das quais elas são vítimas no mundo do trabalho. Isto nos conduziu a analisar o papel do Estado na adoção de políticas públicas de combate às desigualdades sexuais no mercado de trabalho. Para tanto, um estudo de campo foi realizado nos dois países junto a funcionárias públicas encarregadas da criação e implementação de políticas públicas para mulheres. O estudo ressaltou as dificuldades enfrentadas, as prioridades e as soluções encontradas nos dois países. As entrevistas testemunharam, também, as contradições em termos de políticas de promoção da “igualdade” de gênero no

¹² O que Catherine Sauviat chamou de novo regime de concorrência (desestabilização dos principais oligopólios nacionais) e de inflação (estabilidade dos custos salariais *versus* inflação dos ativos financeiros) (SAUVIAT, 2006, 22).

mercado de trabalho e a importância da construção das relações sociais de sexo na manutenção das discriminações. Com base na desmistificação do discurso estatal em prol da "igualdade" e através do esclarecimento das verdadeiras funções do Estado, realizamos uma análise evidenciando a transversalidade entre divisão social e divisão sexual do trabalho (capítulo IV). A primazia do discurso político e ideológico em prol da "igualdade" de gênero no mercado de trabalho em detrimento de uma prática igualitária foi, em seguida, ilustrada através de uma análise sobre o lugar ocupado pelas mulheres na seguridade social, com um recorte na aposentadoria. Isto porque, se as contradições em termos de promoção de "igualdade" de gênero aparecem ao longo desta tese, em particular nos capítulos 2, 3 e 4, uma análise sexuada dos impactos das reformas do sistema de aposentadoria adotadas nos dois países reafirmou o compromisso do Estado com o capital em detrimento da "igualdade" de gênero (capítulo V).

METODOLOGIA

Neste trabalho, realizamos um estudo comparativo das situações historicamente determinadas, considerando as especificidades de cada país estudado. Isto porque, por ser desigualmente combinada, a mundialização particulariza as formas segundo as quais as transformações ocorrem nos diferentes países. Assim, se a França tomou a via do fordismo, isto é, “[...] *o modelo de desenvolvimento que caracterizou a Idade do Ouro após a guerra no ocidente*”, no Brasil esta via “*foi parcialmente imitada pelos modelos de substituição de importações*” (LIPIETZ, *in* ALBRINTTON *et al*, 2001: 17).¹³ Com efeito:

Nos anos 50-60, as multinacionais (MN) tiveram um papel importante na formação, em torno das filiais, de um ambiente capitalista de subcontratados e fornecedores nos novos países industriais (NPI). Estes pólos de desenvolvimento produziram as elites locais industriais e financeiras e uma camada de vários milhões de assalariados inseridos no trabalho industrial no Brasil, na Índia, na Coreia, em Taiwan, no México, em Hong Kong e em Singapura. Os Estados dos NPI engajaram um vasto esforço de industrialização centrado nas empresas públicas e no sustento de grupos privados locais [...]. Na década de 70, a penetração das MN nos NPI ocorreu cada vez mais por absorção das empresas locais [...]. A taxa de crescimento elevada dos NPI permite a passagem a um modo de vida ‘capitalista’ para uma fração crescente da sua população (ANDREFF, 1996: 21).

A partir dos anos 1980, ocorrem transformações relativas à implementação do neoliberalismo e da mundialização – em particular, a integração regional, a nova organização dos processos de trabalho e as inovações tecnológicas. Estas mutações afetaram os países como o Brasil de forma desfavorável. Isto se exprime através da crise de endividamento crescente e da hiper-inflação bem como através da dificuldade de financiamento externo. A solução para estas dificuldades foi imposta por intermédio de uma série de recomendações ditadas pelo Fundo Monetário Internacional e pelo Banco Mundial. Dessa forma:

No Brasil, o processo de liberalização financeira ao capital externo iniciou-se em meados de 1990. Entre outras medidas, destacam-se a flexibilidade

¹³ Para uma discussão sobre o conceito de “fordismo periférico” em países como o Brasil, ver Farias (*in* LIMA, 2002).

às saídas de capital e à remessa de lucros e dividendos, a abertura das operações em Bolsa e de alguns mercados de renda fixa ao capital estrangeiro e a eliminação ou redução de tributos sobre operações financeiras, etc. Comparativamente ao processo de abertura comercial, também desse período [...], a liberalização financeira surtiu resultados mais imediatos [...] (COUTINHO *et al*, in POSTHUMA, 1999 : 65).

Entretanto, o processo através do qual os países periféricos evoluem da crise da dívida nos anos 1980 em direção à globalização financeira e comercial nos anos 1990, logo, o fato que eles passam da condição de países “em desenvolvimento” para países “emergentes” não elimina o desenvolvimento desigual. Na realidade, este último decorre dos seguintes fatos: de um lado, a sociedade mundial forma um sistema que engloba homogeneidade, hierarquia e diferenciação (LEFEBVRE, 1980). Por outro lado, a mundialização não ultrapassou o sistema “*centro*” versus “*periferia*” (AMIN, 1993). Isto porque, a mundialização, enquanto mais uma etapa do capitalismo, reproduz sua natureza desigual. Esta realidade pode ser exemplificada através da separação entre o sistema de concepção e controle nos países centrais e de execução nos países periféricos.

Em síntese, a organização do trabalho, o regime de acumulação e o modo de regulação inerentes ao modelo de desenvolvimento central, somente penetraram na *periferia* de forma parcial. Assim, tanto a França quanto o Brasil apresentam características em termos de taylorismo, de keynesianismo e de fordismo que lhes tornam diferentes um do outro, pois se situam seja no *centro*, seja na *periferia* do capitalismo. Os dois países seguem também vias específicas quanto aos seus mercados para além do fordismo. Logo, a fragmentação do conjunto da força de trabalho nos dois países (e particularmente da força de trabalho feminina), adquire proporções distintas.

As pesquisas que tem sido realizadas, tanto na economia quanto na sociologia do trabalho, utilizando o método comparativo focalizaram, até cerca de quinze anos atrás, uma categoria particular da força de trabalho, isto é, os homens, particularmente os qualificados e trabalhadores industriais. Neste estudo, uma comparação internacional das experiências social-liberais das políticas públicas de emprego e suas consequências sobre o emprego feminino revela-se fundamental para mostrar a articulação existente entre a divisão internacional do trabalho e a divisão sexual do trabalho. A comparação, com base em dois países com

características socio-econômico-culturais tão diferentes, se fundamenta no predomínio do poder econômico e político que, associados, levam à construção de experiências nacionais que congregam homogeneidade (experiências social-liberais). Isto porque, no contexto da mundialização, o modo de exploração capitalista reduz, cada vez mais, e em seu benefício, as fronteiras nacionais.

Assim, pudemos aprofundar nossa análise com base nos mesmos critérios utilizados por Barbier e Nadel (2000) para demonstrar a flexibilização do emprego em diversos países europeus. Desse modo, as trajetórias da flexibilização e as políticas de emprego adotadas no Brasil e na França parecem convergir para a mesma direção. Todavia, a persistência de especificidades nacionais, construídas com base na hierarquia (“*centro*” versus “*periferia*”) e na diferenciação (desenvolvimento desigual), contribuem fundamentalmente para apresentação de diferenças econômicas, sociais, históricas e políticas. Tais diferenças resultam na construção de distintas formas precárias e/ou parciais de emprego na França (diversificação de contratos de trabalho temporários, trabalho por tempo parcial) e no Brasil (trabalho informal, isto é, sem contrato de trabalho).

No que diz respeito a um estudo de comparação internacional deste tipo, faz-se necessário ultrapassar as fronteiras das ciências econômicas e sociais clássicas e a adentrar no campo da história econômica e social, da economia internacional, da ciência política e de estudos em sociologia centrados na problemática da discriminação e de gênero. A apreensão de tais campos disciplinares enriquece nosso propósito e nos permite evitar generalizações que tendem a retirar o conteúdo histórico dos fenômenos observados.

Dessa forma, para analisar as experiências social-liberais em termos de políticas de emprego na França e no Brasil e suas conseqüências sobre o emprego feminino, torna-se necessário integrar análises profundas que englobam desde a abordagem societal até a abordagem culturalista, evidenciando, de maneira sintética, as origens sócio-culturais e históricas das especificidades nacionais.¹⁴

¹⁴ Sobre a importância da cultura como elemento explicativo de diferenças organizacionais ver Hirata (2002; p. 111-130). Sobre a importância de uma análise societal ver Marc Maurice *et al* (1992), (2004) e Marc Maurice (2002).

Entretanto, ressaltamos que, neste estudo, não nos baseamos de maneira categórica nas abordagens citadas acima devido as suas próprias limitações. Isto porque, contrariamente ao que defende a abordagem culturalista, acreditamos que as categorias explicativas utilizadas no nosso estudo não são completamente incompreensíveis quando analisadas fora da sua construção cultural. Além disso, diferentemente do que sustenta a abordagem societal, as modificações sociais não podem ser limitadas pelos caminhos institucionais traçados, isto é, pelas regulações institucionais. Isto não significa que um estudo mais aprofundado das culturas nacionais e uma análise dos sistemas institucionais não sejam importantes para a compreensão das especificidades de cada país em termos de políticas de emprego. Entretanto, a integração de outras dimensões de observação contribuem para melhor apreender as especificidades nacionais, tais como a história, as *lutas sociais* (seja enquanto classe seja enquanto gênero) e as *relações sociais de sexo*. Isto porque, “a colocação em evidência das condições de construção dos objetos que nós comparamos é certamente um bom método” (LALLEMENT, 2003: 110) e, para tanto, conforme já apontava Marx (1957), a historicização das categorias é de fundamental importância.

Nossa reflexão tem como base o referencial teórico fornecido pela economia marxista e por autores, que trabalharam, de maneira mais ou menos profunda, categorias tais como o *regime de acumulação à dominante financeira* (Chesnais, Lordon, Husson, etc.), a *sociedade salarial* (Aglietta e Brender, Farias, Castel, etc.), a *luta de classes* e o *Estado* (Mészáros, Antunes, Brunhoff, Benería, Wood, Farias, Montaña, etc.), a *flexibilidade* (Barbier e Nadel, Hirata, etc.) e a *divisão sexual do trabalho* (Kergoat, Hirata, etc.).

Buscamos integrar uma pesquisa bibliográfica às fontes quantitativas e fontes qualitativas. Inicialmente realizamos um estudo baseado na pesquisa documental e na análise da literatura existente sobre o assunto. A análise documental implicou na coleta sistemática, na classificação, na seleção e na utilização de informações presentes em documentos existentes em diversos centros de documentação especializados e bibliotecas nos dois países. Esta fase permitiu iniciar a construção de fundamentos teóricos necessários para avançar os trabalhos concernentes à redação da tese. Paralelamente, realizamos um resgate da história econômica visando obter a articulação dos aspectos mais gerais das tendências

universalisantes do capitalismo e das políticas públicas de emprego contemporâneas com os aspectos singulares das experiências empreendidas no Brasil e na França. Isto evitará a utilização de duas posições teóricas extremas que conduzem, conforme afirmou Gadrey *et al.* (1999), seja à transposição mecânica de um pensamento seja a recusa de qualquer transposição.

Detivemo-nos, sobretudo, na análise das experiências social-liberais de políticas públicas de emprego adotadas, entre 1995 e 2005, em ambos os países. Em particular, buscamos verificar os seus efeitos em função do gênero para, posteriormente, analisar as práticas governamentais em prol da “igualdade” de gênero no mercado de trabalho. Para tanto, dados quantitativos relativos à flexibilidade do mercado de trabalho no Brasil e na França foram reunidos e analisados.

Entretanto, conforme mencionou Théret (1996), a construção de objetos de comparação exige certo grau de abstração. Isto porque, as vantagens e benefícios de um estudo comparativo não podem encobrir os limites da confrontação dos dados estatísticos bem como as dificuldades encontradas. Este é o caso, por exemplo, da atenção especial exigida no momento da tradução das palavras e expressões visando reproduzir, de maneira fiel, o sentido empregado na língua de origem. As dificuldades e limitações devem ser atentamente trabalhadas, de maneira a ser reduzidas. É por esta razão que:

Logo que nós queremos descrever situações que nós encontramos no mercado de trabalho, os métodos estatísticos escolhidos para identificar estas situações devem ser sustentados por conceitos, categorias, coerentes com as realidades observadas (MONTAGNER, 2002: 01).

Portanto, a França e o Brasil apresentam, respectivamente, características de formação social e econômica central e periférica. Isto nos impede de utilizar freqüentemente as mesmas categorias na descrição das formas de organização e de funcionamento do mercado de trabalho. Dessa maneira, os diversos dados disponíveis não são sempre comparáveis pontualmente, em função das diferenças inerentes ao mercado de trabalho e, inclusive, devido ao atraso do Brasil na disponibilidade de dados estatísticos. Além disso, as especificidades do caso brasileiro revelam que a metodologia do BIT pode ser “*considerada inadequada para*

analisar a realidade do mercado de trabalho brasileiro muito heterogêneo, caracterizado, dentre outros pela forte presença da economia informal e de atividades autônomas bastante precárias” (Op. cit.).

Por este conjunto de razões, afirmamos que o estudo que se segue sugere que uma comparação pontual seja realizada na medida do possível, tendo em vista as realidades diversificadas dos países analisados e a disponibilidade de dados. Os dados utilizados para a abordagem do caso francês são, sobretudo, aqueles fornecidos pelo INSEE (Instituto Nacional de Estatística e Economia) e, para o caso brasileiro, são, sobretudo, os dados do IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística). Ambas as instituições baseiam suas pesquisas nos critérios ditados pelo BIT (Bureau Internacional do Trabalho). Para além do IBGE, utilizaremos, também, para o Brasil, dados do DIEESE (Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-Econômicos). Sua utilização visa, por um lado, suprir a carência de produção de dados estatísticos para o Brasil e, por outro, dar maior visibilidade aos fenômenos apreendidos.

Num segundo momento, uma pesquisa empírica foi realizada com atores públicos que trabalham com políticas públicas voltadas para as questões da igualdade de gênero. Foram realizadas entrevistas semi-diretivas com funcionárias públicas francesas e brasileiras, que ocupam cargos em nível nacional e, em menor número, regional. Isto é, funcionárias públicas dos respectivos governos nacionais e com mulheres ocupantes de mandatos políticos em nível regional, encarregadas também da promoção da “igualdade” de gênero. As entrevistas foram realizadas entre setembro de 2005 e fevereiro de 2006. Elas consistiram em uma série de questões visando esclarecer as dificuldades relativas à implementação de políticas públicas voltadas para a promoção da “igualdade” de oportunidades no mercado de trabalho ou de empoderamento, autonomia e equidade, tal como se expressa no Brasil. De uma maneira geral, elas forneceram um testemunho das dificuldades, de diversas ordens, encontradas pelos aparelhos estatais voltados para as questões de gênero nas políticas públicas e das contradições entre o discurso estatal e a prática concreta no que concerne a promoção da “igualdade” de gênero. Elas forneceram, igualmente, as prioridades relativas ao tema nos dois países.

Na França, as entrevistas foram realizadas com representantes do *Service des Droits des Femmes*, do *Ministère du Transport, de l'Équipement et de la Mer*, na *Délégation Générale pour l'Emploi et la Formation Professionnelle*, no *Conseil Régional de l'île de France*. No Brasil, as entrevistas foram feitas junto à Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, no Ministério do Trabalho e Emprego, no Ministério do Desenvolvimento Agrário, na Agência das Nações Unidas para o Fortalecimento do Exercício dos Direitos das Mulheres (UNIFEM - Brasil) e na Vice-Prefeitura da Cidade de São Luís, Estado do Maranhão. A escolha destas instituições foi baseada na sua relação estreita com o objeto da pesquisa.

Como vários estudos de campo, este não foi isento de dificuldades. Elas se revelaram durante os seis meses e meio dedicados para sua elaboração e realização nos dois países. Além dos problemas de âmbito financeiro advindos com o final do financiamento obtido para realização de um ano de doutorado na França, tempo visivelmente insuficiente para a realização do que chamamos de “a parte francesa da pesquisa”, as dificuldades para obtenção das entrevistas resultaram na modificação da data de diversas entrevistas e, inclusive, no cancelamento de algumas delas na última hora. Isto resultou no atraso da conclusão do estudo de campo e na substituição de algumas entrevistadas previstas.

A dificuldade para obtenção das entrevistas ocorreu, sobretudo, por se tratar de um número reduzido de funcionárias ocupando cargos de responsabilidade. As funcionárias entrevistadas possuem, frequentemente, pouco tempo disponível. Tratam-se de mulheres, feministas, com alto nível de formação. Em ambos os países elas são oriundas, majoritariamente, do meio acadêmico. No Brasil, onde as políticas públicas voltadas para a questão de gênero são mais recentes, muitas delas são ou foram professoras universitárias. Em suma, o nosso estudo de campo é composto por quatorze entrevistas sendo, sete realizadas na França e sete no Brasil. Visando favorecer uma melhor compreensão das entrevistas realizadas e facilitar a leitura do capítulo relativo ao estudo de campo, acrescentaremos os nomes e as funções das entrevistadas somente no primeiro momento em que estes aparecem. Uma lista contendo o nome completo das entrevistadas, suas respectivas funções no momento das entrevistas e o roteiro utilizado encontram-se anexados na tese. Para tanto, todas as entrevistadas foram devidamente solicitadas e deram um parecer favorável para a utilização dos seus nomes e funções.

PRIMEIRA PARTE : AS POLÍTICAS SOCIAL-LIBERAIS DE EMPREGO NO CONTEXTO DE FORMAÇÃO DE UMA “NOVA” SOCIEDADE SALARIAL: IMPLICAÇÕES PARA O EMPREGO DAS MULHERES

Introdução da primeira parte

Conforme apresentamos na introdução desta tese, a persistente discriminação contra o emprego das mulheres ocorre tanto por razões econômicas, através da formação de uma “nova” sociedade salarial marcada pela desregulamentação do mercado de trabalho e pela precarização do emprego, quanto por uma construção das relações sociais entre os sexos que promove hierarquia e segregação entre os empregos ditos femininos e os empregos ditos masculinos. Esta construção possui raízes mais profundas as quais, instrumentalizadas pelo capital, se expressam no mercado de trabalho e nas políticas públicas de emprego, inclusive naquelas de promoção da “igualdade” de gênero, adotadas nos dois países. Com o objetivo de situarmos melhor esta hipótese dentro do trabalho da tese, desenvolveremos agora a formação de uma “nova” sociedade salarial localizando a importância das políticas públicas social-liberais de emprego na emergência de um “novo” regime de acumulação (que permanece instável), marcado pela suposta primazia das finanças e/ou das novas tecnologias da informação e da comunicação. A generalização destas políticas tem ocorrido na França e no Brasil e os seus efeitos segundo o sexo merecem ser analisados. Isto porque, se a consequência direta da adoção de políticas públicas social-liberais de emprego é a desregulamentação do mercado de trabalho, a flexibilização do emprego atinge mulheres e homens sob formas e intensidades diferenciadas.

Após a crise do modelo de crescimento fordista nos anos 1970, existe a formação de condições objetivas (“funcionamentos locais”) e subjetivas (“práticas de normatização”) para a emergência de um “novo” modelo de acumulação a partir dos

anos 1980 (AGLIETTA & BRENDER, 1984 ; FARIAS, 2000). Este modelo, que se inspira cada vez mais no “regime de acumulação do tipo estadunidense”, incita uma série de transformações na relação capital-trabalho que conduz à emergência de um tipo de “nova” sociedade salarial como resultado da implementação de políticas de desregulamentação do mercado de trabalho. A partir de então, a flexibilidade do emprego se torna um imperativo para a acumulação capitalista e as suas consequências sobre a força de trabalho variam em função do sexo.

Na realidade, o aprofundamento da flexibilidade do emprego ocorreu, particularmente, a partir dos anos 1990 quando a economia americana “*se tornou, devido ao seu sucesso aparente no que concerne ao crescimento e ao emprego no curso dos anos 1990, a vitrine das recomendações em favor da flexibilidade*” (PASSET, 2001: 11).

Com efeito, o mercado de trabalho estadunidense permanece extremamente vinculado com a ideologia liberal, tendo como característica principal a institucionalização da flexibilidade do emprego e a instabilidade da relação de trabalho. Trata-se da mistificação do retorno do mercado auto-regulável haja vista que, para a abordagem *standard*, o trabalho:

É um fator de produção homogêneo que, combinado ao capital, lhe é complementar e substituível. Ofertado pelos indivíduos, demandado pelas empresas em quantidade dependente do preço fixado pelo mercado, é uma ‘mercadoria’ ou um ‘serviço’ cujo valor é apreciado em função de sua utilidade (sua produtividade). Em teoria, o pleno emprego só pode ser realizado por um mercado de trabalho concorrencial; isto é, um mercado onde os preços permitem obter um equilíbrio geral entre as ofertas e as demandas de trabalho porque elas são flexíveis. O desemprego só poderia ser voluntário [...] os milhões de desempregados perfeitamente flexíveis e involuntários jogados na rua pela crise de 1929 vieram arruinar esta bela teoria (BARBIER & NADEL, 2000 : 18).

Assim, desde os anos 40 o antigo mito do mercado auto-regulável (POLANYI, 1983) foi ultrapassado pelo fordismo. Entretanto, é a partir da crise do regime de crescimento fordista que este mito se renova. Assim, servem de referência ideológica para a emergência e a generalização das políticas neoliberais e social-liberais cuja implementação exige uma nova relação entre o capital e o trabalho. Esta nova relação caracteriza a chamada “nova” sociedade salarial para além do fordismo cuja marca é o aprofundamento da flexibilização do mercado de trabalho e

da precarização das condições de trabalho daqueles que encontram um emprego. Em suma, a exigência da flexibilização resulta na erosão da relação salarial fordista (GAUTIÉ, 1993).

Entretanto, apesar de constituir fenômenos mundiais e indissociáveis¹⁵, a flexibilização e a precarização¹⁶ apresentam especificidades nacionais e regionais (DRUCK, 2002). Embora de maneira desigual, tais fenômenos afetam a maioria dos grupos sociais, além de caracterizar mundialmente a “nova figura salarial feminina” (KERGOAT, *apud* HIRATA, 2002a). Isto ocorre porque a reestruturação produtiva introduz a flexibilidade do tempo e das condições de trabalho recorrendo, sobretudo, à força de trabalho feminina. A participação desta última no mercado de trabalho é marcada, sobretudo, pela presença nos empregos por tempo parcial, empregos informais, subempregos, empregos temporários, sazonais, intermitentes, etc. (HIRATA, 2002b).

As especificidades nacionais e regionais, em termos de flexibilidade e de precarização, variam também em função do grau de adoção das políticas neoliberais ou social-liberais pelos governantes dos diversos países. Isto é, sua implementação ocorre de forma mais ou menos extensa e profunda nos diversos países *centrais* e *periféricos*. As variadas conjunturas políticas e sociais influenciaram nas medidas aplicadas em cada um dos países ao longo dos anos 1990 e, particularmente, a partir da segunda metade da década de 1990.¹⁷ Neste período, a implementação de políticas públicas de caráter neoliberal ou social-liberal resultou na aplicação de um certo número de reformas em matéria de sistema financeiro, de cobertura social e de flexibilização do emprego. Estas reformas buscavam, até um certo ponto, retornar ao mercado auto-regulável, “[...] *na esperança, seja de combater o desemprego em massa, seja de recuperar um crescimento mais forte*” (BOYER, 1999: 47).

¹⁵ Sobre a flexibilização como imperativo para compreender o processo de precarização social ver “Flexibilisation ou Précarisation? Le ‘grand integrateur en question’” in *Précarisation sociale, travail et santé* (APPAY e THÉBAUD-MONY, 1997).

¹⁶ Sobre a relação direta entre flexibilização e precarização ver “Vers de nouvelles formes de vulnérabilité sociale? Réflexion sur les rapports entre flexibilité et précarité” (NANTEUIL, 2002: 65-79).

¹⁷ Na França existe uma polêmica dos socialistas sobre uma “deriva” social-liberal do governo Lionel Jospin (1997-2002) (WEBER, 2002). Já no Brasil, o governo Fernando Henrique Cardoso (1995-2002) teria adotado, sobretudo, um tipo de “terceira via” periférica (FARIAS, 2001). No Brasil, esta via só poderia ser comparável a uma “deriva” social-liberal caso tomasse por referência o neoliberalismo selvagem implementado por Menem na Argentina.

Concordamos com o autor, na medida em que este retorno é caracterizado tanto por uma “lógica mercantil” quanto por uma acumulação “à maneira dominante extensiva e autocentrada” alimentada pelo “aumento das desigualdades” (*Op. cit.*). Dessa forma, os países que seguiram esta via, como os Estados Unidos e o Reino Unido, sofreram um sub-investimento em infra-estruturas coletivas e o aumento das desigualdades como resultantes dos ajustes implementados, visando adequar-se às conjunturas e às novas invenções tecnológicas. Efetivamente, os limites impostos pelo “novo” regime privilegiam o modo de regulação mercantil que responde melhor aos imperativos de flexibilidade em curto prazo e de reestruturação econômica e social (*Op. cit.*).

De fato, conforme a crítica realizada por Barbier e Nadel (2000) por nós aceita, o “novo” regime de acumulação (acumulação flexível¹⁸) não possui nada a oferecer em termos de pleno emprego. Na realidade, a flexibilização do mercado de trabalho e a liberalização das finanças tendem a favorecer, sobretudo, o aprofundamento das desigualdades sexuais, desigualdades de renda, dos modos de vida e dos patrimônios.

Assim, no primeiro capítulo, veremos que o progresso da flexibilização faz parte de uma mudança mais geral na relação capital-trabalho. Este se revela necessário à sobrevivência do “novo” regime de acumulação, seja com base na abordagem patrimonial, seja na abordagem cognitiva. Este progresso é uma característica marcante da “nova” sociedade salarial para além do fordismo e, no contexto da mundialização, que se encontra em desenvolvimento tanto na França quanto no Brasil.

Entretanto, vale ressaltar que a flexibilidade do emprego não significa o mesmo que a flexibilidade do trabalho, embora ambas tenham aumentado paralelamente e

¹⁸ Segundo Harvey, a acumulação flexível se apóia na “flexibilidade dos processos de trabalho, dos mercados de trabalho, dos produtos e padrões de consumo. Caracteriza-se pelo surgimento de setores da produção inteiramente novos, novas maneiras de fornecimento de serviços financeiros, novos mercados e, sobretudo, taxas altamente intensificadas de inovação comercial, tecnológica e organizacional (...) parece implicar níveis relativamente altos de desemprego ‘estrutural’, rápida destruição e reconstrução de habilidades, ganhos modestos (quando há) de salários reais e o retrocesso do poder sindical – uma das colunas políticas do regime fordista” (HARVEY, 1998: 140 e 141)

sejam complementares. Estas formas de flexibilidade somente podem ser separadas por abstração, assim como a circulação e a produção.

Nessa perspectiva, no segundo capítulo faremos, inicialmente, uma distinção entre as duas formas de flexibilidade; isto é, flexibilidade interna e externa, visando esclarecer suas diferenças para, posteriormente, analisarmos as trajetórias da flexibilização do emprego nos dois países em questão. Neste capítulo veremos que foi, particularmente, a partir da segunda metade dos anos 1980 que a França optou pela via da “flexibilização” própria do “liberal produtivismo”, um modelo que se fundamenta no “neotaylorismo”¹⁹. No Brasil, as políticas de inspiração neoliberal foram adotadas, sobretudo, a partir do início dos anos 1990 (governo Collor), através da adesão às políticas de ajuste estrutural ou “recomendações” elaboradas pelas Instituições Financeiras Multilaterais²⁰ (IFMs).

Neste capítulo confrontamos as políticas públicas relativas ao emprego que foram implementadas na França e no Brasil entre 1995 e 2005. Tais políticas contestam o discurso do mercado auto-regulável e livre da intervenção pública. Na verdade, elas afirmam a importância da intervenção do Estado no quadro da “nova” sociedade salarial para além do fordismo visto que, conforme apontaram Wallerstein

¹⁹ Também definido como acumulação flexível (ver nota de rodapé precedente). Tratam-se de “[...] estratégias políticas, ideológicas e institucionais que marcaram o ‘fim do fordismo’ e que começaram após 1978 nos países anglo-saxões, na Europa do sul e na França, no governo do Primeiro Ministro Raymond Barre – em nome da luta contra a inflação, pela competitividade e pela restauração da rentabilidade das empresas [...]” (LIPIETZ, *in* ALBRITTON *et al*, 2001 : 25). Através de uma pesquisa de campo, Coutrot (1998), caracterizou quatro tipos de categorias de empresas na França. Aquelas que funcionam baseadas no neofordismo, no toyotismo no neotaylorismo e no controle direto. As empresas marcadas pelo neotaylorismo se caracterizam pela presença importante de inovações tecnológicas e organizacionais (*just-in-time*) com uma forte prescrição de tarefas e uma fraca autonomia dos trabalhadores. Segundo o autor, nos estabelecimentos neotayloristas as greves e a presença sindical são mais raras do que nos estabelecimentos caracterizados pelo “toyotismo” ou pelo “neofordismo”. Nas empresas neofordistas encontra-se uma força de trabalho qualificada e polivalente, onde as despesas com formação são relativamente elevadas. Ocorre uma introdução de novas tecnologias e inovações organizacionais ao mesmo tempo em que os trabalhadores são motivados no trabalho via o desenvolvimento de práticas participativas e conviviais. Nas empresas marcadas pelo toyotismo, existe uma fraca polivalência e as inovações tecnológicas e organizacionais são menos frequentes. As empresas marcadas pelo controle direto possuem uma fraca despesa com formação, poucas inovações, pouca rotação entre os postos de trabalho, pouco controle do trabalho e práticas salariais pouco flexíveis. Segundo o autor, as mulheres estão mais representadas nestes tipos de empresas assim como nas neotayloristas .

²⁰ São grupos financeiros que fornecem crédito aos governos e à iniciativa privada dos países que solicitam. Diferentemente da maioria dos bancos, as IFMs “[...] são instituições públicas, cujos acionistas são os governos de vários países do mundo que depositam contas de dinheiro para formar o fundo que financia os próprios sócios, as chamadas quotas-partes [...] O poder de voto dos países ricos é maior [...] são eles que determinam, pelo voto, as decisões quanto ao financiamento, na maioria das vezes favoráveis aos seus próprios interesses” (FRANCH *et al*, 2001: 89).

(2002) e Monal (2005), o capitalismo necessita da ação do Estado para sua perpetuação.

Entretanto, de acordo com Castel, ocorrem transformações nas modalidades de intervenção do Estado de forma que, hoje, assistimos a “[...] *passagem da adoção de políticas em nome da integração para a adoção de políticas em nome da inserção*” (CASTEL, 1995: 418) através dos mais diversos programas de discriminação positiva²¹. Este raciocínio eurocentrista tem como referência os Trinta Gloriosos quando, nos países de capitalismo avançado, o Estado adotou um tipo de pacto social que garantia ao assalariado certas conquistas trabalhistas, conforme indicado na introdução geral deste trabalho.

A utilização do termo “políticas de integração” enquanto aquelas que “buscam grandes equilíbrios” e “a homogeneização da sociedade a partir do centro” nos parece, no mínimo, positivista. Isto porque, na prática, o regime de produção e acumulação capitalista é, por sua natureza, desigual e centrado na heterogeneidade de situações de emprego, de precariedade e de desemprego.

No que concerne à inserção, concordamos com Castel, na medida em que ele define “políticas de inserção” enquanto políticas ou programas de discriminação positiva. Nesse sentido, estamos vivenciando um período intenso de implementação de ações afirmativas que desenvolvem estratégias específicas para um público alvo, tais como as mulheres, os negros, os portadores de deficiência, etc.

Ainda no segundo capítulo vimos que, embora a implementação de políticas de emprego de caráter flexível tenha ocorrido nos dois países, existem certas especificidades em termos políticos, ideológicos e institucionais que caracterizam a França e o Brasil. Isto ocorre porque, embora a regulação contemporânea do capitalismo exija flexibilidade, as normas para implementá-la não são estabelecidas. Estas normas resultam, de acordo com Barbier e Nadel (2000), de compromissos sociais e políticos diferentes daqueles que prevaleceram no período fordista.

²¹ Termo utilizado na França para designar as medidas especiais e temporárias adotadas para acelerar a instauração da igualdade de sexos, de raças, de classes etc. Trata-se das “ações afirmativas” (Brasil), “medidas temporárias especiais” (Direito Internacional), “*positive action*” (União Europeia) ou ainda “*affirmative action*” (Estados Unidos). Para uma abordagem jurídica das ações afirmativas ver Tsujimura, Lochak *et al.* (2006).

De uma maneira geral, conforme veremos no terceiro capítulo, seja nos países de capitalismo central, seja nos países de capitalismo periférico – ou seja, subordinados ao imperialismo dos principais centros da economia mundial – o avanço da flexibilidade do emprego precarizou os vínculos empregatícios de um número crescente de trabalhadores e, sobretudo, de trabalhadoras. Isto foi ilustrado a partir de uma análise dos dados estatísticos oficiais sobre o avanço da flexibilidade do emprego na França e no Brasil segundo o gênero.

CAPÍTULO 1 A FORMAÇÃO DE UMA “NOVA” SOCIEDADE SALARIAL

Introdução do capítulo I

Desde os anos 1990, temos assistido ao desenvolvimento de um “novo” regime de acumulação (não estabilizado), inspirado no modelo estadunidense. Este “novo” regime difere consideravelmente do regime de crescimento fordista, particularmente no que concerne o pacto social entre o capital e o trabalho. Com efeito, sua emergência implicou em grandes transformações na relação capital-trabalho. De fato, a relação salarial tornou-se cada vez mais a principal margem de manobra para a acumulação capitalista. Isto permitiu a certos autores, cuja visão é “regulacionista tecnicista”²², desenvolver a idéia de formação de um “novo” tipo de sociedade salarial para além do fordismo (e no contexto da mundialização), na qual “[...] o famoso compromisso sócio-político fordista (subordinação versus a segurança no emprego) passado entre o capital e o trabalho perdeu rapidamente sua legitimidade” (DIEUAIDE, 2001: 27).

A escola da regulação desenvolveu dois campos de análise acerca das transformações relativas ao modo de acumulação capitalista. Assim, de um lado:

Enquanto que a relação salarial constituía o elemento central do fordismo, é na esfera da finança que é preciso buscar o coração do novo regime de acumulação e as duas linhas de força em torno das quais ele se estrutura, a saber, de um lado a desregulamentação dos mercados de ativos e de outro lado a concentração da poupança coletiva (LORDON, 2000 : 8).

Em segundo lugar, “a mutação que o capitalismo vive a partir de alguns anos encontra sua origem no papel preponderante que toma a informação” (GIRARD, 2001: 67) bem como as novas tecnologias da informação e da comunicação (NTIC).

²² Farias divide a escola da regulação em duas vertentes: a dos “regulacionistas tecnicistas” e a dos “regulacionistas politicistas”. Os primeiros acreditam na primazia da técnica no seio da chamada “nova sociedade salarial”. Os segundos mantiveram a centralidade da luta de classes em suas análises. Para maiores detalhes ver Farias (2000; 2003a)

Com efeito, a emergência do “novo” regime de acumulação é analisada pela escola da regulação segundo as duas abordagens seguintes da nova economia (ou novo capitalismo): o capitalismo de tipo *patrimonial* e o de tipo *cognitivo*. Em ambos os casos, as implicações da emergência do “novo” regime sobre a relação capital-trabalho incitariam a formação de uma “nova” sociedade salarial centrada nas finanças (capitalismo patrimonial) e/ou nas novas tecnologias, na informação e no *savoir-faire* (capitalismo cognitivo). Com base nesta análise, a luta de classes perderia (mais uma vez) sua primazia vis-à-vis as inovações financeiras ou cognitivas.

Entretanto, no presente trabalho, ressaltamos que a luta de classes permanece sendo central, isto é, permanece sendo o motor do “novo” regime de acumulação, embora assuma novas formas e enfrente novos desafios. É correto afirmar que, ao longo da década de 1990 e, particularmente, a partir da segunda metade dos anos 1990, a relação capital-trabalho sofreu transformações importantes. Entretanto, o motor do atual regime de acumulação dito “nova economia” permanece atrelado ao modo de produção capitalista e a sua natureza desigual. É por esta razão que o desenvolvimento do “novo” regime apresenta especificidades relativas aos diferentes países, visto que diversos fatores contribuem para desenhar situações bastante variadas de relação com o novo regime de acumulação (CHESNAIS, 2001b).

Foram as especificidades da economia estadunidense que levaram aquele país a servir de berço da “nova economia” e a originar um tipo de “nova” sociedade salarial. Após analisar as inovações financeiras e tecnológicas (da informação e da comunicação) inerentes à “nova economia”, exporemos os fatores que colaboram, sobretudo a partir de 1995, para o desenvolvimento do novo regime de acumulação nos Estados Unidos. Isto nos permitirá apontar algumas das características centrais do que seria a “nova” sociedade salarial, dentre as quais encontramos a flexibilidade do emprego em geral, e do emprego das mulheres em particular que necessita ser globalizada para a sustentação do “novo” regime de acumulação.

1.1 - A importância do Financeiro e do Cognitivo no Modelo americano da “nova” sociedade salarial.

1.1.1 - Financeiro

O termo “capitalismo patrimonial” foi proposto pela escola da regulação através do economista francês Michel Aglietta que, em uma nota da Fundação *Saint-Simon* (1998), ressaltou que os trabalhadores possuiriam, a partir de então, a maioria das ações da empresa, isto é, de seu patrimônio. Na realidade, esta análise é criticada por uma série de autores de inspiração marxista que a vislumbram como sendo uma produção dos países capitalistas centrais, particularmente dos Estados Unidos e do Reino Unido (CHESNAIS, 2001b). Sua emergência se acompanha do retorno do mito do mercado (suposto) auto-regulável e livre das regulações públicas. Foi precisamente no final dos anos 1970 – isto é, após os “Trinta Gloriosos” – que a desregulamentação financeira (*big bang*) começou a adquirir magnitude, pois:

Esquemáticamente, no quadro de um sistema monetário internacional de taxas de câmbio fixas mas revisáveis, desvalorizando a sua moeda, um país podia gerir as dificuldades de uma competitividade nacional, comprometida, sobretudo, por modalidades salariais rígidas [...] A inflação nacional é então combatida por uma desvalorização brutal da moeda (desvalorização competitiva). Esta era a situação durante o período de Bretton Woods (NADEL, 2000 : 64).

Assim, o abandono do sistema de taxa de câmbio fixo estabelecido segundo o acordo de *Bretton Woods* (1944) e a sua substituição pelo sistema de câmbio flutuante (1973), onde as taxas de conversão das moedas são apreciadas pelos mercados financeiros, submeteram as paridades monetárias a apreciações diferentes e contínuas. No novo contexto, a pressão sobre os custos de produção não pôde mais ser amortecida por uma desvalorização competitiva pois, desde então, é o mercado financeiro que determina a política econômica e as taxas de câmbio. O aumento dos salários reais, superior à produtividade, diminuiu a rentabilidade capitalista, reduzindo o investimento e a acumulação (*op. cit.*).

Isto resultou na estagnação da economia, acompanhada de desemprego em massa e aumento da inflação. Desse modo, encorajando os capitalistas a pressionarem no sentido de desregulamentar os mercados financeiros e incitando, assim, a globalização financeira. Pois, até aquele período, os bancos eram os

principais fornecedores de crédito às empresas. Os empréstimos bancários estavam sob a regulamentação estatal, o que impedia que se cometessem excessos especulativos. A desregulamentação financeira, portanto, se constituía na forma mais vantajosa para a acumulação capitalista, como resposta à tendência de queda da taxa de lucro na esfera produtiva, conforme podemos verificar na tabela abaixo para os lucros do setor manufatureiro (produtivo) e financeiro, das empresas estadunidenses.

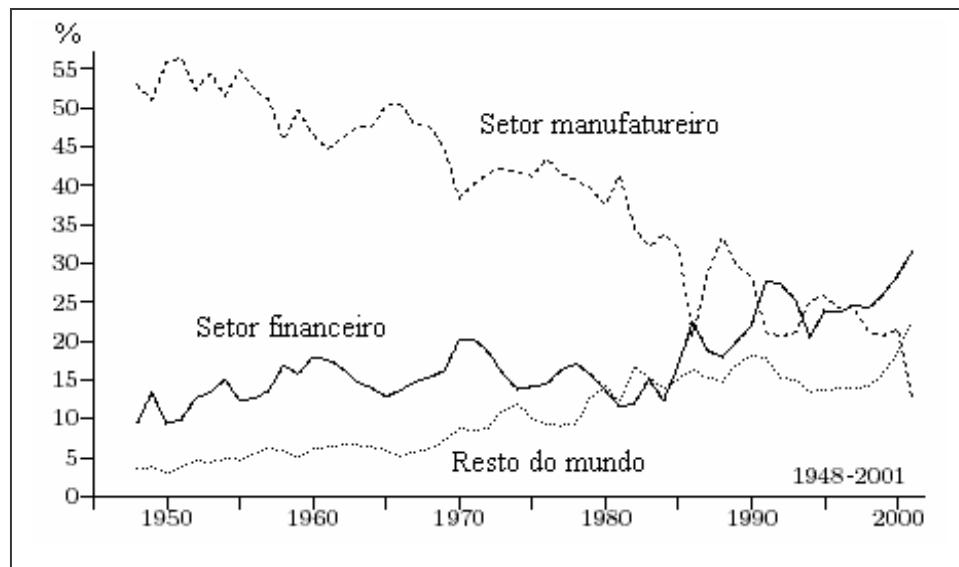


Gráfico 1 : Parte de 3 setores nos lucros totais das empresas dos EUA

Fonte: *Bureau of Economic Analysis, NIPA, (in DUMÉNIL & LÉVY, 2003b: 14)*

Além disso, o aumento da inflação permitiu que as taxas de juros pagas aos depositários se tornassem consideravelmente inferiores às de inflação, conduzindo a fortes pressões por parte dos capitalistas, que visavam a institucionalização de inovações financeiras. Nesse contexto, ocorre o reconhecimento de novos instrumentos de aplicação financeira, de depósitos e de fundos comuns de aplicação, todos supostamente mais rentáveis mas com menos garantias, pois fundados em aplicações em bolsa de valores (GADREY, 2000). Assim, nos Estados Unidos:

O resultado destas novas regras do jogo foi uma explosão de investimentos especulativos (empréstimos aos países de terceiro mundo, empréstimos imobiliários, etc.) em condições nas quais os banqueiros e os reguladores da geração precedente jamais teriam aceitado. Elas conduziram o lobby da profissão bancária a intervir no Congresso para que uma nova desregulação/regulação lhes autorize a participar deste jogo de aplicação financeira a alto rendimento e a alto risco (*Op. cit.*: 192).

Desse modo, é a favor da desregulamentação dos mercados financeiros que a concentração da poupança coletiva, gerenciada por grandes gestores institucionais, se transforma em poder acionista. Isto porque o dinheiro somente representa uma fonte de poder no momento em que ele se transforma em fundo passível de empréstimo. É esta capacidade de transformar o dinheiro em dívida e a dívida em propriedade que permite aos investidores institucionais de intervir diretamente nas relações sociais que estruturam as nossas sociedades (ORLÉAN, 1999). Isto não significa que, durante o período fordista, o acionista não existisse na América do Norte. Na verdade, a inovação que advém com a desregulamentação dos mercados financeiros consiste no poder coletivo dos acionistas o qual, concentrado pelos fundos de aplicação financeira, se impõe sobre a empresa. Em outras palavras:

Que o capitalismo americano foi de longa data um capitalismo acionista é certo, mas isto não implica que ele, desde então, tenha estado sempre sob a dependência de um poder acionista. Pois, o acionista individual, que é a primeira forma desse capitalismo, sofre evidentemente de uma disseminação que o torna impróprio a se constituir em poder [...] Mas, é claro que, é o aumento em potência da gestão institucional da poupança coletiva que constitui a evolução decisiva, o vetor de emergência de um verdadeiro poder acionista (LORDON, 2000: 33 e 34).

Uma vez concentrada, a poupança coletiva é investida em ações, na medida em que a constituição de portfólio é desregulamentada e as aplicações, como a poupança, se tornam cada vez menos atrativas, face à queda das taxas de juros nos anos 1990. Assim, uma vez que o mercado é desregulamentado e a poupança coletiva é concentrada, o espaço está livre para a tomada de poder dos grandes acionistas (*Op. cit.*).

De fato, no período fordista, os detentores de capital (acionistas) e as instituições financeiras tinham um poder relativamente limitado nas empresas industriais capitalistas. Era o empreendedor quem concentrava o poder no seio das empresas. Hoje, face às recentes inovações técnicas da indústria moderna e às

inovações financeiras globalizadas, aumenta nas empresas a necessidade de pessoal altamente qualificado e que administre políticas de gestão em conformidade com os interesses dos acionistas. Isto conduziu ao desenvolvimento de um novo modo de gestão das empresas (*corporate governance*) onde o poder é transferido do proprietário (empreendedor) ao dirigente, enquanto alto funcionário especializado. Este é um novo “*modo de exercício do poder de decisão e de controle das ferramentas de gestão que lhe acompanham*” (GADREY, 2000, 183) que tem sido utilizado pelos fundos de aplicação financeira, visando, por um lado, a diversificação geográfica de seus ativos e, por outro, alinhar o interesse dos dirigentes com base nos interesses dos acionistas.

A desregulamentação financeira avançou bastante nos anos 1990, com o apoio de novas regras e com a promulgação de leis emitidas pelos Estados, também sob a influência dos lobistas. Portanto, a desregulamentação financeira não é o produto de forças endógenas do mercado, mas sim, o resultado de um conjunto de forças apoiadas pela intervenção intencional do Estado²³. Estamos diante, sobretudo, de uma “nova” regulação²⁴ que proporciona as ferramentas necessárias para o desenvolvimento de uma “nova” sociedade salarial, cada vez mais marcada pela flexibilização.

Foi particularmente nos anos 1990 que constatamos a implementação de novas práticas capitalistas que flexibilizam a relação salarial. A partir das finanças veremos a regulamentação e o desenvolvimento de uma série de inovações financeiras que agem sobre a relação salarial, a saber: os fundos de pensão, a poupança salarial e os *stock options*. Estas inovações conduzem a mudanças importantes na relação entre capital e trabalho pois, as transformações em termos de inovações financeiras e de gestão da empresa, modificam a relação capital-trabalho em nome do valor por acionista.

Isto significa que, até os anos 1980, a competitividade justificava todas as decisões tomadas pelos dirigentes no seio das empresas. Hoje, as demissões, a

²³ Sobre a intervenção da potência pública na desregulamentação ver Lordon (2000); Boyer (1999).

²⁴ Definido por Michel Aglietta como “[...] um conjunto de mediações que mantém as distorções produzidas pela acumulação do capital em limites compatíveis com a coesão social das nações” (*in* CORSANI *et al.* <http://matisse.univ-paris1.fr/capitalisme>, 16/05/2003, disponível em 15/05/2003)

moderação salarial, as fusões-aquisições, *downsizing*²⁵, a flexibilização do emprego, etc. serão justificadas em nome do valor por acionista. Este último representa o preço do fornecimento de capital, investido pelo acionista individual, nas grandes empresas, por intermédio dos investidores institucionais (fundos de pensão, fundos mútuos, companhias de seguro de vida, etc). Ele representa o custo de oportunidade, ou seja, a soma da taxa de juros do ativo mais o prêmio de risco referente à atividade dada (*Op. cit.*: 56). Em outras palavras, o valor por acionista é o *rendimento mínimo garantido do capital*. Isto significa que um conjunto de assalariados decide investir uma parte de seu salário em um fundo de aplicação financeiro. O fundo escolhido pelos assalariados compara os rendimentos e os riscos oferecidos pelas diferentes empresas no mercado de ações. Ele investirá a poupança coletiva na compra de ações de grandes empresas cotadas na bolsa as quais ele estima serem as mais rentáveis. Portanto, os assalariados se tornam acionistas e o dirigente referente à empresa onde o capital (poupança) foi investido é obrigado a oferecer uma rentabilidade cada vez maior aos acionistas.

Assim, os rendimentos pagos aos acionistas resultam de dois movimentos específicos, a saber: a especulação e o modo de gestão inspirado nas novas regras do *corporate governance*. Pois, se por um lado “*sua capacidade para fazer lucros e a eficiência de sua gestão são objetos de uma avaliação pública*” (ORLÉAN, 1999: 209); por outro, a valorização das ações da empresa motiva os dirigentes a manipular seus balanços, visto que a aquisição de ações realizada por estes fundos implica na aquisição de uma influência determinante sobre os dirigentes. Estes são conduzidos a maximizar os dividendos pagos aos acionistas e o valor bursátil das ações, visando gerar maior rentabilidade no momento da sua revenda.

Segundo Gadrey (2000), as grandes empresas aceitam, de forma obrigada ou deliberada, as intervenções dos fundos devido a duas razões principais. Elas desejam ser reconhecidas face aos mercados financeiros para poder lançar aquisições milionárias e se utilizam dos acionistas como álibi para praticar todas as reestruturações necessárias no seio das empresas. Trata-se, por exemplo, das demissões, das terceirizações, das fusões-aquisições, etc. Estas “boas práticas” dos

²⁵ Redução dos custos de produção através do corte de efetivos em certos setores da empresa e terceirização das atividades prestadas por estes setores.

dirigentes impõem novos desafios aos assalariados, visto que são praticadas em nome do valor por acionista, portanto, ainda mais livres de uma suposta “responsabilidade social”. Logo, é supostamente em nome do valor por acionista que os dirigentes são cada vez mais inclinados a maximizar o rendimento da empresa em detrimento dos benefícios sociais.²⁶ Portanto, o valor acionista significa “*um deslocamento considerável da divisão dos riscos entre assalariados e capitalistas*” (LORDON, 2000: 59) na medida em que:

Submetida permanentemente ao controle acionista, a empresa não é o ponto de chegada de todas essas pressões [...] as restrições repercutem sobre o grupo mais frágil [...] o assalariado é evidentemente o candidato ideal para o ajuste de todas as tensões que não puderam ser acomodadas nos níveis mais elevados da empresa (op. cit.: 53).

É com base nesta lógica financeira que nós assistimos ao desenvolvimento dos fundos de pensão. Trata-se de uma inovação financeira, dentre outras, desenvolvida (e não criada) para além do fordismo.²⁷ Isto com base na teoria segundo a qual as tendências demográficas (envelhecimento da população, aumento da expectativa de vida, redução da taxa de natalidade, etc.) e as transformações do capitalismo contemporâneo ameaçam a aposentadoria por repartição²⁸. Esta teoria foi desenvolvida, inicialmente, pelo Banco Mundial e, posteriormente, foi adotada pelos responsáveis pelas políticas econômicas nacionais. Ela conduziu ao desenvolvimento de um sistema privado, baseado na aposentadoria capitalizada. Esta última, tem sido, cada vez mais, imposta aos funcionários das empresas privadas e aos servidores públicos por intermédio de reformas no sistema de previdência social que prejudicam o conjunto da classe trabalhadora e,

²⁶ No atual estágio da mundialização, o mercado mundial tende a construir um espaço homogêneo de valorização, isto é, de competitividade e de rentabilidade no qual os investidores passam a exigir um rendimento que gira em torno dos 15%. Entretanto, este percentual é superior à capacidade de rentabilidade de um grande número de empresas.

²⁷ Nos últimos dez anos os fundos de pensão cresceram a uma taxa de cerca de 10% ao ano. Dentre os países que compõem a OCDE, 14 possuem sistemas de fundo de pensão por capitalização obrigatórios ou quase obrigatórios. Os sistemas facultativos são os mais desenvolvidos nos Estados Unidos, Reino Unido e Canadá. Eles cobrem cerca de 40 a 60% da força de trabalho (OCDE, 2006a).

²⁸ Isto é, a poupança constituída pelo sistema público, obrigatório, de repartição e a prestação definida. Na lógica da aposentadoria por repartição, os trabalhadores de hoje pagam as pensões dos aposentados atuais e se beneficiarão da mesma solidariedade no momento da sua própria aposentadoria. Ou seja, é um regime baseado na solidariedade entre as gerações.

sobremaneira, da classe trabalhadora feminina, conforme veremos no quinto capítulo desta tese²⁹. Neste caso:

Os trabalhadores fazem uma poupança financeira, visando a seguridade social, através de contas individuais em bancos. Esta será investida por gestores institucionais – os ‘fundos de pensão’ – que possuem um rendimento que se acumula com o tempo como capital e que lhes garantirá o dinheiro necessário das pensões no momento da aposentadoria (BELLOFIORI, 2002 : 61).

Várias são as razões alegadas pelos defensores dos fundos de pensão, tais como: salvar a existência da aposentadoria, promover uma melhor distribuição de renda em nome da “justiça social”, etc. Além da suposta necessidade econômica, os defensores dos fundos de pensão apresentam-nos como um projeto social baseado na idéia segundo a qual o princípio do assalariado acionista seria uma forma de atribuir ao trabalhador o controle do capital da empresa. Esta falácia conduziu Lordon a afirmar que, “*o mundo dos fundos de pensão não é sustentado somente por justificativas econômicas, ele também traz uma política implícita – e, às vezes, até mesmo uma utopia social*” (LORDON, 2000 : 11 e 12).

Entretanto, conforme o autor ressaltou, e com quem concordamos, existe uma grande diferença entre propriedade formal e propriedade real do capital. Isto porque, no que diz respeito aos fundos de pensão, embora os assalariados possuam formalmente a propriedade do capital, eles não têm, individualmente, nenhum poder perante as empresas nas quais a sua poupança individual foi investida. A explicação deste paradoxo é simples: é a concentração da poupança de vários pequenos poupadores/investidores nas mãos de gestores institucionais que permite o acesso às políticas das empresas e aos dirigentes. Na realidade, e conforme lembrou Orléan (1999: 201), “*não basta ser proprietário; ainda é preciso que esta propriedade lhe confira direitos reais sobre o controle das empresas*”.

Assim, a idéia de construção de um novo projeto social baseado na “democracia acionista” está longe de ser crível. Sobretudo, estamos diante de um “individualismo patrimonial”, visto que a emergência dos fundos de pensão implica,

²⁹ Ressaltamos que o ingresso dos empregados de empresas privadas nos fundos de pensão, visando a constituição de aposentadoria complementar, não é tão recente. Entretanto, os servidores públicos têm se mostrado um alvo ideal para estes fundos, visto que, diferentemente dos funcionários privados, os servidores públicos possuem salários fixos e relativa estabilidade no emprego.

particularmente, na tendência à privatização e à individualização da aposentadoria. Segundo a lógica do capitalismo patrimonial, as aposentadorias não devem mais ser garantidas pelo Estado. Com efeito, na atual conjuntura, elas tendem a depender cada vez mais dos mercados financeiros globalizados, da precarização da relação salarial e da manipulação das contas que ocorre no seio das empresas, visando maximizar o valor das ações das mesmas³⁰.

Na realidade, o aumento do valor das ações ultrapassa o aumento da produção nas empresas cujas ações são negociadas em bolsa. Isto gera um capital fictício crescente, no seio de uma bolha especulativa alimentada constantemente (conforme veremos posteriormente). A criação do capital fictício reduz a possibilidade de obtenção de lucro no momento de revenda das ações além de desqualificar o termo capitalismo patrimonial, utilizado pela escola da regulação. Na verdade, a atual fase do capitalismo não garante nenhum patrimônio. Ela é marcada, particularmente, pela existência de um capital fictício na qual o único patrimônio garantido é aquele constituído por um papel e, sob o qual, os assalariados são impedidos de exercer qualquer poder.

Para evitar o estouro da bolha especulativa, torna-se necessário elevar a taxa de rendimento dos fundos, através de um aumento da procura por ações relativamente à sua oferta. O resultado dessa diferença crescente “*entre aumento da produtividade, da produção e da mais-valia real de um lado; e o aumento do rendimento dos fundos, bem como da capitalização bursátil, de outro, multiplica os riscos de instabilidade financeira*” (HARRIBEY, 2001: 78). Tal situação incita a degradação da relação salarial. Isto significa que a aposentadoria capitalizada não possui nenhuma garantia tal como existe no sistema de aposentadoria por repartição, instituído durante o período fordista. Na verdade, com base neste sistema, as aposentadorias capitalizadas pagas no futuro dependerão, basicamente, das condições econômicas daquele momento. Isto é, das operações que se realizam

³⁰ Em 2001, a falência “surpresa” da empresa norte-americana Enron, implicou na perda de aposentadoria para uma série de poupadores/investidores que acreditavam na saúde financeira da empresa embora esta fosse manipulada por seus dirigentes/auditores, visando elevar o valor de suas ações. Com efeito, 60% das somas destinadas a financiar as aposentadorias dos empregados da Enron estavam investidas em ações da empresa. Uma das práticas utilizadas pelos dirigentes da Enron foi a venda e recompra, de forma fictícia, de uma usina termoeletrica no Brasil. Tal prática lhes permitiu contabilizar uma receita, igualmente fictícia, de US\$ 85 milhões (Jornal Folha de São Paulo, A1, 19/01/03).

no mercado no momento da aposentadoria. A aposentadoria capitalizada significa, portanto, o fim da solidariedade entre gerações e, até mesmo, intra-geração.

Concordando com Lordon (2000), entendemos que a emergência dos fundos de pensão implica em conseqüências sobre o comportamento dos agentes e sobre a macroeconomia, na mudança do regime de gestão das empresas, na dominação do novo poder acionista e na redefinição das posições estruturais do capital e do trabalho.

É em nome do valor por acionista que assistimos ao desenvolvimento do *stock option* (opção por ação) enquanto nova “fórmula” de remuneração dos dirigentes. Trata-se de uma inovação financeira que visa alinhar os interesses dos dirigentes aos interesses dos acionistas. O *stock option* é um regime de compra de ações distribuídas aos dirigentes (e eventualmente aos demais trabalhadores) de uma determinada empresa enquanto remuneração incitativa. Seu valor final dependerá da evolução das bolsas de valores.

Sob o efeito dos *stock options*, os dirigentes, assim como os acionistas, tornam-se mais interessados nos resultados da empresa, pois “*atrelando os beneficiários com a criação de valor, a distribuição de stock options incita-lhes a fazer coincidir seus interesses com os dos acionistas*” (HANOTAUX, 2001 : 56 e 57).

Assim, em um regime de *stock options* os dirigentes adquirem ações das empresas por um preço pré-estabelecido, durante um certo tempo. Caso ocorra uma alta das cotações destas ações na bolsa, ultrapassando o preço pelo qual as ações foram adquiridas, o dirigente/acionista obtém lucro. Devido à sua liquidez, ele pode revender imediatamente as ações e se beneficiar do lucro obtido ou pode, ainda, guardar suas ações e se tornar um assalariado acionista. Entretanto, ressaltamos que o curso das bolsas é sempre incerto, de forma que a renda do dirigente/acionista se torna cada vez mais imprecisa, na medida em que dependerá do resultado de sua empresa no mercado de ações.

Ao lado dos fundos de pensão e do *stock option*, o capitalismo patrimonial é marcado, também, pelo desenvolvimento da poupança salarial. Trata-se de uma outra forma de remuneração semelhante ao *stock option*. Isto é, obriga os salários a depender dos resultados da empresa no mercado de ações. Conforme ressaltou

Lordon (2000), esta é uma prática que visa externalizar os salários por intermédio da “socialização bursátil” da remuneração.

A poupança salarial é particularmente direcionada aos assalariados de uma empresa que, no lugar de investir sua poupança em fundos institucionais, são “convidados” a adquirir ações pertencentes à empresa onde eles trabalham. Isto pode ocorrer visando substituir aumentos salariais, ou seja, no lugar de receber aumento salarial, os trabalhadores recebem ações da empresa³¹. Neste caso, o salário é acrescido de uma renda capitalizada, de forma que os assalariados “[...] são descartados do produto nacional e convidados a se dirigir às virtualidades da bolha” (*op. cit.*: 102) pois, assim como os fundos de pensão e os *stock options*, a poupança salarial associa os assalariados acionistas, sobretudo, aos riscos.

Em todas as inovações mencionadas anteriormente, as primeiras vítimas da nova relação acionistas / dirigentes / assalariados são estes últimos. De fato, a liquidez, enquanto propriedade de reversibilidade de todas as decisões tomadas (aplicações, compra de ações de uma determinada empresa, etc.), se constitui na base deste novo movimento especulativo. Tornando-se, por isso mesmo, absolutamente necessário estender esta possibilidade de reversão aos outros compartimentos da economia (*Op. cit.*), isto é, ao mercado de trabalho. Assim sendo, a flexibilidade das regras de contratação, de demissão, enfim, das condições de trabalho (em termos de salário, de tempo e de riscos) é fundamental para a plena utilização das novas formas de gestão empresarial. Estas últimas tendem a aprofundar e perpetuar a relação de exploração do trabalho pelo capital que se intensifica com as inovações tecnológicas, conforme veremos a seguir.

1.1.2 - O cognitivo

Além de implicar no desenvolvimento de uma série de inovações financeiras, em uma nova forma de gestão das empresas e na ascensão especulativa, a “nova economia” implica, ainda, no aumento dos ganhos de produtividade que ocorre também como resultado das inovações tecnológicas (HUSSON, 2002a : 8). Trata-se

³¹ Já existem casos nos quais o salário é substituído por este tipo de remuneração como, por exemplo, certas categorias de funcionários da companhia aérea *Air France* que recebem somente ações da empresa (LORDON, 2000 : 61).

da abordagem cognitiva do novo regime de acumulação desenvolvida por autores “regulacionistas tecnicistas” que afirmam a primazia ontológica do progresso técnico no seio da chamada “nova” sociedade salarial. Este seria o motor do novo regime de acumulação e sua difusão na (semi) *periferia* seria assegurada pelas transferências de tecnologia (FARIAS, 2003b).

O capitalismo cognitivo é visto sob uma perspectiva de primazia do *savoir-faire* e do desenvolvimento das novas tecnologias da informação e da comunicação³² (NTIC). Vários são os termos atribuídos para definir a atual revolução tecnológica das NTIC (sociedade da informação, economia imaterial, etc.) e, dessa forma, apreender alguns de seus aspectos.

Segundo a abordagem “regulacionista tecnicista”, no novo regime de acumulação a implementação de um “regime de inovação permanente” (PAULRÉ, 2001) modifica a natureza do processo de trabalho, permitindo o progresso dos ganhos de produtividade. Portanto, a importância das NTIC, do conhecimento e do *savoir-faire* para o progresso dos ganhos de produtividade é central para apreender a abordagem cognitiva do novo capitalismo. Sendo assim, nós analisaremos, inicialmente, as mutações concernentes à natureza do processo de trabalho que vão modificar a visão tradicional do tempo produtivo. Trata-se de uma recomposição do tempo produtivo.

Antes da revolução industrial, o conhecimento produtivo residia, sobretudo, no artesão. A partir do taylorismo, o conhecimento produtivo da máquina sofreu uma grande evolução. Em ambos os períodos, existe uma relativa relação de dominação, seja do homem em relação à máquina (antes da revolução industrial), seja da máquina em relação ao homem (a partir do taylorismo). Esta relativa dominação limitava a produção, pois o ato produtivo somente podia ser realizado em um determinado local (no atelier, na fábrica) e segundo horários pré-estabelecidos.

A introdução da máquina favoreceu uma construção social do tempo dividindo este último em dois tipos, a saber: o “tempo produtivo” (tempo econômico ou produtivo) e o “tempo livre” (tempo de consumo ou destrutivo). O “tempo produtivo”

³² As NTIC estão ligadas diretamente à fabricação ou à utilização de materiais de informática e/ou de telecomunicação (ARTUS, 2001: 11).

foi relegado, sobretudo, às classes que produziam, isto é, às classes populares. Já o segundo, era relegado à aristocracia que, por sua vez, consagrava todo o seu tempo ao consumo, transformando o “tempo de consumo” (ou “tempo livre”) em tempo “economicamente inútil” (GIRARD: 2001: 65). Segundo o autor, é a partir dos Trinta Gloriosos, que o tempo de consumo adquire uma importante dimensão econômica, visto que o pacto social necessitava de uma participação nos lucros pelos trabalhadores visando aumentar o seu poder de compra durante o “tempo livre”, para, dessa forma, aumentar a demanda de produção e, por consequência, o lucro capitalista.

Apesar de interligados, o “tempo de produção” e o “tempo livre” permaneceram relativamente distintos pois, durante os Trinta Gloriosos, o ato produtivo continuou restrito a um local de trabalho e a um horário pré-determinados. Esta divisão do tempo permitiu que:

O tempo se torna um valor. Nós nos interessamos na sua medida, no seu conteúdo e nos métodos de determinação de seu preço. O tempo valor se torna o centro da economia. Ele é a fonte de toda a produção, ele é a base no seio da mercadoria [...] A análise econômica se apóia neste valor. Os clássicos fazem do tempo de trabalho sua unidade de medida de valor (*Op. cit.*).

Na atualidade, contrariamente aos dois casos citados, estamos inseridos em um contexto no qual o conhecimento produtivo é cada vez mais o resultado de uma combinação homem / máquina³³. Assim:

O computador pessoal é portador de uma relação homem-máquina de uma outra natureza que aquela da dominação: a assistência e, mais precisamente, a assistência cognitiva e relacional. Com este computador pessoal, o conhecimento produtivo é bem mais distribuído (JOLLIVET, 2001: 51).

A relativa dominação do homem ou da máquina cede lugar a uma combinação entre o homem e a máquina, modificando a natureza do processo de trabalho. Segundo o autor, a transformação foi possível devido à passagem da economia centrada na energia em direção a uma “economia da informação”, modificando a

³³ Por exemplo, através do uso do aplicativo no tratamento de texto, o indivíduo age sobre a máquina a partir do momento no qual ele escreve um texto, uma carta, etc. Entretanto, através das funções de

visão tradicional da divisão do tempo (*Op. cit*). Isto significa que o resultado do ato produtivo não é mais o único efeito da manipulação da energia. Ele é, também, o fruto da utilização da informação fornecida pelas novas tecnologias da informação (NTI). O emprego da informação permite a redução do tempo de produção, isto é, serve para “*ganhar tempo para a produção, concentrando o ato produtivo sobre a manipulação de energia*” a partir do momento em que o acesso à informação ocorre “*durante o tempo não produtivo*” (GIRARD, 2001: 64).

No capitalismo cognitivo, o avanço das inovações tecnológicas e o papel mais central da informação e do conhecimento elevam consideravelmente a importância da combinação homem/máquina existente no processo de trabalho. A informação, que ocupa um local cada vez mais central no processo de produção. Ela também passa a ser adquirida, tratada e conseqüentemente produzida no interior do tempo anteriormente considerado como livre para consumo. Isto significa que, atualmente, os trabalhadores adquirem, combinam, confrontam, enfim, tratam informações também durante seu tempo “livre” para posteriormente utilizá-las no processo produtivo. Dessa forma, uma parte importante do “tempo livre” está voltado para adquirir empregabilidade³⁴, visto que ele é um momento de intensa difusão³⁵, consumo e produção de informações³⁶, embora isto também ocorra no tempo produtivo. Nesse contexto, surge o “tempo livre produtivo”, na medida em que:

A emergência da informação, mas também das técnicas que lhe acompanham se traduz por uma nova forma de utilizar o tempo do indivíduo

assistência na produção do texto, a máquina também age sobre o indivíduo. Neste caso, o texto resultante é “*fruto de uma interação entre o software e o escritor*” (JOLLIVET, 2001 : 52).

³⁴ Por empregabilidade entendemos a capacidade dos trabalhadores de promover um processo contínuo de desenvolvimento de competências visando aumentar sua possibilidade de ingresso e sobrevivência no mercado de trabalho (GUIMARÃES, 2002: 241). Este termo possui a capacidade ideológica de responsabilizar os excluídos do processo de produção pela sua situação de desempregados. Conforme apontou Silva, cujo pensamento aprofundaremos posteriormente, o termo “empregabilidade” consiste em um mecanismo de convencimento ideológico que vai no sentido de reconstruir uma cultura do trabalho adaptada ao risco e à insegurança (SILVA, 2002: 101).

³⁵ Ressaltamos que, o processo de difusão é criador. Uma informação oculta não tem utilidade, de forma que é preciso que ela seja difundida, combinada e confrontada com outras informações para que gere novas informações úteis no processo produtivo.

³⁶ No caso da educação, nós consumimos a difusão de informações como serviço, posteriormente tratadas gerando novas informações. No caso da informática, nós produzimos informações na medida em que o uso da internet implica no envio ao provedor de uma série de informações sobre as nossas preferências. Tais informações são tratadas de forma que nós passamos a receber uma série de anúncios de produtos relativamente próximos aos nossos hábitos de consumo e ao nosso modo de vida. Em ambos os casos, as informações produzidas serão utilizadas no ato produtivo (GIRARD, 2001: 69).

produtor. Agora, a distinção entre as duas temporalidades [...] se torna impossível (Op. cit.: 67).

A relativa interação entre o tempo dedicado à produção e o “tempo livre” leva os “regulacionistas tecnicistas” a subestimar o papel do processo de trabalho no seio da relação de produção capitalista. Eles ressaltam a ultrapassagem da lei do valor³⁷ devido a uma dificuldade contemporânea de mensurar o tempo socialmente necessário para a produção de um determinado bem.³⁸ Segundo esta corrente do pensamento, isto ocorreria devido à crescente importância do (hegemônico) trabalho imaterial. Esta tese *tecnicista* também foi defendida por Lazzarato e Negri em artigos publicados na Revista *Futur Antérieur* que culminou no livro *Trabalho Imaterial* (LAZZARATO & NEGRI, 2001).

Entretanto, em oposição ao método “regulacionista tecnicista”, concordamos com Husson quando este autor ressaltou que o conhecimento não pode ser instituído como um terceiro fator de produção e que ele não substitui o capital nem o trabalho enquanto fonte de riqueza (HUSSON, 2001a). O autor lembrou ainda que, segundo Marx:

Não é nem o tempo de trabalho, nem o trabalho imediato efetuado pelo homem que aparecem como fundamento principal da produção de riqueza; é a apropriação de sua força produtiva geral, sua inteligência de natureza e sua capacidade de dominá-la, posto que ela se constitui em um corpo social; em síntese, o desenvolvimento do indivíduo social representa o fundamento essencial da produção e da riqueza (*in* HUSSON, 2001a: 126).

Com efeito, conforme ressaltou Antunes (2003; 2004), a nova fase de acumulação transfere novamente o *savoir-faire* para o trabalho de maneira a se apropriar, cada vez mais, de sua dimensão intelectual e capacidade cognitiva, cujo resultado é o aumento da necessidade de uma força de trabalho mais qualificada que deve ser explorada de forma mais intensa e sofisticada.

Portanto, a centralidade da informação na produção implica em um aumento crescente da importância do nível de formação dos trabalhadores para o progresso

³⁷ A teoria do valor encontra-se no centro da análise marxista do capitalismo. De maneira sintética, ela afirma que o trabalho humano é a fonte da criação de valor.

³⁸ Ressaltamos aqui autores tais como: Antonio Negri, Yann Moulier-Boutang, Jean-Pierre Girard, Maurizio Lazzarato, Bernard Paulré, etc.

da produtividade. Isto porque “a performance da ferramenta técnica depende da inteligência, da criatividade e da capacidade de invenção do trabalho vivo que se apresenta como trabalho imediatamente cooperativo” (CORSANI, 2001: 180). Tais atributos têm sido cada vez mais adquiridos através da exploração do “tempo livre produtivo” na busca de conhecimento e informação. Esta busca se faz por intermédio de trabalhadores tanto potenciais quanto efetivos³⁹. Nesse sentido, dois tipos de formação se desenvolvem, a saber: a *formação inicial* e a *formação contínua*. Esta última se revela institucionalizada na França e pouco desenvolvida no Brasil.

O primeiro tipo de formação tem, em média, aumentado para um mesmo tipo de emprego. Isto é, os empregos atuais exigem maior nível de formação inicial se comparados com algumas décadas atrás. O segundo, pode ser ou não assegurado de forma mais ou menos direta pela empresa na qual o trabalhador desempenha, direta ou indiretamente, as suas funções. Sendo evidente que a empresa sempre apresenta interesse na formação contínua do trabalhador, mesmo quando esta não é assegurada de forma direta pela empresa, mas sim realizada pelo trabalhador durante o seu suposto “tempo livre”. Por esta razão, concordamos com Antunes quando este afirmou que, “*não pode haver tempo verdadeiramente livre erigido sobre trabalho coisificado e estranhado*” (ANTUNES, 1999: 194).⁴⁰

Do ponto de vista salarial, em ambos os casos de formação mencionados acima, o trabalhador frequentemente não adquire aumento salarial. Ou seja, por um lado, embora o nível de formação esteja crescendo para um mesmo tipo de trabalho, não ocorre aumento real das remunerações. Por outro lado, a formação contínua do trabalhador visando elevar sua eficácia não implica, necessariamente, em nenhum aumento salarial. No setor privado, a formação contínua se efetiva frequentemente durante o “tempo livre”, sem resultar no pagamento de hora extra. Em alguns casos, ela ocorre de maneira que o tempo gasto pelo trabalhador para sua realização é

³⁹ Girard relaciona a tendência mundial à redução do tempo de trabalho (produtivo) com a maior disponibilização de tempo (livre) para aquisição de informações e tratamento destas (2001, 73 e 74).

⁴⁰ Visando explicitar o processo de exploração capitalista, Marx caracteriza a alienação ou estranhamento do trabalho como fruto de três processos: divisão entre aqueles que possuem os meios de produção e aqueles que, privados destes meios, vendem a sua força de trabalho; desapropriação do fruto do trabalho pelo capitalista; alienação social e política quando os trabalhadores não se sentem mas sujeitos do seu próprio trabalho, capazes de transformar a história (MARX: 1957).

dividido entre este (através da utilização de uma parte de suas férias, isto é, do “tempo livre”) e a empresa (através da utilização de uma parte do tempo dedicado para a produção).

Dessa forma, nos dois tipos de formação, freqüentemente ocorre a utilização do “tempo livre” como *tempo livre produtivo* para aquisição e produção de informações e conhecimento. Portanto, é também “*no seu ‘tempo livre’ que o indivíduo consome e produz informação que será valorizada no ato produtivo*” (GIRARD, 2001: 71). Para Corsani, dentre outros regulacionistas tecnicistas, este panorama leva as condições de valorização do capital e serem externalizadas do processo produtivo pois:

Os tempos (intermitentes) da produção do assalariado são o tempo de consumo (de valorização) pela empresa desses conhecimentos produzidos no seu exterior [...] desta imbricação dos tempos e dos espaços de vida e de trabalho opera um deslocamento radical das condições de valorização do capital (CORSANI, 2001: 182).

Nesse mesmo sentido, e indo ainda mais longe, Moulrier-Boutang afirmou que, no capitalismo cognitivo, o conhecimento se torna a principal fonte de valor e o principal local do processo de valorização (MOULIER-BOUTANG, 2001). Entretanto, se a mercadoria tende a se tornar um produto “virtual”, ela supõe, na maioria das vezes, o suporte técnico de um “exército de servidores”, formado pela força de trabalho alocada no crescente setor de serviços, freqüentemente sub-remunerado. Isto demonstra que a lei do valor continua válida, pois a produção de riqueza permanece atrelada aos custos de trabalho. Nesse sentido, Antunes ressaltou que:

A redução do proletariado estável, herdeiro do taylorismo/fordismo, a ampliação do trabalho intelectual abstrato no interior das plantas produtivas modernas, e a ampliação generalizada das formas de trabalho precarizado, part-time, terceirizado, desenvolvidas intensamente na ‘era da empresa flexível’ e da desverticalização produtiva, são fortes exemplos da vigência da lei do valor, uma vez que é a própria forma assumida pela centralidade do trabalho que produz as formas de descentramento do trabalho (ANTUNES, 2003: 91).

Isto significa que, no capitalismo cognitivo, a tese segundo a qual o valor das mercadorias não seria mais determinado pelo trabalho socialmente necessário é equivocada. Na verdade, no sistema capitalista, o valor das mercadorias permanece sendo determinado pela realidade das relações sociais de produção, inclusive

porque “o que faz a mercadoria é uma relação social bastante independente da forma concreta do produto. É mercadoria o que é vendido como meio de ‘rentabilizar’ um capital” (HUSSON, 2002b: 13), independente de ser trabalho material ou imaterial (intelectual-abstrato), visto que ambos são absorvidos pelo capital como mercadoria (ANTUNES, 2003) e como fator de produção.

Nesse contexto, é inegável que as implicações em termos de valorização da força de trabalho, incitam o capitalista a direcionar uma parte crescente da produção para o “tempo livre” pois, é justamente diminuindo o tempo produtivo que “nós reduzimos seu custo e aumentamos o tempo livre, produtor de informações, que não terá direito a remuneração” (GIRARD, 2001: 73).

Assim, se durante a “sociedade salarial fordista” o indivíduo era considerado “um apêndice da máquina”, hoje:

Em uma economia fundada nas TIC, este se coloca ao lado do processo de produção, não importando onde, na esfera econômica ou social; sua liberdade no trabalho é real e é precisamente esta liberdade que ‘vale’ para o capital, na perspectiva de sua expansão (DIEUAIDE, 2001: 108).

Isto não significa que a totalidade dos trabalhadores possua um elevado grau de liberdade no trabalho. Entretanto, esta é uma característica da atual fase do capitalismo que se revela mais ou menos importante nos diversos países centrais e periféricos e nos diferentes setores da produção. As transformações tecnológicas que vêm ocorrendo no seio da atividade produtiva e o desenvolvimento das NTIC contribuem para reduzir o custo com a produção através do redimensionamento da força de trabalho.

A abordagem marxista feita por Chesnais vai nesse sentido, pois reside no fato de não considerar:

O emprego das novas tecnologias sob o ângulo de um ‘progresso técnico’ neutro, ao qual se atribuiriam as mudanças julgadas positivamente de um outro fator, também desprovido de interesse, nomeado ‘taxa de crescimento da produtividade’. Mas sim sob o ângulo do aumento da exploração, fundamento da possibilidade transitória de atender às exigências de recolhimento de juros e de dividendos do capital produtor de juros (CHESNAIS, 2001a: 6).

Assim, de acordo com Fumagalli (2001) a criação de novas oportunidades no seio de um magma decomposto e dificilmente mensurável do trabalho independente, autônomo – realizado freqüentemente de forma precária – tem aumentado nos últimos anos. Portanto, as NTIC permitem e exigem que as firmas flexibilizem o processo de produção em função da evolução dos mercados (*Op. cit.*:107) a fim de que as normas de rentabilidade sejam satisfeitas. Inclusive porque, conforme ressaltou Artus (2001: 14) “*sem estas práticas flexíveis, as NTI não melhorariam a eficácia das empresas*”.

Isto significa que o essencial dos ganhos com produtividade não resulta meramente do uso das novas tecnologias. Depende, sobretudo, do grau de intensificação dos transportes e da adoção de horários de trabalho ultraflexíveis e intensos, proporcionados pelas mutações organizacionais implementadas pelas empresas, através da adoção do *corporate governance*. Aliás:

A compreensão do significado do *corporate governance* é indispensável (assim como a colocação em concorrência internacional dos vendedores de força de trabalho através da liberalização das trocas e dos investimentos) para compreender as novas configurações de extração da mais-valia (CHESNAIS, 2001a: 6).

No nível estatal, a flexibilização do emprego, enquanto pré-requisito para a adoção das novas formas de gestão das empresas, pressupõe a adoção de políticas públicas de emprego (ou programas) que visam ofertar condições de empregabilidade em detrimento do direito ao trabalho⁴¹. Com efeito, mesmo no discurso sobre o Estado da União, proferido em janeiro de 2004 pelo Presidente dos Estados Unidos, é feita uma alusão referente à responsabilidade do Estado de garantir empregabilidade aos trabalhadores. Segundo George W. Bush, “*conforme a tecnologia transforma o meio pelo qual quase todos os trabalhos são feitos, os*

trabalhadores precisam de novas habilidades. Devemos ajudar mais americanos a ganhar habilidades para encontrar novos trabalhos” (Jornal Folha de São Paulo, 22/01/2004: A 10).

No capitalismo cognitivo, a “capacidade de empregabilidade” do indivíduo passa a depender também da extensão do seu tempo produtivo em direção ao seu “tempo livre” na busca contínua de acesso às novas informações. Vale ressaltar que isto não significa uma mudança na natureza da relação capital-trabalho. Ou melhor, em nenhuma hipótese a acumulação de capital encontra-se atualmente desprendida do trabalho devido às inovações modernas. Na verdade, a importância das inovações tecnológicas e cognitivas na atividade econômica e suas implicações sobre o redimensionamento do tempo de produção e da força de trabalho (para o aumento da produtividade) provam que, com base na lógica de acumulação capitalista cognitiva, a fase atual do capitalismo reparte, cada vez, mais em seu benefício o fruto de um trabalho. Trabalho este que é continuamente mais produtivo e mais complexo. Conforme Husson ressaltou, isto ocorre devido ao fato de que:

Uma das características do capitalismo, a fonte essencial de sua eficácia, reside na obstinada incorporação das capacidades dos trabalhadores no seu maquinismo social. Exatamente nesse sentido o capital não é um parque de máquinas ou de computadores em rede, mas uma relação social de dominação [...] Por querer destacar a todo custo as novidades do seu funcionamento, as teses sobre o capitalismo cognitivo terminam por esquecer que essas mutações não provocam o desaparecimento das contradições do capitalismo, mas as tornam cada vez mais palpáveis (HUSSON, 2001a: 126 e 127).

Verificamos, portanto, que as formas de acumulação que são inerentes ao capitalismo contemporâneo perpetuam uma relação capital-trabalho desfavorável ao trabalhador. Com efeito, as mudanças no regime de acumulação capitalista e as transformações nas relações de produção implicaram em metamorfoses importantes no seio do assalariado. Assim, seja baseado na lógica financeira, seja baseado na lógica cognitiva, as mutações referentes ao novo regime de acumulação implicaram na degradação da relação salarial fordista através da desregulamentação do mercado de trabalho, visando a adoção das novas práticas de gestão do trabalho, isto é, de extração de mais-valia. Da mesma maneira, elas resultaram na formação

⁴¹ Para Castel, o “direito do trabalho” é uma conquista dos trabalhadores face a um governo que recusa promover o “direito ao trabalho” (1995: 268 - 282).

de um tipo de “nova” sociedade salarial para além do fordismo (e na mundialização) que se assemelha fortemente ao modelo americano. Isto porque, conforme veremos a seguir, os Estados Unidos foram pioneiros no desenvolvimento da “nova economia” enquanto processo de inovação⁴².

1.2 - Sobre a “nova” sociedade salarial do tipo americano

1.2.1 - O desenvolvimento da “nova economia” nos Estados Unidos

A emergência da nova economia nos Estados Unidos data de 1992-1993 (ARTUS, 2001: 3). A reorganização das empresas, a evolução e incorporação das NTIC na atividade produtiva, a modificação da natureza das remunerações e o aumento das empresas cotadas nas bolsas indicam que o fenômeno da “nova economia” avançou rapidamente nos Estados Unidos. Alguns destes aspectos podem ser visualizados nas tabelas que seguem:

Tabela 2 : Penetração destes produtos no seio das famílias nos Estados Unidos (%)

	Computadores	Internet
1990	23	1
1995	34	10
1999	57	33
2000	59	39
2003	61,8	54,6

Fonte: Nasdaq, in ARTUS (2001: 14)

Tabela 3 : Introduções em bolsa nos Estados Unidos

Ano	Nasdaq
1990	134
1991	320
1992	442
1993	520
1994	444
1995	476
1996	680
1997	494
1998	273
1999	485

Fonte: Smith Barney, in ARTUS (2001: 10) / OCDE (2005).

⁴² Embora a “nova economia” não possua significado preciso, vale ressaltar que o processo está ligado diretamente às inovações técnicas e ao elevado curso das bolsas (CHESNAIS, 2001b:41).

Tabela 4: Parte do investimento em novas tecnologias na formação do capital fixo das empresas (em %), 1995-2003

	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Alemanha	13,3	14,2	14,7	15,3	16,5	17,4	17,8	16,9	15,5
Austrália	19,1	20,3	21,9	22,7	25,7	28,6	26,7	25,3	..
Austria	12,4	11,8	11,9	13,8	14,3	13,7	15,1	14,0	13,2
Belgica	18,0	18,4	19,4	21,5	21,7	24,2	23,3	20,3	19,9
Canada	16,8	18,0	17,5	18,8	19,9	20,6	20,1	19,3	18,4
Coreia	12,2	12,7	13,5	15,2	18,1	20,8	20,0	18,8	16,4
Dinamarca	19,1	19,1	19,6	19,1	20,2	19,5	18,8	19,4	19,6
Espanha	12,7	14,6	14,4	14,7	15,6	16,0	15,3	14,1	..
Estados Unidos	27,6	28,5	29,6	30,1	32,4	34,2	32,9	32,4	33,2
Finlandia	25,8	20,2	25,1	25,2	26,4	26,3	25,9	27,6	26,6
França	9,0	9,8	11,0	11,9	12,2	12,8	13,2	13,7	..
Itália	14,8	15,1	16,3	15,9	15,4	16,1	16,9	15,7	15,8
Japão	10,3	12,5	12,4	12,9	14,2	14,7	14,7	13,6	..
Noruega	9,9	9,8	10,0	9,6	10,9	11,8	12,5	12,6	..
Nouva-Zelandia	14,9	15,3	16,2	18,9	18,1	21,0	19,5	19,6	..
Holanda	13,1	14,0	15,5	17,1	17,6	17,7	17,7	16,8	17,8
Portugal	12,2	12,2	12,0	13,0	13,4	12,4	13,1	11,9	13,6
Roino Unido	21,7	22,7	21,3	24,3	23,7	25,0	23,4	22,0	21,8
Suécia	23,5	22,7	24,2	26,3	27,9	30,5	27,8	25,5	26,6

Fonte: OCDE (2006).

Segundo Artus (2001: 16), o crescimento estadunidense como resultado da “nova economia” vincula-se com o desenvolvimento extremamente rápido de novas formas de financiamento das empresas vinculadas à “nova economia”. O autor destaca o papel fundamental do capital-risco, que é, por sua vez, financiado por fundos especializados, fundos institucionais, etc. Assim:

No primeiro momento, as empresas em fase de criação, em início de vida são essencialmente financiadas por capital-risco (venture capital): no primeiro semestre de 2000, 85% do capital-risco se dirigiu para os Estados Unidos para empresas no primeiro estágio de existência (Op. cit.: 16).

Para o autor, estas empresas recorrem ao capital-risco devido à falta de acesso ao crédito bancário e ao mercado financeiro, visto que possuem chances

relativamente grandes de fracassar. Após o início das atividades, as empresas que obtêm sucesso se introduzem no mercado de ações para, de um lado, continuar o seu crescimento e, por outro lado, para permitir aos fundos de capital-risco se retirar, assegurando a liquidez de seus investimentos (*op. cit.*: 17).

Além da grande oferta deste tipo de financiamento, Chesnais (2001b) chama atenção para um conjunto de condições permissivas para o crescimento econômico estadunidense, a partir da segunda metade dos anos 1990. A saber: possuir, no seio de um ambiente desregulamentado, um grande número de empresas engajadas fortemente na maximização da produtividade do trabalho e do capital; possuir um grande mercado bursátil capaz de produzir rendas financeiras elevadas durante um longo período de tempo e antecipações econômicas em torno do curso das bolsas. Possuir também condições de suportar a formação de uma bolha financeira especulativa evitando os riscos sistêmicos de um crash bursátil; possuir mecanismos internos e externos capazes de garantir às empresas os recursos em ciência, tecnologia e força de trabalho qualificada, necessários para o seu pleno desenvolvimento.

A primeira condição, referente à necessidade de maximização da produtividade do trabalho e do capital, merece um relativo destaque. Isto porque o aumento da produtividade do trabalho é explicado por duas variáveis: a intensidade capitalística⁴³ e o nível de produção⁴⁴. Esta maximização somente foi possível devido à elevação da taxa de exploração permitida pela flexibilização do mercado de trabalho estadunidense. Isto não significa que as inovações tecnológicas não tenham representado um papel importante neste crescimento. Todavia, este último resultou, sobretudo, das mudanças organizacionais no seio das empresas, permitidas pela flexibilização do emprego, e pelo aumento da taxa de investimento.

Assim, o alto grau de desregulamentação possibilitou a adoção das práticas do *corporate governance*, de forma que “o aumento da taxa de exploração contrabalançou, ao menos em parte, o aumento da parte dos lucros distribuídos aos acionistas” (*Op. cit.*: 54). Nesse sentido, Jean-Pierre Petit e Emmanuel Kragen

⁴³ Mede a relação de substituição capital-trabalho (queda do volume de capital por unidade produzida) que é o fundamento dos ganhos de produtividade.

⁴⁴ O nível de produção incorpora um efeito de conjuntura e mede a “elasticidade do mercado”.

afirmam que o crescimento econômico americano entre 1992-1999 resulta, em grande parte, da progressão modesta do custo do trabalho e da redução substancial de diversos benefícios sociais dos trabalhadores, tais como as contribuições das empresas ao seguro saúde e outros programas de aposentadoria (*apud* GADREY, 2001: 65 e 66). Isto revela que, no fundo, a “nova economia” se trata da velha transferência de valor. Esta é imposta pelas rendas financeiras sobre a riqueza produzida pela sociedade, através do aumento da exploração do capital sobre o trabalho. Com excessão do final da década de 1990, a redução do custo do trabalho nos Estados Unidos, relativamente ao Produto Interno Bruto (PIB), pode ser observada no gráfico que segue:

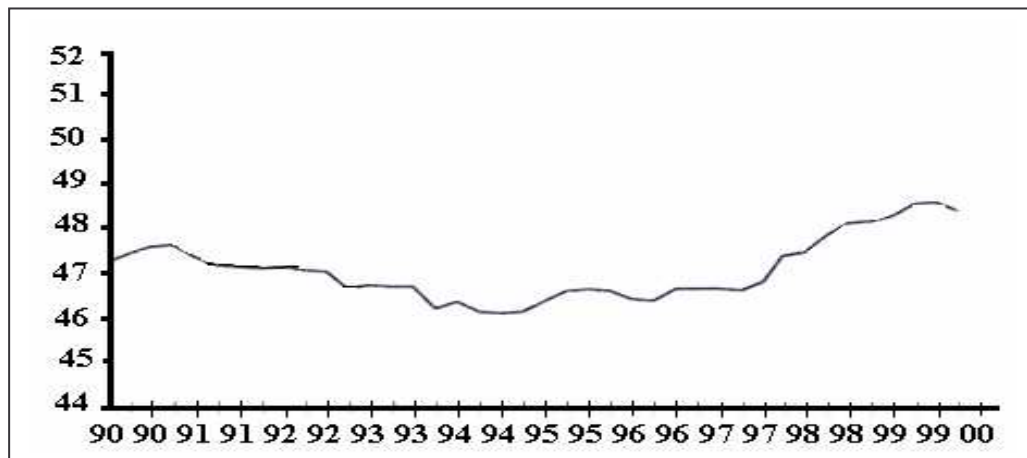


Gráfico 2: Estados Unidos: Parte do custo do trabalho no PIB

Fonte: DRI, CDC *Service de la Recherche*, (in ARTUS, 2001: 68)

A concretização da segunda e da terceira condição deveu-se ao fato da organização da demanda interna girar em torno do mercado financeiro e ser sustentada por um crédito bancário expansionista, autorizado e freqüentemente incitado pelo banco central estadunidense, o *Federal Reserve* (FED)⁴⁵. Isto permitiu o aumento do consumo privado e do investimento (CHESNAIS *et al*, 2001b).

Entretanto, o progresso do consumo reduziu a poupança do país visto que, no ano de 2000, as famílias passaram a consumir 100% ou mais da sua renda, ao passo que, em 1993, o consumo familiar era equivalente a cerca de 91% (HUSSON, 2001a: 40). O consumo superior a 100% da renda familiar resulta de uma série de fatores, tais como: o efeito riqueza, o efeito renda e o aumento da dívida privada.

⁴⁵ Sobre o papel do FED em inflar a bolha especulativa ver Stiglitz (2003: 83-109).

Por efeito riqueza entendemos que a família consome cada vez mais a sua renda, na medida em que o seu patrimônio financeiro se valoriza. Por efeito renda, entendemos que ocorre um aumento do consumo familiar em função dos juros e/ou dividendos auferidos e que passam a complementar a renda das famílias.

O enriquecimento patrimonial proporcionado pelo efeito riqueza, não passa de um “efeito virtual” (HUSSON, 2001a). Isto é, são despesas realizadas com base em antecipações de ganhos financeiros futuros. Portanto, para aumentar o seu consumo, as famílias (ou empresas) vítimas do efeito riqueza, assim como as famílias mais pobres passaram a recorrer ao endividamento para consumir. Isto resultou no aumento da dívida privada estadunidense (ARTUS, 2001). Dessa forma, no curso dos anos 1990, o endividamento global da renda familiar nos EUA aumentou de 85% para 100% (HUSSON, 2001a), ultrapassando este percentual em 2000, ou seja, com gastos familiares superiores à renda. Seguindo este ritmo, no ano de 2005 a taxa de poupança das famílias estadunidenses atingiu 0,2% negativos (OCDE, 2005a).

Isto tem resultado no déficit exterior vivenciado pelos Estados Unidos, isto é, num desequilíbrio das trocas (exportações - importações), pois as famílias têm consumido cada vez mais bens importados relativamente a exportação efetuada pelo país, conforme mostra o gráfico que segue:

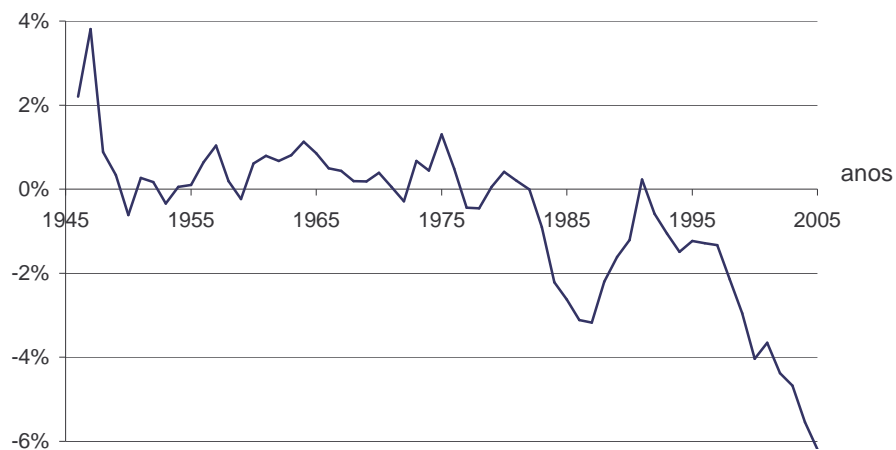


Gráfico 3 : Déficit exterior dos Estados Unidos 1940-2005 (em % do PIB)

Fonte: US, Bureau of Economic Analysis, *in* OCDE (<http://www.observateurocde.org>)

O endividamento privado e a poupança negativa representam a expansão artificial da demanda por intermédio da criação de crédito. O déficit exterior estadunidense é sustentado pelo resto do mundo nas formas de investimento direto no exterior (IDE) e de aplicação financeira que aflui em direção às bolsas de *Wall Street* e *Nasdaq* para lucrar com a bolha especulativa (CHESNAIS, 2001b).

Neste contexto, o consumo se tornou fortemente influenciado (e até mesmo dependente) da evolução das bolsas. Embora com a existência de uma poupança negativa, a taxa de investimento passou de aproximadamente 17,7% para 20,7%, entre 1995 e 2000 (HUSSON, 2001: 34), o que permitiu um acréscimo de 3,9% ao ano no PIB dos Estados Unidos durante o mesmo período (*Op. cit.*: 39). Dessa forma, tanto o investimento quanto os lucros e dividendos dos investidores financeiros, que resultam no aumento da demanda por bens e serviços e/ou por novos títulos, tornaram-se cada vez mais dependentes do intenso fluxo de capital advindo do resto do mundo, conforme demonstra a tabela que segue:

Tabela 5: Investimento direto vindo do Exterior (em milhões US\$)

País	1994	1995	1996	1997	1998	1998	2000	2001	2002
Austrália	5024	11963	6111	7633	6002	2923	13007	3997	13959
França	15574	23679	21959	23171	30984	46545	43258	52632	48153
Itália	2235	4816	3534	4962	4279	6911	13377	14873	14558
Japão	890	42	229	3223	3193	12740	8318	6247	9253
Portugal	1254	660	1488	2478	3143	1233	6788	5893	4260
Espanha	9275	6283	6820	6386	11800	15758	37530	28010	21212
Reino Unido	10866	21825	27406	37384	74642	89288	119741	61993	24967
Estados Unidos	46121	57776	86502	105603	179045	289454	307747	130796	30114

Fonte: OCDE, in www.oecd.org/dataoecd/14/3/8264806, 23/10/2003.

Trata-se, particularmente, de capitais advindos da Europa e do Japão para os Estados Unidos devido à posição dominante ocupada pelo dólar no interior do sistema financeiro mundial. Isto significa que, “*a atual fase de acumulação nos Estados Unidos é substancialmente de natureza imperialista, posto que ela resulta da capacidade de acumular, na potência dominante, a mais-valia produzida alhures*” (*Op. cit.*: 41 e 42).

Além disso, os fluxos de capital tendem a aumentar nos períodos das grandes crises financeiras que abalam os diversos países da Ásia e América Latina, transformando *Wall Street* em um “refúgio dos capitais de investimento para todos os investidores financeiros do mundo” (CHESNAIS, 2001b: 66). Esta constatação, do aumento do investimento externo nos Estados Unidos, pode ser confirmada através dos valores presentes na tabela que segue:

Tabela 6: Compras de títulos e investimentos diretos externos nos EUA

	Total em milhões de US\$	Bonos do tesouro (%)	Ações / obrigações (%)	Investimento direto (%)	Dívidas (%)
1990	88.861	-3	2	55	46
1991	78.020	24	45	30	1
1992	116.786	32	26	17	26
1993	191.387	13	42	27	19
1994	243.006	14	23	19	43
1995	346.504	29	28	17	26
1996	341.952	35	29	20	16
1997	715.472	20	28	15	37
1998	507.790	10	43	35	12
1999	747.786	-3	46	40	16
2000	985.470	-5	49	29	27
2001	865.584	2	58	18	22

Fonte: <http://www.bea.doc.gov/bea/international>, in Todd (2002: 112)

Tal condição incitou a formação de uma bolha especulativa que precisa ser sustentada permanentemente por uma série de fatores interligados, dentre os quais, ressaltamos os fluxos de capital externo e a intervenção do FED, através do aumento da concessão de crédito bancário. Além deste fator, a bolha especulativa também é alimentada pelo reinvestimento dos dividendos obtidos no mercado financeiro através da aquisição de novos títulos ou ações.

A existência da bolha especulativa vincula-se diretamente à necessidade de liquidez pois, quando o acionista institucional realiza aplicações no mercado financeiro, ele requer tanto a renda financeira gerada (juros e dividendos) quanto a plena liquidez de seus investimentos. Para tanto, torna-se necessário um mercado

financeiro amplo onde ocorra a formação de um capital fictício de grande porte, isto é, de um patrimônio constituído de títulos (CHESNAIS, 2001b).

Quanto à última condição ressaltada por Chesnais, basta-nos verificar, mais uma vez, os recursos gastos com Pesquisa e Desenvolvimento (P&D) e o investimento em tecnologia.

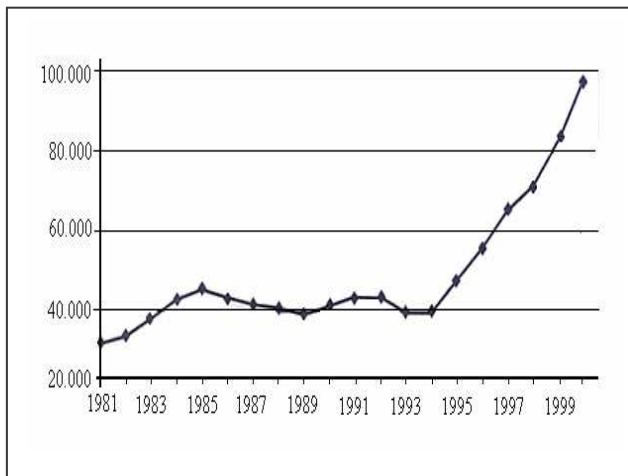


Gráfico 4 : Evolução do diferencial entre as despesas de P&D das empresas estadunidenses e europeias (em milhões de dólares constantes de 1999)

Fonte: Goldman Sachs, *in The Economist*, 27/07/2002: 63

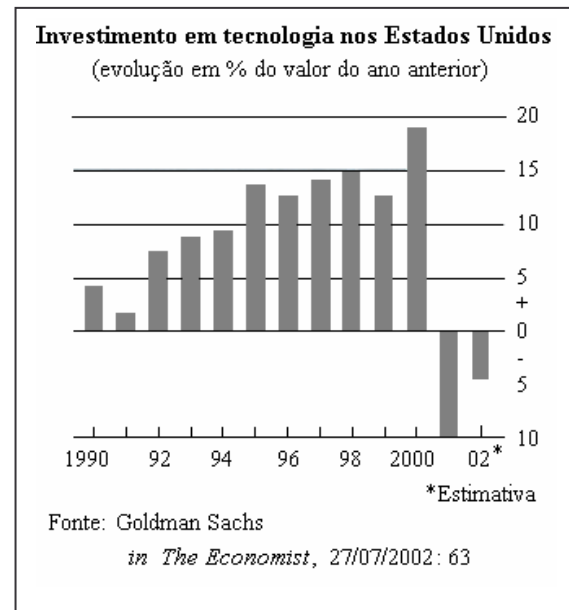


Gráfico 5 : Investimento em tecnologia nos Estados Unidos (evolução em % do valor do ano anterior)

Fonte : Soete, *in Touffut* (2001: 257).

À quarta condição, o autor soma o intenso fluxo de estudantes e pesquisadores de alto nível formados com recursos europeus, japoneses, latino americanos, etc, que foram atraídos para os Estados Unidos, nos últimos anos. Os dados referentes ao aumento do número de pesquisadores nos Estados Unidos relativamente aos outros países da OCDE e da UE encontram-se expressos no gráfico que segue:

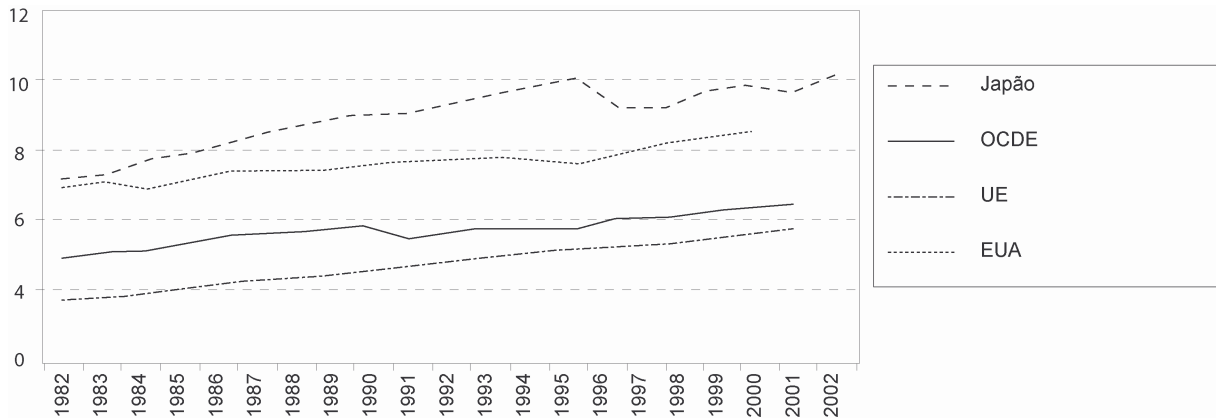


Gráfico 6 : Aumento da demanda do número de pesquisadores para cada 1000 ativos na zona OCDE – 1983 – 2001.

Fonte : OCDE (2003).

Além das condições citadas, outro fator explicativo do crescimento econômico estadunidense frequentemente atribuído à “nova economia” é a permanente estabilidade de baixos índices de inflação. Com efeito, os responsáveis pela política econômica estadunidense adotam uma política monetária restritiva visando controlar a inflação e proporcionar um crescimento durável não inflacionista. Um conjunto de fatores tende a explicar este fenômeno, a saber: a) o aumento da produtividade superior à fraca progressão do salário real reduzindo os custos unitários; b) a queda do valor das importações devido à valorização do dólar no mercado de câmbio mundial; c) a efetiva *deslocalização* ou a simples ameaça constante de *deslocalização* das empresas implantadas nos Estados Unidos para o México visando redução das despesas com salário; d) a fiscalidade incitativa implementada pelo governo para elevar a oferta de empregos.

No que concerne o aumento da produtividade do trabalho, este necessitou da adoção de uma série de medidas visando a desregulamentação do mercado de trabalho e permitindo, assim, a adoção das novas práticas gerenciais de extração de mais-valia inerentes à atual fase de acumulação capitalista. Enquanto consequência direta da desregulamentação, e conforme aprofundaremos a seguir, a flexibilização do emprego se tornou uma das características mais marcantes da “nova” sociedade

salarial baseada no modelo americano, embora este modelo tenha demonstrado os seus primeiros sinais de crise desde início do século XXI.⁴⁶

1.2.2 - A “nova sociedade salarial” do tipo americano

O modelo americano da relação capital-trabalho é fortemente marcado pela ideologia liberal. Neste país, existe uma predominância do ajustamento quantitativo em termos de emprego, visto que ocorre uma forte rotação do conjunto dos trabalhadores nos diversos postos de trabalho. Isto se revela quando observamos a elevada proporção de empregos com menos de um ano de início das atividades. Além disso, este elevado fluxo de entradas e de saídas se manifesta, também, quando observamos a duração média no emprego e a baixa duração média do desemprego (ver tabela que segue).

Tabela 7: Elementos quantitativos referindo-se a segurança no emprego (1998-1999)

	Rigor global da regulamentação (a)	Duração média no emprego	Parte dos empregos com menos de um ano	Fluxo de entrada de novos desempregados em % da população ativa (b)	Parte dos desempregados com mais de um ano em % do desemprego total
Bélgica	2,5	11,6	12,0	0,8	60,5
França	2,8	11,3	14,3	0,5	40,3
Alemanha	2,6	10,4	14,3	0,6	51,7
Itália	3,4	12,1	9,9	0,5	61,4
Espanha	3,1	10,0	28,4	0,7	51,3
Suécia	2,6	11,9	13,4	1,5	30,1
RU	0,9	8,2	19,9	0,9	29,8
USA	0,7	6,6	27,8	1,9	6,8
UE(15)	2,5	10,8	15,3	0,9	43,2

(a) Escala de 0 a 6

(b) Desempregados com menos de um mês/população ativa média 1995 - 1999

Fonte: OCDE, Perspectivas de emprego 1999 e Estatísticas da população ativa 2000, BIT, *International Labour Review*, vol. 139, in Passet (2001: 13).

⁴⁶ Nós verificamos que, a partir do início do século XXI o “modelo americano de acumulação” começou a dar sinais de crise. Isto se iniciou com a onda de falência que se produziu nos Estados Unidos, tais como: Pacific Gás & Electric (2001); Enron (2001); Kmart (2002); Global Crossing (2002); NTL (2002); Adelphia (2002) e WorldCom (2002). Sobre a crise da “nova economia” consultar Orléan, 1999; Boyer, 2001; Husson, 2002b; Frank, 2002; Farias, 2003a

Na verdade, se hoje 50% das empresas americanas possuem práticas flexíveis, contra somente 20% em 1990, este desenvolvimento é contemporâneo ao desenvolvimento da nova economia (ARTUS, 2001) e incita à formação de um tipo de “nova” sociedade salarial da forma americana na qual predomina o emprego precário, isto é, a empregabilidade social-liberal. Esta se caracteriza cada vez mais pela existência de empregos altamente qualificados e relativamente bem remunerados, mas mantidos frequentemente sob contratos temporários (funcionários de alto escalão, dirigentes, etc.) e, pela existência crescente de segmentos menos favorecidos no mercado de trabalho, tais como: trabalhadores a tempo parcial, sub-remunerados, etc (COUTROT, 2001).

Assim, embora o emprego decente⁴⁷ permaneça presente na vida de uma parcela considerável da população ativa estadunidense, Fumagalli divide o mercado de trabalho dos Estados Unidos em três tipos principais de trabalhadores, a saber: os *multitasked workers*, isto é, os trabalhadores que ocupam vários empregos precários ao longo do dia; os *displaced workers*, ou seja, os trabalhadores que perderam seu emprego devido ao fechamento de seu estabelecimento ou em função de deslocalização ou até mesmo devido a planos de reestruturação das empresas nas quais eles trabalhavam; os *working poors* que, embora trabalhem, sobrevivem abaixo do patamar de pobreza (FUMAGALLI, 2001). Além do aumento destes tipos de “figuras de trabalho” no seio da população ativa e da redução da parte dos empregos decentes, assistimos também à progressão dos empregos não remunerados e ao aumento considerável de trabalhadores autônomos, freqüentemente relacionados com atividades de prestação de serviços.

⁴⁷ Segundo a OIT o emprego decente envolve os três elementos seguintes : possibilidade de exercer um trabalho produtivo e convenientemente remunerado, segurança no trabalho e proteção social para as famílias, melhoria das perspectivas de desenvolvimento pessoal e de integração social, liberdade para os seres humanos de exprimir suas preocupações, de se organizar e de participar das decisões que influenciam sobre as suas vidas, igualdade de oportunidades e de tratamento para o conjunto das mulheres e dos homens (disponível no site <http://www.ilo.org/public/french/decent.htm>, pesquisado em 10/07/2006) . Segundo Freyssinet (2000), o termo “emprego conveniente”, um sinônimo do emprego decente, remonta ao pós-guerra (1948) através da Convenção de número 88 da OIT. Segundo esta Convenção, lembra o autor, a função dos serviços públicos de emprego foi definida como a de realizar “a melhor organização possível do mercado de trabalho” (Art. 1) através da “ajuda aos trabalhadores à encontrar um emprego conveniente e aos empregadores à recrutar os trabalhadores que convém às necessidades das empresas” (Art.6). Entretanto, na sociedade capitalista, a contradição entre os interesses do capital e do trabalho impedem a busca do emprego decente ou conveniente. Este tipo de emprego encontra-se reservado a um número cada vez mais reduzido da força de trabalho.

O aumento da “economia de serviços”, condição para a criação massiva de empregos no setor de serviços, conduziu a uma redução drástica do desemprego nos Estados Unidos. Entretanto, esta condição se relaciona diretamente com o progresso dos *working poors* e delinea a formação do que Gorz chamou de “sociedade dos servidores”, composta pelos “novos domésticos” que prestam diversos serviços sub-remunerados e asseguram o bem-estar, a segurança, a guarda de bens, a entrega a domicílio, etc (*apud* GADREY, 2000).

Outra característica do “modelo americano de sociedade salarial” é a forte subdivisão do tempo individual de trabalho, a dispersão salarial entre os setores, entre as qualificações (PASSET, 2001) e a polarização das oportunidades de emprego. Na última década, a dispersão salarial aumentou, sobretudo, no seio do mesmo grupo, revelando um aumento das desigualdades sociais intragrupo (ARTUS, 2001). Isto significa que os mercados de trabalho desregulamentados e flexíveis não representam mercados eficientes onde a flexibilidade do sistema de preços e de salários reduz os efeitos dos choques de atividade sobre as variações de emprego.

Na verdade, a flexibilidade do emprego vincula-se estreitamente à instabilidade da relação empregatícia, pois as empresas ficam livres para conduzir reestruturações que consistem, na maioria dos casos, em processos de renegociação individual dos salários. Isto explica porque, nos Estados Unidos, um estudo mostrou que os ganhos diminuíam, aproximadamente, 25% entre uma demissão e um novo emprego (PASSET, 2001). No que consiste os salários por hora, estes foram 12% inferiores (*Op.cit.*).

Conforme apresentamos anteriormente, uma das estratégias utilizadas pelas empresas estadunidenses para praticar a individualização salarial é a distribuição dos *stock options* aos dirigentes. Além de individualizar os salários, por meio de uma socialização dos riscos inerentes ao mercado financeiro, esta prática visa “fidelizar” os empregos julgados os mais estratégicos para o crescimento da empresa e que, supostamente, merecem ser resguardados dos efeitos nocivos relativos ao ajuste quantitativo e, mais particularmente, concernentes à alta taxa de rotatividade no emprego.

Nos Estados Unidos, a flexibilidade do mercado de trabalho implicou em uma maior autonomia da relação entre o capital e o trabalho e da estrutura jurídica que a regula (ou desregula) de tal forma que as negociações são individuais e livres de qualquer forma de intermediação e de tutela sindical (FUMAGALLI, 2001).

O conjunto das características mencionadas acima (flexibilização do emprego, precarização do trabalho, individualização salarial, empobrecimento da classe trabalhadora, etc.), conduz à formação de um “novo” tipo de sociedade salarial na qual o estresse se torna a forma mais forte de regulação (COHEN, *apud* GADREY, 2000).

As práticas de gestão e de controle implementadas nos Estados Unidos “*tendem progressivamente a se estruturar em todo o espaço internacional*” (ORLÉAN, 1999 : 225), com maior ou menor intensidade. Para tanto, os Estados Unidos, o G7, o FMI e o Banco Mundial têm tornado obrigatória a adesão dos diversos países (CHESNAIS, 2001b) a este modelo de acumulação flexível, através da implementação de políticas de ajuste estrutural que, de acordo com o discurso oficial, visam liberar recursos financeiros para promover a estabilização e o crescimento econômico.

Com efeito, a “nova economia” necessita de “*uma forte vigilância feita pela política econômica e solicita sua capacidade de intervenção de caráter urgente*” (LORDON, 2000: 74). Por esta razão, temos assistido ao aprofundamento e à generalização, no *centro* e na *periferia*, de políticas públicas de gestão da força de trabalho que tendem continuamente a flexibilizar o emprego para, desta forma, permitir a implementação das novas formas de gestão que exigem processos produtivos menos rígidos. Entretanto, a flexibilização, como resultado das políticas públicas de emprego, afeta de forma desigual o conjunto dos trabalhadores. Com efeito, e conforme veremos a seguir, “*há um grande risco de fortalecimento das relações desiguais de gênero caso a especialização flexível seja aceita de uma maneira assexuada*” (HIRATA, 2002: 229).

Conclusão do capítulo I

Ao longo deste capítulo vimos que a emergência de um “novo” modelo de acumulação (instável) implicou em transformações importantes na relação capital-trabalho que prevalecia no regime fordista. Sendo assim, as inovações financeiras e tecnológicas que caracterizam o novo regime modificam a relação capital-trabalho, em benefício do capitalismo financeiro especulativo e em detrimento da classe trabalhadora produtiva. Nesse contexto, conquistas trabalhistas básicas são questionadas incitando à formação de um “novo” tipo de sociedade salarial. Nesta, por sua vez, os fundos de pensão significam o risco de substituição da aposentadoria por repartição pela aposentadoria capitalizada e associada aos riscos concretos ligados à volatilidade dos mercados de ações. Esta ameaça é real ainda que a utilização da aposentadoria capitalizada permaneça, na atualidade, relativamente marginal. Paralelamente, assistimos ao risco de substituição dos salários diretos por remunerações por ações. Ambos os casos refletem a ação dos investidores institucionais, em grande parte americanos, que visam maximizar os rendimentos das empresas nas quais eles próprios são acionistas.

Se as inovações tecnológicas sempre existiram, hoje, assistimos a uma certa “fascinação” diante do seu atual crescimento. Entretanto, isto não pode ocultar o modelo social que lhe acompanha pois, se por um lado, as NTIC colaboram para aumentar os ganhos de produtividade, por outro, isto somente ocorre a partir do momento em que elas permitem a intensificação do processo de externalização dos custos que incide sobre as condições de trabalho via intensificação e flexibilização do trabalho e do emprego.

Isto não significa que as novas tecnologias conduzem fatalmente ao subemprego ou à “regressão social”. Na verdade, elas representam uma oportunidade histórica de libertação social, através, por exemplo, da redução do tempo de trabalho que elas possibilitam. Entretanto, é o enquadramento capitalista no qual elas estão inseridas que impede o seu desenvolvimento com fins sociais.

Ao longo do capítulo vimos que a introdução de novas formas de gestão do trabalho nas empresas e a flexibilidade do emprego que elas acompanham,

conduziram a uma recomposição importante do mercado de trabalho de forma que, na chamada “nova” sociedade salarial (em formação), ocorre uma tendência à ruptura da homogeneidade do operário-massa a tal ponto que o regime de trabalho a tempo indeterminado tende a perder a centralidade que ele ocupava no regime fordista (FUMAGALLI, 2001).

Verificamos que, seja baseado na lógica patrimonial (virtual), seja na lógica cognitiva, o avanço da “nova economia” supõe um grau de desigualdade crescente posto que, no “novo” regime, o Estado tende se liberar da aposentadoria enquanto responsabilidade e conquista social. Do seu lado, as empresas se liberam do custo da remuneração direta dos assalariados. Estes últimos deixam de ter acesso aos ganhos de produtividade, conforme previa o pacto social do período fordista, e passam a partilhar com as empresas os riscos inerentes ao capitalismo financeiro.

Portanto, nós assistimos à formação de um novo pacto social proposto pelas finanças às sociedades contemporâneas. Este pacto afirma a construção de direitos individuais fundados no que Orléan (1999) chamou de uma concepção financeira identificada à posse de títulos. Isto caracteriza a passagem da “sociedade salarial” fordista em direção a um “novo” tipo de sociedade (des) patrimonial, conforme o termo utilizado por Husson (2001a), ou “sociedade de riscos”. Nesta última, a luta de classes enfrenta novos desafios impostos pelo capitalismo através das finanças e das novas tecnologias, embora permanecendo central e crescente tendo em vista que, conforme verificamos, a “nova economia” não implica, em nenhuma hipótese, numa ultrapassagem do capitalismo nem de suas contradições.⁴⁸

Enfim, para os teóricos defensores da “nova economia”, cada trabalhador planeja a aposentadoria e a remuneração que quiser. Entretanto, na prática, vimos que cada trabalhador obtém a aposentadoria e a remuneração que puder e, particularmente, que lhe permitir o mercado financeiro e a degradação da relação salarial.

Por esta razão, vimos que a adoção das políticas de desregulamentação do mercado de trabalho e a conseqüente flexibilização do emprego tornou-se fundamental para maximizar a produtividade do trabalho e para obter um

crescimento rápido, contornando, particularmente, o aumento dos salários. Portanto, a sua generalização se tornou essencial para a sustentação do “novo” regime de acumulação.

Visando aprofundar melhor esta questão, abordaremos no capítulo seguinte as políticas públicas de flexibilização do emprego. Veremos que, tanto na França quanto no Brasil, houve, na última década, uma generalização destas políticas que assumiram um caráter ideológico neoliberal ou uma postura social-liberal. Entretanto, vale ressaltar que sua generalização varia no tempo e no espaço, devido às lutas sociais (seja enquanto classe, seja enquanto gênero) contra o aumento da exploração e da dominação.

Estas lutas se revelam mais ou menos fortes nos diferentes países e uma análise comparativa sobre a flexibilização do emprego, na França e no Brasil, sob uma perspectiva de gênero, foi realizada considerando as suas semelhanças e especificidades. Isto é o que veremos a partir de agora.

⁴⁸ Sobre a atualidade da luta de classes e da centralidade do trabalho ver Antunes (2003).

CAPÍTULO 2 AS POLÍTICAS PÚBLICAS DE FLEXIBILIZAÇÃO DO EMPREGO NA FRANÇA E NO BRASIL

Introdução do capítulo II

Com a crise do modelo de regulação fordista, os anos 1990 foram a ocasião de uma retomada da concepção liberal com a afirmação da doutrina de soberania das finanças em detrimento da classe trabalhadora (SAUVIAT, 2006). Esta retomada ganhou força com o desmoronamento da experiência de socialismo real do leste europeu que abriu espaço para um “*processo político e ideológico de social-democratização da esquerda e da sua consequente atuação subordinada à ordem do capital*” (ANTUNES, 1999: 188). Assim, a desregulamentação dos mercados financeiro e do trabalho, necessário para a manutenção do “novo” regime de acumulação, ocorreu na França desde os anos 1980 e no Brasil desde o início dos anos 1990. Ela foi deliberadamente impulsionada pelo poder público, tanto de “esquerda” quanto de direita, através de uma série de políticas de flexibilização e de uma onda de privatizações dos principais grupos estatais franceses e brasileiros.⁴⁹

Com efeito, como instituição mediadora das contradições do processo de valorização, o Estado intervém no funcionamento do capitalismo com políticas econômicas e sociais que propiciam a perpetuação tanto do trabalhador assalariado (inclusive do exército de reserva) quanto do lucro, cuja fonte é a exploração deste trabalhador. Assim, em 1994, a OCDE formulou certas recomendações de políticas estruturais, atendendo à solicitação que havia sido feita anteriormente pelos seus Estados membros. No domínio da flexibilidade do mercado de trabalho, haviam cinco objetivos a realizar, a saber: a flexibilidade do tempo de trabalho e dos custos de trabalho, o apoio aos desempregados, as regras relativas à seguridade social e as políticas ativas do mercado de trabalho (PISANI-FERRY, 2000).

Entretanto, as vias para além do fordismo adquiriram características particulares nos diversos países, sobretudo, diante dos novos desafios impostos

⁴⁹ Sauviat (2006) diferencia dois momentos de privatizações na França: 1986 e 1993. No Brasil este processo ocorreu a partir dos anos 1990.

pela concorrência internacional e das lutas sociais contra a opressão de classe, de gênero, de raça, etc. Assim, *“todos os países abordaram a gestão da crise [do fordismo] à sua maneira e buscaram manter sua competitividade em função de sua especialização internacional, mas também em função de seu sistema de emprego”* (BARBIER & NADEL, 2000: 67).

Em geral, na luta contra o desemprego, veremos que os países do centro regulamentaram freqüentemente, e de maneira predominante, os contratos de trabalho por tempo parcial e os contratos por tempo determinado, visando aumentar a flexibilidade do mercado de trabalho. Dessa forma, nestes países, o progresso do emprego “atípico”⁵⁰, em grande medida ocupados por mulheres, localizou-se, geralmente, nas atividades formais e sob uma relativa proteção legal. Nos países periféricos, existe uma massificação do emprego informal e precário, majoritariamente feminino, que é alimentado pela “incapacidade estrutural” das atividades formais a garantir “empregos decentes” (POSTHUMA, *in* OIT & MTE-Brasil, 1999 : 13). Esta “incapacidade” resulta da essência mesma do regime capitalista (acumulação) necessitar de um exército de reserva, cujo núcleo (empregos decentes) é cada vez menor e cuja massa de subempregados e excluídos é cada vez mais importante.

Neste capítulo, examinaremos as políticas públicas implementadas desde os anos 1990, particularmente aquelas adotadas entre 1995 e 2005. Trata-se das políticas que flexibilizaram a relação capital-trabalho de forma a permitir o desenvolvimento de um tipo de “nova” sociedade salarial que se assemelha, cada vez mais, ao modelo americano abordado anteriormente. No domínio das normas coletivas societais, por exemplo, foram diversas as políticas concernentes ao direito do trabalho e às negociações coletivas.

Em todos os casos, existe uma relativa expulsão do trabalho vivo das Constituições dos Estados visto que assistimos a uma passagem da adoção de políticas de “pleno emprego”, adotadas durante o fordismo, em direção à

⁵⁰ Nós veremos que o termo atípico pode ser considerado ultrapassado a partir do momento em que a quantidade destes tipos de contratos de trabalho aumentou enormemente. Trata-se de uma parcela da superpopulação relativa (flutuantes e latentes) composta pelos trabalhadores que estão excluídos do núcleo duro do exército de reserva, mas que ainda não estão totalmente afastados do processo de produção (estagnantes).

implementação de políticas que garantem somente a empregabilidade para o conjunto da *classe que vive do trabalho* (ANTUNES, 1995). Trata-se, sobretudo, de políticas social-liberais adotadas em resposta às necessidades do capitalismo, que limitam em “níveis aceitáveis” as desigualdades e exclusão, ao mesmo tempo em que geram estes processos (ROCHA, 2003). A manutenção da exploração e das desigualdades em “níveis aceitáveis” evita ou diminui o risco de revoltas sociais.

Veremos que, no início, a introdução destas políticas ocorreu de forma minimamente negociada na França, se comparada com a maneira segundo a qual elas foram impostas no Brasil. No que concerne, em particular, à normalização⁵¹ jurídica do mercado de trabalho, na busca de flexibilizar o direito trabalhista, veremos que a desregulamentação foi relativamente modesta na França, se comparada com a forte desregulamentação ocorrida no Brasil. Vale ressaltar que todas as medidas adotadas procuravam enfraquecer as negociações coletivas.

Na França e no Brasil, a desregulamentação ocorreu em termos de tempo e de custo do trabalho, além da criação de novos tipos de contratos mais flexíveis. Relativamente ao Brasil, o modelo francês de flexibilização do emprego combinou, também, a criação de novas prestações sociais mínimas (Renda Mínima de Inserção, Bolsa de Solidariedade Específica⁵², etc.) com a desregulamentação da formação dos salários e a redução do seu custo. As conseqüências deste modelo foram a emergência de três tipos principais de formas de emprego, descritas por Boyer, Beffa e Touffut a partir de seis pesquisas de campo realizadas em grandes empresas francesas: a *estabilidade polivalente*, a *profissão* e a *flexibilidade de mercado*. Os empregos dos trabalhadores *polivalentes* mantêm sua estabilidade, exceto em caso de supressão de efetivos; os empregos ditos *profissionais* concernem os trabalhadores altamente qualificados (eles podem ser assalariados ou independentes, tais como os postos de consultores); os empregos que acompanham a *flexibilidade do mercado*, isto é, a maioria dos trabalhadores que não possui nenhuma estabilidade nos seus empregos e cujos salários variam em função do mercado (*in* BARBIER & NADEL, 2000). Este último tipo de emprego, foi o que sofreu as conseqüências mais destruidoras da flexibilidade. Inclusive, na maioria dos

⁵¹ Criação de normas, de regras.

⁵² Sob certas condições financeiras, trata-se de uma bolsa atribuída aos desempregados que ultrapassaram o limite de tempo para receber o seguro desemprego.

casos, os salários giram em torno do mínimo francês (SMIC). Os jovens e as mulheres são as maiores vítimas deste tipo de emprego pois, frequentemente, são empregados sob uma ótica capitalista de extração de mais-valia que lhes atribui baixas remuneração sob a justificativa segundo a qual são inexperientes (os jovens) ou responsáveis por uma renda complementar (as mulheres). É, inclusive, por esta razão que as mulheres ocupam a grande maioria dos postos de trabalho por tempo parcial, conforme veremos mais adiante.

Relativamente à França, veremos que o modelo brasileiro de flexibilização do emprego é caracterizado por um alto grau de desregulamentação do mercado de trabalho, acompanhado da criação de um plano nacional de formação e de um sistema público de geração de emprego e renda, cuja maior característica é a busca da empregabilidade. Isto se traduz, particularmente, através do progresso da natureza informal e precária do emprego (aprofundado mais adiante). No modelo brasileiro, é preciso sublinhar a importância do corporativismo sindical e do clientelismo político enquanto formas de controle social que permanecem bastante fortes. Estas formas colaboram para explicar a existência de uma gestão estatal da força de trabalho “híbrida” no momento da implementação de políticas neoliberais ou social-liberais, a partir da segunda metade dos anos 1990.

Entretanto, vale ressaltar que não existe uma definição única de flexibilidade e que esta se manifesta com mais ou menos intensidade na França e no Brasil pois, *“esta noção é [também] indissociável das projeções normativas que historicamente marcaram sua emergência”* (NANTEUIL, 2002: 66). Isto significa que, a manifestação da flexibilidade nos diferentes países depende da implementação de políticas de emprego e da correlação de forças entre as classes sociais que influenciam, por sua vez, no caráter das políticas adotadas.

Uma análise da literatura especializada sobre este tema nos revelou a diferenciação de dois tipos particulares de flexibilidade. Esta diferenciação está intimamente ligada ao próprio significado dos termos trabalho e emprego. Isto ocorre, embora, na linguagem corrente, o “trabalho” e o “emprego” sejam frequentemente utilizados enquanto sinônimos. Assim, segundo Margaret Maruani, *“a partir do momento que falamos do mercado, o ‘trabalho’ e o ‘emprego’ são*

sinônimos; a partir do momento que tratamos da oferta ou da demanda, trabalho e emprego adquirem significados diferentes” (2004: 60).

Segundo a autora, falar em mercado de trabalho seria o mesmo que falar em mercado de emprego. Por outro lado, falar em demanda ou oferta de trabalho não teria o mesmo significado que falar em demanda ou oferta de emprego. Para a autora esta diferença se deve ao fato que, o trabalho “*é compreendido como uma atividade de produção de bens ou de serviços*” enquanto que o emprego é assimilado como o conjunto de modalidades de acesso e de retirada do mercado de trabalho (*Op.cit.*). Entretanto, da mesma forma que mercado de trabalho não significa outra coisa que demanda e oferta de trabalho, a diferenciação entre trabalho e emprego não pode ocultar a imbricação existente entre eles.

Barbier e Nadel (2000: 22) distinguiram os diversos sentidos destes termos bem como suas noções comuns na economia e na sociologia. Segundo os autores, se o trabalho é analisado como um “fator de produção” para a economia, ele é interpretado como uma “atividade humana fundamental situada no tempo e no espaço” para as outras ciências sociais. Entretanto, vale ressaltar que, felizmente, a economia não se restringe a certos clássicos, aos neoclássicos e aos liberais, que visualizam, efetivamente, o trabalho enquanto fator de produção. Na economia marxista, o trabalho é a categoria fundante do ser social. Ele é a capacidade que todos os homens e mulheres possuem de transformar a natureza, de transformar a sua própria vida, de pensar, de criar, de produzir. É através do trabalho que transformamos a natureza de maneira a suprir as nossas próprias necessidades de sobrevivência e, dessa forma, se relacionar com os outros homens e mulheres.

O emprego também sofre interpretações diferentes. Assim, os autores acrescentam que, se na economia ele é “*considerado em volume e sob o ângulo da macro-economia*”, na sociologia ele é, frequentemente, tratado como um “*suporte de identidade social*” (*Op. cit.*). Sobre a categoria emprego Maruani reforça que, seu acesso contribui fortemente à construção de hierarquias sociais, pois, possuir um emprego significa possuir um trabalho e um salário, mas também significa “*obter um lugar na sociedade*” (MARUANI, 2004).

A diferenciação entre trabalho e emprego conduz à existência de dois tipos distintos de flexibilidade. Relativamente ao emprego, trata-se da “flexibilidade do emprego” ou “flexibilidade externa”, utilizada por Barbier e Nadel (2000); da “flexibilidade quantitativa”, utilizada por Castel (1995); da “precarização extensiva”, utilizada por Nanteuil (2002); da “flexibilidade numérica”, utilizada por Cattaneo e Hirata (2004) ou ainda da “flexibilidade quantitativa”, podendo ser externa ou interna, utilizada por Join-Lambert *et al* (1997). No que diz respeito ao trabalho, os autores se diferenciam da seguinte forma: Barbier e Nadel falam de “flexibilidade do trabalho” ou “flexibilidade interna”; Castel e Join-Lambert *et al.* utilizam o termo “flexibilidade qualitativa”; Nanteuil utiliza “precarização intensiva”; Cattaneo e Hirata utilizam “flexibilidade funcional”.

A diferenciação realizada pela OCDE distingue a flexibilidade quantitativa da flexibilidade funcional (JETIN, 1998). A primeira designa a possibilidade de adaptar o volume de emprego e de horas trabalhadas às variações das atividades das empresas através das demissões e da externalização de uma parte da produção. A segunda, de natureza mais qualitativa, concerne a capacidade de organização da produção e do trabalho, assim como das relações sociais no seio das empresas, a se adaptar às variações do volume e da composição da demanda. Conforme sublinha o autor, estes dois tipos de flexibilidade satisfazem o mesmo objetivo, isto é, tornar mais eficiente a capacidade de reação das empresas, e sua compreensão somente é possível quando colocamos ambas em relação (JETIN, 1998). Isto ocorre porque, devido a sua complementaridade, a flexibilidade do trabalho vincula-se estreitamente à flexibilidade do emprego. É nesse sentido que Castel ressalta que, *"a flexibilidade não se reduz à necessidade de se ajustar mecanicamente a uma tarefa pontual. Mas ela exige que o operador esteja imediatamente disponível para se adaptar às flutuações da demanda"* (CASTEL, 1995: 404). Assim, a adoção das práticas flexíveis de trabalho, mencionadas no capítulo anterior, exige a implementação de políticas de emprego igualmente flexíveis. De fato, estas políticas *"determinam a que preço e segundo quais modalidades a flexibilidade funcional poderá se desenvolver no seio da empresa"* (JETIN, 1998: 404).

Os benefícios da flexibilidade do trabalho também são motivos de pesquisa. Entretanto, a sua utilização prática e os fins às quais ela responde (extração de

mais-valia) impedem que qualquer benefício seja proporcionado ao conjunto dos trabalhadores. Assim:

Logo que, em um quadro de procura pela 'flexibilidade interna', a empresa busca adaptar as qualificações dos trabalhadores às transformações tecnológicas, a formação permanente pode funcionar como uma seleção permanente. O resultado é a invalidez dos trabalhadores que estão envelhecendo, muito idosos ou sem formação suficiente para serem reciclados, mas muito jovens para se beneficiar da aposentadoria (CASTEL, 1995: 404).

Além disso, apesar da flexibilidade do trabalho ser “incontestavelmente um progresso para o exercício do conhecimento e das capacidades individuais e coletivas, em contraste com uma atividade pobre e repetitiva em um quadro rígido”, conforme afirmaram Barbier e Nadel (2000: 23), ela vincula-se intimamente à flexibilidade do emprego e, portanto, à flexibilização das formas de demissão, de contratação, de tempo de trabalho, de formação, etc.

Dessa forma, as principais inovações, as novas formas de organizar o trabalho e a produção bem como de pensar a performance são estreitamente ligadas e determinam as “novas formas de organização flexíveis” do trabalho e do emprego. Eles têm por referência a taxonomia expressa no quadro que segue:

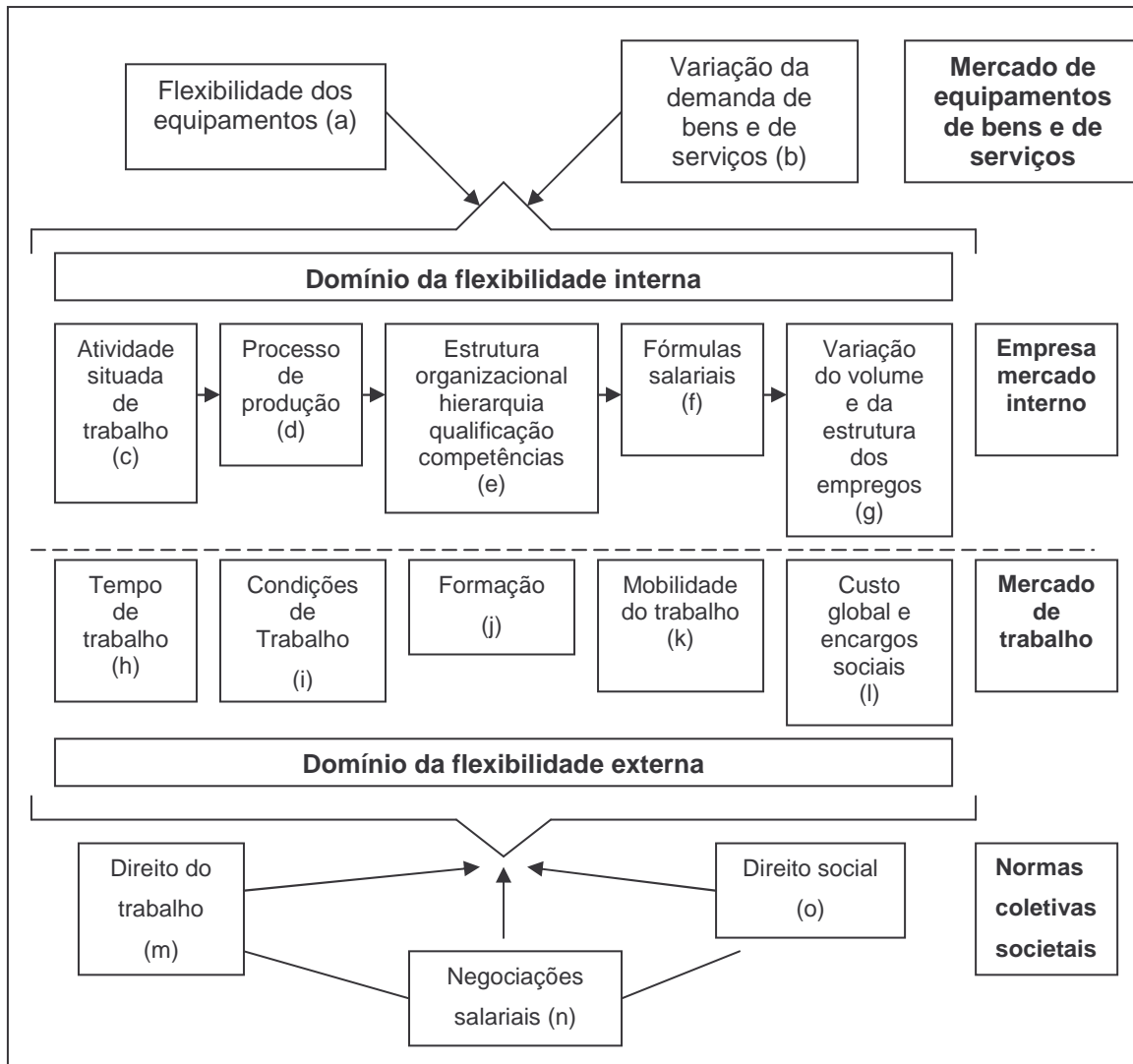


Figura 3 : Espaços e domínios da flexibilidade

Fonte: BARBIER & NADEL (2000: 30 e 31).

Segundo os autores, a flexibilidade interna corresponde à capacidade das empresas de se adaptar aos sinais do mercado aos quais é preciso responder, tais como: preço, concorrência, etc. Esta capacidade é condicionada pela qualidade dos equipamentos, pela introdução de novos equipamentos que incorporam novas tecnologias e permitem a flexibilização da organização da produção e dos postos de trabalho correspondentes (a) e pela variação da demanda de bens e serviços (b). A flexibilidade interna se desenvolve através de processos que englobam as atividades situadas do trabalho (c), os processos de produção (d), a estrutura organizacional da empresa (e), as fórmulas salariais (f) e a variação do volume e da estrutura dos empregos (g). Na verdade, a flexibilização externa não é efetivamente separada da precedente pois, tanto a flexibilização interna quanto a externa são condicionadas

pelo direito do trabalho (m), pelas negociações salariais (n) e e pelo direito social (o). A flexibilização externa resulta dos debates coletivos seguidos por mutações no seio do tempo de trabalho e das condições de trabalho (h) e (i), da formação e da mobilidade do emprego (j) e (k) e dos custos do trabalho e encargos sociais (l) (*Op. cit.*: 32 e 33).

Com base na taxonomia descrita acima, fica evidente que, “os elementos da flexibilidade não são simplesmente funcionais, mas também institucionais” (*Op. cit.*: 33) e os seus efeitos não são necessariamente homogêneos para as diferentes classes sociais e segundo o gênero nos diferentes países.

Em síntese, a flexibilidade do emprego resulta de um conjunto de debates coletivos no que concerne ao tempo e às condições de trabalho (em termos de salário, de tempo, de riscos, etc.), à formação e à mobilidade do emprego, ao custo salarial e aos encargos sociais. Estas variáveis mudam conforme o país, pois elas dependem de normas coletivas societárias, tais como o direito social, o direito do trabalho e as negociações salariais. Estas, por sua vez, variam em função das lutas sociais (inclusive de gênero) e da correlação de forças entre as classes.

Uma vez distinta a flexibilidade do emprego da flexibilidade do trabalho, mostraremos o progresso da adoção de políticas públicas de flexibilidade do emprego e as suas consequências conforme o gênero. No intuito de esclarecer as nuances da França e do Brasil relativas a este progresso, será realizado um resgate do contexto no qual a flexibilidade do emprego havia sido adotada em ambos os países. Trata-se de uma observação do contexto de desenvolvimento da flexibilidade, iniciada desde os anos 1980 na França e, sobretudo a partir dos anos 1990, no Brasil. Posteriormente, abordaremos as semelhanças e especificidades das experiências francesa e brasileira, particularmente a partir da segunda metade dos anos 1990, realizando, na medida do possível, uma análise mais consequente dos seus resultados sobre o emprego das mulheres.

2.1 - As trajetórias da flexibilização do emprego na França e no Brasil

2.1.1 - O desenvolvimento da flexibilidade do emprego na França

Paralelamente à recessão econômica que acompanha o choque do petróleo (1973), desenvolve-se, em quase todos os países da Europa, o desemprego de massa. O diagnóstico construído com base num ponto de vista macro-econômico ortodoxo apresentado pela OCDE, forneceu uma série de orientações para a retomada do crescimento e do emprego que conduziram à flexibilização do mercado de trabalho⁵³. Isto porque, o desemprego vivenciado fora interpretado como fruto da rigidez do mercado de trabalho herdada dos Trinta Gloriosos (FREYSSINET, 2000). É neste quadro que a necessidade da flexibilização, como suposta forma de solucionar a crise do emprego, passa a constituir “o substrato ideológico das atitudes políticas feitas de impotência e de boas intenções que acompanharam as transformações econômicas e sociais dos últimos quinze anos na França” (APPAY, 1997). Ainda que, a impotência e as boas intenções do Estado sejam, no mínimo, questionáveis – coisa que procuraremos analisar ao longo do presente trabalho – a retórica sobre a necessidade de flexibilizar o mercado de trabalho faz parte, efetivamente, do discurso político na França há mais de duas décadas. Este discurso tem servido de base para respaldar o aprofundamento da adoção de políticas neoliberais ou social-liberais no domínio do emprego no contexto da formação de uma “nova” sociedade salarial.

Assim, entre 1983 e 1996, na França, o predomínio das políticas neoliberais, preconizadas como necessárias para atingir o crescimento, repousava sobre três pilares que compreendiam: a rigidez salarial, a austeridade orçamentária e a existência de uma moeda forte. Como resultado, esta política permitiu um aumento importante da taxa de lucro capitalista, uma elevação da taxa de juros (de maneira a manter a moeda forte) e uma retração consideravelmente grande do consumo das famílias e, conseqüentemente, da taxa de investimento. Esta opção de política

⁵³ Os diferentes aspectos da flexibilização (qualitativos e quantitativos) fornecem elementos para realizar uma periodização na Europa, que se divide em dois momentos. Nos anos 1980 desenvolve-se uma análise mais positiva da flexibilização interna (ou qualitativa) e, posteriormente, a partir dos anos 1990, surge o debate mais orientado para a análise da flexibilidade externa (ou quantitativa) (HIRATA, 1998).

econômica levou a uma evolução importante da taxa de desemprego e a um aumento do déficit estatal, devido aos elevados juros pagos aos detentores de títulos públicos. Isto, além da redução expressiva dos impostos pagos pelas camadas mais privilegiadas e pelas empresas.

Foi nesse contexto, de crise econômica e do emprego, que a flexibilidade do mercado de trabalho se desenvolveu, assim como buscou-se um consenso sobre os modos de combater o desemprego. Para tanto, realizou-se um aprofundamento da adoção de políticas de desregulamentação e de liberalização. No fundo, estas políticas contavam com o apoio de uma grande parte da esquerda e da direita, haja vista que, parte considerável destes setores “*concordava em dizer que a flexibilização era necessária e as demissões inevitáveis, no acompanhamento de processos de transformações econômicas inelutáveis*” (APPAY, 1997: 175). Isto se evidencia nos dois relatórios que foram encomendados, respectivamente, pela direita, em 1984 (Rapport Minc) e, pela esquerda, em 2000 (Rapport Pisani-Ferry). Conforme ressaltam Jacob *et al.*, estes relatórios obtêm conclusões próximas cuja essência conduz a um consenso aparente de primazia das leis da economia onde as estratégias patronais se tornariam mais ofensivas, privilegiando a quantidade em detrimento da qualidade dos empregos (JACOB *at al*, in LALLEMENT e SPURK, 2003).

Com base no discurso político (e ideológico) de recuperação econômica e de geração de empregos, o patronato, legitimado pelo governo, impôs uma “refundação social”. Esta englobou o desenvolvimento quantitativo de medidas baseadas num conjunto de novos dispositivos que exploram uma série de modalidades de “ajuda ao emprego”, isto é, às empresas, segundo duas lógicas predominantes. Trata-se, por um lado, de subvenções, por parte do Estado (via redução do custo do trabalho), visando favorecer o emprego de categorias em dificuldade no mercado de trabalho e, por outro lado, da criação de empregos subsidiados no setor não mercantil, tais como o: contrato de emprego jovem, contrato de emprego solidariedade, contrato de emprego consolidado.⁵⁴ Paralelamente, e a partir do início dos anos 1980, houve

⁵⁴ Existem dois tipos de subvenção, aquelas referentes à manutenção do emprego e aquelas referentes à criação de novos postos de trabalho. As subvenções podem também ser gerais, isto é, são acordadas para o conjunto dos trabalhadores e podem favorecer tanto a manutenção quanto a

também uma incitação por parte do governo, na divisão dos postos de trabalho existentes, via substituição de postos de trabalho por tempo integral, por postos em tempo parcial (*partage du travail*). O desenvolvimento do trabalho por tempo parcial foi aprofundado enormemente na década de 1990, tendo em vista a forte intervenção estatal no desenvolvimento de empregos subsidiados pelo Estado (HIRATA, 1998). Isto implica que, na França, “*a dimensão jurídica da flexibilidade é hoje central, e é cristalizada, principalmente, na simplificação dos procedimentos de contratação e de demissão*” (*Op.cit.* 06). Isto ocorre embora suas consequências sejam minimamente limitadas por uma política social que, no momento, pode ser considerada como ativa *vis-à-vis* à praticada atualmente no Brasil.

Entretanto, esta busca de consenso político, que visava sacrifícios temporários para recuperar níveis satisfatórios de crescimento e de emprego já havia sido desmentida anteriormente.⁵⁵ Com efeito, a década de 1980 se apresentou como decepcionante para os promotores e defensores das políticas de ajuste estrutural, haja em vista que, a fase de expansão que culminou no início da década de 1990 e que permitiu uma redução do desemprego foi seguida por um período de altíssimas taxas de desemprego na França (com seu auge em 1996/1997).

Foi assim que, a partir dos anos 1990, diversos autores avaliam as consequências nefastas da flexibilização do emprego, particularmente no que concerne às condições de uso da força de trabalho e da maneira conforme as empresas impõem aos trabalhadores todas, ou grande parte de todas, as obrigações vinculadas às incertezas do mercado.

Contrariamente ao período 1983-1997, o que se seguiu (1997-2001), foi marcado por uma forte expansão do emprego. Isto ocorreu porque, no intuito de combater o desemprego em massa vivenciado na França, o governo social-liberal, liderado pelo Primeiro Ministro Lionel Jospin, implementou uma política em defesa de uma maior flexibilização do emprego, aliada a uma forte intervenção estatal. Isto conduziu a um período de retomada do crescimento econômico e de geração de

criação de empregos; ou marginais, isto é, visam à criação de novas contratações, mantendo os empregos anteriormente existentes (GAUTIE, 1993).

⁵⁵ Séculos de pesquisa já comprovaram que um sistema econômico, mesmo em fase de crescimento, se desenvolve em detrimento de benefícios sociais e “[...] *pensar que o progresso social e o*

cerca de 1,7 milhões de novos postos de trabalho, cuja grande maioria pode ser classificada enquanto “emprego atípico” e/ou “forma particular de emprego”.

A evolução da precarização do emprego, através do desenvolvimento dos empregos atípicos, não se restringe ao período governado por Jospin. Entretanto, podemos dizer que, desde então:

Nós assistimos a uma multiplicação de estatutos de emprego e de duração do trabalho, ao recuo do ‘contrato por tempo indeterminado por tempo integral’ não traduz de maneira nenhuma a emergência de um referencial alternativo, mas sobretudo o desenvolvimento heterogêneo de diversas ‘formas particulares de emprego’ (NANTEUIL, 2002: 68).

Posteriormente, a partir de 2002, ocorre uma nova inflexão sob a liderança do Primeiro Ministro Jean Pierre Raffarin. Seu mandato foi marcado por uma nova estagnação do emprego, por uma progressão importante do desemprego e por um reforço da degradação das condições de trabalho, via aprofundamento da flexibilização do emprego. Com efeito, a política engajada pelo governo Raffarin privilegiou a redução dos custos salariais, a adoção de uma série de reestruturações, a privatização dos serviços públicos, etc. Tais medidas colaboraram para o aprofundamento da degradação do mercado de trabalho (DELFINI e ROMAND, 2003).

2.1.2 - O desenvolvimento da flexibilidade do emprego no Brasil

No Brasil, os anos 1980 foram definidos como a “década perdida”, devido à estagnação da economia brasileira. A partir deste período, o aumento da flexibilidade se tornou, ao menos no discurso político, a resposta para o desafio de busca do progresso econômico e de combate ao desemprego. A crise vivenciada nos países latino-americanos foi interpretada como uma crise fiscal do Estado levando, de forma voluntária ou involuntária, à adoção de políticas convergentes de ajuste⁵⁶ recomendadas pelas IFMs, tais como o FMI e o Banco Mundial.⁵⁷ Trata-se

progresso econômico evoluem no mesmo sentido implica uma equação implícita entre a democracia e o capitalismo, como se eles evoluíssem no mesmo sentido” (APPAY, 1997: 176).

⁵⁶ As políticas de ajuste estrutural foram construídas ao longo dos últimos 50 anos, organizadas como modelo a partir dos anos 1970 e consolidadas como programa, sobretudo, nos anos 1980.

⁵⁷ O FMI e o Banco Mundial foram criados em 1944, na Conferência Monetária e Financeira da ONU, sediada na cidade de *Bretton Woods*. O Banco Mundial, formado por diversas instituições dentre as quais o Banco Internacional de Reconstrução e Desenvolvimento (Bird), foi criado com a finalidade de

de diretrizes econômicas e políticas de governo inspiradas nos princípios do neoliberalismo que, segundo o discurso, visam sanear as finanças públicas dos países latino-americanos e, assim, liberar recursos financeiros para, ao menos teoricamente, desenvolver a economia.

Entretanto, na prática, essa idéia traduz-se na liberação de recursos para o pagamento das dívidas e dos compromissos comerciais. Efetivamente, graças ao aumento da taxa de juros que atraiu capital externo e ao programa de privatizações, o pagamento de juros e amortizações realizados pelo Brasil aumentou de US\$ 10 bilhões para US\$ 50 bilhões ao ano entre 1993 e 1999 (MOREIRA DE CARVALHO, 2001). Esta tendência foi reforçada nos anos subsequentes, colaborando para que, em 2003, o Brasil alcançasse o 4º lugar dentre os países que detêm o maior gasto com pagamento de juros no mundo. Em fevereiro de 2004, o encargo da dívida pago pelo Brasil, que equivalia a 8% do Produto Interno Bruto (PIB), perdeu somente para o da Jamaica, da Turquia e do Líbano (Folha Dinheiro, in Jornal Folha de São Paulo, 11/02/2004).

As políticas de ajuste, ou “recomendações”, passaram a ser adotadas pelos governos nacionais como condição para a obtenção de empréstimos financeiros junto às IFMs. Nos anos 1990, as exigências políticas e econômicas obtiveram maior destaque nos acordos entre os governos nacionais latino-americanos e as IFMs. Neste período, novas medidas de ajuste foram implementadas, assim como certos programas sociais básicos visando reduzir os efeitos danosos causados pelos ajustes implementados nas décadas de 1970 e 1980. Entretanto, as novas medidas mantiveram a sua essência neoliberal, segundo a qual, a economia de mercado é a fonte, o centro e o fim do desenvolvimento.

Nesse sentido, as principais medidas que caracterizam as políticas de ajuste estrutural são: desregulamentação dos mercados, abertura comercial e financeira, privatização das empresas públicas, reforma liberal do Estado, flexibilização do

reconstruir a Europa após a 2ª Guerra Mundial. No Banco Mundial, o poder de voto do Brasil é de 3,17%, enquanto que o dos Estados Unidos é de 17,2%. O FMI, cujo principal acionista também é os Estados Unidos, controlando 18% do total de votos, foi criado com o objetivo de garantir a estabilidade financeira internacional. Ele realiza empréstimos emergenciais para países em crise e estabelece regras para liquidar os compromissos assumidos pelos países devedores. O Brasil é o 17º país com maior poder de voto (FRANCH *et al*, 2001).

mercado de trabalho e estabilização monetária. Alguns dos principais impactos resultantes do “receituário” de medidas podem ser lidos no quadro abaixo:

Tabela 8: Medidas de ajuste e impactos ao desenvolvimento social e ao mercado de trabalho

Medidas	Principal Objetivo	Alguns Impactos
Política monetária restritiva	Diminuir demanda agregada	Elevação das taxas de juros; redução da inversão; queda do nível de atividade e do emprego; pressões inflacionárias remanescentes; crise bancária.
Liberalização de mercados financeiros	Ajuste de balanço de pagamentos	Possível entrada de capitais de curto prazo; ampliação dos riscos de saída de capitais e de crises abruptas (bancária e cambial).
Prioridade para as exportações	Liberalização do comércio e “isenção” externa	“Preços relativos” favoráveis aos bens transáveis; inibição do mercado interno; sem garantia de maior competitividade externa.
Manutenção das taxas de juros reais positivas	Atrair fluxos de capital externos	Elevação da dívida pública; menores aportes ao setor social; entraves à inversão; ambiente mais favorável às privatizações.
Fortes e repetidos ajustes fiscais	Pagar os crescentes serviços de ambas as dívidas públicas	Cortes dos subsídios de interesse social; atraso na infra-estrutura econômica; menores e piores serviços sociais; menor inversão pública.
Âncora monetária em divisas externas	Estabilizar o valor da moeda nacional	Restrições em políticas monetária e fiscal; riscos de déficit estrutural na balança comercial e maior necessidade de capitais externos; dilema: desvalorização ou recessão.
Modernização da estrutura produtiva	Disseminar o novo padrão tecnológico e organizacional	Indispensável em vários setores. No entanto, sem política setorial, sobretudo industrial, amplia o desemprego, a precarização e a concentração de renda.
Desregulamentação do mercado de trabalho	Dar maior flexibilidade à empresa	Aumento de desigualdade; regressão de direitos sociais; debilitamento da representação sindical; desmonte da rede de proteção social.

Fonte: Costa Filho, *in* Di Giovanni (2003).

Na década de 1990, tais medidas ganharam importância perante a opinião pública em função do discurso de promoção da integração dos países latino-

americanos ao processo de globalização econômica⁵⁸. Do ponto de vista institucional, ocorre um enfraquecimento da regulação estatal a nível nacional, na medida em que, os interesses e o poder dos grupos transnacionais se expandem, via redução das barreiras alfandegárias e flexibilização e desregulamentação dos mercados (MOREIRA DE CARVALHO, 2001).

Entretanto, o processo de relativa integração dos países do sul com os países do norte tem ocorrido de forma subordinada à lógica mercantil dos grandes grupos econômicos e dos países detentores de poder no processo de globalização (FRANCH *et al*, 2001), resultando em novas centralidades e novas formas de exclusão. Com efeito:

Esses processos estão ocorrendo sob a crescente hegemonia do mercado, cuja lógica reprodutiva do lucro passou a permear áreas até então resguardadas do seu domínio, como a cultura, a religião ou a proteção social, com efeitos sobre a denominada 'sociedade salarial' e sobre as concepções e formas socializadas que marcam a emergência de um Estado de Bem Estar Social as quais procuravam compatibilizar [...] as desigualdades e o individualismo do mercado com uma distribuição mais ampliada e pública da riqueza nacional (MOREIRA DE CARVALHO, 2001: 124).

No caso específico do Brasil, a adoção das políticas de ajuste ocorreu a partir de 1989, isto é, logo após a promulgação da Constituição de 1988 que preconizou, dentre outros direitos sociais, a idéia de Seguridade Social, criando o Orçamento da Seguridade Social (Previdência Social, Saúde e Assistência Social). Efetivamente, foi desde o final do governo Sarney (1989) que o processo de desmonte das políticas públicas de emprego deu os seus primeiros e modestos passos no Brasil. Paralelamente, inicia-se a adoção de novos programas sociais de caráter extremamente focalizado, e não mais universal, direcionados aos mais vulneráveis economicamente e socialmente (DEDECA, 2003). Este processo, definido por Pochmann (2001a: 24) como “a experiência mais exitosa de interrupção do projeto de desenvolvimento após 1930”, se iniciou, sobretudo, a partir do governo Collor & Itamar (1990-1994), se aprofundou no 1º e 2º mandato dos governos Fernando Henrique Cardoso (1995-1998 e 1999-2002), além de estar sendo consolidado no atual governo Lula (2003 - 2006).

⁵⁸ Marcada por transformações radicais que englobam avanço tecnológico, novos padrões de produção, comercialização, consumo, circulação ampliada de capitais e mercadorias, etc.

A partir de 1994, a sobrevalorização da moeda brasileira⁵⁹ face ao dólar é implementada pelo governo Itamar Franco, promovendo o controle inflacionário que culminou com um inexpressivo crescimento econômico devido à forte dependência do plano para com os capitais especulativos internacionais (SOUZA *et al*, 2002). Este governo favorece a abertura do mercado brasileiro e desencadeia um longo e profundo processo de privatização que, aliado à reforma liberal do Estado, provoca o aumento do desemprego e o retrocesso nos serviços públicos coletivos nas áreas da saúde, educação, previdência social, etc.

Neste quadro, a desresponsabilização social do Estado se alia a uma divisão desigual do trabalho não-remunerado, o que repercute diretamente no emprego das mulheres. Isto porque, os sistemáticos cortes no orçamento sofridos pelas políticas sociais afetam as mulheres duplamente, pois elas são lesadas nos seus direitos fundamentais, além de provocar o aumento da sua carga de trabalho não-remunerado (cuidados com os doentes quando faltam hospitais, cuidados com as crianças quando faltam creches ou pré-escolas, etc.) (Op. cit.). Além disso, os ajustes implementados têm constantemente explorado a capacidade de ação das mulheres para a implementação de programas sociais de custo extremamente reduzido, uma vez que as trabalhadoras ocupadas nestes serviços são constantemente sub-remuneradas ou trabalham como voluntárias (ÁVILA, 2002).

A desregulamentação e a liberalização permitem a invasão dos produtos importados visto que a economia nacional não se encontrava pronta para fazer face à concorrência externa. Os produtos importados eram mais interessantes em relação aos preços e qualidades dos produtos nacionais, de forma que a demanda se direciona prioritariamente a eles. Além disso, as taxas de juros elevadas, que atraíram o capital especulativo, destruíram os investimentos produtivos, de forma que estes foram reduzidos profundamente.

O resultado da abertura precoce e do aumento dos juros foi a quebra da produção nacional, a passagem de uma posição de superávit para uma posição de déficit no Balanço Comercial⁶⁰ e a destruição de milhões de empregos, inclusive

⁵⁹ O real foi instituído como moeda oficial do Brasil em 1º de julho de 1994.

⁶⁰ Desde 1995 o Brasil vem acumulando déficits comerciais. Se entre 1983 e 1994 houve um superávit médio anual de 12,3 bilhões de dólares, entre 1995 e 1999 o déficit comercial médio anual

nos setores onde houve aumento da presença de capital externo (POCHMANN, 2001a: 40). Somente na indústria, estima-se que o aumento das importações respondeu pela perda de 1,2 milhão de empregos na década de 1990 (POCHMANN & BORGES, 2002: 23). Aliado à flexibilização do emprego, isto colaborou para o aumento do setor informal, da precarização das condições de trabalho, do individualismo e para a redução da ação sindical. Vale ressaltar que este movimento de precarização do trabalho, isto é, de degradação das condições de trabalho e do seu estatuto, passou a afetar categorias que antes eram consideradas privilegiadas, tais como os postos de categoria superior – gerentes, executivos, profissionais de nível universitário (HIRATA & PRÉTECEILLE, 2002c).

Com a crise do final dos anos 1990, o custo da falsa paridade (1 dólar = 1 real) tornou-se evidente devido ao crescimento econômico negativo e sua repercussão sobre o emprego. É nesse contexto que o falacioso discurso em prol da flexibilidade ganha ainda mais espaço no cenário político. Isto ocorreu através da defesa de alterações nas relações de trabalho, estimulando a instabilidade via redução do custo das demissões e criação de novas modalidades de contratação.

Entretanto, nos países que modificaram suas leis trabalhistas não houve redução drástica do desemprego. Na realidade, a flexibilização dos contratos de trabalho⁶¹ resultou na perda da estabilidade, de direitos e benefícios, na ampliação da informalidade e na precarização das condições de trabalho.

Além disso, a flexibilização do mercado de trabalho revela conseqüências diferenciadas quando analisada de maneira sexuada, visto que existem muito mais mulheres do que homens trabalhando de forma precária e sem direitos sociais.⁶² Com efeito, elas são majoritárias nos subempregos e nos empregos informais, o que

foi de 5 bilhões de dólares, elevando, assim, a dívida externa do país (POCHMANN, 2001a: 44). Diferentemente das expectativas geradas, a abertura comercial e financeira não favoreceu a difusão de novas tecnologias no Brasil através das multinacionais. Isto colaborou para que, com o passar do tempo, o setor industrial de tecnologia da informação e da comunicação assumisse um papel cada vez mais importante no déficit do balanço comercial devido à importação de produtos acabados e, particularmente, em função da importação de componentes para montagem final de produtos no Brasil (*Op.cit.*).

⁶¹ Por flexibilização das contratações “*entende-se a contratação do trabalhador diretamente pela empresa, como assalariado sem carteira de trabalho assinada, ou via empresa terceirizada ou ainda como trabalhador autônomo*” (DIEESE, 2001: 14).

repercute diretamente no seu acesso aos benefícios sociais, tais como a aposentadoria, conforme veremos posteriormente.

Em síntese, no Brasil – que desenvolveu uma estrutura produtiva complexa, dinâmica e diversificada, fruto do Estado desenvolvimentista e do processo de substituição de importações – o desenvolvimento de uma sociedade moderna ocorreu paralelamente ao aumento extremo da concentração de renda e das desigualdades espaciais e sociais. Se, neste país, a busca da flexibilidade começou de maneira tímida durante os anos 1980, foi nos anos 1990 que ela conheceu sua plena maturidade visto que a “década do ajuste” ficou caracterizada pela busca da estabilidade econômica e pela abertura do mercado brasileiro em detrimento dos setores produtivos nacionais e, portanto, do emprego devido à fragilização dos vínculos.

O resgate realizado acima mostrou que a flexibilização do emprego foi imposta ou “recomendada” por instituições internacionais como o único caminho a ser percorrido para a “resolução” relativa aos problemas de crescimento e de crise do emprego. Na França e no Brasil, os diferentes governantes (de esquerda ou de direita) optaram pela via da desregulamentação do mercado de trabalho. Conforme veremos a seguir, uma comparação entre estes dois países nos permitiu apreender as semelhanças em termos de políticas de emprego adotadas, bem como as suas especificidades. Trata-se de uma análise que ressalta as consequências sexuadas das políticas públicas sociais (de emprego neste caso) implementadas entre 1995-2005.

2.2 - As semelhanças entre as experiências francesa e brasileira

Na década de 1990, tanto a França quanto o Brasil apresentaram fortes taxas de desemprego (conforme veremos no terceiro capítulo deste trabalho). Em ambos os países, diversas medidas ou programas de emprego foram adotados pelos sucessivos governos sob a justificativa de buscar reinserir os desempregados no mercado de trabalho. Além de anunciar a intenção de tornar a força de trabalho mais

⁶² Além das mulheres trabalhadoras serem mais afetadas pela flexibilidade do emprego, diversas pesquisas já evidenciaram que, em se tratando de flexibilidade interna ou do trabalho, as mulheres também são mais afetadas. Sobre este assunto ver (HIRATA, 2002a, 2002b).

“competente” para adentrar no mercado de trabalho, ou seja, mais “empregável”, as medidas adotadas enfraqueceram a posição dos assalariados *vis-à-vis* os empregadores no momento de negociar a relação contratual. De uma maneira geral, o objetivo dos diferentes governos nos dois países era de quebrar todas as normas de controle das condições de exercício do trabalho (em termos de salário, de tempo e de riscos, etc.). Isto resultou no aumento da precariedade do emprego, via intensificação da desregulamentação do mercado de trabalho.

No Brasil e na França, os governos adotaram medidas de redução do custo do trabalho, de anualização do tempo de trabalho e desenvolveram novos tipos de contrato. Em ambos os países, as políticas públicas implementadas combinam a desregulamentação do mercado de trabalho com programas sociais de inserção do trabalhador. Na França, esta “combinação” foi praticada particularmente durante o governo Jospin (1997-2001) e, no Brasil, ela marcou os governos Cardoso (1995-1998 e 1999-2002) e Lula (2003-2005).⁶³

Em ambos os países, as políticas adotadas não foram suficientes para a redução e manutenção de baixas taxas de desemprego, embora, sobretudo na França, tenha ocorrido pequenas flutuações (fruto, por exemplo, dos contratos de trabalho voltado para os jovens e das subvenções atribuídas aos contratos de trabalho por tempo parcial). De uma maneira geral, o aumento do desemprego resultou numa crescente insegurança em função da redução e/ou eliminação progressiva dos mecanismos de proteção dos desempregados e do enfraquecimento dos sindicatos.

O desemprego juvenil, por exemplo, é um desafio enfrentado tanto pela França quanto pelo Brasil. No intuito de reduzi-lo, os diversos governos franceses e brasileiros implementaram ao longo das últimas décadas uma série de contratos de trabalho voltados para a inserção de trabalhadores jovens. Na França, trata-se do

⁶³ No Brasil, a adoção de medidas sociais paliativas também marcou o governo Lula. Dentre os principais slogans do governo Lula encontra-se o Programa “Fome zero”. De caráter assistencialista, este Programa visa reduzir a desigualdade crescente da distribuição de renda no país, através da doação de uma quantia irrisória (R\$ 50,00) para uma pequena parte das famílias carentes que vivem abaixo da linha de pobreza. Trata-se de cerca de um sexto do salário mínimo do país, onde a sexta básica equivalia, em julho de 2004, a R\$ 173,95 na cidade de São Paulo (disponível em www.dieese.org.br, pesquisado em 26/08/2004). Ressaltamos ainda que, para efeito de cálculo da cesta básica, são considerados 13 produtos alimentícios básicos, ou seja, não são computados os gastos com saúde, higiene, educação, transporte e habitação.

“contrato de aprendizagem” voltado para jovens de 16 anos a 25 anos (ou mais sob certas condições); do “contrato de qualificação” para jovens de 16 anos ou com idade inferior a 26 anos; do “contrato de adaptação” criado para jovens entre 16 anos e 26 anos; do “contrato de orientação” para jovens entre 16 anos ou com idade inferior a 25 anos; do “contrato de profissionalização” para jovens com idade inferior a 26 anos ou para jovens com mais de 26 anos que se encontrem desempregados.

Foi também com base no discurso em prol do combate contra o desemprego juvenil que o governo Jospin implementou em 1998 o “serviço emprego jovem”. Este fora posteriormente revogado pelo governo Raffarin e substituído, em 2002, pelo “contrato de jovem na empresa”.

O primeiro, “serviço emprego jovem”, se trata da contratação em CDI ou CDD de jovens com idade inferior a 30 anos. Os trabalhadores contratados através deste sistema não podem ser remunerados abaixo do SMIC ou do salário mínimo previsto pelos acordos coletivos aplicados na empresa. Como contrapartida, o empregador (empresas do setor público ou associações sem fim lucrativo) recebe uma ajuda financeira inicial e uma ajuda financeira atribuída durante os cinco anos subsequentes à contratação.

No que concerne ao “contrato jovem na empresa”, trata-se de um contrato voltado para jovens com menos de 23 anos. Estes também não podem ser remunerados abaixo do SMIC ou do salário mínimo previsto pelos acordos coletivos aplicados na empresa. Para os contratos realizados através deste sistema o empregador é isento do pagamento da totalidade dos encargos patronais obrigatórios, durante dois anos, e de 50% destes encargos, durante o terceiro ano.

Além de todas os contratos mencionados anteriormente, em 2005 o governo francês adotou mais um tipo de contrato. Trata-se do Contrato Novos Empregos (CNE, *Contrat nouvelles embauches*) que flexibilizou a demissão dos trabalhadores durante os dois primeiros anos de trabalho. Com efeito, os trabalhadores contratados com base nesta nova “fórmula contratual” permanecem passíveis de demissão durante os dois primeiros anos sem aviso prévio. Isto porque, a norma legal prevê que o empregador deve fornecer uma aviso prévio, salvo por *falta grave*

ou *força maior*, fixado em, no mínimo, duas semanas se o contrato foi concluído ha menos de 6 meses e de um mês se foi concluído a um período superior a 6 meses.

No Brasil, o combate ao desemprego juvenil se traduziu na implementação do Programa Nacional de Estímulo ao Primeiro Emprego (PNPE). Este Programa foi criado através da Lei nº 10.748, em 2003 e atualizado pela Lei 10.940, em 2004. Trata-se de um contrato voltado para a inserção de jovens entre 16 e 24 anos, sem experiência prévia no mercado de trabalho formal e que possuem renda familiar *per capita* de até meio salário mínimo. Os contratos podem ser por tempo indeterminado ou determinado (mínimo de 12 meses). Como contrapartida, o empregador recebe uma “ajuda” financeira, isto é, uma subvenção do governo de seis parcelas de 250 reais por vaga, durante um ano (ANDRADE, 2005).⁶⁴

Efetivamente, tanto na França quanto no Brasil, os contratos voltados para incitar o recrutamento de jovens promoveram a inserção no mercado de trabalho de uma força de trabalho que, frequentemente, não possui experiência profissional. Entretanto, eles incitaram a contratação via baixos salários e a substituição daqueles que foram empregados anteriormente por jovens que simplesmente “custam menos” através da ajuda intencional do Estado. Reduzindo o custo do trabalho (dos salários e também dos encargos pagos pelas empresas) o Estado reduz sua receita fiscal que poderia ser utilizada, por exemplo, na melhoria das condições de funcionamento de setores básicos, como a saúde e a educação.

Embora, no Brasil, exista uma carência de dados sistematizados discriminados por sexo para o PNPE⁶⁵, na França, dados disponíveis relativos ao contrato de “serviço emprego jovem” indicam que as mulheres são majoritárias neste tipo de contratação. No que concerne ao “contrato jovens na empresa” as mulheres representam 30% (GARO e GUIMOT, 2005).

⁶⁴ Destacamos aqui que, de acordo com os dados disponibilizados no site do Ministério do Trabalho e Emprego em fevereiro de 2006, dentre os maiores utilizadores do PNPE encontra-se a empresa Zaffari Comércio e Indústria (localizada no Rio Grande do Sul) com 1104 contratos, Macdonalds (localizados em São Paulo) com 509 contratos e Softway Serviços de Teletendimento (localizado em Santa Catarina) com 292 contratos.

⁶⁵ Os dados disponíveis no site do Ministério do Trabalho e Emprego do Brasil apresentam os nomes dos mais de 50 mil jovens contratados através do PNPE, assim como das empresas contratantes. Entretanto, não existem dados sistematizados por sexo.

Outra característica comum aos dois países foi a instauração de políticas de flexibilização do tempo de trabalho via anualização do tempo de trabalho. Na França, a anualização (ou modulação do tempo de trabalho) resultou da implementação de uma outra política, isto é, da política de redução do tempo de trabalho – RTT (detalhada posteriormente). No Brasil, ela também resultou da regulamentação de outra lei. Trata-se da criação do trabalho por tempo determinado (Lei nº 9601, de 1998), cuja novidade envolveu a anualização. Neste país, a anualização recebeu o nome de "banco de horas". Conforme destacou Paulo Paiva, então Ministro do Trabalho durante o governo Cardoso, o banco de horas (anualização) permite que, mediante uma variação no nível de atividade, exista a opção pela redução ou incremento da jornada de trabalho de forma compensatória, sem acréscimo de custos. Este discurso, cuja inspiração é fortemente liberal, foi relativamente menos utilizado na França no momento da implementação da anualização do tempo de trabalho. Isto porque, neste país, a anualização foi sucedida da adoção de uma política de emprego de inspiração social-liberal que reduziu o tempo de trabalho e cuja aceitação por parte do patronato dependeu, também, da flexibilização da jornada.

Entretanto, a essência da anualização permanece a mesma. Assim, em ambos os países, poderá ser dispensado o acréscimo de salário hora extraordinária (suplementar) se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia.

No Brasil, a execução de horas extras pode ser efetuada sem necessária remuneração, de maneira que não exceda o limite máximo de dez horas diárias e que não ultrapasse, no período máximo de 120 dias, a soma das jornadas semanais de trabalho previstas. Isto significa que a compensação deve ser efetuada num período de, no máximo, 120 dias (Disponível em <http://www.mte.gov.br/empregador/prazodet/conteudo/cartilha.asp>. Acessado em 08/07/2004).

A adoção da anualização permitiu implementar, legalmente, jornadas de trabalho mais variáveis que, no fundo, disponibilizam o tempo social e familiar dos trabalhadores em benefício das empresas. Estas últimas passam a organizar o tempo de trabalho dos funcionários conforme suas necessidades conjunturais ou de

acordo com as flutuações da produção de bens ou serviço (KREIN, 2003). Na prática, a jornada de trabalho passa a ser anual, evitando contratações temporárias de força de trabalho, além de reduzir, ou mesmo eliminar, o pagamento de horas extraordinárias de trabalho.⁶⁶

O contrato por tempo parcial é outro exemplo que merece ser destacado. Embora este tipo de medida tenha sido implementada na França desde o início dos anos 1980⁶⁷ (leis Auroux), a sua definição fora modificada e o seu uso fora fortemente intensificado ao longo da última década. No Brasil, a regulamentação da contratação por tempo parcial é mais recente, datando de 1998.

Nos anos 1980, o trabalho por tempo parcial era pouco utilizado na França e correspondia, mais frequentemente, a uma passagem do contrato por tempo integral a um contrato por tempo parcial como resultado de uma demanda proposta pelo trabalhador *vis-à-vis* o empregador. O número de horas trabalhadas não podia ser inferior a um quinto da duração legal ou daquela aplicada no interior da empresa. Entretanto, foi desde o início dos anos 1990 que as incitações financeiras para a contratação de trabalhadores por tempo parcial colaboraram para que este tipo de contrato se desenvolvesse fortemente.⁶⁸ Desde então, esta forma de contratação, cujo piso mínimo de horas deixa de existir, pode ser claramente dividida nos seguintes tipos: 1) trabalho por tempo parcial por decisão do assalariado, 2) trabalho por tempo parcial imposto pelo empregador a um assalariado que anteriormente trabalhava por tempo integral, 3) trabalho por tempo parcial incitado pelo empregador, 4) trabalho por tempo parcial proposto no momento da contratação (BUÉ *et al*, 2004). Este último, que reflete mais frequentemente o tempo parcial imposto aos assalariados, é mais comum no seio da força de trabalho feminina, sobretudo, no comércio e serviços do setor privado. Isto se deve, também, ao fato de que, o tempo parcial é frequente nos mesmos setores onde a força de trabalho feminina é majoritária (conforme veremos no próximo capítulo).

⁶⁶ Sobre a anualização do tempo de trabalho na França, ver também o ítem posterior referente às especificidades da França em termos de políticas de emprego de caráter flexível.

⁶⁷ Na realidade, desde 1973, a Lei de 27 de dezembro já evoca a possibilidade deste tipo de contratação (BUÉ *et al*, 2004).

⁶⁸ Lei de 31 de dezembro de 1992 e Lei de 20 de dezembro de 1993.

Assim, o desenvolvimento do tempo parcial involuntário/imposto colabora para o reforço da segregação profissional, bem como para a concentração da força de trabalho feminina nos empregos mal remunerados e pouco qualificados (MARUANI, *in* BUÉ *et al*, 2004).

Após um longo período de crescimento (durante os anos 1990), o contrato de trabalho por tempo parcial reduziu-se na França face ao fim das incitações financeiras previsto pela segunda lei Aubry de RTT promulgada em 2000. Neste mesmo ano, as incitações continuavam a ser aplicadas aos assalariados que já haviam sido empregados antes do término das incitações. Para o mesmo ano, o financiamento foi limitado em 0,5 milhões de euros (HUSSON, 2002d).

No Brasil, foi através da Medida Provisória n° 1709 de 1998, re-numerada posteriormente para 1779 e 2168, que o trabalho por tempo parcial passou a se constituir em uma das formas de contratação possíveis no Brasil (POCHMANN & BORGES, 2002a: 70). Este tipo de contrato de trabalho foi legalizado, de maneira autoritária, mais de uma década depois de sua regulamentação na França. Isso se deve ao alto grau de informalidade inerente ao mercado de trabalho brasileiro, que não estimula a contratação formal, inclusive por tempo parcial (voltaremos a este ponto). Embora o emprego informal seja ilegal, ele é pouco combatido pelos órgãos competentes. Com efeito, nos últimos anos o Ministério do Trabalho e Emprego brasileiro tem se restringido ao combate de casos extremos como o trabalho escravo⁶⁹ e o trabalho infantil⁷⁰.

Se na França o contrato por tempo parcial deve ser inferior à jornada semanal legal (35 horas), passível de modulação horária anual, no Brasil, o tempo parcial não deve ultrapassar vinte e cinco horas semanais sem estipular o tempo mínimo. Em ambos os países este tipo de contrato reduz tanto o salário quanto os direitos sociais

⁶⁹ De acordo com dados da Pastoral da Terra, em 2003, 238 casos de trabalho escravo foram denunciados. Estes perfaziam um total de cerca de 8385 pessoas escravizadas (Conflitos no Campo, *in* DIEESE, 2005).

⁷⁰ Para o ano de 2001, uma pesquisa realizada pelo IBGE constatou que 5 482 515 crianças e adolescentes entre 5 e 17 anos exerciam algum tipo de trabalho. Para a faixa etária de 5 a 9 anos este número era de 296 705 e para a faixa compreendida entre 10 e 14 anos os números eram de 1 935 269 (IBGE, Pnad de 2001). Em 2003, os dados eram, respectivamente, de 208 931 e de 1 872 745 (IBGE, Pnad de 2003, *in* DIEESE, 2005). A maior concentração encontrava-se na região nordeste do país e a grande maioria era constituída por meninos (*Op.cit.*).

de maneira proporcional à redução do tempo de trabalho (SANTOS & POCHMANN, *in* OIT & MTE-Brasil 1999 : 287).

No que concerne a empresa, a contratação por tempo parcial com modulação (anualização), responde à variação da demanda, pois permite uma maior flexibilidade do uso da força de trabalho. Além disso, o contrato por tempo parcial permite o aumento da produtividade, pois reduz o tempo de esforço físico e mental inerente ao trabalho efetuado pelos trabalhadores, tais como caixas de supermercado, vendedoras(es), diaristas, etc. Portanto, particularmente na França, onde o contrato por tempo parcial permanece bastante utilizado, as empresas buscam conjugar anualização com contratação por tempo parcial, recorrendo, sempre, à opção que se demonstrar mais lucrativa (BUÉ *et al*, 2004).

Embora a adoção de políticas de emprego de caráter social-liberal – e que responde aos imperativos do mercado – seja uma tendência que se manifesta tanto na França quanto no Brasil, existem especificidades relativamente aos dois países que merecem ser destacadas.

2.3 - As especificidades da França e do Brasil

Além das políticas mencionadas acima, veremos que, ao longo da última década, a França e o Brasil implementaram uma série de políticas de emprego de caráter social-liberal específicas a cada país. Veremos igualmente que, algumas das políticas adotadas no Brasil entre 1995 e 2005 foram inspiradas ou simplesmente transpostas daquelas adotadas em outros países, como a França.

Embora os sindicatos não componham o nosso objeto de estudo, vale ressaltar que as políticas adotadas foram favorecidas nos dois países devido ao enfraquecimento da sindicalização. A adoção destas políticas, por sua vez, colaborou para o enfraquecimento da correlação de forças dos sindicatos dos trabalhadores *vis-à-vis* dos patrões pois, os sindicatos trabalhistas tiveram, e ainda possuem, uma real dificuldade de organizar os trabalhadores ocupados nas novas formas de emprego flexíveis (VILLIERS, *in* KERGOAT e LINHART, 1998). Na França, isto se evidencia através da queda da taxa de sindicalização, a qual, entre 1975 e 2005, foi reduzida em mais da metade, como podemos observar com base na

taxa de cotizações sindicais. Esta se estabilizou nos últimos dez anos, quando passou a oscilar em torno de 8%, conforme mostra o gráfico que segue.

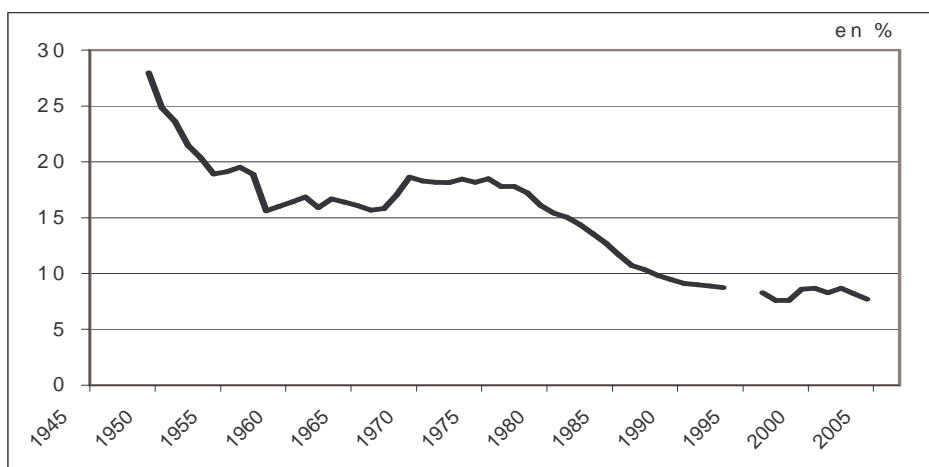


Gráfico 7 :Cotizações sindicais na França

Campo : de 1949 à 1993 estimação a partir do número de cotizações sindicais (deduzidos os 20% correspondentes aos aposentados. De 1994 à 2004 estimação a partir da Pesquisa Permanente sobre as Condições de Vida das Famílias)

Fonte : INSEE

Com efeito, o registro de uma leve retomada da conflitualidade a partir do final dos anos 1990 ocorreu após o retorno da direita ao poder, através das eleições legislativas de 1993 (MOURIAUX, *in* KERGOAT e LINHART : 1998). Entretanto, conforme afirmaram Kergoat e Linhart, ao longo dos anos 1990 grande parte das organizações sindicais francesas se auto-qualificaram de “reformistas”, abandonando, dessa forma, qualquer perspectiva de sindicalismo combativo em prol de um sindicalismo de gestão e de acompanhamento (KERGOAT e LINHART, 1998). Na França, o sindicalismo de gestão e de acompanhamento é o que caracteriza, sobretudo, a Confederação Francesa Democrática do Trabalho (Confédération française démocratique du travail – CFDT) e a Força Operária (Force Ouvrière – FO).

No Brasil, a taxa de sindicalização se reduziu entre 1992 e 1998, de 16,7% para 15,9%, respectivamente. Após 1998, esta taxa voltou a se recuperar, chegando a 17,7%, em 2003. Entretanto, este aumento não foi uniforme na área urbana e rural. Nesta última ocorreu um crescimento de 13,9%, em 1992, para 22,0%, em 2003 ao passo que na área urbana houve uma queda de 17,7% em 1992 para 16%

em 2002. Esta última voltou a se recuperar, ligeiramente, em 2003, atingindo 16,7% (COSTA, 2005). Em termos de gênero, Costa advertiu que, o aumento da sindicalização no Brasil ocorreu, fundamentalmente, entre as mulheres, tradicionalmente mais frágeis nos movimentos reivindicatórios do país.

Neste domínio, existe no Brasil a posição defensiva do sindicalismo oficial, assim como as práticas governamentais bastante repressivas contra todas as greves. Assim, em 1996 o presidente Cardoso apresentou o Projeto de Lei nº 1.802 que estipulou multas diárias de até 500 salários mínimos para os sindicatos em greve que não mantêm o número mínimo de trabalhadores em atividades consideradas essenciais (POCHMANN & BORGES, 2002a: 72).

Com efeito, os sucessivos governos da “esquerda plural” (Jospin), da direita (Raffarin), de centro-direita (Cardoso) ou centro-esquerda (Lula), declinaram de toda a responsabilidade relativa ao direito trabalhista. Este é, portanto, um quadro que favorece a emergência de uma “nova” sociedade salarial, central e periférica, com especificidades que caracterizam respectivamente a França e o Brasil.

Se, na França, esta “nova” sociedade salarial é distinta daquela que prevaleceu durante os Trinta Gloriosos, no Brasil ela difere daquela que fora esboçada pela Constituição de 1988, na qual, dentre as principais conquistas estava o direito a um sistema de negociações coletivas. A flexibilização das políticas de emprego não se concentrou nos governos de direita. Na realidade, os sucessivos governos franceses e brasileiros (independentemente da tendência política no momento das eleições) criaram medidas focais e pontuais para atender grupos vulneráveis (medidas assistencialistas ou emergenciais) paralelamente à implementação das políticas de flexibilização do emprego.

Nós veremos que, algumas das políticas de emprego que se iniciaram a mais de dez anos na França foram aprofundadas na última década. Além disso, nós veremos também que, algumas das políticas adotadas no Brasil desde meados de 1995 não se tratam de experiências exclusivamente brasileiras. Na realidade, certas políticas adotadas neste país já foram implementadas na França há mais de uma década. Isto significa que, seguindo a mesma tendência de flexibilização defendida e encorajada pelas organizações internacionais como o FMI e o Banco Mundial,

algumas das políticas públicas de emprego regulamentadas pelos governos brasileiros se inspiram em medidas que já se encontram em vigor na França.

2.3.1 - As políticas públicas de flexibilização do emprego adotadas especificamente na França

Em termos de especificidades, a França implementou um conjunto de políticas de emprego de caráter incitativo de retorno ou de inserção no mercado de trabalho.⁷¹ Essa foi a essência do abono para o emprego (*prime pour l'emploi*), o *Plan d'aide de retour à l'emploi* (Plano de Ajuda de Retorno ao Emprego – PARE) e dos contratos especiais subsidiados pelo governo (contratos ajudados e contratos voltados para incentivar a contratação de diversas categorias de jovens trabalhadores)⁷². Às políticas de inserção, acrescentamos outras políticas de flexibilidade do emprego que foram adotadas na França e, cuja atenção especial se faz necessária: a poupança salarial e a redução do tempo de trabalho.

O abono para o emprego (*prime pour l'emploi* ou PPE) foi criado em 2001, pelo governo Jospin e modificado em 2003 pelo governo Raffarin. Trata-se de uma prestação destinada aos trabalhadores remunerados a baixos salários. Segundo o discurso do governo francês, esta política tem dois objetivos, um redistributivo e outro incitativo, que visam respectivamente aumentar o nível de vida das famílias dos trabalhadores pobres e aumentar a renda dos desempregados não qualificados, no momento em que estes retornam à atividade. Na prática, a PPE incita os trabalhadores e os desempregados a aceitar trabalhos pouco remunerados. Esta medida leva em conta também a situação familiar (número de filhos, parceiro inativo, etc.) para calcular o valor atribuído às famílias. Dessa forma, o valor atribuído

⁷¹ Ressaltamos a territorialização das políticas de emprego a nível regional e departamental (equivalente a estadual no Brasil). Isto permite definir, no quadro dos orçamentos regionais e departamentais, os objetivos de acordo com a situação do mercado de trabalho (ADJERAD e DEFOSSEUX, 2005: 07).

⁷² Além dos contratos por tempo indeterminado, por tempo determinado, temporário, tempo parcial, intermitente, sazonal, existem também uma série de outras formas de contrato de trabalho subsidiados pelo governo que se dividem em contratos de trabalho “aidés” (subsidiados pelo governo) e contratos de trabalho voltados para o recrutamento de jovens. Dentre os contratos ajudados ressaltamos o contrato de qualificação, de iniciativa ao emprego, de emprego solidário, de emprego consolidado, de inserção e de profissionalização. Dentre os contratos de trabalho voltados para o público jovem ressaltamos o contrato de aprendizado, de qualificação jovem, de adaptação, de orientação, de emprego jovem, de profissionalização, etc. Embora sejam de fundamental importância, estes tipos de contrato foram adotados ao longo das décadas que precedem o período que interessa o presente trabalho de pesquisa. Por esta razão eles serão excluídos da nossa análise.

corresponde a 2,2% do salário percebido. Esta taxa passou a 4,4% em 2002 e a 6,6% em 2003 (HORTY, *in* TRONQUOY, 2001). Embora esta política aumente ligeiramente o ganho real relativamente à renda familiar, ela pode conduzir algumas mulheres casadas à inatividade visando não somente que o conjugue beneficie deste abono como reduzir as despesas relativas aos cuidados para com os filhos (creches privadas, empregadas(os) para cuidar dos seus filhos, etc.).

A primeira versão do PPE (de 2001) “favorecia” particularmente os trabalhadores empregados por tempo integral. Atualmente, após a reforma implementada em 2003, permanecem excluídos os trabalhadores empregados por um tempo parcial inferior a 12 horas semanais. A nova versão da PPE aumenta em 45% o valor do benefício para os trabalhadores por tempo parcial (que trabalham menos de 810 horas anuais) e reduz o valor mínimo da renda familiar necessário para beneficiar do abono. Este passa de 0,3 até 1,40 do SMIC para 0,29 até 1,36 do SMIC para um trabalho realizado por tempo integral (LEGENDRE *et al.*, 2004). Devido ao seu caráter relativamente recente, ainda não foram realizados estudos detalhados *ex post* relativamente ao resultado da PPE versão 2003. Entretanto, certos autores avançam que os efeitos redistributivos da PPE são fracos e mal repartidos. Isto porque, além de reduzir o custo do trabalho via incitação do desenvolvimento dos empregos remunerados com base em baixos salários, o objetivo é promover uma melhoria de renda dos trabalhadores pobres no lugar de incitar a distribuição de renda na sociedade como um todo. Além disso, a PPE não atinge o público mais pobre ou vulnerável já que não beneficia (ou muito pouco) as famílias onde não existe nenhum membro empregado, nem os precários como os trabalhadores a tempo parcial com menos de 12 horas (STANCANELLI e STERDYNIK, 2004: 20).

O PPE parte do princípio que os trabalhadores não qualificados não são suficientemente bem remunerados relativamente aos inativos que beneficiam do seguro desemprego (Op.cit.). Entretanto, este princípio é desprovido de sentido, haja vista que, na sociedade capitalista, os indivíduos não permanecem inativos por opção, mas pela necessidade de compor um exército de reserva que se movimenta em função das necessidades de acumulação do capital. Por esta razão o PPE incita o desenvolvimento de empregos subremunerados.

No que concerne o trabalho feminino, os estudos oficiais realizados não analisam as consequências do PPE segundo o sexo. Entretanto, isto é fundamental haja vista que, diferentemente das mulheres, os homens tendem a não alterar o seu comportamento com a modificação do sistema fiscal. Realizando um estudo sexuado das consequências do PPE, Stancanelli e Sterdyniak ressaltam que esta política “desmotiva” o emprego de um dos membros do casal. Isto porque, para baixos níveis de salários, uma segunda renda reduz alguns benefícios sociais além de fazer com que, as vezes, a família fique mais propensa a pagar imposto de renda. Além disso, o PPE aumenta o ganho real para a inserção do primeiro membro do casal, mas reduz geralmente o ganho marginal do trabalho e diminui, com frequência, o ganho relativo ao trabalho do segundo membro do casal (STANCANELLI e STERDYNIK, 2004: 38).

No que concerne o PARE, este foi criado em 2001 e estipula que os desempregados beneficiados pelo seguro desemprego passam a submeter-se a um projeto de ação personalizado (PAP) realizado pela Agência Nacional para o Emprego (ANPE). O PAP implica na realização de uma entrevista a cada seis meses até que o desempregado retorne à vida profissional ativa. Oficialmente, ele visa estabelecer o perfil do desempregado, definir uma lista de empregos que o mesmo pode ocupar além de estudar as diferentes formações as quais ele pode realizar de forma a proporcionar um retorno rápido à atividade (BINHAS, 2003).

As reuniões realizadas são frequentemente rápidas e os desempregados são convocados indistintamente sem que correspondam ao mesmo perfil. Além disso, a orientação dos candidatos não se faz mas em função de suas competências ou necessidades mais sim em função das necessidades imediatas do patronato. Isto porque as formações oferecidas pelo PARE são curtas (frequentemente não ultrapassam seis meses) e tendem a adaptar os desempregados aos postos de trabalho requeridos pelos empregadores.

Sobre os contratos subsidiados pelo Estado, esta foi a forma iniciada há mais de vinte anos pelos sucessivos governos franceses para, supostamente, “preservar a fixação de um salário mínimo a um nível significativamente superior àquele estabelecido espontaneamente pelo mercado de trabalho” (PISANI-FERRY, 2000 : 142). Na realidade, os contratos subsidiados – e que visavam, inicialmente, incitar a

contratação de jovens e o desenvolvimento do trabalho por tempo parcial – favoreceram a redução das cotizações pagas pelas empresas. Assim, em 1993 a lei quinquenal nº 93-1313 precisou as condições as quais uma empresa deveria preencher para beneficiar da ajuda financeira do Estado. Nesta ocasião, esclareceu-se que “esta experimentação se situava no quadro de um acordo de anualização do tempo de trabalho concluído com os sindicatos” (APPAY, in HIRATA e SENOTIER, 1996 : 123).

Assim, o carácter semanal do tempo de trabalho é destruído face à anualização, o que repousa em princípios de individualização e flexibilização pois “na perspectiva da manutenção ou do desenvolvimento do emprego, a lei reforça um dispositivo de anualização que permite repartir sobre o total ou parte do ano a duração do trabalho, sem pagamento de horas extras de trabalho nem repouso compensador” (Op. cit : 125). Dessa forma, o artigo 38 desta lei legaliza a precarização do tempo de trabalho remunerado através de um contrato de trabalho entre o empregador e o assalariado. Isto porque, embora este contrato possua carácter estável (contrato por duração indeterminada – CDI), ele pode variar consideravelmente em função da implementação da disposição do tempo individual e familiar dos assalariados em benefício da empresa.

As subvenções estatais foram, posteriormente, estendidas aos trabalhos por tempo integral remunerados a baixos salários. O piso mínimo e o patamar máximo necessário para obter este tipo de subvenção foram gradualmente estendidos ao longo dos anos, de maneira que, a faixa salarial necessária para beneficiar da isenção das cotizações sociais passou de inferior ou igual a 1,1 vezes o salário mínimo (para isenção total) e menos de 1,2 vezes o salário mínimo (para isenção parcial) em 1993 para, respectivamente, 1,2 e 1,3 vezes o salário mínimo em 1995 (HUSSON, 2002d).

Em 1996 o valor passou para 1,33 vezes o salário mínimo antes de ser reduzido para 1,3 SMIC em 1997. Enfim, este teto atingiu 1,8 SMIC no quadro de implementação da política de redução coletiva do tempo de trabalho (INSEE, 2002). Com efeito, a ideia de redução do tempo de trabalho, que pode ser coletiva (35 horas) ou individual (tempo parcial), visa a “repartir o crescimento sobre um maior

número de empregos, isto é, ‘enriquecer o crescimento de empregos’, o que se traduz por uma redução da produtividade individual” (Op. cit. :180). Entretanto:

O trabalho por tempo parcial que não é fundado num mecanismo coletivo de redução do tempo de trabalho, mas sobre uma soma de decisões individuais, permite atingir o mesmo objetivo teórico de uma redução do tempo de trabalho uniforme – isto é, a geração de empregos –, sem apresentar o problema crucial da compensação salarial pois, por definição, o nível do salário do trabalhador por tempo parcial é proporcional ao tempo de horas trabalhadas, salvo algumas exceções (CATTANÉO, *in* HIRATA e SENOTIER, 1996 : 151-152).

Além disso, a idéia segundo a qual a redução do custo salarial reforça a demanda por trabalho e, conseqüentemente, reduz o desemprego, é problemática. Com efeito, os resultados concretos das medidas de redução das cotizações sociais foram as seguintes: 1) o aumento dos empregos por tempo parcial e dos empregos remunerados com baixos salários, sobretudo, femininos; 2) a redução do salário médio em função da evolução do emprego parcial e do emprego com baixo salário; 3) o efeito secundário ou inexistente sobre o salário individual pois as empresas não possuem nenhum interesse a desenvolver remunerações acima da faixa salarial que beneficia das subvenções (entre 1,3 e 1,8 SMIC). Desta forma:

Em termos de emprego, o aumento do emprego pouco remunerado pode ser percebido como um sucesso das políticas de redução dos encargos sobre os baixos salários e do tempo parcial: estas medidas teriam permitido a chegada ou o retorno ao mercado de trabalho de uma população que estava anteriormente excluída pois era pouco qualificada. Todavia, no plano salarial, estas políticas foram susceptíveis de ter criado ‘incitações aos baixos salários’. Elas teriam reforçado o progresso de empregos com baixa remuneração mantendo nesta situação assalariados que, sem estas medidas, teriam, talvez, rendas mais elevadas (INSEE, 2002 : 182).

Assim, a incitação à criação de empregos por tempo parcial (concentrados, sobretudo, no setor terciário) confirmam a tese segundo a qual são os serviços que ocupam um local central no desenvolvimento de um “novo modelo de emprego” que se inscreve no quadro de formação de uma “nova” sociedade salarial. Dessa forma:

Os dispositivos institucionais são assim requeridos para favorecer o desenvolvimento de comportamentos apropriados: por uma lado, trata-se de tudo o que permite reduzir a incerteza sobre o produto e a produtividade; mas, considerando que a relação de serviço só pode produzir efeitos na medida em que o tempo de trabalho é reduzido e os tempos sociais são reorganizados relativamente ao período fordista, é preciso, por outro lado, como segundo aspecto institucional, um movimento de reorganização/redução do tempo de trabalho (UGHETTO, 1999 : 291).

A política de redução das cotizações sociais vigorou até junho de 2003 quando, sob o governo Raffarin, foi substituída pelo novo dispositivo de redução das cotizações patronais de seguridade social para os assalariados com rendimentos inferiores a 1,6 SMIC. A partir deste novo dispositivo, a redução dos encargos sobre os baixos salários e sobre os empregos que aderissem à RTT foi substituído por um dispositivo único de redução das cotizações patronais de seguridade social acessível a todas as empresas. Assim, a partir de 1º de julho de 2003 todas as empresas signatárias ou não da RTT podem beneficiar da redução das cotizações (doença, maternidade, invalidez, morte, acidente de trabalho e bolsas família).

Além de reforçar o desenvolvimento dos empregos com baixos salários, esta política contribuiu para uma redução da receita fiscal do Estado cujo montante fora avaliado em 13,5 milhões de euros para o ano de 2001 (HUSSON, 2002d: 3).

É no quadro de flexibilização inerente ao “novo” regime de acumulação que o debate sobre a regulamentação da poupança salarial (*épargne salariale*, analisada no primeiro capítulo desta tese) se desenvolveu no seio da União Europeia, de maneira a ser adotada na França. Assim, desde o dia 19 de fevereiro de 2001, quando foi aprovada a lei sobre a poupança salarial, chamada Lei Fabius, esta faz parte do campo de negociação anual obrigatória.

A regulamentação da poupança salarial está intimamente vinculada à precarização da aposentadoria pois, um dos principais problemas desta lei é o risco de substituição do salário por esta nova modalidade de remuneração e, conseqüentemente, os riscos para a proteção social, sobretudo, para as aposentadorias por repartição devido as exonerações de cotizações sociais das quais beneficiam a poupança salarial.

A lei Fabius implementou o plano de parceria de poupança salarial voluntária (PPESV) o qual permite aos assalariados de constituir uma poupança sobre dez ou mais anos visando a realização de projetos a longo prazo tal como a aposentadoria. Embora oficialmente não se trate de um fundo de pensão, esta fórmula de poupança longa e voluntária se assemelha fortemente (LEMAÎTRE, *in* Jornal *Le Monde*, 17/18 março 2002 : 04) o que conduz certos autores a falarem de “fundos de pensão à la francesa”.

Segundo o discurso dos empresários e dos defensores da financeirização das remunerações, a poupança salarial permite ajudar a motivar os seus assalariados a partir do momento em que estes se sentem “manifestamente interessados em associar-se ao andamento da empresa”, à sua vida e aos seus resultados (MAILLARD, 2002: 109). Entretanto, lembramos que, o aumento da parte relativa dos salários (de diferentes tipos), relativamente a remuneração direta, apresenta diversas vantagens para o empregador. Primeiramente, o custo total é mais vantajoso em função das exonerações concernentes as cotizações sociais a qual beneficia a poupança salarial. Dessa forma, pagar os salários sob a forma de poupança salarial custa cerca de 40% a menos relativamente a um aumento salarial tradicional. Em segundo lugar, e conforme já fora ressaltado no primeiro capítulo deste trabalho, a poupança salarial faz com que os salários dependam diretamente dos lucros realizados pela empresa ou da evolução das ações da empresa que se encontram cotadas na bolsa. No que diz respeito ao trabalhador, “*é exatamente o inverso: trata-se de um questionamento da lógica salarial, segundo a qual a remuneração dos assalariados depende do reconhecimento de sua qualificação [e do seu trabalho] e não do resultado financeiro da empresa*” (CGT, 2002 : 11).

Haja vista a forte semelhança com os fundos de pensão, a poupança salarial se tornou mais uma forma de incitar a aposentadoria capitalizada em detrimento da aposentadoria por repartição. Diferentemente desta última – onde as aposentadorias dos inativos são financiadas através dos encargos e cotizações pagas pelos ativos que, em seguida, beneficiam desta mesma solidariedade – a aposentadoria por capitalização baseia-se no projeto individualista, segundo o qual, a sociedade é uma justaposição de indivíduos. Nesta sociedade, e de acordo com o discurso liberal, cada trabalhador(a) constitui a aposentadoria que quiser, embora, na realidade,

cada trabalhador(a) constitua a aposentadoria que puder e conforme for investida pelos gestores dos fundos (MATOUK, *in* journal *Le Monde*, 9 mars 2002 : 18).

No que concerne o debate sobre as políticas de redução coletiva do tempo de trabalho (RTT), este foi relançado a partir de 1992 – 1993 (GAUBIAN e PASSERON, *in* TRONQUOY, 2001 : 80). No início, a idéia da RTT fora baseada nos acordos interprofissionais. Entretanto, foi somente em junho de 1996, com a lei Robien que lentamente o número de acordos aumentou. Esta lei associou incitações financeiras às empresas que reduzissem o tempo de trabalho de seus trabalhadores via negociação. De acordo com a lei Robien, as empresas que aderissem a uma RTT de 10% com um aumento dos efetivos equivalente à RTT beneficiariam de 40% de redução das cotizações patronais relativamente ao primeiro ano dos novos recrutamentos realizados pela empresa. Posteriormente esta taxa se reduziria a 30% e seria válida durante os seis anos consecutivos. Além disso, se a RTT e o aumento dos efetivos atingissem 15% a redução das cotizações patronais aumentava para 50% e 40% respectivamente.

Em 13 de junho de 1998 a lei Robien foi substituída pela lei Aubry I. Esta última reduziu a duração legal do trabalho a 35 horas por semana a partir de primeiro de janeiro de 2000 para as empresas com mais de 20 empregados e, a partir de 2002 para as demais empresas. No início de 2000, a redução legal do tempo de trabalho foi reafirmada pela lei Aubry II, resultando na intensificação da jornada de trabalho.

A segunda lei de RTT (lei Aubry I) instituiu também um dispositivo de ajuda que incitou as empresas a negociar uma redução do tempo de trabalho antes mesmo da redução legal da duração. Para beneficiar da ajuda as empresas deveriam assinar um acordo com o Estado e um acordo entre os “parceiros” sociais. Assim como previsto inicialmente na lei Robien, este acordo prevê que a redução das cotizações patronais fica subordinada a um aumento dos efetivos. Com a lei Aubry I, os percentuais de recrutamento foram modificados, de maneira que, para beneficiasse de uma redução das cotizações sociais o aumento de efetivos deveria ser de, no mínimo, 6% para uma RTT de 10% e de 9% no caso de uma RTT de 15% ou mais (GAUBIAN e PASSERON, *in* TRONQUOY, 2001: 83).

Diferentemente das leis precedentes, a aplicação da lei Aubry II não implicou em nenhuma obrigação no que concerne aos recrutamentos o que reduziu, ou mesmo eliminou, seu caráter incitativo neste domínio. Dessa forma, e devido a própria complexidade das leis sobre o tempo de trabalho que tornam a fiscalização difícil, *“se não é certo que os compromissos em termos de emprego tenham sido respeitados pelas empresas sob as leis Aubry I e Robien, a falta total de obrigação conduzida pela lei Aubry II está longe de ser incitativa em matéria de contratações”* (ANTAL, 2003: 21).

Diversos elementos participaram ao financiamento para permitir a implementação da RTT: 1) ganhos de produtividade; 2) redução das cotizações patronais; 3) reorganizações que permitiram a manutenção ou mesmo o aumento da duração do tempo de uso dos equipamentos ou do tempo de abertura das empresas; 4) moderação salarial, de maneira que, os salários foram mantidos tendo sofrido menor crescimento ou até mesmo congelamento (GAUBIAN e PASSERON, *in* TRONQUOY, 2001 : 85). Segundo dados do Ministério do Emprego e da Solidariedade o congelamento salarial foi, em média, de 26 meses para as RTTs resultantes das leis Aubry I e II (ANTAL, 2003).

É verdade que, por um lado, no quadro de uma taxa de desemprego elevada e de precarização das condições de emprego (em termos de salários, de tempo e de riscos, etc.), a RTT permitiu a criação de um número importante de empregos. Entretanto, vale ressaltar que, como as leis Robien e Aubry I não especificaram a natureza dos contratos a serem realizados, a contratação dos efetivos se fez freqüentemente com base em contratos precários (CDD, temporário, contrato de emprego jovem, etc.) e sua manutenção somente era exigida por um período de dois anos (ANTAL, 2003).

Por outro lado, também é verdade que os acordos implementados no quadro da RTT apresentaram como resultado um importante progresso do número de contratações por tempo integral. Entretanto, também devemos ressaltar que, na ótica de redução dos custos de gestão dos estoques, é no quadro das reorganizações no seio das empresas que nos verificamos o desenvolvimento da anualização do tempo de trabalho, cuja prática ocorre, sobretudo, no setor privado (*Op.cit.* 78). Com efeito, “o princípio de anualização é utilizado em mais da metade

das convenções *Robien* ou *Aubry I* [...] As pesquisas trimestrais ACEMO (Atividade e condições de emprego da mão de obra - *Activité et conditions d'emploi de la main-d'oeuvre*) confirmam o desenvolvimento de novas organizações dos horários” (GAUBIAN e PASSERON, *in* TRONQUOY, 2001 : 86).

Se a anualização se generaliza com as leis Aubry, vale ressaltar que no quadro da Aubry II a duração de trabalho semanal média fica limitada a 44 horas durante 12 semanas, contra 46 horas precedentemente. A duração máxima da jornada é limitada em 10 horas diárias e a duração de trabalho semanal máxima é de 48 horas (ANTAL, 2003: 22). A flutuação dos horários incide diretamente na vida social e familiar dos trabalhadores, sobretudo, quando estes são passíveis de serem prevenidos de uma modificação nos horários de trabalho com somente sete dias de antecedência ou até mesmo três dias quando circunstâncias excepcionais são invocadas (*Op.cit*).

Assim, a idéia de anualização, que permanece associada àquela de desregulamentação, é utilizada no quadro das leis Robien e Aubry embora o tempo legal semanal esteja fixado em 35 horas. Isto porque:

As empresas não hesitaram em aproveitar das 35 horas para introduzir a anualização dos horários. No seu balanço dos 23000 acordos subsidiados assinados entre junho e julho de 2000, o Ministério do Emprego e da Solidariedade notou que cerca de um acordo sobre dois prevê um dispositivo fazendo flutuar os horários (CHARPENTIER, *in* TRONQUOY, 2001 : 42).

Num estudo realizado por Antal (2003) no seio de 14 empresas que assinaram acordos de RTT nota-se que as mulheres tendem a optar, quando possível, por jornadas mais longas de maneira que possam se liberar parcialmente ou integralmente nas quartas-feiras. Ora, esta “opção” pode ser questionada uma vez que ela se justifica pela liberação das crianças relativamente às escolas neste dia da semana. Enquanto as trabalhadoras tendem a obter a quarta-feira “livre” para cuidar dos filhos, os trabalhadores tendem a optar por jornadas de sete horas de trabalho (ANTAL, 2003).

Enfim, em função da multiplicidade de remunerações alternativas (prêmios, gratificações, horas extras, etc.), vale ainda lembrar que a RTT colabora na individualização dos salários haja vista que a parte dos salários negociada

coletivamente foi consideravelmente reduzida. Além disso, e segundo aponta um estudo realizado pela DARES, no quadro da RTT frequentemente não houve melhoria das condições de trabalho. Na realidade, a degradação das condições de trabalho resulta da intensificação do trabalho no seio das empresas privadas. Isto se explica pela falta de contratações suficientes por parte das empresas que aderiram a RTT. Isto é, os trabalhadores passaram a ser obrigados a realizar o mesmo trabalho num período de tempo mais reduzido (DARES, 1999). O estudo realizado pelo Departamento de Pesquisa DARES (*Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques*), vinculado ao Ministério do Trabalho francês, envolve as empresas que assinaram a RTT até um ano após a adoção da lei Robien (que exigia a contratação de novos empregados). Assim, lembramos que, desde então, a RTT foi pouco a pouco modificada e os estudos oficiais realizados visando apreender os seus efeitos não foram exaustivos.

Símbolo de progresso e de regressão social a RTT foi também alterada pelo governo Raffarin através da lei Fillon. Apesar do tempo de trabalho semanal permanecer fixado em 35 horas, este governo introduziu uma série de dispositivos que permitiriam que o tempo de trabalho atinja, facilmente, uma jornada semanal de 39 horas. Isto porque o número de horas extras anuais passou de 130 para 180⁷³, o que corresponde a 4 horas de trabalho a mais por semana. Além disso, conforme mencionado anteriormente, o governo Raffarin estendeu as reduções de cotizações patronais dos trabalhadores remunerados abaixo de 1,6 do SMIC para todas as empresas independentemente destas adotarem ou não a RTT (DE BRIE, 2003: 4) o que desmotiva a redução do tempo de trabalho.

2.3.2 - As políticas públicas de flexibilização do emprego adotadas especificamente no Brasil

Entre 1995 e 2005, os governos brasileiros adotaram novas experiências de políticas de emprego cuja violência contra os trabalhadores foi extremamente forte. Este é o caso, por exemplo, da suspensão temporária do contrato de trabalho e do contrato de trabalho através de cooperativas.

⁷³ O decreto de 21 de dezembro de 2004 elevou este contingente para 220 horas anuais por assalariado.

Foi por intermédio de mecanismo autoritário, representado pela aprovação de medida provisória nº 1726 que, no final de 1998, o governo brasileiro legalizou a suspensão temporária do contrato de trabalho durante um período que pode variar entre dois e cinco meses. Segundo esta medida, durante este período o empregador fica legalmente isento do pagamento de contribuições sociais e o assalariado recebe um seguro desemprego custeado pelo Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT) (POCHMANN & BORGES, 2002a) além de ficar passível de demissão sem nenhum direito a indenizações justas, salvo ao simples direito de participar de cursos ou programas de formação. Esta medida permitiu a flexibilização do contrato de trabalho, colaborando para o aumento da mobilidade da força de trabalho e reduzindo o custo do trabalho.

Em 1964, durante o regime militar, a política salarial já havia sido implementada.⁷⁴ Trinta anos depois, isto é, em 1994, a implementação do Plano Real implicou na extinção da política salarial através da medida provisória nº 1053, que foi posteriormente convertida em lei nº 8542. A partir daquele momento, o governo determinou a livre negociação entre patrões e trabalhadores(as) e proibiu a indexação dos salários (Op. cit.). Dessa forma, estes últimos passaram a depender cada vez mais da dinâmica do mercado de trabalho, em detrimento da regulação pública e da ação sindical, por sua vez, enfraquecida pelo aumento do desemprego e pelas novas formas de gestão estatal da força de trabalho.

A livre negociação e o fim da indexação salarial implicaram em conseqüências negativas para a distribuição da renda nacional. Na realidade, o fim da política salarial aliado ao baixo crescimento do salário mínimo⁷⁵ colaborou para o aumento das desigualdades de renda e para a maior concentração da riqueza produzida no país. Para Pochmann, isto ocorreu porque:

⁷⁴ “Na maior parte das vezes, a política salarial terminou valorizando muito mais a contenção do rendimento dos trabalhadores, como forma de combater a elevação dos custos das empresas [...] Em relação à política do salário mínimo, nota-se que ela segue desde a segunda metade dos anos 60 tendo cada vez menos participação relativa na renda por habitante. Em 1957, por exemplo, o salário mínimo anual chegou a representar 2,7 vezes a renda per capita dos brasileiros, enquanto em 2001 significou apenas 28%, uma das menores indicações desde 1940” (POCHMANN & BORGES, 2002a: 38 e 39).

⁷⁵ O salário mínimo limita a desigualdade de renda e protege trabalhadores insuficientemente cobertos por meio de negociações coletivas (POCHMANN, 2001: 129).

Com a introdução do novo modelo econômico em 1990, o rebaixamento do valor do salário mínimo tem sido utilizado para auxiliar no ajuste fiscal. Recorrentemente faz parte da retórica conservadora das autoridades governamentais para impedir a ampliação dos gastos da Previdência Social (POCHMANN, 2001: 141).

O autor chama atenção para o fato de que, durante os anos 1990 a arrecadação da Previdência Social foi positiva. Mais precisamente, em 1999 ela foi 55% superior ao valor arrecadado em 1989. Embora a receita previdenciária tenha crescido, o valor real do salário mínimo reduziu cerca de 36,2% (Op. cit.: 143).

No Brasil, a década de 1990 trouxe também o contrato de trabalho via cooperativas. De forma semelhante ao assalariado acionista (cujas consequências foram evidenciadas no primeiro capítulo desta tese), “o trabalho associado em cooperativas ou empresas autogestionárias foi visto como uma possibilidade efetiva de autonomia do trabalhador dentro do capitalismo” (LIMA, 1999: 72). A diferença é que, originalmente, e segundo a proposta do movimento cooperativista, o trabalho nas cooperativas reúne vários associados, de maneira voluntária, para prestação de serviços a terceiros, perseguindo objetivos comuns a todos os sócios-cooperados que possuem direito a um único voto, independentemente das cotas que possuem. Segundo Lima, este dispositivo foi um passo importante para viabilizar novos assentamentos e inclusive para favorecer uma reforma agrária mais ampla (Op. cit.).

Entretanto, a partir dos anos 1990, no discurso oficial e nos meios de comunicação, a legislação brasileira é cada vez mais interpretada como excessiva no que concerne a contratação de trabalho terceirizado. Foi nesse sentido que, em 1994, o Tribunal Superior do Trabalho fez uma nova interpretação, no sentido contrário da existência de normas restritivas, com um leque ampliado de tarefas autorizadas a contratação em condições de terceirização. Isto ocorreu a partir do momento em que o governo criou a lei 8 949 de 09/12/94 que enfatizou a inexistência de vínculo empregatício entre as cooperativas e seus associados e, particularmente, quando acrescentou a inexistência de vínculo entre os associados e os tomadores de serviço. A partir de então, não somente os serviços de vigilância e os trabalhos temporários seriam passíveis de terceirização via cooperativas, mas todos os serviços tais como, limpeza, recepção, alguns serviços bancários, etc. (REINECKE, in OIT & MTE-Brasil, 1999).

Habitualmente, o contrato de trabalho temporário por intermédio de cooperativas somente era aceito no setor agrícola. Entretanto, a introdução da nova regulamentação expandiu o uso das cooperativas de trabalho à todos os setores da economia, favorecendo, desde então, a ampliação dos contratos temporários no Brasil através da formação de cooperativas que funcionam, na grande maioria, como intermediadoras de força de trabalho.

Isto ocorreu para que os diversos empreendedores, das mais variadas atividades, aproveitassem destes dispositivos formais para se liberar, de fato, da obrigação de pagar os encargos sociais e os demais impostos concernentes ao trabalho. Inclusive, com a “colaboração” da fraca fiscalização do Ministério do Trabalho, vários Estados passaram a liberar a terceirização da produção via cooperativas com intuito de atrair investimentos para a sua região. Isto ocorre sobretudo nas regiões mais pobres do país, tais como o nordeste, onde:

No bojo da chamada ‘guerra fiscal’, a disputa dos Estados por investimentos industriais veio acoplada a numerosos incentivos fiscais, na forma de renúncia a impostos, doações de galpões industriais, infra-estrutura – portos, ligações rodoviárias e ferroviárias – e possibilidade de terceirização da produção em cooperativas (LIMA, 1999: 76).

Nestas circunstâncias, além de perderem diversos direitos sociais, os trabalhadores terceirizados viram os seus salários serem reduzidos e, muitas das vezes, atingirem valores abaixo do insuficiente salário mínimo do país (SANTOS & POCHMANN, *in* OIT& MTE-Brasil). Enfim, os trabalhadores contratados sob regime de terceirização via cooperativas se encontram em condições precárias devido ao baixo salário auferido, à extensa jornada de trabalho cumprida e à falta de garantia de direitos sociais.

Ressaltamos ainda, o papel fundamental exercido pelas mulheres no seio das cooperativas de produção. Embora elas não tenham representado a maioria da força de trabalho utilizada nas cooperativas como um todo (serviços e produção), elas constituem a grande maioria dos empregados nas cooperativas relacionadas com a educação e nas cooperativas de produção voltadas para a costura, o acabamento

de roupas e de calçados.⁷⁶ Como não existe vínculo empregatício, quando não existe encomenda as mulheres voltam para casa a fim de realizar os trabalhos domésticos, logo, teoricamente, a falta de estabilidade não constituiria um problema para este grupo. Além disso, baseado na concepção do trabalho das mulheres como renda complementar à renda masculina, muitas mulheres “associadas” trabalham em casa por um rendimento extremamente baixo. Nas associações comunitárias as trabalhadoras ganham somente em função da sua produção, sem férias, sem descanso remunerado. Frequentemente, a jornada de trabalho diária é de 6 horas (permitindo conciliar trabalho remunerado com o doméstico) embora o ganho seja semelhante ao das cooperativas que trabalham 8 horas ou mais devido a maior intensidade do trabalho (LIMA, 1999).

Foi também em 1994 que o Brasil criou o Programa de Geração de Emprego e Renda (PROGER) cujo funcionamento ocorreu a partir de 1995. Este é um programa voltado para induzir ações que gerem emprego e renda para os segmentos prioritários da população. Trata-se da concessão de microcrédito para os grupos sociais menos favorecidos com relação ao acesso ao sistema financeiro formal, isto é, pequenos e micro produtores⁷⁷, artesãos, trabalhadores autônomos do setor informal, cooperativas, etc. Com efeito, embora este programa pretenda assistir a uma multiplicidade de unidades produtivas informais, os agentes financeiros públicos reproduzem sobremaneira o comportamento dos agentes financeiros privados a partir do momento em que estipulam uma série de exigências para a concessão de crédito ao pretense público-alvo desses programas cuja parcela importante, nada possui para oferecer como garantia de pagamento do empréstimo (MORETTO *et al*, 2003). Dessa forma:

⁷⁶ De acordo com dados da Organização das Cooperativas Brasileiras (OCB), 25% dos cooperados são mulheres e 40 dos empregados de cooperativas são do sexo feminino. O levantamento realizado revelou ainda que, somente 12% dos dirigentes de cooperativas eram mulheres (Disponível em <http://www.portaldocooperativismo.org.br>. Acesso em 17/09/2006).

⁷⁷ Ver sobre a redução dos encargos para pequenas e microempresas, a crítica relativa ao emprego gerado no seio das pequenas empresas.

O tipo de empresa a que realmente atende é aquela com maior potencial e que pertence aos estratos mais desenvolvidos do setor, sendo consistente com um enfoque conceitual e metodológico que considera a pequena empresa formal como modelo de referência, em lugar de identificar instrumentos e modalidades de intervenção a partir da análise das condições e das dinâmicas próprias da informalidade (TOMEI, *in* OIT & MTE-Brasil, 1999 : 326-327).

Isto explica a razão pela qual algumas linhas de crédito possuem valores por contrato realizado bastante elevados. Este é o exemplo do Banco do Brasil no âmbito do PROGER urbano ou do Fundo de Financiamento de Estudos e Projetos (FINEP), cujos valores médios por contrato são de cerca de 600 mil reais, isto é, 230 mil euros aproximadamente (AZEREDO, 1998). O PROGER também financia capacitação/treinamento de trabalhadores “associados” em cooperativas. Conforme denunciou Lima, certas cooperativas do setor calçadista são organizadas através de parcerias e cujo treinamento é realizado na própria produção envolvendo o Sistema Nacional de Emprego (Sine), o Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (Sebrae), o Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (Senai) e financiado pelos recursos do Banco do Nordeste, do FAT⁷⁸ e do PROGER. Com isto, as empresas contratantes se liberam do custo de treinamento dos “associados” para realização de tarefa específica relacionada diretamente com a atividade fim da empresa (LIMA, 1999: 78).

O PROGER esta longe de representar uma real política de geração de emprego e renda. Além disso, conforme aponta Castioni, o sistema de crédito no Brasil revela-se extremamente limitado *vis-à-vis* ao dos países desenvolvidos. No

⁷⁸ A criação do FAT foi prevista no artigo 201, inciso IV e 239 da Constituição Federal de 1988. Sua regulamentação ocorreu com a lei 7.998 de 1990 seguida pela lei 8.900 de 1994. Trata-se de um fundo formado pelas contribuições provenientes do Programa de Integração Social e do Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público (PIS-PASEP). Além de visar o financiamento do seguro desemprego, o FAT tem por objetivo o financiamento das demais políticas do Sistema Público de Emprego (SPE) brasileiro. A gestão financeira do FAT é realizada através do Conselho Deliberativo do FAT (CODEFAT) que, a partir de 1995, passou a funcionar de maneira tripartite, isto é, com a participação de 9 membros, sendo, 3 representantes do Governo (1 representante do Ministério do Trabalho, 1 do Ministério da Previdência Social e 1 do BNDES), 3 representantes de centrais sindicais (CUT, CGT, Força Sindical) e 3 representantes do patronato (Confederação Nacional da Indústria – CNI, Confederação Nacional das Instituições Financeiras – CNF, Confederação Nacional do Comércio – CNC). A partir de 1999 o CODEFAT passou a reunir 12 membros devido o ingresso de 1 representante da Social democracia Sindical (SDS), 1 representante da Confederação Nacional da Agricultura (patronal) e de 1 representante do Ministério da Agricultura (CASTIONI, 2005: 15-17). Esta representação dos interesses, que esta longe de ser paritária, foi definida por Mériaux como uma forma de tornar os comportamentos dos interlocutores sociais compatíveis e previsíveis via uma regulação social (MÉRIAUX, *apud* CASTIONI, 2005: 17)

Brasil, sua proporção é de cerca de 31% do Produto Interno Bruto (PIB) ao passo que nos países desenvolvidos ele varia entre 80% e 116%. O autor lembra ainda que os altos juros cobrados no Brasil, dos quais se beneficia o capital especulativo (sobretudo o internacional), dificultam o financiamento da produção e da criação de empregos (CASTIONI, 2005).⁷⁹ Além do alcance desta medida ser marginal, muito poucas mulheres são beneficiárias do microcrédito fornecido por este programa, embora elas representem a maioria dos trabalhadores informais conforme veremos posteriormente.

De caráter complementar ao PROGER, em 1996 foi criado o Plano Nacional de Formação do Trabalhador (PLANFOR), cujo financiamento passou a ser garantido através de recursos do FAT. Para tanto, dois mecanismos foram adotados: os Planos Estaduais de Qualificação (PEQs), que absorvem a maior parte dos recursos direcionados para o PLANFOR e que são executados pelas Secretarias Estaduais de Trabalho, e as Parcerias Nacionais e Regionais do MTE (PARQs) através da colaboração de sindicatos de trabalhadores, organizações patronais, fundações, universidades, etc., visando ações em âmbito regional e nacional (LEITE, 2002).

O PLANFOR, que foi substituído em 2003 pelo Plano Nacional de Qualificação (PNQ), visava elevar a educação profissional. Isto é, ele visava elevar a aprendizagem, a qualificação e promover a requalificação da força de trabalho brasileira mais vulnerável com o objetivo de torná-la mais condizente com as “exigências da abertura econômica”, ou seja, do empresariado. Trata-se dos desempregados, trabalhadores com risco de perda do emprego, beneficiários do PROGER, autônomos, micro e pequenos produtores do setor formal e informal, população com risco social (jovens, mulheres solteiras chefes de família e portadores de deficiência) (AZEREDO, 1998).

Este programa é uma das principais medidas adotadas durante o primeiro governo Cardoso e desenvolvidas na atualidade na busca de melhor

⁷⁹ Para o ano de 2003, os juros definidos pelo Banco Central foram de 26% ao ano na taxa do Sistema Especial de Liquidação e Custódia (SELIC). Somando-se com o spread bancário os juros chegam a variar entre 73% e 82% para as empresas e a 114% a 236% para as pessoas físicas (CASTIONI, 2005: 12).

empregabilidade (empreendedorismo) da força de trabalho brasileira.⁸⁰ Isto porque, o PLANFOR, assim como o PNQ, visava aumentar a probabilidade de obtenção de emprego através da qualificação da força de trabalho. Nesse sentido, o desemprego é visto como um problema de desqualificação do conjunto dos trabalhadores e não como o exército de reserva necessário para a manutenção do capitalismo.

O PLANFOR foi combinado com o “não menos importante” PROGER no sentido de construir uma política ordenada de flexibilização do mercado de trabalho. Este programa não garantia emprego aos segmentos mais vulneráveis aos quais é direcionado. Como o atual PNQ, ele garantia somente a qualificação dos grupos alvos repassando aos trabalhadores a responsabilidade pelo desemprego, pois criava a falsa imagem, segundo a qual, basta adquirir novas qualificações ou se reciclar para obter um emprego.⁸¹

Foi nesse sentido que, no âmbito do PLANFOR, o Ministério da Justiça em conjunto com o Ministério do Trabalho criaram o Serviço Civil Voluntário em 1996.⁸² Trata-se de um programa que visava preparar os jovens excluídos do serviço militar (homens e mulheres) para o trabalho e a “cidadania”, “*compreendida como participação social solidária em uma sociedade democrática*” (LEITE, 2002: 199). Para tanto, o programa foi estruturado em 600 horas de duração, distribuído em seis meses, tempo este que deveria ser utilizado, a priori, para elevação da escolaridade, qualificação profissional e prestação de serviços comunitários. Além da elevação da empregabilidade enquanto condição supostamente suficiente para a obtenção de um

⁸⁰ Com base em uma pesquisa realizada em 37 países, em 2003 o Brasil figurava em sexto lugar no ranking dos países com maior nível geral de “empreendedorismo”. Em 2002, sua taxa de atividade empreendedora total – que indica a proporção de empreendedores na população de 18 a 64 anos de idade – foi de 13,5%, cerca de 14,4 milhões de empreendedores no país, dos quais 42% eram mulheres. A contrapartida foi que, naquele ano, o Brasil ficou em primeiro lugar na taxa de empreendedorismo por necessidade. Dessa forma, 55,4% dos que abriram um negócio próprio em 2002 o fizeram por dificuldade em encontrar um emprego (<http://www.sebrae.org.br>, pesquisado em 11/06/2004).

⁸¹ O projeto Universidade para Todos, é mais uma medida visando somente elevar a qualificação da força de trabalho brasileira. No quadro da reforma universitária o governo Lula realizou a abertura de 100 mil vagas nas universidades da rede privada de ensino. Estas vagas seriam voltadas para estudantes carentes e financiadas pelo Estado através da isenção dos impostos pagos por estas instituições. Com esta medida, além de beneficiar os proprietários das universidades privadas (na grande maioria constituída por políticos), o governo colaborou para o sucateamento das instituições públicas de ensino superior devido a falta de melhoria e ampliação do setor educacional público.

⁸² Este programa foi integrado nos Planos Estaduais de Qualificação (PEQs) de maneira a ser implementado no Rio de Janeiro e Brasília em 1998, expandido para outros quatorze estados em 1999 e para todos as demais unidades da federação em 2000 (LEITE, 2002: 200).

emprego constituir um mito, a maioria dos Estados ofertou somente cursos de habilidades básicas e/ou de reforço escolar (*Op.cit.*).⁸³

Ressaltamos que, a crítica relativa ao PLANFOR/PNQ não pode ocultar a importância de mecanismos/programas de qualificação profissional no Brasil. Na realidade, esta importância se revela na medida que o trabalhador brasileiro possuía somente, em 2003, uma média de seis anos e sete meses de escolaridade (Unifem, 2005). Entretanto, uma política de formação eficaz deve ser acompanhada de uma série de outras políticas tais como, de distribuição de renda e de educação básica gratuita e de qualidade, de forma a atingir um resultado amplo e incluyente. No que concerne os programas de qualificação, algumas iniciativas merecem destaque tal como o Programa Integrar que é realizado pela Confederação Nacional dos Metalúrgicos. Este programa torna possível a conclusão do ensino fundamental aliando uma formação profissional vinculada a experiência do trabalhador. Trata-se de um curso de 700 horas distribuídos em 10 meses, isto é, bastante superior aos cursos que eram ofertados pelo PLANFOR, cuja duração era de cerca de 70 horas (CASTIONI, 2005). No PNQ o tempo médio estimado para 2004 foi de cerca de 197 horas (DIEESE, 2005).

A igualdade de oportunidades fazia parte de um dos eixos da construção do PLANFOR, haja vista que este programa assumiu as duas diretrizes seguintes: o enfoque na diversidade da constituição da população economicamente ativa e a prioridade na atenção frente à população mais vulnerável (*Op.cit.*). Com efeito, a dimensão de gênero fez-se necessária devido as próprias dimensões trabalhadas pelo PLANFOR (trabalho, cidadania, exclusão, etc.), exigirem considerações referentes à temas como gênero, raça, etnia, necessidades especiais, etc. (*Op.cit.*). Dessa forma, o percentual mínimo exigido de mulheres dentre os beneficiários do programa era de 30%.

Entretanto, em função dos cursos ofertados pelo PLANFOR enfatizarem a aprendizagem de habilidades básicas e específicas além das habilidades de gestão (NEVES, 2002, 57 e 58; AZEREDO, 1998), as mulheres inseridas no programa

⁸³ Como contrapartida financeira, os jovens recebem R\$ 60,00 mensais (LEITE, 2002: 200), isto é, um terço do atual salário mínimo cujo valor de compra real já é extremamente reduzido.

tendiam a ser educadas ou “formadas” para atuar em trabalhos precários, de baixo status e remuneração.

Após a adoção de programas visando, supostamente, promover a geração de emprego e aumentar a qualificação dos trabalhadores, o governo brasileiro criou, em 1997, o “SIMPLES”. Trata-se de um sistema integrado de impostos e de contribuições voltados para as pequenas e micro empresas. Este sistema permite o pagamento unificado de vários impostos e contribuições sociais, cujo montante pago toma por referência a receita mensal bruta obtida. Entretanto, a unificação e a simplificação ocultam, na realidade, um mecanismo para ignorar os encargos sociais e os outros impostos concernentes ao trabalho que seriam calculados sobre os salários pagos pelas empresas (SANTOS & POCHMANN, *in* OIT & MTE-Brasil 1999). Assim, além do financiamento através do PROGER, a forma encontrada pelo governo para “apoiar” as pequenas e micro empresas foi implementando um sistema de cobrança de impostos que lhes autoriza a praticar a degradação das condições de exercício do trabalho e de direitos, sem favorecer nem a qualidade, nem o aumento do número de empregos. Foi assim que, entre 1997 e 1998, o emprego caiu em cerca de 10% no seio das pequenas e micro empresas (*Op. cit.*).

O auxílio do PROGER e, em particular, a redução dos encargos advindo com o SIMPLES nos levou a questionar o tipo de emprego que é gerado no seio das pequenas empresas. Com relação às remunerações e às condições de trabalho, o IBGE advertiu para os baixos salários pagos pelas pequenas empresas cujo percentual é, em média, 60% inferior ao dos outros estabelecimentos (MALAGUTTI, 2001). Segundo o Sebrae, embora estas empresas concentrem cerca de 70% dos empregos, em 1996 eram responsáveis por somente 13% do emprego formal existente no Brasil. Quando se analisa somente o universo das microempresas, em 2000 haviam 400 mil delas (com até 19 empregados) a mais do que em 1995, representando 93% do total de estabelecimentos empregadores. Entretanto, as microempresas comportavam somente 26% dos trabalhadores formais (<http://www.sebrae.org.br> . Acessado em 11/06/2004).

No que concerne o tempo efetivamente trabalhado, os “empreendedores” das pequenas empresas perfazem uma jornada semanal média de trabalho de cerca de

66 horas, isto é, 22 horas a mais do que a jornada semanal prevista pela legislação trabalhista (MALAGUTTI, 2001).

Embora as pequenas e também as microempresas apresentem conseqüências preocupantes no que concerne as condições de emprego, em outubro de 1999 o governo Cardoso decretou a lei 9.841 segundo a qual “*é assegurado às microempresas e às empresas de pequeno porte tratamento jurídico diferenciado e simplificado nos campos administrativo, tributário, previdenciário, trabalhista, crédito e de desenvolvimento empresarial*” (<http://www.sebrae.org.br>. Acessado em 11/06/2004). Esta lei reafirmou o interesse dos poderes públicos para com a flexibilização dos direitos trabalhistas, na medida em que estes perdem o seu caráter universal. Foi nesse mesmo sentido que, através do Decreto nº 5.028 de 31 de março de 2004, o governo Lula modificou substancialmente os valores que caracterizavam as pequenas e microempresas, aumentando a sua abrangência.⁸⁴

Entretanto, no atual contexto de crise estrutural do capitalismo e do aumento do desemprego, não há dúvidas de que, no Brasil, a proliferação das pequenas empresas esta produzindo uma alternativa econômica para a sobrevivência de uma parte importante da força de trabalho excluída. De alguma forma, elas podem estar amenizando, a curto prazo, a crise vigente no país através da prática do auto-emprego⁸⁵. Todavia, isto ocorre de maneira onerosa para uma parcela expressiva dos trabalhadores brasileiros ocupados neste segmento devido a precarização das condições de trabalho e os baixos salários auferidos.

Outros exemplos da flexibilização do emprego adotados no Brasil são a recusa da incorporação da convenção 158 da OIT na legislação trabalhista e a legalização dos trabalhos temporários, do voluntariado, dos estágios e do trabalho aprendiz e do CDD. Com excessão da recusa da incorporação da convenção 158 da OIT, as demais medidas já haviam sido adotadas na França.

⁸⁴ A microempresa, passou a ser a pessoa jurídica e a firma mercantil individual com receita bruta anual igual ou inferior a R\$ 433.755,14 ao invés de R\$ 244.000,00 conforme prevalecia até então. Para as pequenas empresas, o aumento foi de R\$ 1.200.000,00 para R\$ 2.133.222,00 (<http://www.sebrae.org.br> . Acessado em 11/06/2004).

⁸⁵ Interpretação desenvolvida por Castillo para explicar a proliferação de pequenas empresas na Espanha. Segundo o autor (apud CARRÃO, 2004: 93) não se trata de espírito empreendedor, mas sobretudo do efeito da elevação da taxa de desemprego registrada no país.

A Convenção 158 da OIT estabelece para o empregador a obrigação de justificar por escrito a razão de demissão, limitando assim, as demissões imotivadas. Em janeiro de 1996, o governo brasileiro havia ratificado este pacto, mas, em novembro do mesmo ano ele recusou incorporá-lo à legislação trabalhista do país.

O contrato de trabalho temporário existe na França desde 1972 onde possui o nome de “interim” e pode ser desenvolvido por até 18 meses. No Brasil, o trabalho temporário foi regulamentado em 1974 e definido como trabalho prestado por pessoa física a uma empresa, para atender necessidade transitória de substituição de pessoal regular e permanente ou a acréscimo extraordinário de serviços. Naquele momento, o prazo para contratação de trabalhador temporário fora estipulado em três meses, entretanto, em maio de 1996 através de uma portaria o governo Cardoso dobrou de 3 para 6 meses o tempo permitido para realizar trabalhos temporários e flexibilizou os critérios para contratação.

No que concerne o trabalho voluntário, este foi legalizado através da lei nº 9608 de fevereiro de 1998. Trata-se de uma atividade exercida sem remuneração, sem vínculo empregatício e sem custos trabalhistas. As mulheres constituem a grande maioria dos ocupados neste tipo de trabalho particularmente daqueles relacionados aos setores sociais (saúde, educação, etc.).

Sobre o trabalho por tempo determinado, este foi regulamentado no Brasil em 1998. Com base neste novo contrato, houve uma redução sensível das contribuições sociais (INCRRA, salário educação, seguro acidente de trabalho, sistema S - Sesi, Senai, Sesc, Sebrae, entre outros) e dos impostos relativos a demissão, formação, acidentes de trabalho, etc. (POCHMANN & BORGES, 2002a). Além disso, a alíquota do recolhimento para o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) caiu de 8% para 2%; e o pagamento da multa rescisória foi dispensado (40% do FGTS). Este governo defendia a idéia segundo a qual, a adoção desta medida permitiria obter um aumento da oferta de empregos e uma redução da elevada porcentagem de trabalhadores informais. Entretanto, dados mais recentes revelaram que, na prática, e conforme ressaltaram Santos e Pochmann (*in* OIT & MTE-Brasil 1999), o crescimento do número de empregos não resultará da implementação de políticas que favorecem a degradação da qualidade dos empregos.

O trabalhador contratado com base nesse regime não tem direito ao aviso prévio nem à multa de 40% sobre o FGTS e esta sujeito a trabalhar mais de 44 horas sem direito a remuneração por hora extra trabalhada pois este tempo extra é, ou deve ser, compensado através do banco de horas (POCHMANN & BORGES, 2002a: 70). Isto contribuiu bastante para que os trabalhadores se colocassem na defensiva no momento de celebrar acordos coletivos, o que explica em parte a redução de 10% da renda média dos assalariados entre 1998 e 2001 (DIEESE, “Documentos Sindicais”, março-abril 1998, *in* www.dieese.org.br, 10/07/02).

Um ano após a regulamentação do CDD, a medida provisória nº 2164 de 1999 legalizou a ampliação das hipóteses de uso da força de trabalho através do estágio temporário, desvinculando-o da formação acadêmica e profissionalizante conforme previa o decreto nº 87497 de agosto de 1982. Esta medida amparou legalmente a utilização de força de trabalho jovem, composta na maioria das vezes por estudantes universitários, em atividades anteriormente exercidas por profissionais contratados por tempo indeterminado e com todos os direitos sociais assegurados. Este tipo de contrato é frequentemente utilizado pelo setor bancário via uma rotação importante dos estagiários recrutados. Enquanto estudante do curso de ciências econômicas durante o ano de 1999 a autora desta tese presenciou a imensa demanda, por parte dos bancos públicos e privados, por jovens estudantes universitários para ocupar cargos enquanto estagiários. Muitos dos casos, tratavam-se da substituição de funcionários em CDI por estagiários que custavam, visivelmente, menos aos banqueiros privados e ao Estado.

Por intermédio da lei nº 10097 de 2000, o governo brasileiro permitiu a intermediação da força de trabalho jovem “aprendiz” para adolescentes de quatorze até dezoito anos. Com base nesta lei os jovens podem exercer uma atividade profissional na categoria de aprendiz por até seis horas diárias. No momento não existem dados oficiais disponíveis sobre a utilização deste tipo de contrato, entretanto nós podemos imaginar a sua repercussão na formação escolar destes jovens.

Conclusão do capítulo II

Ao longo deste capítulo vimos que a desregulamentação do mercado de trabalho e a conseqüente flexibilização do emprego foram adotadas de maneira deliberada na França e no Brasil através da implementação de um conjunto de políticas públicas de emprego cujas conseqüências se demonstraram ainda mais negativas para as mulheres.

De uma maneira geral, as políticas públicas de emprego adotadas não combateram os desequilíbrios produzidos pela condução da política social e econômica nacional. Isto ocorreu em função do aumento da precarização do emprego aliado à uma “descentralização destrutiva”⁸⁶. No Brasil e na França, as políticas adotadas entre 1995 e 2005 defenderam que, as causas do desemprego e da precária situação do trabalho estavam vinculadas à baixa ou inexistente qualificação profissional (no caso do Brasil) ou ainda à uma suposta qualificação “inadaptada” (no caso da França), dos trabalhadores. Dessa forma, sobretudo no Brasil, as políticas adotadas tiveram como objetivo o aumento da “empregabilidade” dos trabalhadores, repassando à estes últimos toda a responsabilidade pela situação do desemprego ou subemprego. Estes foram os exemplos do PARE na França e do PLANFOR no Brasil.

A suposta rigidez das normas de contratação, de uso e de remuneração do trabalhador também fizeram parte do discurso político e ideológico. Durante o período estudado, este discurso foi utilizado nos dois países. Ele respondeu pela busca contínua, tanto pelos governos ditos de *esquerda* quanto pelos governos visivelmente de *direita*, da desregulamentação do mercado de trabalho e, portanto, da flexibilização do emprego.

O Estado brasileiro e francês regulamentaram a contratação flexível da força de trabalho, implementaram programas pontuais que, supostamente, visavam “melhorar”, de forma marginal, o mercado de trabalho (subvenção estatal para incitar o emprego dos jovens). Na França e no Brasil a flexibilização foi caracterizada pela anualização do tempo de trabalho, pela criação ou desenvolvimento de novos

contratos flexíveis (tempo parcial, PNPE, aprendiz, CDD e voluntário no Brasil; CNE e incitações para o desenvolvimento do trabalho por tempo parcial na França).

A estratégia visando incorporar o processo de precarização como inevitável, definitivo e parte constitutiva das novas experiências de emprego, aparece nos dois países, embora, mantendo certas especificidades. Esta estratégia foi expressa através, por exemplo, da regulamentação da suspensão temporária do contrato de trabalho e do trabalho através de cooperativas no Brasil. Na França tratou-se, sobretudo, da poupança salarial e do Abono para o Emprego pouco remunerado (*Prime pour l'emploi*).

Relativamente à França, as políticas de flexibilização tiveram um menor alcance no Brasil. Isto ocorreu devido à própria “natureza informal” que caracteriza o mercado de trabalho do país, além da prevalência de um ambiente macroeconômico desfavorável que priorizou o aumento das desigualdades sociais e de gênero – via degradação do emprego – em prol da estabilização econômica e do aumento do lucro. Na França, onde o contrato de trabalho por tempo indeterminado era majoritário, a flexibilidade causou um maior impacto no sentido de precarização do emprego.

Isto permitiu aos sucessivos governos conter o gasto público com programas de emprego embora tenham perdido em receita, sobretudo a França, através das subvenções estatais atribuídas às empresas que contratavam trabalhadores remunerando-os com baixos salários ou através do desenvolvimento do trabalho por tempo parcial. Para o ano de 2000, o gasto público brasileiro e francês com programas para o mercado de trabalho foi de 0,7% do PIB e de 3,0% do PIB respectivamente. A título de comparação, este percentual foi de 4,6% na Dinamarca (MORETTO *et al*, 2003).

Em geral, os sucessivos governos de ambos os países tenderam a adotar, sobretudo, programas focais voltados para os grupos mais vulneráveis (os jovens, os menos qualificados, os informais, etc.) em detrimento de políticas sociais universais. Esta tendência foi definida por Mota como uma iniciativa política cujo

⁸⁶ Repasse das responsabilidades de custo social para os Estados e Municípios (ou Departamentos) sem fornecer os recursos necessários.

apelo central reside na idéia de que, para ‘incluir os excluídos’ há que se restringir o que é universal (MOTA, 2002). Entretanto, os dados estatísticos disponíveis mostraram que, as políticas públicas de flexibilização do emprego adotadas na França e no Brasil não corrigiram as desigualdades sociais, inclusive as desigualdades de gênero. Isto é o que veremos a partir de agora.

CAPÍTULO 3 O AVANÇO DA FLEXIBILIDADE DO EMPREGO NA FRANÇA E NO BRASIL

Introdução do capítulo III

No capítulo anterior, vimos que a França e o Brasil optaram pela via da desregulamentação do mercado de trabalho como suposto mecanismo visando lutar contra o desemprego em massa e contra a informalidade (este último é específico ao caso do Brasil). Tratam-se de políticas necessárias para o desenvolvimento do “novo” modelo de acumulação, patrimonial e/ou cognitivo, pois respondem às necessidades da acumulação capitalista contemporânea. Vimos, igualmente, que as políticas de emprego adotadas nos dois países implicaram na flexibilização do tempo de trabalho, das formas de demissão, de formação, de remuneração e na redução do custo do trabalho via redução dos encargos sociais ou subvenções estatais.

Partindo da análise realizada, verificaremos que a via defendida e adotada nos dois países não resultou em progresso social com geração de empregos e melhores condições de trabalho. Na realidade, a partir de uma análise dos dados estatísticos sobre a evolução da flexibilização do emprego na França e no Brasil, veremos que, na última década, ocorreu um progresso da precarização do emprego, em geral, e do emprego das mulheres, em particular. Este progresso resultou em consequências negativas para o conjunto da classe trabalhadora e, sobretudo, para a força de trabalho feminina, aumentando, assim, as desigualdades entre mulheres e homens no mercado de trabalho.

Com efeito, a análise dos dados relativos à flexibilização do emprego nos conduzirá a reafirmar que, de fato, nós não devemos analisar as consequências da flexibilização sem ressaltar que a flexibilidade, enquanto condição necessária para a sustentação do “novo” regime de acumulação, é um processo sexuado (HIRATA, 1998: 07; CATTANEO e HIRATA, 2004).

Esta análise nos conduzirá a aprofundar a nossa hipótese inicial, segundo a qual a persistente discriminação contra o emprego das mulheres ocorre tanto por

razões econômicas, através da formação de uma “nova” sociedade salarial marcada pela desregulamentação e pela precarização do emprego, quanto por uma construção das relações sociais entre os sexos que promove hierarquia e segregação entre empregos ditos femininos e empregos ditos masculinos.

Para realizar este estudo, buscamos utilizar os aspectos que foram sublinhados por Barbier e Nadel (2000) visando caracterizar o processo de flexibilização. Isto é: 1) o ajustamento do volume de empregos (aumento do subemprego, do desemprego, da inatividade parcial ou total) ; 2) a diversificação das condições de exercício do trabalho, isto é, diversificação dos estatutos de emprego (aumento dos empregos atípicos tais como CDD⁸⁷, estagiários, independentes, contratos *dérogatoires*⁸⁸), diversificação da jornada de trabalho (aumento do trabalho por tempo parcial), modificação das trajetórias profissionais (leve redução do tempo de permanência no mesmo emprego) ; 3) a evolução das competências em direção a maior flexibilidade (aumento do setor de serviços e desenvolvimento dos sistemas educativos e de formação mais flexíveis face à demanda por novas qualificações) ; 4) a mobilidade dos trabalhadores no mercado de trabalho (demissão, contratação, rotação nos empregos) ; 5) a evolução do custo salarial (redução dos salários e dos encargos fiscais indiretos e dos encargos sociais).

3.1 - Formação e mobilidade do emprego

No contexto da emergência de uma “nova” sociedade salarial, sob o regime de dominação financeira e/ou cognitiva, os países reduziram as despesas públicas, particularmente as despesas sociais, tais como as despesas com educação, saúde, aposentadorias, etc. Certos domínios do setor público e, em geral, do setor formal (no caso do Brasil), foram reduzidos devido às privatizações e à diminuição do

⁸⁷ Lembramos que, a contratação por tempo determinado é convencionalmente apreendida como fazendo parte de um estatuto precarizado de ocupação da força de trabalho. Entretanto, vale ressaltar que, na França, o contrato de trabalho por tempo indeterminado permanece majoritário quando avaliamos o estoque nacional e, no momento, a contratação por tempo determinado constitui uma excessão. Todavia, a sua progressão nos conduz a analisar o tempo e as condições de exercício do trabalho.

⁸⁸ O termo *dérogatoire* significa uma excessão relativamente à prática. Em se tratando do direito do trabalho esta excessão é severamente regulada. Um contrato *dérogatoire* trata-se, portanto, de um tipo de contrato que foge à prática sem, entretanto, possuir um estatuto ilegal. Este é o caso, por exemplo, do contrato de trabalho *intérim*, isto é, temporário.

número de contratações, ao mesmo tempo em que o tamanho relativo do setor de serviços aumentou. Este aumento ocorreu em detrimento dos setores industrial, agrícola e da construção.

Na França, onde esta tendência é mais antiga, assistiu-se também ao aumento da população ocupada no setor terciário, que ocupa atualmente mais de 50% da população ativa. Paralelamente, assistimos a redução do emprego industrial e agrícola. Embora este último não apareça na tabela que segue, o seu percentual foi reduzido de 4,3% em 2003 para 3,8% em 2005 (INSEE, *Enquête Emploi* dos respectivos anos).

Na tabela abaixo, o setor terciário envolve o comércio, transportes, atividades financeiras, imobiliárias, prestação de serviços para as empresas e para os particulares, educação, saúde e ações sociais.

Tabela 9: A evolução da repartição do emprego assalariado na França, 1996 – 2005, conforme o setor de atividade

Ano	Indústria	Construção	Terciário*
2005	24,5%	8,7%	66,8%
2004	25,1%	8,4%	66,5%
2003	25,7%	8,3%	66,0%
2002	26,3%	8,2%	65,5%
2001	26,9%	8,2%	64,9%
2000	27,4%	8,1%	64,5%
1999	28,0%	8,0%	64,0%
1998	28,8%	8,1%	63,1%
1997	29,5%	8,2%	62,3%
1996	30,2%	8,4%	61,4%

*Compreende: comércio, serviços, transporte, telecomunicação, atividades financeiras, imobiliárias, educação, saúde, ação social, etc.
 Campo : França metropolitana, ativos ocupados de 15 anos ou mais.
 Elaboração: própria com base nos dados disponíveis no Insee.

Fonte: Enquête Emploi dos respectivos anos.

No Brasil, a abertura econômica precoce com o conseqüente desmonte da indústria nacional e, conseqüentemente, dos empregos neste setor, colaborou para que o mercado de trabalho brasileiro apresentasse três tendências de deslocamento. Trata-se do deslocamento setorial, pois o trabalho se deslocou da indústria em direção ao comércio e aos serviços; deslocamento dos empregos, pois

os trabalhadores se deslocaram das profissões mais especializadas e formalizadas em direção a atividades sem nenhuma relação com o seu emprego anterior; deslocamento regional, pois os trabalhadores abandonaram as regiões que passavam por ajustes estruturais importantes e migraram para novos pólos de crescimento (POSTHUMA, *in* OIT & MTE-Brasil, 1999). Neste país, o percentual de crescimento do emprego no setor de serviços, em detrimento dos outros setores, colaborou para que a distribuição da população ocupada, conforme o setor de atividade econômica, fosse a seguinte:

Tabela 10 : Distribuição da população ocupada no Brasil, segundo o setor de atividade, em %

Setor	1996	1997	1998	1999	2001	2002	2003
Administração pública	5,0	4,8	4,9	4,9	5,1	5,1	5,1
Agrícola	23,3	23,1	22,1	23,0	19,8	19,6	19,7
Comércio/serviços	13,7	13,6	13,8	13,7	14,5	17,2	17,8
Construção	6,7	7,0	7,5	7,0	6,8	7,3	6,7
Indústria	14,1	13,9	13,6	13,2	13,9	14,5	14,6
Outras atividades*	37,3	37,6	38,2	38,2	39,9	36,4	36,1

*Alojamento e alimentação, transporte, armazenagem e comunicação, educação, saúde e serviços sociais, serviços domésticos, outros serviços coletivos, sociais e pessoais e outras atividades.

Campo: ativos com 16 anos ou mais de idade

Elaboração: Ipea/Disoc, *in* Unifem (2005).

Fonte: IBGE/Pnad microdados.

Vale ressaltar que, na tabela de número 10 (relativa a evolução do emprego assalariado na França), o setor terciário contempla, também, o que na tabela de número 11 (relativa ao Brasil) é apresentado enquanto “outras atividades”, isto é, transporte, telecomunicação, educação, saúde, serviços sociais, serviços domésticos, etc. Dessa forma, somado-se o percentual relativo a “outras atividades” com o de comércio e serviços reduzimos os diferenciais da população ocupada no setor terciário nos dois países. Partindo desse cálculo, as taxas de ocupação no setor terciário, para 2003, ficaram, a grosso modo, em torno de 66,0% para a França e 53,9% para o Brasil.

Tanto na França quanto no Brasil, o crescimento do setor terciário e, particularmente, dos serviços não modificou a estruturação sexual dos trabalhadores nele ocupados. Isto confirma que, a segregação ocupacional sofrida pelas mulheres permanece uma marca do mercado de trabalho dos dois países. Assim, na França, entre 2003 e 2005 pouco mais de 50% dos trabalhadores ocupados no setor de serviços eram mulheres. Conforme podemos verificar na tabela que segue, isto significa que, cerca de 23% das mulheres ativas estavam ocupadas neste setor ao mesmo tempo que representavam somente 26% dos ocupados na indústria (5% da ocupação feminina), 18% na energia (0,4%), 9% na construção (1,2%), etc.

Tabela 11 : Ativos ocupados conforme o sexo e o setor de atividade, França 2003-2005 (em %)

Setor de atividade	2003		2004		2005	
	% de mulheres	% da população feminina ocupada	% de mulheres	% da população feminina ocupada	% de mulheres	% da população feminina ocupada
Agricultura	33,75	5,0	34,55	5,0	33,9	4,7
Indústria	26,45	8,1	27,0	8,0	26,45	7,6
Energia	20,3	0,5	16,5	0,4	18,9	0,4
Construção	9,4	1,3	8,8	1,2	8,9	1,2
Comércio e consertos	46,6	13,6	46,7	13,7	46,9	13,5
Transportes	23,1	2,2	22,4	2,2	23,3	2,2
Atividades financeiras	54,2	3,4	55,9	3,3	55,7	3,6
Atividades imobiliárias	54,4	1,4	55,6	1,5	56,1	1,7
Serviços	50,55	22,7	50,75	22,8	50,6	22,7
Educação, saúde, ação social	72,8	29,4	73,2	29,9	73,9	30,4
Administ.	51,4	11,9	49,9	11,5	50,1	11,7
Atividades indeterminadas	46,6	0,5	48,1	0,3	46,5	0,3
Total	45,3	100,0	45,6	100,0	45,8	100,0

Campo : França metropolitana, ativos ocupados de 15 anos ou mais, resultados médios anuais.

Elaboração: própria com base nos dados publicados pelo Insee

Fonte: Enquête Emploi dos respectivos anos.

No Brasil, os dados disponíveis mostram que, no que concerne a participação no setor de serviços e comércio, os homens progrediram mais do que as mulheres entre 1996 e 2003. Se as mulheres passaram de 13,5, em 1996, para 15,9, em 2003, os homens aumentaram a sua participação de 13,6% para 19,1%, respectivamente. Entretanto, é no setor chamado de “outras atividades”, o qual também contempla atividades de serviços, que as mulheres são majoritárias. Em 2003, do total de mulheres ocupadas, 51,2% encontravam-se inseridas neste setor, ao passo que este percentual era de 25,3% para os homens.

Tabela 12 : Distribuição da população ocupada, conforme o sexo e segundo o setor de atividade, no Brasil, 1997 – 2003 (em %)

Setor	1997		1998		1999		2001		2002		2003	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Administ. Pública	5,3	4,1	5,4	4,1	5,5	4,1	5,5	4,4	5,6	4,3	5,6	4,5
Agrícola	25,5	19,5	24,5	18,4	25,4	19,5	22,6	15,7	22,3	15,8	22,8	15,5
Comércio Serviços	13,6	13,5	13,6	14,0	13,7	13,8	14,3	14,9	18,5	15,4	19,1	15,9
Construção	11,4	0,4	12,0	0,7	11,3	0,7	11,2	0,4	12,2	0,5	11,2	0,4
Indústria	16,9	9,5	16,5	9,2	16,0	9,2	16,9	9,7	16,0	12,3	16,1	12,5
Outras Atividades*	27,4	53,0	27,9	53,6	28,2	52,8	29,5	54,9	25,4	51,7	25,3	51,2

*Alojamento e alimentação, transporte, armazenagem e comunicação, educação, saúde e serviços sociais, serviços domésticos, outros serviços coletivos, sociais e pessoais e outras atividades.

Campo: ativos com 16 anos ou mais de idade

Elaboração: Ipea/Disoc, in Unifem (2005).

Fonte: IBGE/Pnad microdados

Se o setor “outras atividades” envolve os trabalhos relacionados com os serviços coletivos, sociais e pessoais, comparamos com àquele referente aos serviços de educação, saúde e ações sociais presentes na tabela de número 12. Isto nos permitiu constatar que, em ambos os países, as mulheres são majoritárias nestes setores, representando cerca de 30% da ocupação feminina na França e de 50% no Brasil.

No Brasil, o setor de serviços é àquele cujos ocupados são os mais submetidos a sobrejornadas de trabalho⁸⁹, isto é, trabalham mais do que a jornada estabelecida por lei (ROSSO, 2004).

Entre 1999 e 2001, o setor terciário não-mercantil, que compreende também os serviços públicos, progridiu na França a um percentual próximo ao do setor industrial. Isto porque, na França, diferentemente do Brasil, ocorreu um relativo aumento dos empregos públicos haja vista que, a experiência francesa de privatização ocorreu a um nível menos forte comparativamente ao Brasil. Neste último país, as privatizações compreenderam as empresas dos setores energéticos e minerais, setores os quais a privatização na França veio a ser proposta muito recentemente.

Ressaltamos aqui, a importância das mobilizações populares ocorridas na França no final do ano de 1995 em favor da manutenção dos serviços públicos e contra sua privatização. No Brasil as greves que ocorreram ao longo dos últimos dez anos em favor do serviço público revelaram-se relativamente corporativas, isto é, divididas por setores do funcionalismo público o que, conseqüentemente, reduziu o poder de negociação para com o governo.

Em ambos os países, a crise do emprego aliada ao progresso do setor de serviços implicou também na crescente necessidade de uma força de trabalho melhor instruída (Barbier & Nadel, 2000). Assim, a elevação do nível de formação superior na França e no Brasil pode ser visto na tabela que segue.⁹⁰

⁸⁹ Nos anos 90 a quantidade de trabalhadores realizando sobrejornadas de trabalho duplicou, passando de 13,5 milhões para 26,7 milhões de pessoas ocupadas (POCHMANN, 2002b: 108).

⁹⁰ No Brasil, Posthuma (*in* OIT & MTE-Brasil, 1999) chamou atenção para as mudanças ocorridas na antiga estrutura produtiva e nas condições requeridas em termos de trabalho. Segundo a autora, a nova inserção brasileira na divisão internacional do trabalho na era da mundialização e o deslocamento da economia da indústria em direção a economia dos serviços colaboraram fundamentalmente para o aumento do nível de formação da força de trabalho.

Tabela 13 : Pessoas com formação de nível superior completo na França e completo ou incompleto no Brasil (em %)

País	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
França	18,6	19,2	20,0	20,6	21,5	22,0	23,0	24,0	23,4
Brasil	8,2	8,4	8,7	8,9	9,0		9,6	10,1	10,5

Campo: Pessoas com 25 anos ou mais para o Brasil e de 25 a 64 anos para a França

Elaboração: própria a partir dos dados publicados pela OCDE e UNIFEM (2005). Não houve Pnad para o ano de 2000.

Fonte: OCDE para a França e IBGE/Pnad microdados para o Brasil.

A partir dos dados acima verificamos que, entre 1995 e 2003, o percentual de pessoas com nível superior aumentou em cerca de 5 pontos percentuais na França. No Brasil, o aumento relativo deste nível de formação (completo ou incompleto) foi de pouco mais de 2 pontos percentuais para o mesmo período. Esta diferença se fundamenta no elevado grau de analfabetismo e na reduzida média de anos de estudos que o Brasil ainda apresenta, embora estes estejam sendo minimamente combatidos ao longo dos últimos anos. Vale ressaltar que, para calcular a taxa de analfabetismo o IBGE utiliza como critério, basicamente, aquela pessoa que não consegue ler um bilhete simples. Para dados sobre a redução do analfabetismo no Brasil e sobre a elevação da média de anos de estudo, consultar as tabelas que seguem.

Tabela 14: Taxa de analfabetismo, no Brasil (em %)

1995	1996	1997	1998	1999	2001	2002	2003
15,6	14,7	14,7	13,8	13,3	12,4	11,8	11,6

Campo: Pessoas com 15 anos ou mais de idade

Fonte: IBGE/Pnad microdados, *in* Unifem (2005). Não houve Pnad para o ano de 2000.

Tabela 15 : Média de anos de estudo no Brasil (em %)

Período	1995	1996	1997	1998	1999	2001	2002	2003
Média de anos	5,5	5,6	5,7	5,9	6,1	6,4	6,5	6,7

Campo: Pessoas de 15 anos ou mais de idade

Elaboração: Ipea/Disoc, *in* Unifem (2005).

Fonte : IBGE/Pnad microdados, *in* Unifem (2005). Não houve Pnad para o ano de 2000.

Tanto na França quanto no Brasil, o maior nível de instrução não se refletiu em melhores oportunidades de trabalho. Na realidade, o aumento do nível de escolaridade não resultou espontaneamente do crescimento dos empregos no setor

de serviços. Isto porque, em uma economia em crise e apresentando uma taxa de desemprego elevada, tanto os trabalhadores desqualificados (ou pouco qualificados) quanto os trabalhadores qualificados buscam emprego.

Nestas circunstâncias, a probabilidade de saída do desemprego é mais forte para os trabalhadores qualificados o que impulsionou a força de trabalho a recorrer cada vez mais à elevação do nível de formação tanto básico quanto superior no Brasil e superior na França. Ressaltamos que, relativamente ao Brasil, o ensino fundamental e médio francês permanece, na sua grande maioria, público e mantendo um certo nível de qualidade. No Brasil, o ensino fundamental e médio públicos tem estado, há várias décadas, abandonado pelos sucessivos governantes do país. No que concerne o ensino superior público brasileiro, este permanece sendo a referência nacional, tanto do ensino quanto da pesquisa e da extensão universitárias.⁹¹

O aumento do desemprego e a concorrência entre os trabalhadores para obtenção de um emprego explica, em grande medida, a tendência ao aumento dos ocupados com maior escolaridade no Brasil.⁹² Assim, entre 1995 e 2004, o número de trabalhadores com formação entre 0 e 3 anos diminuiu em cerca de um quarto ao passo que àqueles que possuem formação, superior completa ou incompleta, duplicaram sua participação no mercado de trabalho. Isto é o que mostra a tabela que segue.

⁹¹ Esta contradição conduziu à elitização de certos cursos das universidades públicas, a tal ponto que, tornou-se necessário estudar em uma escola privada para ingressar, posteriormente, na universidade pública.

⁹² Para além do aumento do desemprego e da concorrência entre os trabalhadores para obter um emprego, outra razão que explica o aumento da quantidade de pessoas com formação de nível superior no Brasil é a grande expansão de instituições de ensino superior privadas neste país. Estas instituições se multiplicaram enormemente nos últimos quinze anos e respondem, atualmente, pelo ensino de cerca de 75% dos estudantes de terceiro grau no Brasil. Em geral, o ensino superior privado brasileiro possui um quadro de professores pouco qualificado e ocupando cargos por tempo parcial, o que reduz o tempo disponível para a devida orientação dos alunos.

Tabela 16 : Ocupados conforme o tempo de estudo, no Brasil, 1995 -2004

	De 0 a 3 anos de estudo	De 8 a 11 anos de estudo	12 anos ou mais de estudo
1995	20 794 070	8 825 034	14 033 220
1996	18 927 899	9 690 751	14 841 722
1997	19 139 938	9 620 525	15 775 865
1998	18 475 617	10 130 212	16 814 195
1999	18 616 843	10 888 594	18 136 334
2001	17 235 421	11 922 495	21 803 766
2002	16 707 815	12 307 837	24 059 135
2003	15 854 167	12 829 764	25 880 484
2004	15 482 466	13 645 758	28 199 092

Campo: Pessoas com 10 anos ou mais de idade

Elaboração: própria com base nos dados publicados pelo MTE, *in*
Estatísticas do mundo do trabalho.

Fonte: IBGE/Pnad dos respectivos anos.

Estas mesmas razões (aumento do desemprego e a concorrência entre os trabalhadores para obtenção de um emprego) explicam, em parte, o aumento da escolaridade da força de trabalho na França. Em particular, elas explicam porque o progresso do nível de instrução ocorreu, sobretudo, no seio dos empregos não qualificados⁹³, conforme mostra a tabela que segue.

⁹³ Trata-se do emprego exercido por pessoas que possuem um diploma cuja especialidade não corresponde à atividade executada. Na França, os empregos não qualificados que mais aumentaram foram: assistentes maternas, babás, empregados de comércio, de restaurantes, de hotéis e agentes de segurança, dentre outros.

Tabela 17: Progressão do nível de formação dos assalariados em empregos não qualificados (parte dos assalariados em % dos cargos não qualificados segundo seus diplomas), França 1982-2001

	Postos não qualificados		Postos qualificados	
	1982	2001	1989	2001
Ao menos o BEPC ¹	79	56	40	21
CAP ² , BEP ³	18	31	29	29
BAC ⁴	2	10	14	16
Superior ao BAC	1	3	17	34
Total	100	100	100	100

¹ corresponde a 8ª série do ensino fundamental.

² corresponde a 8ª série do ensino fundamental nível técnico.

³ corresponde ao 2º ano do ensino médio nível técnico

⁴ Diploma que sanciona o final dos estudos secundários e abre o acesso ao ensino superior. É considerado o primeiro grau universitário francês.

Fonte : INSEE, in Tronquoy, Phillippe (sob a dir.). *Les nouvelles questions de l'emploi*, La Documentation française, Les Cahiers français, n°304, Paris, setembro-outubro, 2001: 7.

Neste tipo de emprego (não qualificado), a presença dos assalariados detentores do *Baccalaureat* (BAC) quintuplicou entre 1982 e 2001, enquanto os empregos ocupados por trabalhadores detentores de um diploma superior ao BAC triplicou. Este fenômeno traduz uma tendência de desvalorização dos diplomas que tende a aumentar na medida em que o desemprego se eleva.

O fenômeno de desvalorização dos diplomas (*déclassement*) caracteriza uma situação de pessoas super diplomadas relativamente ao emprego que elas ocupam. No quadro de formação de uma “nova” sociedade salarial para além do fordismo e no contexto da mundialização, este fenômeno tem se aprofundado além de se revelar mais frequente quando se trata da força de trabalho feminina.

Assim, quando analisamos a situação dos jovens⁹⁴, conforme o sexo, diplomados a menos de cinco anos e que ocupam um trabalho, encontramos, em 2001, o seguinte resultado para a França:

⁹⁴ A categoria jovem não engloba a mesma faixa etária nos diferentes países. Na França e no Brasil, por exemplo, existe um diferencial importante entre a idade social e a idade biológica tendo em vista

Tabela 18: Frequência de subvalorização (déclassement) salarial, na França, em 2001 com base no valor médio*

Diploma	Homens	Mulheres	%
Grandes escolas, pós-graduação	10,5	27,7	17,6
2° ciclo universitário (equivale aos dois últimos anos de um curso superior)	32,7	43,1	39,7
Superior curto: 1° ciclo (equivale aos dois primeiros anos de um curso superior), BTS (dois anos de escola técnica após o vestibular), DUT (dois anos de curso técnico numa universidade)	20,9	28,7	25,4
BAC tecnológico	23,5	54,4	36,4
BAC geral	30,9	53,8	42,5
Conjunto das pessoas que obtiveram o vestibular e dos diplomados em nível superior	22,2	39,0	31,0
Todos os diplomas	14,5	30,6	22,2
<p>O BAC tecnológico compreende uma formação geral e qualificação profissional (ciências e tecnologias industriais, ciências e técnicas médico-sociais, hotelaria, etc.).</p> <p>O BAC geral compreende uma formação geral em torno de uma série dominante de estudos que podem ser de caráter econômico e social, literário ou científico.</p> <p>*Segundo esta abordagem, um indivíduo é considerado como detentor de um diploma que é subvalorizado (<i>déclassé</i>) se mais de 50% dos indivíduos titulares de um diploma imediatamente inferior ao seu são melhor remunerados do que ele.</p> <p>Campo: conjunto de pessoas que finalizaram seus estudos iniciais a menos de cinco anos e ocupam um trabalho remunerado.</p> <p>Fonte: Enquête Emploi 2001, in Economie et Statistique, n° 354, Paris, 2002.</p>			

De acordo com os dados acima, para todos os níveis de diplomas a desvalorização salarial é mais forte para as mulheres (30,6%) do que para os homens (14,5%). Isto significa que 30,6% das mulheres trabalhadoras, diplomadas a menos de cinco anos, possuem remuneração inferior à remuneração média dos que possuem um diploma inferior ao seu. A desvalorização relativa a força de trabalho feminina é mais forte no nível do BAC técnico (54,4% para as mulheres e 23,5% para os homens) e do BAC geral (53,8 para as mulheres e 30,9% para os homens).

A desvalorização é menor no seio dos diplomados de formação superior, restando a discriminação entre homens e mulheres pois, o número de mulheres a sofrer uma desvalorização salarial é quase três vezes superior ao dos homens (27,7% para as mulheres contra 10,5% para os homens) .

que, os(as) trabalhadores(as) com cerca de 25 a 30 anos podem ser considerados “adultos(as)” no Brasil enquanto esta mesma faixa etária pode ser enquadrada como jovem na França.

Dados relativos a desvalorização profissional não foram encontrados para o Brasil. Entretanto, sabemos que este fenômeno é uma característica marcante do mercado de trabalho brasileiro. Com efeito, embora exista uma elevação do nível de escolaridade da força de trabalho, isto não reflete em uma melhoria na qualidade dos empregos gerados. No Brasil, a degradação das condições de trabalho (em termos de salário, de tempo, de riscos, etc.) está intimamente relacionado com o progresso do emprego informal ao passo que, na França, esta degradação vincula-se ao desenvolvimento dos empregos atípicos. Estes dois fenômenos serão abordados posteriormente.

Em ambos os casos (informalidade e empregos atípicos), a degradação do emprego favorece uma modificação nas trajetórias profissionais dos trabalhadores. Isto aparece quando, por exemplo, analisamos o aumento da mobilidade da força de trabalho (de forma involuntária ou voluntária), sobretudo, dos trabalhadores menos qualificados. Conforme esclareceu Cacciamali, no Brasil, a rotatividade involuntária é consequência, principalmente, das flutuações da demanda de força de trabalho efetuada, sobretudo, no seio das pequenas e microempresas. No que diz respeito à rotação voluntária, a autora ressalta que esta se vincula aos baixos salários e à falta de perspectiva que muitos postos de trabalho oferecem (CACCIAMALI, *in* OIT & MTE-Brasil, 1999).

Para o caso brasileiro, num quadro de progresso do emprego informal, é difícil avaliar de maneira mais precisa o grau de mobilidade dos trabalhadores no mercado de trabalho devido à falta de registro formal que atinge cerca de 60% da população ativa. A tabela que segue fornece uma idéia do fraco índice de permanência no emprego dos trabalhadores informais (sem carteira de trabalho) em relação aos trabalhadores formais (com carteira de trabalho, funcionários e militares).

Tabela 19: Tempo de permanência no principal posto de trabalho, no Brasil (em %)

Categoria profissional	Tempo de serviço no principal posto de trabalho						
	Até 5 meses	6 a 11 meses	1 ano	2 a 4 anos	5 a 9 anos	10 anos ou mais	Total
Empregados/trabalhadores domésticos	14,9	8,8	14,3	25,8	16,0	20,2	100,0
Com carteira de trabalho	9,9	8,1	14,9	30,1	18,1	18,9	100,0
Funcionários públicos e militares	2,1	3,5	5,5	14,9	20,9	53,2	100,0
Sem carteira de trabalho	25,0	11,3	16,1	23,5	11,8	12,3	100,0
Trabalhadores por conta própria	6,9	3,9	7,6	20,9	18,0	42,6	100,0
Empregadores	2,7	2,7	6,0	19,8	21,7	47,1	100,0
Trabalhadores não remunerados	6,3	3,9	10,5	30,1	22,9	26,2	100,0
Produção para o próprio consumo	6,3	3,4	7,4	20,8	19,1	43,0	100,0
Construção para o próprio uso	70,7	9,3	9,0	8,0	2,0	1,0	100,0
Total	11,4	6,7	11,7	24,6	17,5	28,0	100,0

Elaboração: DIEESE

Obs: Não incluída a população da zona rural de Rondônia, Acre, Amazonas, Roraima, Pará e Amapá.

Fonte : IBGE, PNAD in DIEESE, *Anuário dos trabalhadores*, São Paulo, 2000 – 2001, p.83.

Com base nos dados apresentados, verificamos que 9,9% dos trabalhadores com carteira assinada possuem um tempo de permanência no mesmo trabalho de cerca de 5 meses. Este percentual sobe para 25% para os trabalhadores sem carteira assinada. No outro extremo, isto é, dos trabalhadores que possuem 10 anos ou mais no mesmo trabalho, os trabalhadores com carteira assinada representam 18,9% enquanto que, os trabalhadores sem carteira assinada representam 12,3%. Ressaltamos aqui que, a maioria dos funcionários públicos (53,2%) permanece no mesmo trabalho por mais de dez anos. Ressaltamos, também, que as mulheres representam a maioria dos trabalhadores sem carteira assinada, conforme veremos posteriormente.

No que concerne a taxa de rotação da força de trabalho brasileira, os únicos dados disponíveis encontrados foram os do Caged (O Cadastro Geral de Empregados e Desempregados) ⁹⁵ referentes à rotação da força de trabalho formal, conforme os setores de atividade econômica, no ano de 2004.

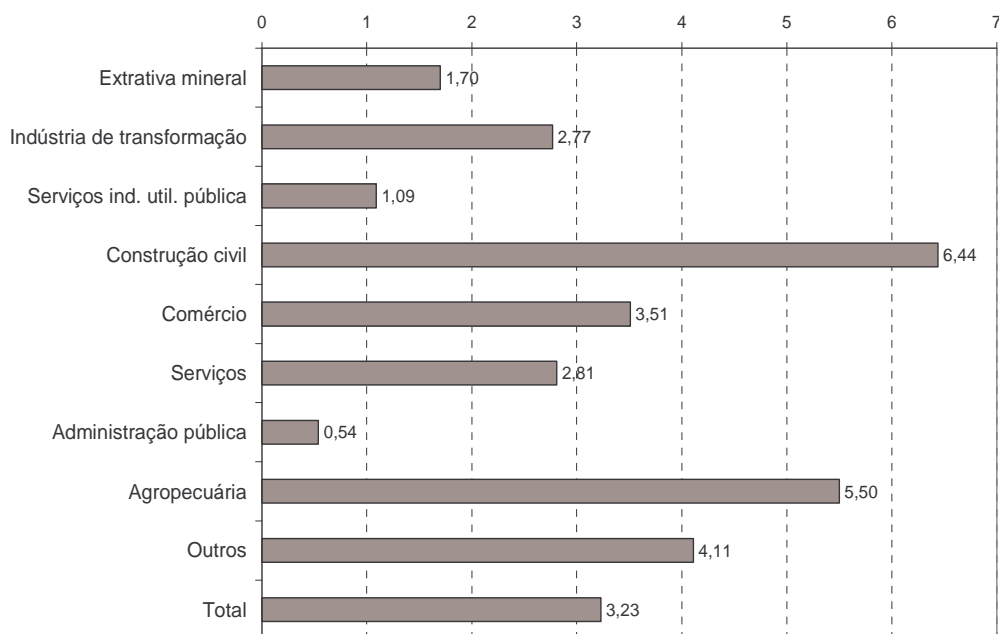


Gráfico 8 : Taxa de mobilidade na economia, por setor de atividade, Brasil, 2004.

Fonte: MTE/Caged (in DIEESE, 2005)

Para o caso francês, o aumento da mobilidade (taxa de rotação) da força de trabalho por setor é apreendida aqui através da relação de entrada e de saída da força de trabalho nos setores industrial, terciário e da construção.

Tabela 20: Rotação da força de trabalho na França

Todos os setores		Industrial		Terciário		Construção	
1996	2002	1996	2002	1996	2002	1996	2002
1998	2004	1998	2004	1998	2004	1998	2004
34,9%	38,6%	20,5%	18,4%	44,9%	49,7%	19,4	20,9

Nota: Trata-se da entrada e saída dos assalariados das empresas com 10 ou mais empregados (exceto função pública).

Fonte: DMMO-EMMO. Arquivos DARES sobre o conjunto dos movimentos da força de trabalho do ano n. Exploração Cereq. Disponível 13/09/2006 em <http://mimosa.cereq.fr/psb>.

⁹⁵ Criado pelo Governo Federal, através da Lei nº 4.923/65, que instituiu o registro permanente de admissões e dispensa de empregados, sob o regime da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT.

Em ambos os países, o setor terciário seguido pela construção são aqueles que comportam a maior taxa de rotação da força de trabalho. Para os dados relativos ao Brasil o setor terciário encontra-se subdividido em comércio, serviços e outros.

A título de evolução, observamos que a taxa de rotação⁹⁶ elevou-se consideravelmente entre 1996-2004 na França. Esta taxa é substancialmente mais importante no setor terciário (49,7% entre 2002-2004) do que na construção (20,9%) e no setor industrial (18,4%), para o mesmo período.

A grosso modo, o aumento da taxa de rotação da força de trabalho se explica pela flexibilização das regras de contratação e demissão, estudadas no capítulo anterior, que forneceram o amparo legal para as novas práticas de gestão flexíveis. No Brasil, a taxa de rotação encontrada não leva em conta os trabalhadores ocupados na economia informal. Por esta razão os dados mencionados foram subestimados.

Em ambos os países, uma parcela importante dos trabalhadores vêm sendo utilizada pelos capitalistas como um objeto descartável. Entretanto, a população mais exposta aos riscos relativos à alta mobilidade ocupacional é aquela composta pelas mulheres. Isto porque, conforme foi demonstrado anteriormente, as mulheres representam a maioria dos efetivos empregados no setor terciário como um todo, onde a taxa de rotação é a mais elevada.

No que concerne a formação, e relativamente ao Brasil, o sistema francês foi eficaz em termos de promoção do movimento de passagem da escola ao trabalho no quadro imperativo da competitividade inerente ao atual período que se situa para além do fordismo e na era da mundialização.

O papel desenvolvido pelo sistema de ensino secundário, profissional e técnico esta apresentado na ilustração que segue:

⁹⁶ Por rotação da força de trabalho (*turn over*) compreendemos a soma do total de entradas e de saídas dividido por dois. O resultado desta operação é em seguida dividido pelo total dos trabalhadores e, sem seguida, multiplicado por cem.

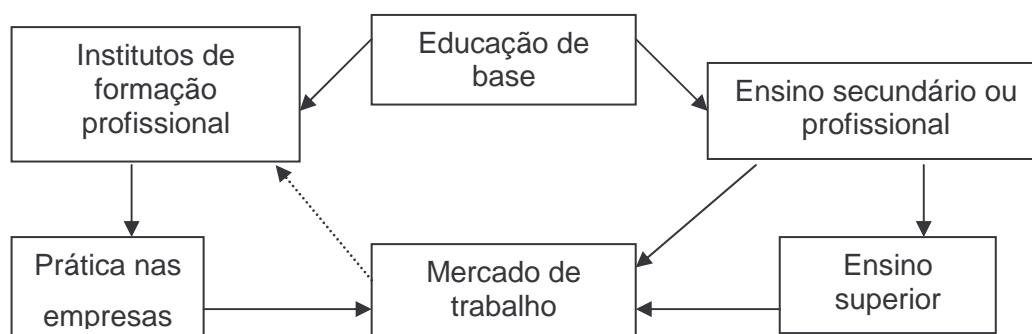


Figura 4 : “Sistema francês” : ensino secundário, profissional e técnico

Fonte : OIT, 1998 : 64.

Entretanto, este sistema tem perdido espaço cada vez mais para o ensino privado oferecido pelas grandes escolas de comércio. Estas últimas visam formar uma nova geração de dirigentes, mais jovem e mais aberta às novas práticas de gestão relativamente aos mais “velhos” (SAUVIAT, 2006: 22).

Quanto ao sistema brasileiro de formação, este foi ineficaz em termos de promoção da transição da escola ao trabalho no contexto da competitividade que impera para além do fordismo e na mundialização. O Brasil adotou o “sistema latino americano” de ensino secundário, profissional e técnico que é bastante influenciado pela burocracia e pelo corporativismo. Seu esquema é o seguinte:

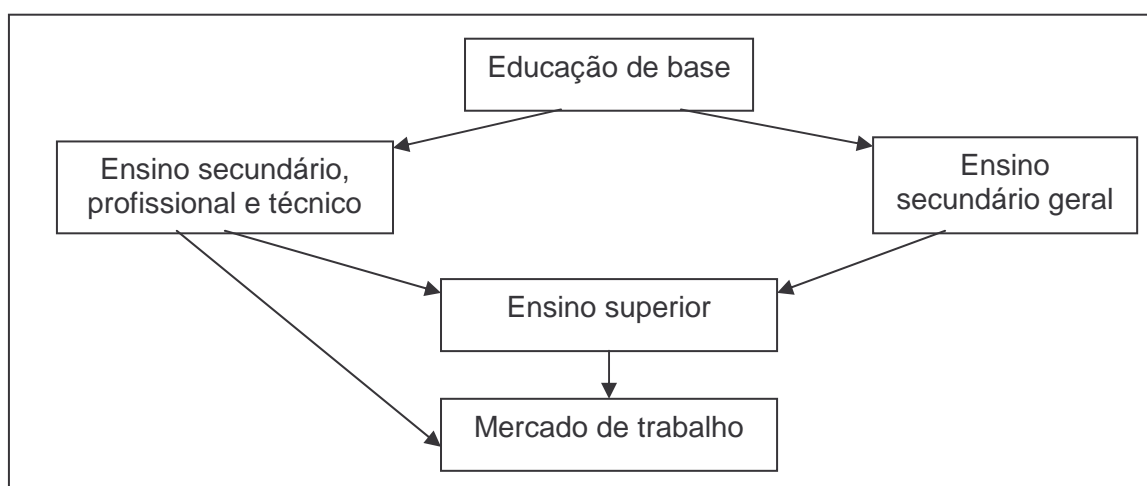


Figura 5 : “Sistema latino-americano”: os institutos de formação profissional

Fonte : (OIT, 1998 : 64).

Este sistema tem se mostrado susceptível de sofrer fortes pressões no sentido de implementar uma formação profissional e técnica para o mercado de trabalho

derivado da colaboração entre o Estado e o sindicato dos trabalhadores e dos patrões (em um quadro de burocracia e de corporativismo). Trata-se de um sistema que tem se tornado cada vez mais ultrapassado pelas exigências do novo capitalismo, onde é imperativo o investimento em ciência e tecnologia. Embora o Brasil esteja na frente de diversos países da América Latina, e inclusive de alguns países europeus (como Portugal e Espanha), ele investiu cerca de 1% do PIB em P&D (em 2000), isto é, pouco menos da metade do investimento francês de 2002 que foi de 2,2% (Ministério da Ciência e Tecnologia, *in* DIEESE, 2005).

No que concerne o desempenho, o Brasil difere consideravelmente da França. Com efeito, só existe a preparação dos trabalhadores às simples transferências de tecnologias que são implementadas de maneira limitada através das empresas multinacionais. A adaptação brasileira a estas transferências é modesta, mesmo se nós tomamos como referência a competitividade *vis-à-vis* outros países periféricos onde o sistema de formação foi verdadeiramente impulsionado pelas políticas públicas tais como Hong-Kong, Coréia e Singapura (OIT, *in* POCHMANN, 2001b). Dentre outros fatores, isto ocorre porque a grande produção de ciência e tecnologia permanece centralizada em poucos países, ou melhor, permanece “*uma atividade não-globalizada, como estratégia associada ao espaço nacional, de origem na grande corporação transnacional, responsável pela maior parcela dos investimentos em pesquisa e desenvolvimento*” (POCHMANN, 2002b: 22). Existem exceções a esta regra dominante, tais como a EMBRAER (Empresa Brasileira Aeronáutica) que responde pelo quarto lugar mundial na produção de aviões.⁹⁷

3.2 - Tempo de trabalho e condições de exercício do trabalho

A análise da evolução do tempo e das condições de exercício do trabalho indica que, desde os anos 1990, existiu na França e no Brasil uma degradação da qualidade dos empregos. Com efeito, os *ajustes* implementados visando favorecer o progresso da flexibilidade incitaram mudanças na quantidade e, sobretudo, na

⁹⁷ Fundada em 1969 a Embraer é atualmente a quarta maior produtora de aviões no mundo. As primeiras são a europeia Airbus, a americana Boeing e a canadense Bombardier.

qualidade dos postos de trabalho. Estas mudanças são perceptíveis através das mutações na composição do emprego.

Na França e no Brasil, a degradação da qualidade dos empregos se manifesta por meio de diversos fenômenos, tais como: as novas organizações do tempo de trabalho (aumento do trabalho por tempo parcial, anualização do tempo de trabalho), a subvalorização, a expansão dos contratos por tempo determinado⁹⁸, dos trabalhos temporários, as altas taxas de informalidade, etc.

O ajuste do volume de emprego se evidencia não somente com as altas taxas de rotação da força de trabalho, mas também através da evolução da taxa de desemprego e do aumento do subemprego. Este último é estreitamente vinculado à diversificação das condições de exercício do trabalho em termos de salário, de tempo, de riscos, etc. (BARBIER e NADEL, 2000).

Na França, uma parte importante do subemprego existente se encontra entre os desempregados que exerceram uma atividade ocasional (temporária) ou reduzida mas que procuram um emprego. Esta situação acabou gerando a figura do “desempregado/trabalhador”. Esta é uma tendência crescente que aparece claramente no gráfico que segue.

⁹⁸ Embora o contrato por tempo indeterminado seja, no momento, majoritário na França, é o número de contratos por tempo determinado que tende a crescer, simplesmente porque eles “são frequentemente considerados como um meio para as empresas de manter alguns de seus empregados numa situação frágil” (GOUX, Dominique, Complemento G, in PISANI-FERRY, 2000 : 305).

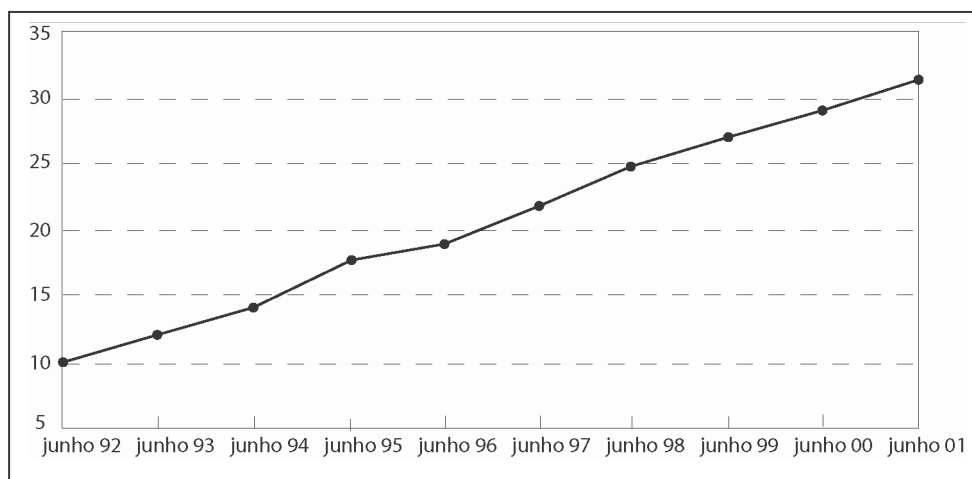


Gráfico 9 : Porcentagem de desempregados tendo exercido uma atividade ocasional (temporária) ou reduzida na França (1992-2001)

Fonte: ANPE/DARES, *in* Tronquoy (2001 : 29).

De acordo com o gráfico acima, verificamos que o número de trabalhadores exercendo uma atividade ocasional ou reduzida foi multiplicado por mais de três entre junho de 1992 e junho de 2001.

No Brasil, o aumento do subemprego pode ser verificado através das taxas de desemprego oculto por trabalho precário⁹⁹ cujos dados são disponíveis para cinco regiões metropolitanas (RMs) do país e para o Distrito Federal.

Tabela 21: Taxa de desemprego oculto por precariedade, no Brasil – PED (%)

Média	São Paulo	Distrito Federal	Porto Alegre	Salvador	Belo Horizonte	Recife
1995	3,27	2,78	1,92	ND	ND	ND
1996	3,79	3,23	2,84	ND	3,31	ND
1997	4,05	3,93	2,74	ND	3,01	5,05
1998	4,63	4,17	3,10	7,26	3,81	5,26
1999	5,13	4,24	4,78	8,32	4,34	5,82
2000	4,64	3,47	4,24	8,30	4,21	5,16
2001	4,53	3,78	3,48	8,10	4,43	ND
2002	4,85	ND	3,47	7,77	ND	ND

Fonte: IPEA e MTE, *in* Mercado de trabalho: conjuntura e análise, ano 8, p. 26, 2003, Brasília.

⁹⁹ Este percentual não contabiliza os numerosos ocupados no comércio ilícito (tráfico de drogas, de armas, etc.).

Este tipo de desemprego, ocultado pelo trabalho precário, é bastante comum nas RMs brasileiras e ele tende a variar entre 3% e 7% da população ocupada, isto é, próximo dos dados relativos ao desemprego aberto (aprofundaremos posteriormente). O desemprego oculto pelo trabalho precário está vinculado ao elevado grau de informalidade que caracteriza o mercado de trabalho brasileiro e que, segundo Malagutti (2001), tem servido de amortecedor para a crise social vivenciada no país devido ao desemprego em massa. O aumento dos trabalhadores informais se desenvolveu em detrimento dos trabalhadores detentores de contratos de trabalho formalizados, cuja redução ocorreu em todos os setores da economia.¹⁰⁰ O aumento da informalidade, em detrimento dos empregos formais, ocorreu segundo mostra a tabela que segue.

Tabela 22 : Grau de informalidade*, no Brasil, segundo a região, 1995-2004

Brasil	1995	1996	1997	1998	1999	2001	2002	2003	2004
	57,2	56,7	56,7	56,9	57,6	55,6	55,7	54,8	54,0
Urbano	54,7	54,5	54,2	54,6	54,8	53,3	53,2	52,5	51,7
Rural	84,2	83,0	83,4	82,9	82,4	83,5	83,9	82,9	81,7

* Campo: pessoa de 10 anos ou mais de idade, ocupada na semana de referência, que era empregado sem carteira de trabalho assinada, trabalhador doméstico sem carteira de trabalho assinada, trabalhadores por conta própria ou trabalhadores não remunerados.

Fonte : IBGE/Pnad para os respectivos anos

Através dos dados acima vimos que a informalidade é bastante elevada tanto nas regiões urbanas quanto nas rurais. Entretanto, se ela atinge pouco mais da metade da população ativa na região urbana, na região rural a informalidade concerne mais de 80% dos trabalhadores.

A noção de informalidade, que surgiu no Brasil desde o final da década de 60, reconfigura as relações de assalariamento. Nas últimas décadas, em particular desde a década de 1990, o termo informalidade vem sendo substituído pela noção

¹⁰⁰ Ao dividirmos a retração dos empregos formais conforme os diferentes setores da economia verificamos que, nos anos 90, o setor primário registrou uma retração de cerca de 3,0% no emprego formal, no setor secundário a redução foi de 77,3% e no setor terciário a redução foi de cerca de 19,7% (POCHMANN & BORGES, 2002: 50) .¹⁰⁰

combinada de “empregabilidade / empreendedorismo” (SILVA, 2002: 101), segundo o qual “*o ingresso, a sobrevivência e a mobilidade do trabalhador nos novos ambientes de trabalho dependeriam, em grande medida, da sua capacidade de promover um contínuo processo de desenvolvimento de competências*” (GUIMARÃES, 2002: 241). Elas indicam os requisitos funcionais solicitados pelas empresas tais como, disposição pessoal, competência, flexibilidade, etc. (SILVA, 2002: 103 e 104) além de utilizar como símbolo uma (falsa) liberdade segundo a qual o trabalhador passa a ser “empresário de si mesmo”. Dessa forma, o ingresso, a permanência e a mobilidade do trabalhador nos postos de trabalho dependeria de um conjunto de atributos socialmente valorados, cuja novidade seria o seu caráter aquisitivo e universal visto que, sua posse dependeria unicamente do desempenho individual em busca de competências cognitivas e “atitudinais” (GUIMARÃES, 2002: 242) independente das condições sob as quais o trabalho é realizado. A noção de competência fora definida por Hirata como marcada pela imprecisão (HIRATA, 1998).

Embora a exaltação da empregabilidade seja duramente criticada por diversos autores (GUIMARÃES, 2002; HIRATA, 1997; SABOIA, 2003; SILVA, 2002; POCHMANN, 2001a; etc.), outros fazem referência a este termo de maneira pouco ou sem nenhuma reflexão crítica (LAVINAS, 1999; BARBIER & NADEL, 2000). É assim que Lavinias exalta a “maior” empregabilidade das mulheres em função de um conjunto de fatores, a saber: mudanças dos postos de trabalho, criação de novas funções, terceirização e informatização da economia. A autora faz referência a certos “atributos” cuja dimensão objetiva revela uma maior “vantagem comparativa” para as trabalhadoras *vis-à-vis* os trabalhadores do sexo masculino (LAVINAS, 1999).

Entretanto, a partir do momento em que a cultura da empregabilidade e do empreendedorismo são vistos sob uma ótica de justificativa para as novas condições (instáveis, flexíveis e precárias) de trabalho, os “atributos” mencionados (maior escolaridade, habilidades específicas como fruto da divisão social e sexual do trabalho) revelam-se incapazes de constituir uma verdadeira “vantagem comparativa” para as mulheres. Que as mulheres são mais empregáveis é um fato. Entretanto, a razão para tanto não se vincula diretamente com a maior escolaridade

feminina e/ou com suas “competências de gênero”. Na realidade, a maior empregabilidade feminina resulta, sobretudo, do fato da empregabilidade apontar:

Para novos modos de exploração capitalista, cuja característica mais fundamental é a individualização e a subjetivação dos controles que organizam a vida social, inclusive a produção material. Entretanto, deve ser ressaltado que, ao contrário do investimento crítico que representou o desenvolvimento da noção de informalidade [...] o par ‘empregabilidade/empreendedorismo’ adquire um sentido oposto, de mecanismo de convencimento ideológico [...] que se encaminha no sentido de reconstruir uma cultura do trabalho adaptada ao desemprego, ao risco e à insegurança (SILVA, 2002: 101).

Ou seja, se a força de trabalho masculina constitui um grupo explorado, as mulheres representam uma força de trabalho mais empregável, particularmente porque são ainda mais exploradas pelo capitalismo através da glorificação de um tipo de “nova cultura do trabalho” (em gestação), que fere os valores de solidariedade social, além de exaltar o individualismo. Assim, as mulheres podem ser consideradas como detentoras de maior empregabilidade porque realizam trabalhos similares ou iguais aos dos homens em condições ainda mais desfavoráveis. Paralelamente, embora não sejam determinantes para ressaltar uma maior empregabilidade feminina, as modificações ocorridas na função de produção – que implicam inclusive na criação de novos postos de trabalho submetidos a exigências diferenciadas relativamente aos cargos já existentes – assim como as “competências de gênero”, são “atributos” importantes para o aumento da participação feminina no mercado de trabalho. Esta participação ocorre nos postos de trabalho mais precários e vulneráveis, tais como o emprego doméstico, majoritariamente feminino.

A informalidade aumentou também devido às privatizações e a redução dos aparelhos do Estado pois o setor público não pôde servir de contrapeso à redução dos empregos formais nas empresas privadas. Com efeito, a redução do papel do Estado e a transferência de suas atividades produtivas para o setor privado, modificou substancialmente a estrutura ocupacional no Brasil. Conforme lembrou Pochmann, durante a década de 1980 cerca de 38 empresas foram privatizadas resultando em um saldo líquido de 229.105 empregos criados. Nos anos 1990, a

privatização de 166 empresas resultou em um saldo líquido de 545.988 empregos destruídos, isto é, de desempregados (POCHMANN, 2001a).

Além disso, a informalidade não atinge somente as empresas privadas que efetuam sua produção de bens ou serviços no Brasil. Curiosamente, ela também se manifesta no seio das empresas públicas, de maneira camuflada, através, por exemplo, de contratação de falsos autônomos¹⁰¹. Os percentuais para a administração pública se apresentam na tabela que segue.

Tabela 23 : Informalidade no setor de administração pública, no Brasil, 1993-2004

	1993	1995	1996	1997	1998	1999	2001	2002	2003	2004
Brasil	14,2	13,3	16,0	16,2	17,5	17,4	17,6	20,3	21,3	20,8

* Campo: pessoa de 10 anos ou mais de idade, ocupada na semana de referência, que era empregado sem carteira de trabalho assinada, trabalhador doméstico sem carteira de trabalho assinada, trabalhadores por conta própria ou trabalhadores não remunerados.

Fonte: IBGE/Pnad para os respectivos anos

O desenvolvimento da informalidade no Brasil e dos empregos atípicos na França (conforme veremos adiante) são evidências do processo de precarização da relação salarial. Além disso, no Brasil, o avanço da informalidade não inibe o desenvolvimento de outras formas precárias de emprego, isto é, dos empregos atípicos. Da mesma maneira, o aumento dos empregos atípicos na França não impede a existência de um setor de trabalho informal (não declarado) que pode se apresentar sob diferentes formas: emprego por uma empresa de um trabalhador não declarado que não beneficia de proteção social (em especial os trabalhadores ligados ao setor da construção); pessoa que trabalha numa determinada empresa e que nos finais de semana realiza de maneira informal o mesmo tipo de trabalho para particulares (mecânicos, pintores, eletricitas, encanadores, etc.); pessoa que, de maneira independente, exerce um trabalho diretamente no seio de particulares de maneira não declarada (babás, diaristas, operários em geral); trabalhadores

¹⁰¹ Ressaltamos que, na Universidade Estadual do Maranhão, esta prática se tornou corrente ao longo dos últimos cinco anos. Ela visa a contratação, temporária, de professores "autônomos" para ministrar aulas no PROCAD (Programa de Capacitação de Docentes). Os professores são

clandestinos (concerne, sobretudo, os imigrantes sem visto legal de residência e/ou de trabalho na França).

De uma maneira geral, com a flexibilização do mercado de trabalho francês e brasileiro promovido pelas políticas públicas, ocorreu um aumento da vulnerabilidade¹⁰² dos trabalhadores e uma diversificação das condições de trabalho. No Brasil, isto se manifesta sob a forma de empregos autônomos¹⁰³, sem carteira assinada, com contratos flexíveis, isto é, terceirizados¹⁰⁴, por tempo parcial, que estão freqüentemente associados a atividades menos produtivas, com baixos rendimentos, e, em alguns casos, sem proteção social ou até mesmo clandestinas. Lembramos ainda a existência, visivelmente crescente, e admitida pelo governo brasileiro, do número de vendedores ambulantes presentes nas ruas, praças e locais públicos. Esta prática tem sido arduamente combatida na França, embora constatesse uma relativa mudança nos últimos anos quando, em alguns casos, a polícia francesa faz “vistas grossas”.

Quando analisamos a evolução do desemprego na França e no Brasil, realizada através dos critérios do BIT, observamos um aumento dos percentuais respectivos. No que concerne a França, o aumento do desemprego remonta a várias décadas. As flutuações da taxa de desemprego ocorreram a partir da metade dos anos 1980 após a chegada da esquerda de Mitterrand ao poder. Esta flutuação segue até os dias atuais e se deve, em particular nos anos 1990, à regulamentação dos novos tipos de contrato e, em particular, à incitação aos contratos por tempo parcial.

remunerados por hora e, para tanto, devem estar inscritos enquanto “autônomos” perante o Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS).

¹⁰² No Brasil, desde 1995 os empregos de alta vulnerabilidade (54,4%) superam aqueles de baixa vulnerabilidade (45,6%). Para 2001, os dados são de 54,2% e 45,8% respectivamente (OIT, 2003: 46).

¹⁰³ Próximo desta condição, existe uma massa crescente de “falsos autônomos”, formalmente independentes, mas cujo contrato passa por um laço precário com a empresa prestadora de serviços (REINECKE, *in* OIT & MTE-Brasil, 1999). Isto, permite às empresas se liberar dos custos advindos seja com a manutenção de empregados diretos seja com a instalação e manutenção da estrutura física da empresa.

¹⁰⁴ Com base na pesquisa Terceirização na Bahia 2000, Druck e Borges descobriram inovações no processo de terceirização. As autoras identificaram duas principais novas formas de terceirização: via cooperativa (coberta por legislação específica) e via empresas filhotes que são compostas por ex-funcionários que, em alguns casos são demitidos para serem contratados através destas empresas

A partir do final dos anos 1990, o desemprego se estabilizou em torno de cerca de 10%.

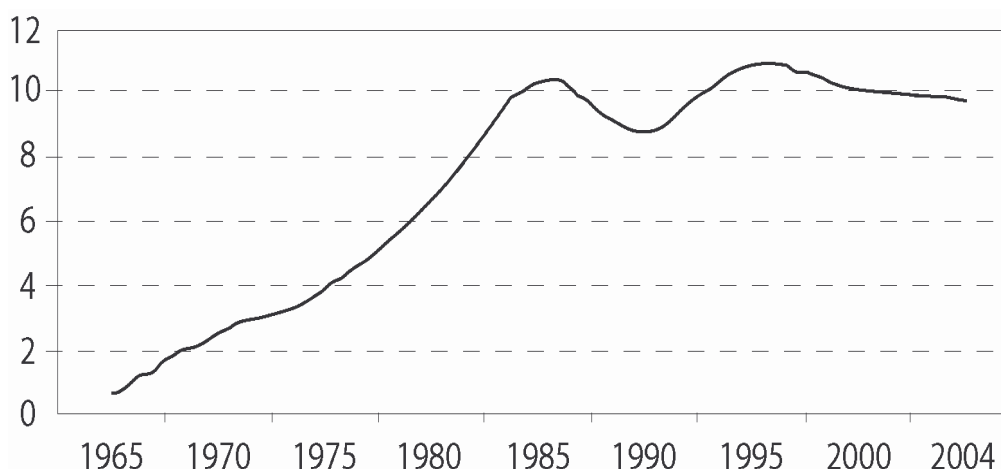


Gráfico 10 : Evolução do desemprego na França (em %)

Fonte : INSEE, n° 970, 2004.

No que concerne o desemprego brasileiro, as pesquisas realizadas pelo IBGE no Brasil não sofriam alterações desde 1982 o que conduzia a uma subestimação das taxas de desemprego no Brasil. Somente em 2001, a pesquisa mensal de emprego (PME), medida pelo IBGE, sofreu alterações na metodologia utilizada.¹⁰⁵ Isto resultou, a partir de outubro de 2001, na geração de uma nova série de dados que foi calculada de forma paralela à antiga série da PME até dezembro de 2002. Os novos dados, calculados conforme a nova metodologia da PME, elevaram a taxa de desemprego aberto¹⁰⁶ de 4,5% a 5%. Dessa forma, se em 2001 o desemprego atingia 6,2 % dos trabalhadores, este percentual foi reajustado para 11,3% conforme

perdendo conseqüentemente vários direitos e benefícios (DRUCK e BORGES, 2002). Sobre a dinâmica da terceirização ver também Oliveira (2003).

¹⁰⁵ As alterações implementadas na PME incluíram sete aspectos: ampliação da investigação dos temas já pesquisados; adoção de instrumentos eletrônicos para o processamento das séries de informação; ajustes no plano de amostragem; seleção da amostra incorporando a malha setorial do Censo Demográfico de 2000; alteração da cobertura geográfica; uso de uma nova classificação de ocupação e de atividade e a adoção de conceitos, definições e indicadores estabelecidos nas recomendações internacionais (OIT, 2003: 21).

¹⁰⁶ A população em situação de desemprego aberto, no sentido do BIT é a população em idade ativa que se encontra nas seguintes situações: (a) sem emprego assalariado ou trabalho independente na semana, mesmo que seja um único dia de trabalho, e ; (b) atualmente disponível para trabalhar, e; (c) que tomou medidas concretas para obter um emprego assalariado ou um trabalho independente por um curto período de referência. Este período pode ser superior a uma semana ou um dia, tal como

a nova metodologia do IBGE. Para 2002, os dados são de 7,4% (antiga metodologia) e 11,7% (nova metodologia) respectivamente. Já para o ano de 2003, de acordo com a nova metodologia, o desemprego foi estipulado em 12,1% (OIT, 2003: 121).

Se, ao longo dos últimos dez anos, o desemprego oscilou e se estabilizou na França, ele se manteve em alta no Brasil, duplicando para os homens e triplicando para as mulheres. Isto porque, assim como a subvalorização, o desemprego atinge homens e mulheres em intensidade diferentes. Tanto na França quanto no Brasil, ele é mais elevado para as mulheres, embora a diferença entre os sexos seja visivelmente maior no Brasil, conforme verificamos na tabela que segue.

Tabela 24: Taxa de desemprego segundo o sexo na França e no Brasil

Período	França ¹		Brasil ²	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
1995	9.9	13.8	4,5	4,8
1996	10.0	13.6	5,0	6,1
1997	10.8	13.9	5,3	6,3
1998	10.2	13.7	7,1	8,3
1999	9.7	13.1	7,1	8,3
2000	8.6	12.0	6,5	8,0
2001	7.2	10.7	9,6	13,4
2002	7.8	10.2	9,9	13,9
2003	8.4	10.6	10,1	15,1
2004	9.0	11.1	-	-
2005	9.2	11.2	-	-

¹ Os dados para a França referem-se aos disponíveis para 31 de dezembro de cada ano.

² Refere-se ao desemprego urbano brasileiro.

Elaboração: própria com base nos dados publicados pelo INSEE e pela OIT (2003).

Fonte: INSEE, *Enquêtes Emploi*, para a França e OIT para o Brasil .

O desemprego pode ser subdividido em desemprego de longo, médio e curto prazo. Uma análise dos dados disponíveis relativo ao desemprego de longo prazo

um mês ou as quatro últimas semanas para considerar a descontinuidade da pesquisa associada a

nos dois países indica a manutenção de índices importantes. Assim, uma pesquisa realizada pelo INSEE – entre 2003 e 2005 com pessoas de 15 anos ou mais de idade – mostrou que o desemprego de longo prazo variou na França entre em torno de 41% para os desempregados com menos de um ano sem trabalho e em torno de 21% para àqueles com dois anos ou mais em situação de desemprego (INSSE, *Enquêtes Emploi* dos respectivos anos).

Para o Brasil, dados relativos ao desemprego de longa duração mais recentes não foram encontrados.¹⁰⁷ Entretanto, os dados disponíveis para as RMs do país, presentes na tabela que segue, mostram que, o desemprego superior a seis meses e a doze meses conheceu um aumento substancial na segunda metade da década de 1990, atingindo 27,6% e 48,2%, respectivamente, em 2000.

Tabela 25: Composição do desemprego segundo o tempo, nas regiões metropolitanas do Brasil, 1995-2000 (em %)

	>1 mês	1 a 3 meses	3 a 6 meses	6 a 12 meses	< 6 meses	<12 meses
1995	11,9	30,3	26,3	16,6	15,0	31,6
1996	9,7	27,0	26,3	19,3	17,7	36,9
1997	8,6	25,9	25,2	20,6	19,7	40,3
1998	7,5	22,3	23,7	21,1	25,5	46,5
1999	7,2	22,2	22,9	20,6	27,0	47,6
2000	7,3	22,1	22,4	20,6	27,6	48,2

Fonte : IBGE in DIEESE, (www.dieese.org.br/esp/segdes/cut.html, 5/7/2002).

As elevadas taxas de desemprego de longa duração no Brasil e na França têm sido acompanhadas pelo aumento do desemprego oculto pelo desalento. Este tipo de desemprego é pouco menos representativo no Brasil quando comparado ao desemprego oculto por trabalho precário e ao desemprego aberto. Entretanto, ressaltamos que, no Brasil como na França, a taxa de desemprego aberto não expressa a dimensão e a profundidade do ajuste do mercado de trabalho ao longo da última década.

sua dinâmica (MONTAGNER, 2002 : anexo, p. 2).

¹⁰⁷ Na Região Metropolitana de São Paulo, o tempo médio despendido na procura por trabalho era de quatro meses em 1989, passou para oito meses em 1998 e atingiu treze meses em 2004 (DIEESE, 2005).

Na França, em 2001, dados do INSEE mostraram que o desemprego oculto pelo desalento equivalia, aproximadamente, a um terço do desemprego aberto. Dessa forma, se existiam 2 285 329 desempregados conforme os critérios do BIT, existiam 760 500 desempregados ocultos pelo desalento (MARUANI, 2004a). Dentre estes, mais da metade eram mulheres (433 769). A mesma pesquisa mostrou que as mulheres também são mais numerosas dentre àqueles que estavam desempregados embora não estivessem disponíveis (*Op.cit.*).

Na França e, de maneira ainda mais intensa no Brasil, as difíceis condições do mercado de trabalho – devido, sobretudo, à grande concorrência face ao desemprego em massa – desencorajam os desempregados a continuar procurando trabalho, elevando, substancialmente, o desemprego oculto pelo desalento. Para as RMs do Brasil, a evolução deste tipo de desemprego se apresenta na tabela que segue.

Tabela 26: Taxa de desemprego oculto por desalento – PED (%)

Média	São Paulo	Distrito Federal	Porto Alegre	Salvador	Belo Horizonte	Recife
1995	0,93	2,05	0,78	ND	ND	ND
1996	1,25	2,73	1,01	ND	1,53	ND
1997	1,46	2,93	1,11	ND	1,58	3,70
1998	1,89	3,03	1,43	3,35	1,78	4,48
1999	2,15	3,32	2,10	3,63	1,80	4,42
2000	2,01	3,23	2,07	3,39	2,10	4,33
2001	1,76	3,50	1,74	3,03	2,41	ND
2002	1,99	ND	1,88	3,20	ND	ND

Fonte: IPEA e MTE. Mercado de trabalho: conjuntura e análise, ano 8, p. 25, 2003, Brasília.

Quando se analisa o desemprego de longo prazo em função do sexo, os resultados disponíveis ressaltaram uma diferença entre a França e o Brasil.

Para a França, entre 1991 e 2003, os dados mostraram que as mulheres e os homens mantiveram, em geral, percentuais elevados que tenderam a se aproximar. Para o Brasil, o desemprego de longo prazo feminino se revelou bastante superior ao masculino. Neste país, o desemprego de longo prazo feminino foi superior ao

masculino em cerca de 10 pontos percentuais em 2003. Para os dois países, os dados disponíveis encontram-se na tabela que segue.

Tabela 27: Proporção de pessoas desempregadas em situação de desemprego de longa prazo¹ na França e no Brasil

País	1991		2003	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
França	31,9	36,0	39,2	39,0
Brasil ²	9,9	21,6	28,6	38,7

Notas: (1) desemprego de 12 meses ou mais;

(2) Dados da Região Metropolitana de São Paulo

Obs.: As séries apresentam taxas de desemprego de acordo com as metodologias de cada país

Fonte: OECD. Employment Outlook e PED, *in* DIEESE (2005)

De uma maneira geral, o panorama traçado nos conduz a concluir que, os empregos gerados na França no final dos anos 1990, não foram suficientes para desencadear uma redução substancial do desemprego e do desemprego de longo prazo. Isto ocorreu devido a deterioração da qualidade dos empregos gerados, isto é, ao aumento do subemprego. O aumento de mulheres ocupando subempregos pode, inclusive, ser um dos fatores explicativos para a menor evolução do desemprego por longo prazo feminino (36% para 39%), relativamente ao masculino (31,9% para 39,2%), na França. Isto porque as mulheres foram submetidas, com mais frequência e em proporções cada vez maiores, aos trabalhos precários e mal remunerados. Ressaltamos que, os trabalhadores ocupados em subempregos estão na fronteira entre o emprego e o desemprego.

Tabela 28: Número de pessoas ocupadas em subempregos, segundo o sexo, na França (em mil)

Média anual	Mulheres	Homens	Conjunto
2002	905	288	1 193
2003	915	279	1 194
2004	960	298	1258

Nota: ativos de 15 anos ou mais.

Fonte: enquête emploi 2002, 2003 e 2004. INSEE n° 1009, março de 2005, disponível 05/04/2005 em www.insee.fr.

O aumento do subemprego, ocorreu devido ao progresso do número de empregos atípicos. Estes podem ser divididos em dois tipos: 1) os que se diferenciam da norma devido a duração e a estabilidade do contrato de trabalho, tais como CDD, trabalho temporário, estágios e contratos subsidiados; 2) os que se distinguem da norma devido o tempo de trabalho e o salário mensal, como o contrato por tempo parcial (MARUANI, 2003).

Conforme definiu a OCDE, o emprego por tempo parcial é uma condição de subemprego que podemos identificar da seguinte forma: trabalhadores que trabalhavam por tempo integral mas que atualmente trabalham por tempo parcial devido a conjuntura econômica; trabalhadores que já trabalhavam por tempo parcial mas que atualmente trabalham por um período ainda mais reduzido; trabalhadores que trabalham por tempo parcial porque não encontraram trabalho por tempo integral (HIRATA,1998). Lembramos ainda que, se entre 1982 e 2002 o número de empregos aumentou em cerca de 10% na França, o percentual de trabalhadores ocupando postos de trabalho atípicos ou formas particulares de emprego (FPE) cresceu de cerca de 9% para cerca de 12% entre 1995 e 2000.

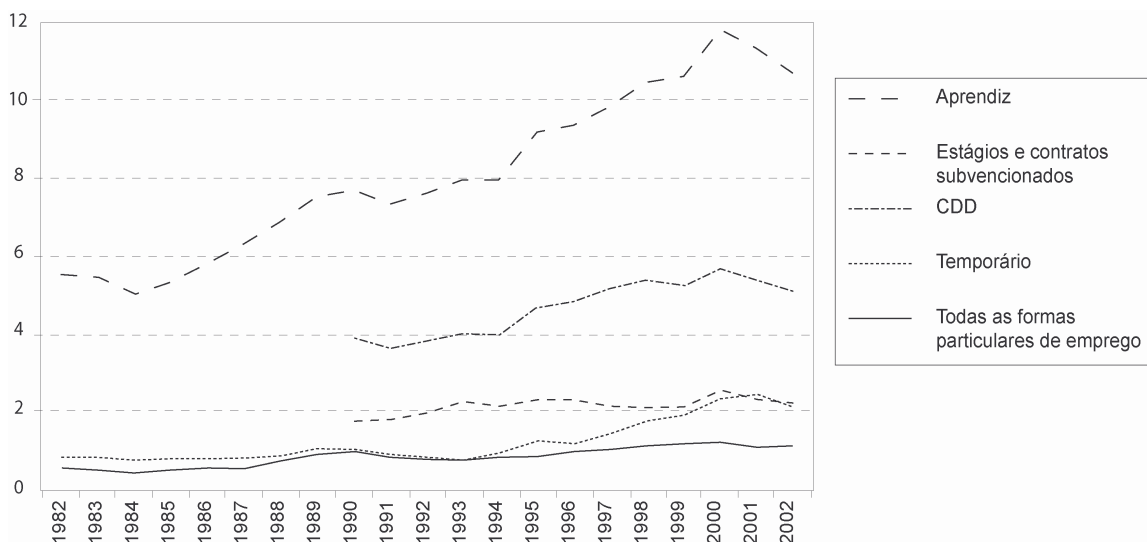


Gráfico 11 : Formas particulares de emprego na França, relativamente ao emprego total (%)

Fonte: INSEE, *Enquêtes Emploi* (DARES, 2005).

No que concerne os empregos atípicos, as mulheres são visivelmente mais atingidas quando comparadas aos homens, conforme podemos observar no gráfico que segue.

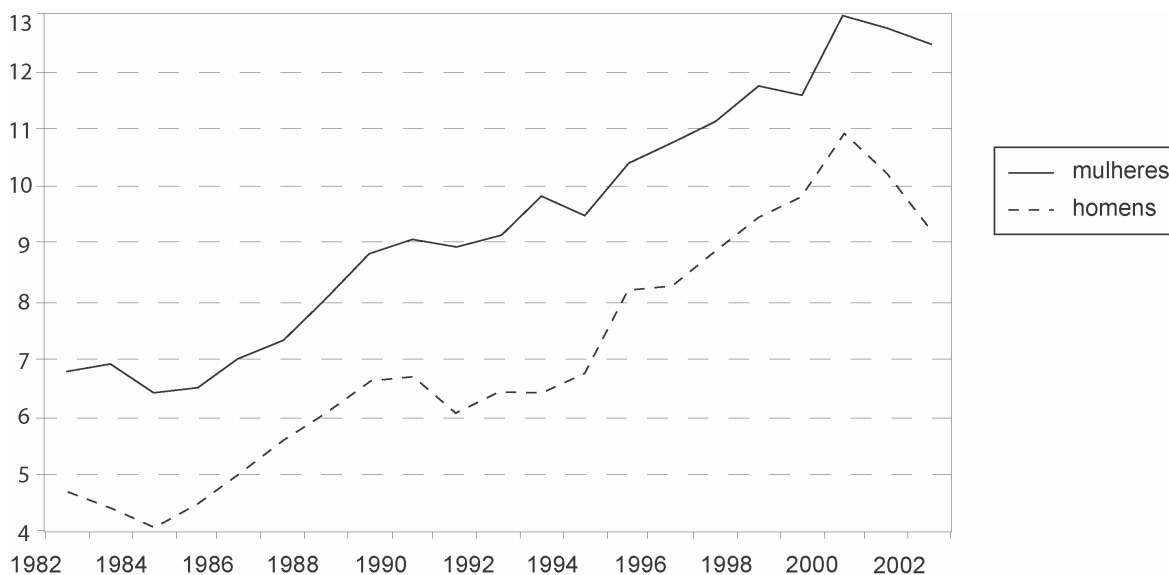


Gráfico 12 :: Percentual das formas particulares de emprego, na França, segundo o sexo

Fonte: INSEE, *Enquêtes Emploi* (DARES, 2005: 3).

Assim, de acordo com os percentuais acima mencionados, cerca de 12% das mulheres ocupam uma forma particular de emprego ao passo que cerca de 9% dos homens são concernidos por esta forma de emprego. Ressaltamos ainda que as mulheres e os homens são mais ou menos representados nas FPE em função do tipo de emprego em questão. A força de trabalho feminina está sobrerrepresentada nos empregos por tempo parcial, nos contratos por duração determinada e nos estágios e contratos subvencionados. Os homens representam a maioria dos contratos de aprendiz e de trabalho temporário (*interim*).

Tabela 29: População ativa ocupada segundo o estatuto dos empregos na França, para o ano de 2003, em mil

Tipo de emprego	Mulheres	Homens
Setor privado		
Trabalho temporário	152	319
Aprendiz	77	189
CDD	640	480
Estágios e contratos subvencionados	161	129
Setor público		
CDD	338	166
Estágios e contratos subvencionados	128	84

Fonte: INSEE, enquete emploi, disponível 04/01/2005 em www.insee.fr.

Além da adoção das FPE, as novas organizações do tempo exploram a anualização da jornada de trabalho tanto na França quanto no Brasil. Na França, a anualização se aprofundou com a adoção da política de redução coletiva do tempo de trabalho enquanto no Brasil se desenvolveu a partir da implementação do banco de horas (conforme vimos no 2º capítulo desta tese). O benefício para as empresas resulta da melhor exploração dos equipamentos, via ajuste de suas atividades, isto é, ajuste do tempo de trabalho, em função das flutuações da demanda.¹⁰⁸ Se, para os trabalhadores, esta flexibilização implica em perda do controle do “tempo livre” e social, para as empresas ela somente pode trazer benefícios tendo em vista que ela reduz os custos salariais:

Substituindo modelos onerosos de organização do tempo de trabalho por outros menos custosos [...] Pode-se assim intensificar o trabalho e reduzir o absenteísmo; adaptar a mão de obra, fracionar em unidades menores, segundo as flutuações da demanda; evitar o pagamento de horas extras; organizar mais facilmente o trabalho nos finais-de-semana (BOSH, 1995: 24 e 25).

Este é o caso particularmente de certos ramos do setor de serviços que são marcados por uma forte intensidade de força de trabalho (exceto bancos, seguros e

¹⁰⁸ Em 1978, 65% dos assalariados possuíam o mesmo horário de trabalho todos os dias da semana. Em 1998 este percentual reduz-se para 49% (GOLLAC e VOLKOFF, 2000). Os autores ressaltam que, se esta taxa obteve uma redução considerável, o período considerado não envolve os anos os

serviços financeiros em geral). As diversas empresas deste setor empregam força de trabalho predominantemente feminina e pouco sindicalizada (*Op. cit.* 31). Isto porque na França as mulheres e os(as) estudantes são mais susceptíveis a aceitar (de maneira “voluntária” ou submetida) contratos de trabalho por tempo parcial pois, grande parte das mulheres permanecem responsáveis pela maioria dos trabalhos domésticos e tendem a conciliar trabalho reprodutivo com trabalho produtivo (retornaremos a este ponto posteriormente).

No que concerne o trabalho por tempo parcial, concordamos com Maruani quando esta autora afirma que, “este fenômeno encobre realidades sociais extremamente diversificadas. Para algumas mulheres trata-se de uma decisão individual de redução do tempo de trabalho. Para outras, cada vez mais numerosas, trata-se de uma outra lógica completamente diferente” (MARUANI, *in* *Jornal Le Monde Diplomatique*, junho de 2003:2). Esta lógica “completamente diferente” está vinculada a duas razões principais: a primeira visa, sobretudo, fugir do desemprego e a segunda tem por objetivo promover a conciliação sexuada entre vida privada e profissional que constitui, de uma maneira geral, a regra dominante nas sociedades capitalistas contemporâneas.

No Brasil, o aumento do subemprego pode ser observado também através do trabalho a domicílio, do trabalho por intermédio de cooperativas, do trabalho doméstico, dos trabalhos realizados cumprindo sobrejornadas de trabalho, dos CDD, etc. Desde 1995, o trabalho a domicílio, característico dos países subdesenvolvidos como o Brasil, chegou a 3,3 milhões de trabalhadores urbanos (sem incluir os empregos domésticos). Deste número, 76% eram mulheres (REINECKE, *in* OIT & MTE-Brasil, 1999).

Sobre a intermediação da força de trabalho através de cooperativas, dados da Organização de Cooperativas Brasileiras afirmam um aumento de 10% ao ano (Disponível em <http://www.portaldocooperativismo.org.br>. Acessado em 17/09/2006). Segundo dados da Confederação das Cooperativas de Trabalho no Brasil, o número de cooperativas aumentou em cerca de 300% entre 1987 e 1997 (LIMA, 1999).

quais o sistema de horários sofre modificações ainda mais importantes como resultado da política de

Com relação ao trabalho doméstico, vale ressaltar que este percentual variou pouco entre 1997 e 2003, permanecendo majoritariamente ocupado pelas mulheres, conforme mostra a tabela que segue.

Tabela 30 : Proporção de trabalhadores domésticos no total de ocupados, por sexo, no Brasil, 1997-2003

Homens						Mulheres					
1997	1998	1999	2001	2002	2003	1997	1998	1999	2001	2002	2003
0,9	0,8	0,9	0,8	0,9	0,9	17,8	16,9	17,2	18,0	17,4	17,3

Campo: Trabalhadores domésticos remunerados ou não. Exclui a região rural de Rondônia, Acre, Amazonas, Roraima, Pará e Amapá.

Fonte: IBGE/Pnad microdados, *in* Unifem (2005). Não houve Pnad para o ano de 2000.

Trata-se de uma forma de emprego exercida, freqüentemente, em condições bastante precárias, com baixa remuneração e sem proteção legal. Assim, a renda média diária do conjunto dos trabalhadores domésticos foi de aproximadamente R\$ 14,00 entre 1996 e 2003 ao passo que, ela foi de R\$ 34,00 para a população em geral. Entre 1998 e 2003 somente uma média de 25% dos trabalhadores(as) domésticos possuíam carteira de trabalho assinada e, portanto, cotizavam para a Seguridade Social (IBGE/Pnad, *in* UNIFEM, 2005). As jornadas de trabalho não são definidas, as férias legais não ultrapassam 20 dias e o pagamento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço¹⁰⁹ pelo empregador é facultativo.

No que concerne o contrato por tempo determinado, este se desenvolveu nas RMs do Brasil atingindo valores que variaram entre 4,1% e 5,0% entre 2003 e 2005 (IBGE/PME de 2006), isto é, próximos ao da França. Estes valores não foram, entretanto, discriminados por sexo.

Quanto ao tempo de trabalho efetuado pelos trabalhadores brasileiros, ressaltamos que, em 1999, estes se encontravam dentre os que possuíam as

redução do tempo de trabalho, isto é, a partir de 1998 (*Op. cit.*).

¹⁰⁹ Criado em 1966, trata-se de uma poupança aberta pelo empregador em nome do trabalhador, onde todo mês o empregador deposita o relativo a 8% do valor do salário que ele paga. Essa conta rende juros e atualização monetária (atualmente corresponde à taxa referencial - TR). No final do período de um ano, a soma de todos os depósitos equivale a mais de um salário bruto mensal. O saque do FGTS pelo trabalhador pode ser realizado sob certas condições: compra de um imóvel, demissão sem justa causa, término de contrato por tempo determinado, falecimento, AIDS, Câncer, determinação judicial, etc (Disponível em <http://www.fgtsfacil.org.br/index.asp?Parceiro=0>. Acessado em 05/06/2006).

maiores jornadas de trabalho anuais. Em primeiro lugar do *ranking* estavam os trabalhadores americanos (POCHMANN & BORGES, 2002). Além disso, uma pesquisa realizada em 1997 pelo IBGE constatou que, o percentual de brasileiros ocupados que cumprem sobrejornadas de trabalho é relativamente alto. Isto é, 47,1% dos homens e 25,7% das mulheres economicamente ativas declararam trabalhar mais do que a jornada semanal legal (ROSSO, 2004).

Embora o percentual de mulheres que cumprem sobrejornadas de trabalho seja inferior ao percentual masculino, vale lembrar que, isto ocorre, também, porque não é computado o tempo de trabalho dispensado para realização de trabalhos domésticos não remunerados (aprofundaremos este ponto no próximo capítulo). À esta razão, somamos o trabalho por tempo parcial, pouco desenvolvido no Brasil. Conforme afirmou Lautier, isto se explica pela fraca pertinência deste tipo de trabalho nos países periféricos pois, por um lado:

A divisão dos empregos com os desempregados supõe o acesso imediato destes últimos no *ranking* dos 'privilegiados' (isto é, na porcentagem reduzida de empregos "formais"), o que estaria em contradição com o tipo de compromisso político dominante (LAUTIER, 1996 : 254-255).

Por outro lado, o autor ressalta que, para uma grande parte dos trabalhadores, isto é, para os mais de 50% da população ativa que constituem os trabalhadores informais:

Dividir o trabalho, além de supor uma diminuição dos rendimentos já bastante baixos, não faz sentido porque, a metáfora da 'propriedade' de seu emprego (só podemos dividir o que possuímos) também não faz sentido: não dividimos uma probabilidade forte de expulsão rápida, ou de demissão próxima (*Op. cit* : 255).

O trabalho por tempo parcial se desenvolveu bastante na França devido as subvenções governamentais, conforme vimos no capítulo anterior. Em termos de distribuição conforme o gênero, ele se encontra, atualmente, cerca de 80% feminizado. A prevalência de mulheres ocupando este tipo de emprego reforça a posição da mulher trabalhadora como remuneração secundária (ou complementar) além de colaborar para uma distribuição desigual do trabalho doméstico e/ou cuidados para com os filhos.

Se as mulheres são majoritárias nos empregos por tempo parcial na França, o aumento da informalidade é a característica mais marcante do mercado de trabalho brasileiro. Ela também afeta a estrutura do emprego de maneira distinta conforme o sexo. Isto porque, no Brasil, assim como em outros países da América Latina, o setor informal é considerado um reduto por excelência da pobreza e de absorção do trabalho feminino (OIT, 2003). Assim, entre 1995 e 1999, se a diferença entre homens e mulheres que ocupavam um emprego informal se reduziu, ela voltou a crescer novamente entre 1999 e 2001.¹¹⁰

Tabela 31 : Trabalhadores ocupados no setor informal, no Brasil, segundo o sexo (em %)

Sexo \ Ano	1995	1999	2001
Homens	42,1	43,8	42,3
Mulheres	52,8	51,6	51,0

Fonte: OIT (2003: 105).

Conforme criticou Souza *et al.* (2002), certas sugestões são propostas pelos “defensores” da informalidade visando relacionar informalidade com a maior participação feminina neste setor. Tais sugestões supõem que, em função das características desenvolvidas no âmbito da informalidade, isto é, sem vínculos, mais flexíveis e com jornadas mais curtas, as mulheres podem conciliar com maior facilidade os trabalhos reprodutivos com as atividades produtivas.

Entretanto, nós lembramos que, no fundo, este é o mesmo fundamento utilizado pelo discurso francês em prol do desenvolvimento do trabalho por tempo parcial feminino, à saber: flexibilidade e jornadas mais curtas visando conciliar trabalho produtivo remunerado com trabalho doméstico não remunerado. Na realidade, o percentual de trabalho por tempo parcial involuntário relativamente ao trabalho por tempo parcial total permanece bastante elevado na França. Em 2001, esta taxa representava 34% dos trabalhadores ocupados por tempo parcial na França (OLIVEIRA e ULRICH, 2002). Além disso, existem, também, os casos em

¹¹⁰ Ressaltamos que no campo, em 1992, somente 15% das mulheres tinha carteira assinada. Sobre a realidade da mulher trabalhadora no campo ver Mascena (2002).

que o trabalho é exercido por tempo parcial de maneira “voluntária” por falta de opção relativamente aos cuidados para com os filhos. Vale lembrar que, na França, as creches e escolas liberam as crianças por volta das 16 horas e 30 minutos e os responsáveis em buscá-los são convidados a não se atrasar. Existe a possibilidade da criança permanecer até, no máximo, as 18 horas e 30 minutos, entretanto, este é um serviço pago cujo custo varia em função da renda familiar.

Uma das razões apontadas para a tendência de redução do trabalho por tempo parcial involuntário, relativamente a totalidade dos trabalhadores recrutados por tempo parcial, encontra-se na política de redução do tempo de trabalho (*Op. cit*).

Da mesma maneira, no Brasil, a maior participação feminina nos empregos informais não resulta meramente de um efeito de opção, mas, sobretudo, da falta de opção. Isto ocorre devido a crise econômica vivenciada pelo país, e que faz parte de uma crise mais ampla que é a crise estrutural do capitalismo mundial, aliada a falta de uma real disposição fiscalizadora por parte do Estado. Coutinho *et al.* sublinharam que, o progresso das formas precárias de emprego apresentam marcas bastante negativas do ponto de vista do trabalhador e da própria dinâmica da massa de rendimentos e do mercado de bens de consumo. Dessa forma, apresentam-se os problemas abaixo:

a) a perda de proteção social e os diversos tipos de garantia previstos na lei do trabalho (assistência médica, transporte, alimentação, férias remuneradas, décimo terceiro salário, etc. ; b) as perdas de receitas para a seguridade social¹¹¹ ; c) as perdas de impostos destinados ao financiamento de programas sociais ou de despesas correntes ou de investimentos ; d) a forte sensibilidade da massa informal de rendimentos às flutuações da atividade econômica e às condições gerais da economia (COUTINHO *et al*, in OIT & MTE-Brasil, 1999 : 77 e 78).

No Brasil, o avanço da informalização sugere que o crescimento da precarização laboral tornou-se uma característica marcante da década de 1990 e que tende a tornar-se um “*nexo institucional, e, portanto, típico, da própria*

¹¹¹ Em 1998, 65% da seguridade social era financiada pelas receitas dos encargos sociais no Brasil, enquanto que na França esta taxa era de 80% (SANTOS & POCHMANN, in OLIVEIRA & MATTOSO, 1996: 205).

implicação assalariada nas condições do novo regime de acumulação flexível (ALVES, 2003).

O aumento do emprego informal resulta, também, na degradação das condições de trabalho e na inconstância das remunerações da força de trabalho ocupada neste setor. Na verdade, o progresso do desemprego e o enfraquecimento da influência dos sindicatos contribuíram para a degradação dos salários tanto dos trabalhadores formais quanto informais, colaborando para a redução do rendimento do trabalho como um todo, no Brasil.

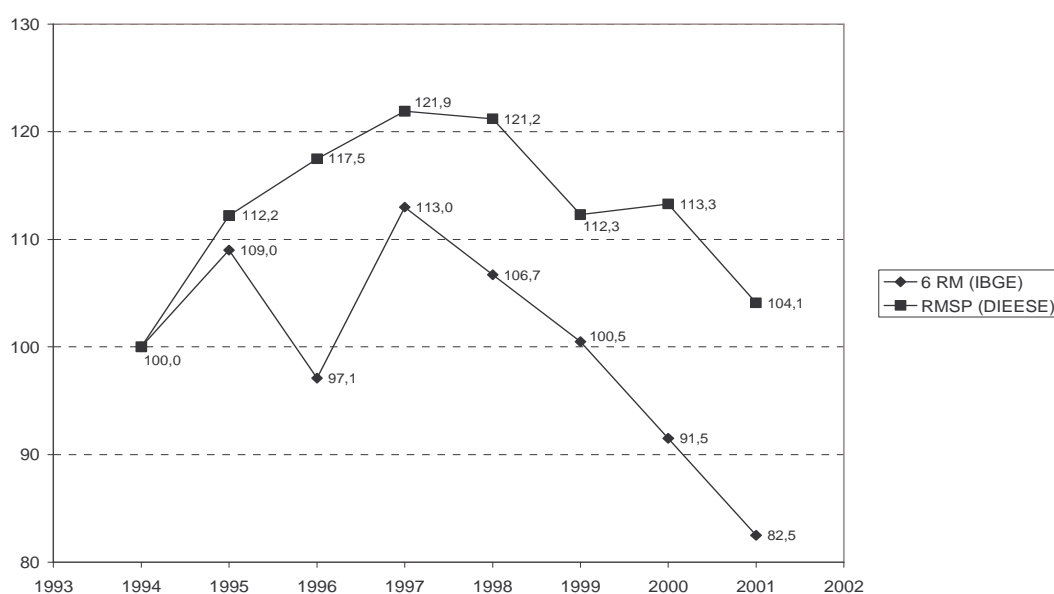


Gráfico 13 : Evolução do rendimento do trabalho no Brasil

Fonte: FIBGE (Censo Demográfico e Pnads ajustadas, in POCHMANN & BORGES, 2002: 41).

Com base nos dados do IBGE, entre 1994 e 2001, a renda do trabalhador caiu de 100 (índice de referência para 1994) para 82,5 nas seis principais Regiões Metropolitanas do Brasil. A única exceção foi a RM de São Paulo, onde ocorreu um ligeiro aumento ao longo dos seis anos mencionados. Ressaltamos ainda que, uma pesquisa realizada pelo IBGE, também nas RMs, concluiu que, a renda dos trabalhadores informais caiu 19,8% entre setembro de 2002 e setembro de 2003 ao passo que, a queda do rendimento dos trabalhadores com carteira foi de 12,3% para o mesmo período (IBGE, in Folha de São Paulo, 05/11/2003: B10).

Neste mesmo sentido, estudos realizados pela CEPAL em 1999 demonstraram que, no Brasil, em 1996, os trabalhadores com carteira assinada possuíam, em média, rendimento 60% superior relativamente aos trabalhadores informais (apud MALAGUTTI, 2001).

A desvalorização da força de trabalho e o aumento da pobreza laboriosa também caracterizou o mercado de trabalho francês. Em uma pesquisa realizada recentemente pelo INSEE foi constatado que, o desenvolvimento dos empregos remunerados à baixos salários correspondem frequentemente à empregos por tempo parcial, conforme a trajetória indicada no gráfico que segue.

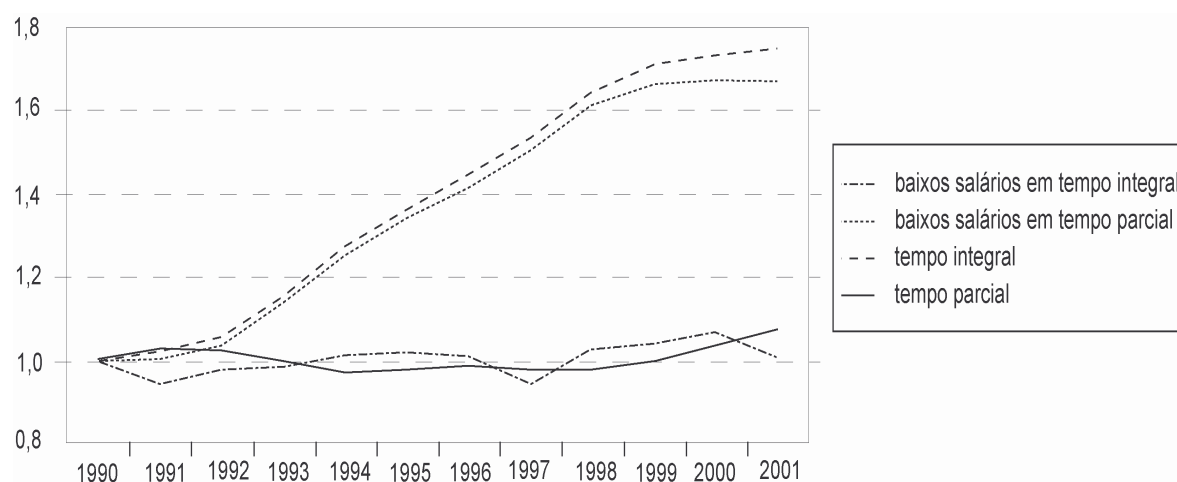


Gráfico 14 : Evolução do emprego segundo o tempo de trabalho e o salário na França (base 1 em 1990)

Fonte: Pesquisas Emploi (INSEE, 2002 : 177).

Isto indica que, as mulheres também encontram-se mais numerosas nos postos de trabalho remunerados à baixos salários, haja vista que elas correspondem à maioria nos empregos por tempo parcial. Lembremos que, a definição convencional que caracteriza os assalariados remunerados com baixos salários e os assalariados pobres¹¹² (ou com salários muito baixos) são fixados, respectivamente,

¹¹² Que vive numa família onde o nível de vida é inferior ao patamar de pobreza. Este último é variável e, para a França, alguns autores trabalham com um valor de 50% da renda mediana ao invés da renda média. Segundo COHEN e LOISY (2001: 7), a preferência de utilização da renda mediana como referência para o cálculo do patamar de pobreza se deve a maior estabilidade de um ano a outro.

em dois terços do salário mensal médio e na metade do nível médio de vida (CONCIALDI, *in* TRONQUOY, 2001).¹¹³

3.3 - Custo salarial e encargos sociais

De acordo com a abordagem *standard*, e considerando o atual contexto de desenvolvimento de um “novo” regime de acumulação, o controle do custo global do trabalho faz parte do discurso político e ideológico segundo o qual ele seria fundamental para atingir o crescimento econômico e assim resolver o problema de crise do emprego. Trata-se do conjunto das despesas pagas pelo empregador em contrapartida do trabalho realizado pelos trabalhadores. Inclui-se aqui o salário bruto (salário líquido + cotizações sociais pagas pelo trabalhador) e os encargos patronais (cotizações sociais pagas pelo empregador + encargos profissionais) (INSEE, 2004).

Na França e no Brasil, o controle e/ou a redução do custo do trabalho tornou-se a base das reformas de estrutura liberais-sociais. Em ambos os países, o discurso dos empregadores defendeu o controle do custo do trabalho como decisivo para elevar o grau de competitividade da produção nacional e, assim, do emprego. No que concerne a França, a criação da Europa, no final dos anos 1990, “acompanhou-se de um esforço de todos os países candidatos à limitar seus déficits públicos e restaurar sua competitividade: moderação salarial e flexibilidade do trabalho e do emprego apareceram então como escolhas estratégicas” (BARBIER e NADEL, 2000: 66).

No Brasil, este discurso político e ideológico, em prol da redução do custo do trabalho, foi empregado e ganhou importância desde meados dos anos 1990 com a abertura comercial. Ele associou o custo do trabalho à competitividade das empresas instaladas no Brasil, à estabilidade da moeda brasileira, à geração de renda e de emprego e ao grau de formalização dos contratos de trabalho (POCHMANN, 2001a).

¹¹³ Para efeito de cálculo, considera-se o conjunto dos assalariados, independente do setor de atividade, do estatuto do emprego ou da duração da jornada de trabalho.

Dessa forma, o suposto “alto custo do trabalho” no Brasil, seria fruto de uma “legislação defasada” (PASTORE, *in* Jornal Gazeta Mercantil, São Paulo, 16/02/96). Para este autor, ele seria o responsável pela baixa competitividade das empresas nacionais, pelas altas taxas de inflação, pela crescente desigualdade de renda e das taxas de desemprego, assim como pelo elevado número de trabalhadores informais (PASTORE, 1994). Isto é, de todas as mazelas vivenciadas pelos trabalhadores brasileiros. Reduzir o *custo Brasil* tornou-se, dessa forma, uma “questão nacional”, sobretudo a partir do plano de estabilização monetária de 1994 que acompanhou medidas relativas a elevação da taxa de juros, abertura comercial, privatizações, etc. Assim, todos os que estavam de acordo com estas medidas visavam reduzir o *custo Brasil* através da exoneração fiscal, da melhoria das infra-estruturas, da financeirização e da desregulamentação do mercado de trabalho.

Na França, embora diferentes medidas tenham sido adotadas em 1993, as reduções dos encargos permaneceram modestas até setembro de 1995. A partir de então tais reduções aumentaram substancialmente, sobretudo, para os empregos remunerados com baixos salários. Assim, para um(a) *smicard* (trabalhador(a) remunerado(a) com base no SMIC), a redução dos encargos foi de 5,4% do salário bruto entre 01/07/1993 e 31/08/1995 e de 18,2% a partir de 01/09/1995 (CRÉPON e DESPLATZ, 2002). Isto resultou numa redução sensível das taxas de encargos (cotizações) sociais empregadas ao nível do SMIC, de 40% no início dos anos 1990 para 22% a partir de 1996 (*Op.cit.*). No que concerne somente o setor industrial, a redução dos encargos sociais na França seguiu os seguintes valores percentuais: 26,8% para 1992, 26,6% para 1996 e 26,00 % para 2000 (INSEE, 2004).

Entretanto, o debate sobre a eficiência da redução do custo do trabalho não pode ser realizado de maneira separada do debate que concerne a fonte do seu financiamento. Isto porque, a redução das cotizações via exoneração dos encargos pagos pelas empresas resultam em efeitos diretos sobre a proteção social.

Além disso, a política de redução dos encargos sobre os baixos salários, iniciada nos anos 1990 na França, não resultou em uma diminuição substancial do desemprego. Esta política, detalhada no capítulo anterior, colaborou para a elevação

do subemprego, dos empregos atípicos ou formas particulares de emprego, em detrimento dos empregos estáveis e melhor remunerados.

No Brasil, cujo mercado de trabalho é marcado fortemente pela heterogeneidade das relações de trabalho, o cálculo preciso do custo do trabalho revela-se de difícil mensuração. Isto porque, o *segmento não organizado* (POCHMANN, 2001a), isto é, sem contrato de trabalho, não incorpora todas as despesas salariais e não salariais. Na maioria dos casos, o custo do trabalho resume-se ao pagamento do salário bruto ao empregado ou parte deste, retirando-se, assim, uma parte do custo salarial¹¹⁴ e a integralidade dos encargos sociais¹¹⁵. Por esta razão, além de auferir salários menores, os trabalhadores informais possuem um custo do trabalho cerca de 35% inferior aos trabalhadores contratados por duração indeterminada que estão integrados no que o autor chamou de *setor organizado*. Isto porque, a contratação via CDI apóia-se na legislação trabalhista brasileira (*Op.cit.*).

No que diz respeito ao custo do trabalho no Brasil, seu cálculo faz parte de um debate no qual diversos elementos e dados são atribuídos aleatoriamente enquanto encargos sociais. Isto ocorre porque uma grande parte dos pesquisadores não analisa o custo do trabalho como expressão do estágio de desenvolvimento das relações de trabalho (POCHMANN, 2001a) em um país cuja prática de contratação formal de trabalho é, na sua maioria, ausente. Portanto, muitas análises confundem cotização patronal (encargo social) com rendimento do trabalho (custo salarial ou salário bruto) conduzindo a estimacões “fantasiosas” (*Op. cit.*).

Os pesquisadores críticos do mercado auto-regulável apresentam cálculos estatísticos sobre o custo do uso da foça de trabalho no Brasil cujos valores dos encargos sociais variam entre 20% e 40% (POCHMANN, 2001a: 115 e seguintes; SANTOS, 1996). Diferentemente, aqueles que sustentam a tradição do mercado auto-regulável estimam que os encargos sociais são elevados e que atingem valores

¹¹⁴ Custos relativos ao adicional de um terço de férias, décimo terceiro salário, férias, repouso semanal remunerado, etc.

¹¹⁵ No Brasil os encargos sociais são os valores referentes ao Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS), Seguro Acidentes de Trabalho, Salário-Educação, Instituto Nacional de Colonização e

de até 102% (PASTORE, 1994; ZOCKUN *et al*, 2002). Com efeito, a abordagem tradicional não faz nenhuma diferença entre os encargos sociais e os direitos do trabalho. Além disso, o fato que esta abordagem considera enquanto encargos sociais tudo que excede a unidade salarial é compatível com as proposições reacionárias (que caracterizaram os sucessivos governantes brasileiros) as quais, a redução dos encargos sociais significa também redução de salários e de direitos do trabalho.

A redução dos encargos sociais por intermédio da flexibilização do emprego (serviço emprego jovem, CNE, na França; PNPE, SIMPLES no Brasil) não colaborou para aumentar os salários ou para proporcionar uma real distribuição de renda. Inclusive, no atual contexto, medir as desigualdades salariais limitando-se aos assalariados por tempo integral (França)¹¹⁶ e os assalariados do setor formal (Brasil) tornou-se cada vez menos pertinente devido o importante percentual de trabalhadores ocupados nas FPE e no trabalho informal. Isto porque, as FPE e o trabalho informal, majoritariamente ocupados por mulheres, concentram os trabalhadores com com menor remuneração.

Se na França, conforme constatado anteriormente, os trabalhos remunerados com baixos salários são, frequentemente, aqueles realizados em tempo parcial, no Brasil, em 1999, os trabalhadores autônomos, os trabalhadores sem carteira assinada e os domésticos constituíam a maioria dos trabalhadores que ganhavam abaixo de um salário mínimo. Neste ano, existiam somente 9% dos trabalhadores autônomos, 3% dos informais e 0,5% dos domésticos que ganhavam mais de 10 salários mínimos. Por fim, no Brasil, os trabalhadores com contratos precários como, por exemplo, os terceirizados, possuíam uma renda média que atingia somente 50% da media geral de todas as pessoas empregadas (SANTOS & POCHMANN, *in* OIT & MTE-Brasil, 1999).

Reforma Agrária (INCRA), Serviço Social da Indústria (SESI), Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI), Serviço Brasileiro de Apoio às Pequenas e Micro-Empresas (Sebrae).

¹¹⁶ Em 2000 o salário líquido de um trabalhador na França, ocupando um cargo por tempo integral era de cerca de 1700 euros, os 10% menos bem remunerados recebiam em média 870 euros e os 10% melhor remunerados recebiam em média 2690 euros (Jornal *Le Monde*, 11/03/2002: 17).

Conclusão do capítulo III

Na França e no Brasil, a flexibilização do emprego resultou no aumento da exploração via degradação das condições de exercício do trabalho (em termos de salários, de tempo, de riscos). Este processo foi permitido pela adoção de uma série de medidas que colaboraram na desregulamentação do mercado de trabalho em ambos os países. Nestes, uma parte consideravelmente importante dos empregos precários são ocupados por mulheres, o que implica em menores salários e possibilidades de ascensão profissional.

Na França, trata-se dos empregos por tempo parcial, dos contratos por tempo determinado, dos estágios e dos contratos subvencionados. No Brasil, trata-se dos empregos domésticos, dos trabalhos realizados no domicílio do(a) trabalhador(a) e de certas cooperativas de trabalho.

Se na França a flexibilidade do emprego mostrou ser visivelmente mais prejudicial às mulheres, no Brasil uma análise profunda revelou que é a informalidade do mercado de trabalho que responde pela maior precarização da força de trabalho feminina. Para realizar uma melhor apreensão das consequências da flexibilização do emprego sobre o emprego das mulheres seriam necessários obter os dados estatísticos sexuais relativos aos novos contratos de trabalho regulamentados no Brasil, tais como: CDD, aprendiz, estágios, PNPE, voluntário e tempo parcial. A carência da produção de dados no Brasil, em particular de dados discriminados por sexo, se revela um limite para avaliar de maneira mais precisa o impacto das políticas de emprego segundo o sexo do trabalhador. A falta de produção de dados pode ser considerada como o primeiro indício da falta de comprometimento do país com a problemática de gênero no mercado de trabalho e com o aumento ou manutenção das desigualdades sexuais no mundo do trabalho.

A precarização da força de trabalho feminina se constituiu um objeto de denúncia cada vez mais forte ao longo das últimas décadas. Foi assim que as denúncias engajadas por movimentos sociais, feministas e de mulheres incitaram que ações em favor da “igualdade” de gênero e de “combate contra a discriminação” sexual no mercado de trabalho fizessem parte de um dos principais temas de

políticas ou programas governamentais na França e no Brasil. Entretanto, o impacto das ações adotadas não ultrapassou o discurso pois, conforme veremos, a seguir, as práticas discriminantes persistiram. Visando aprofundar a nossa hipótese inicial, analisaremos na próxima parte as contradições relativas às políticas públicas de “igualdade” profissional e a persistência das desigualdades de gênero através de uma análise do lugar ocupado pelas mulheres no sistema de aposentadoria francês e brasileiro.

Conclusão da primeira parte

Ao longo da primeira parte desta tese, vimos que no quadro do “novo” modelo de acumulação, as inovações em termos de gestão organizacional exigem a adoção de políticas de emprego de caráter flexível. Isto porque a exigência de aumento da produtividade, via intensificação da extração de mais-valia, se revelou indispensável para a sustentação do “novo” regime de acumulação. Esta intensificação é uma das marcas da “nova” sociedade salarial e o seu desenvolvimento ocorreu através da desregulamentação do mercado de trabalho.

Vimos, igualmente, que as políticas de desregulamentação foram adotadas na França e no Brasil como suposto mecanismo visando lutar contra o desemprego e contra a informalidade (este último é específico ao caso do Brasil).

Na França a flexibilização localizou-se sobretudo nas atividades formais e sob uma relativa proteção da legislação trabalhista. No Brasil a flexibilização induziu o aumento do empreendedorismo (ou falsos autônomos) que consiste em umas das faces da informalidade ao mesmo tempo em que cria uma cultura de responsabilização do desempregado pela sua situação de privação do emprego. Esse foi o exemplo do PROGER.

De uma maneira geral, as políticas adotadas implicaram na flexibilização do tempo de trabalho (modulação na França; banco de horas no Brasil), de formação (PARE na França; PLANFOR no Brasil), de demissão (CNE na França; suspensão da convenção 158 da OIT e suspensão temporária do contrato de trabalho no Brasil), de remuneração (poupança salarial na França; cooperativas de trabalho no Brasil), assim como na redução dos encargos sociais pagos pelas empresas (para os trabalhos por tempo parcial, os contratos emprego jovem e jovem na empresa, os trabalhos remunerados à baixo salário na França; PNPE e SIMPLES no Brasil).

Uma análise dos efeitos da desregulamentação do mercado de trabalho sobre o emprego, em geral, e sobre o emprego das mulheres, em particular, nos permite afirmar, fazendo uso dos escritos de Hirata, Lautier e Salama (1998), que a

“modernidade e a barbarie vão de mãos dadas”. Isto porque, no atual contexto de acumulação capitalista assistimos ao desenvolvimento de situações de emprego bastante variadas, cujos efeitos negativos são ainda mais fortes para as mulheres. Com efeito, a flexibilização colaborou para o aprofundamento da clássica divisão social do trabalho, utilizando-se, inclusive, da divisão sexual do trabalho. Isto ocorreu através da manutenção de uma classe dominante (proprietária dos meios de produção) e outra dominada (detentora unicamente da força de trabalho), além da segregação e hierarquia entre os trabalhos ditos femininos e àqueles ditos masculinos.

Assim, se no contexto da flexibilização das políticas de emprego, as mulheres estão mais presentes no mercado de trabalho, elas estão sobrerrepresentadas nos empregos por tempo parcial, contratos subvencionados pelo Estado, CDD, estágios na França; trabalho doméstico, à domicílio, informal no Brasil. Tratam-se de empregos que são, em geral, mal remunerados e com forte instabilidade, o que contribui para a manutenção das desigualdades entre os sexos no mercado de trabalho.

Nos capítulos que seguem veremos que a barbarie não será apagada através de políticas públicas reformistas, que se reduzem a juridicização do emprego das mulheres, via promoção da “igualdade” de gênero no mercado de trabalho. Face ao real enquanto critério da verdade, a análise as situações concretas da França e do Brasil mostram que estas políticas não buscaram de fato ultrapassar as desigualdades entre mulheres e homens.

SEGUNDA PARTE: A PROMOÇÃO DO EMPREGO DAS MULHERES: AS CONTRADIÇÕES DAS POLÍTICAS PÚBLICAS DE “IGUALDADE” PROFISSIONAL E A PERSISTÊNCIA DAS DESIGUALDADES

Introdução da segunda parte

Conforme verificamos nos capítulos precedentes, no contexto do desenvolvimento do “novo” modelo de acumulação, a formação de uma “nova” sociedade salarial resulta, também, de uma ação deliberada do Estado, através da adoção de políticas públicas que desregulamentaram o mercado de trabalho e flexibilizaram o emprego. Estas políticas são necessárias para operacionalizar as novas formas de gestão da força de trabalho inerentes ao capitalismo contemporâneo. Elas permitem elevar a produtividade do trabalho, reduzindo o custo da força de trabalho através do aumento da exploração.

Vimos igualmente que, apesar das consequências negativas da flexibilização terem atingido homens e mulheres, elas tenderam a ser mais fortes para a força de trabalho feminina. Assim, se a desregulamentação do mercado de trabalho conduziu à precarização do emprego via flexibilização, as mulheres se constituíram, frequentemente, as primeiras vítimas deste processo.

O combate à precarização do emprego das mulheres tem sido alvo de diversas lutas engajadas por movimentos de mulheres e feministas organizados nacional e internacionalmente, ao longo das últimas décadas. Estas lutas conduziram à criação de uma série de recomendações internacionais (OIT, Comunidade Europeia, etc.) em favor da “igualdade” profissional e do “combate contra a discriminação” sexual no mercado de trabalho. Daí, a introdução, em países como a França e o Brasil de políticas e/ou programas relativos à questão.

De uma maneira geral, a adoção de medidas visando a promoção da igualdade parece ocorrer paralelamente a uma lenta ultrapassagem (longe de estar completa) de um tipo de “modelo” fortemente marcado pelo *patriarcado*¹¹⁷ para um *modelo liberal com duas carreiras* (MAJNONI d’INTIGNANO, 1999).

No *modelo patriarcal*, as mulheres encontravam-se inseridas na esfera familiar, desenvolvendo um trabalho gratuito (reprodução, auto-consumo) e cujo poder se exercia exclusivamente no trabalho doméstico. O poder masculino se exercia na esfera profissional (trabalho mercantil) cuja valorização se efetivava através do salário.

No *modelo de duas carreiras com o Estado Providência*, homens e mulheres dividem de maneira desigual a esfera profissional remunerada no seio das empresas privadas e administrações públicas. Neste modelo, o poder permanece, predominantemente, masculino. A esfera familiar permanece fortemente sexuada e o trabalho doméstico gratuito, embora, em geral, as mulheres adquiram o controle relativamente à reprodução (via desenvolvimento e generalização do uso de métodos contraceptivos).

Segundo Majnoni d’Intignano, este é o modelo que caracteriza os países que vivenciaram uma experiência forte de Estado Providência, como, por exemplo, a França. Neste tipo de modelo o Estado fornece, de maneira pública, gratuita e de qualidade, serviços vinculados à gestão do ciclo de vida (creches, escolas, asilos) remunerando o trabalho das mulheres em uma esfera não-mercantil (MAJNONI D’INTIGNANO, 1999). Entretanto, ressaltamos que a atualidade deste modelo na França necessita ser relativizada devido à falta de número suficiente de creches, da falta de serviços públicos especializados no atendimento e cuidados para com a população idosa que é, por sinal, crescente.

¹¹⁷ O termo patriarcado designa um “*sistema total que envolve e comanda o conjunto de atividades humanas, coletivas e individuais*” marcado pela dominação masculina e pela opressão das mulheres (Delphy, 2004). Neste trabalho, o “modelo patriarcal” é utilizado para designar a dominação masculina através da forte predominância das mulheres nas atividades vinculadas à esfera familiar e não remunerada, além da total ausência da presença masculina *vis-à-vis* esta esfera. Para uma ampla visão do termo patriarcado, ver Delphy (2004).

No que concerne ao *modelo liberal com duas carreiras*, as mulheres e os homens dividem a esfera profissional e remunerada (entre 30% e 50% para as mulheres e entre 50% a 70% para os homens segundo a autora).¹¹⁸ Neste modelo, os homens ingressam na esfera familiar desenvolvendo gratuita e conjuntamente com as mulheres um trabalho cuja divisão é manifestamente desigual (em média 70% realizado pelas mulheres e 30% pelos homens). Os modelos *patriarcal, com duas carreiras e com a presença do Estado providência* e o *liberal com duas carreiras* foram formulados segundo os três esquemas que seguem.



Figura 6 : Modelo Patriarcal

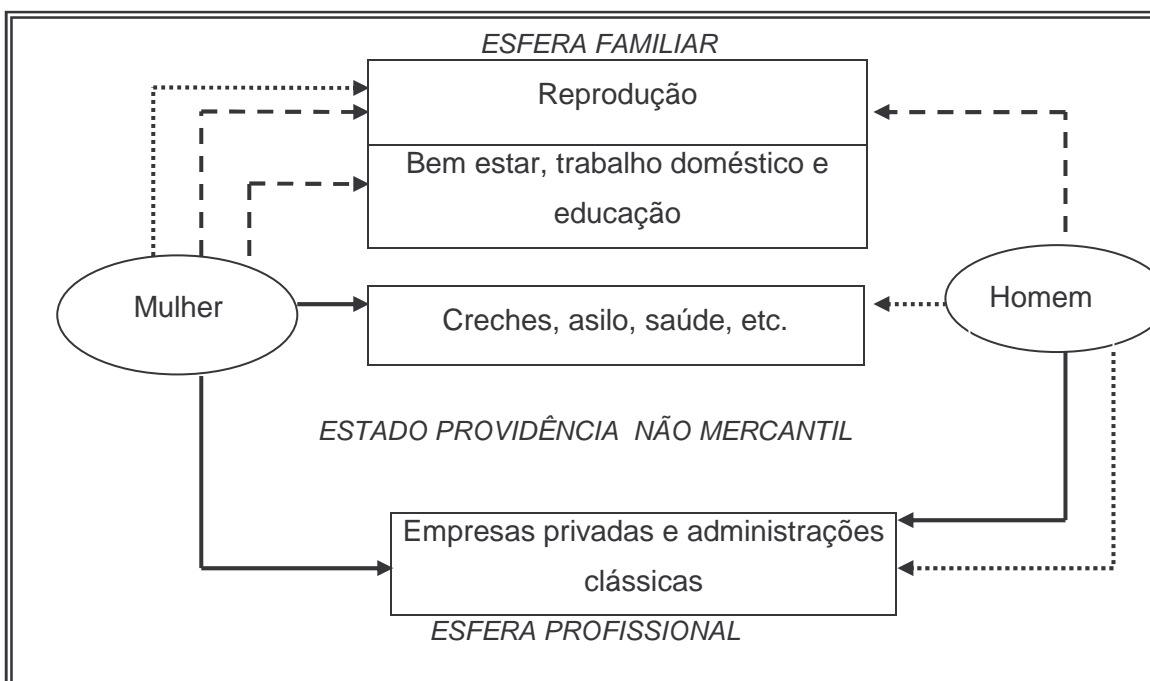


Figura 7 : Modelo com duas carreiras com presença do Estado Providência

¹¹⁸ Na França a população feminina economicamente ativa já ultrapassou 50% e atinge, atualmente, um percentual que é superior a 60%. No Brasil ela permanece na faixa dos 40%, sendo inferior na área rural e superior na urbana. Dados mais precisos serão apresentados posteriormente.

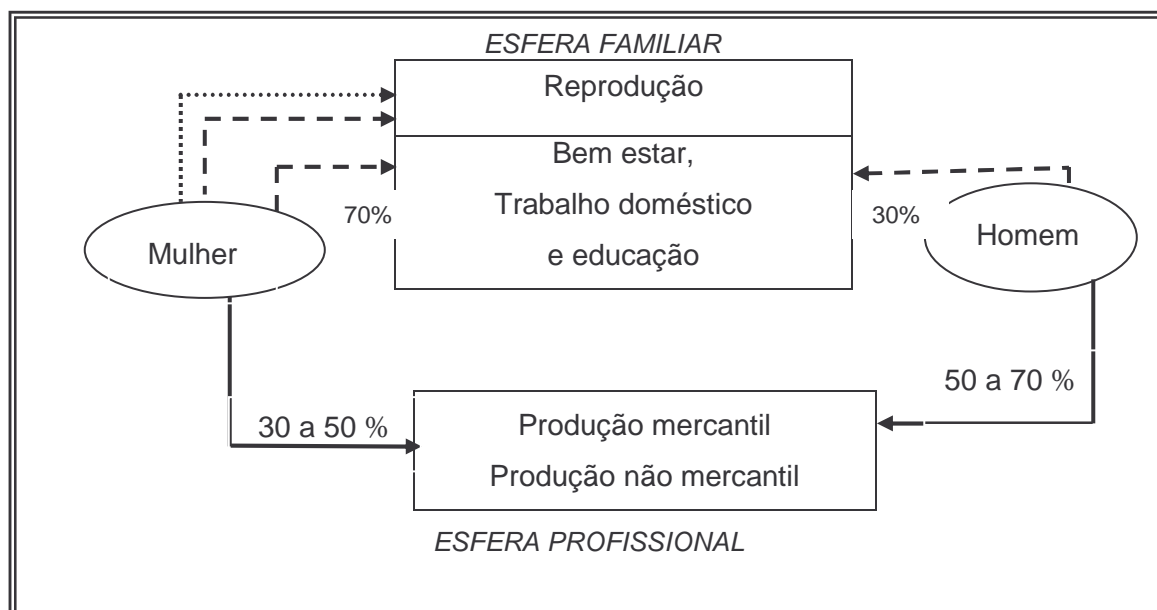


Figura 8 : Modelo liberal com duas carreiras

Legenda: - - - Trabalho gratuito — Trabalho remunerado Poder

Fonte: MAJNONI d'INTIGNANO, 1999 : 16 a 18.

A tendência à ultrapassagem do modelo marcado fortemente pelo patriarcado por um modelo “liberal com dupla jornada de trabalho” resulta de uma série de fatores que envolvem desde a luta empreendida pelos movimentos feministas, organizados nacionalmente e/ou internacionalmente, até as sucessivas regulamentações e programas em favor da igualdade entre homens e mulheres. Ela resulta, também, das transformações das sociedades contemporâneas (melhor controle da natalidade, casamentos mais tardios) e do modo de regulação estatal como resposta às necessidades da atual fase de acumulação capitalista (desregulamentação do mercado de trabalho). Assim, a consolidação do *modelo liberal com duas carreiras*, isto é, “liberal com dupla jornada de trabalho”, ocorre paralelamente à formação da “nova” sociedade salarial, marcada pelo emprego flexível e precário, conforme visto anteriormente.

Entretanto, no Brasil, relativamente à França, esta ultrapassagem tem se revelado desigual e parcial. Além disso, em ambos os países, persistem fortes marcas do modelo patriarcal, inclusive, em certos espaços urbanos. A ultrapassagem desigual e parcial resulta de um conjunto de razões que envolve desde os diversos graus de mobilização dos movimentos sociais e feministas na luta

pela igualdade entre os sexos, até as diferenças relativas às próprias experiências de fordismo e das vias para além do fordismo que caracterizam cada país. Com efeito, no contexto da mundialização, a existência de uma relativa interdependência entre os mercados não implicou em uma homogeneização do emprego. Em geral, se os fluxos financeiros não conhecem fronteiras e trabalham com base no mais curto prazo, as desigualdades sociais e de trabalho segundo os países, os sexos, as raças e as gerações persistiram e, inclusive, puderam aumentar (HIRATA, 2001).

Na realidade, conforme ressaltaram Hirata (2005b) e Lautier (2006), as mulheres são majoritárias em um certo número de atividades de produção industrial manufatureira e de serviços (formais e informais) determinados pela mundialização.¹¹⁹ Entretanto, se a mundialização, assim como a flexibilização do emprego colaborou para o avanço do emprego das mulheres através do seu reposicionamento no mercado de trabalho e do seu aumento quantitativo no seio da população ativa, este avanço ocorreu de maneira simultânea à persistência das desigualdades entre os sexos no momento do emprego. Dessa forma, existe uma contradição entre as mudanças quantitativas e qualitativas no que concerne ao emprego das mulheres no mercado de trabalho. Com base no exposto nos capítulos anteriores, podemos afirmar que esta contradição resulta das políticas de emprego adotadas e cujas consequências se demonstraram mais negativas para a força de trabalho feminina.

Nas experiências estudadas, veremos que esta contradição foi reforçada pela adoção de certas políticas familiares que, na prática, visavam conciliar a vida profissional e a vida familiar, de maneira sexuada. Na França, este é o caso dos empregos familiares (*emplois familiaux*) e do auxílio parental de educação (*allocation parentale d'éducation* - APE) que colaboram para a persistência das desigualdades sexuais no mercado de trabalho. Os empregos familiares, ou serviços de

¹¹⁹ Sobre a participação das mulheres na mundialização e, inclusive, da sua maior representatividade em termos numéricos nas Zonas de Produção para Exportação (ZPEs) mundiais ver Saboia (2000). Neste trabalho, a autora ressalta ainda que a faixa etária das mulheres inseridas nas ZPEs é bastante jovem. Neste mesmo sentido, e num artigo mais recente, Natacha Garciandía apresenta os números relativos à presença majoritariamente feminina nas ZPEs da Nicarágua. Segundo a autora, que realizou uma análise sobre o sentido que adquire o trabalho para as trabalhadoras das ZPEs instaladas neste país, 80% da força de trabalho é constituída por mulheres, jovens, frequentemente solteiras e mães de família (2006).

proximidade (versão francesa do emprego doméstico), e a APE contribuem, também, para a feminização do trabalho doméstico e do cuidado com as crianças e os idosos.

No que concerne à experiência brasileira, chamamos atenção para a recente proposta de “formalização do emprego doméstico”. Trata-se, conforme veremos, de uma tentativa de implementar uma política bastante semelhante àquela adotada na França referente aos empregos familiares (serviços de proximidade).

Veremos que estas experiências reforçaram a divisão sexual do trabalho, de maneira que, se, por um lado, nós assistimos ao aumento da escolaridade das mulheres relativamente aos homens e ao avanço do lugar ocupado por elas na esfera profissional¹²⁰, por outro, este crescimento quantitativo não foi acompanhado de uma redução substancial das desigualdades sexuais no mercado de trabalho. Assim, se a divisão sexual do trabalho envolve segregação e hierarquia (Kergoat, 2004), em ambos os países as mulheres permaneceram concentradas nos cargos menos valorizados e/ou de menor responsabilidade. Tratam-se de cargos no setor de saúde, educação, assistência social, prestação de serviços, isto é, trabalhos cuja execução solicita uma suposta “vocação feminina”. Nestes, as competências não são reconhecidas e sim substituídas por “atributos naturais das mulheres” e, dessa forma, desvalorizados (HIRATA, 2005b).

Na França, uma pesquisa publicada pelo jornal *Petit Français Illustré*, em dezembro de 1900, mostrou que, sobre os 2012 leitores pesquisados, os homens se distribuíam em 50 atividades enquanto as mulheres se distribuíam em 24. Atualmente, dos 450 tipos de trabalho cadastrados as mulheres representam cerca de 80% dos trabalhadores empregados em 20 deles (La Boucle, 2005). No Brasil, nos anos 1990, a inserção das mulheres no mercado de trabalho permaneceu concentrada em quatro ramos, nos quais houve um predomínio de mais de 50% da população ativa feminina brasileira, a saber: serviços aos particulares, administração pública de serviços sociais e de saúde, ensino privado em geral e serviços sociais

¹²⁰ A partir de 1980 em diversas regiões do mundo (exceto na África) o crescimento da população ativa feminina foi superior ao crescimento da população ativa masculina (OIT, 1998 : 153 e seguintes).

prestados à comunidade. Estes foram os mesmos ramos onde houve predomínio do emprego feminino nos anos 1980 (LAVINAS, *in* OIT & MTE-Brasil, 1999).

A desvalorização dos cargos ocupados majoritariamente por mulheres conduz a uma diferenciação do rendimento médio masculino e feminino que é superior a 20% na França (INSEE, 2006) e a 30% no Brasil (UNIFEM, 2006).

Visando aprofundar a nossa hipótese veremos que, se a persistência das desigualdades deve-se à própria lógica do sistema de produção capitalista – lógica esta que necessita de uma superpopulação relativa pronta para ser inserida ou descartada do processo produtivo – este sistema se apropria da construção social da discriminação sexual que, por sua vez, se fundamenta fortemente em uma divisão de tarefas, ou melhor, em uma divisão sexual do trabalho. Esta última se baseia na construção social do sexo, isto é, na construção social da diferenciação biológica existente entre as mulheres e os homens¹²¹. Esta diferenciação se apoia e busca se legitimar através de numa ideologia naturalista que conduz o gênero para o sexo biológico e reduz as práticas sociais à papéis sociais sexuados (KERGOAT, 2004). Assim, se a divisão sexual do trabalho envolve segregação (existem trabalhos de homens e trabalhos de mulheres) e hierarquia (um trabalho de homem vale mais do que um trabalho de mulher), ela decorre das relações sociais construídas entre os sexos, as quais variam no tempo e no espaço, que se expressam no mercado de trabalho e nas políticas públicas de emprego, inclusive naquelas de “igualdade” de gênero.

Assim, para analisar a pertinência das regulamentações que visam supostamente lutar contra as desigualdades sexuais no mercado de trabalho, analisaremos a imbricação entre o econômico e o social e articular relações de

¹²¹ A questão da diferenciação social e biológica entre os sexos é discutível e debatida. Esta diferenciação passa pela própria compreensão dos termos sexo e gênero. Enquanto o primeiro estaria vinculado a um fenômeno basicamente biológico, o segundo seria o fruto de um fenômeno biosocial que envolve a biologia mas sobretudo as interações sociais e culturais (Lowi e Rouch: 2003). Assim, conforme ressaltam as autoras, o *gênero* seria o *sexo* socialmente e culturalmente construído segundo uma relação de dominação que se legitima através da opressão das mulheres. A distinção entre *sexo* e *gênero* sofre transformações em função da evolução do conhecimento e das práticas nas diversas áreas tais como a antropologia, a sexologia, a psiquiatria, a psicologia, a biologia, etc. (*Op.cit.*). Sobre a construção social e cultural do *sexo* ver, também, Delphy (2001).

classe com relações de gênero. A pertinência destas regulamentações também é analisada à luz do papel do Estado enquanto mediador das lutas sociais.

Para tanto, realizaremos uma descrição sucinta da regulamentação da promoção da “igualdade” de gênero na França e no Brasil. Um estudo de campo, realizado nos dois países, nos permitiu apreender as contradições relativas a este domínio, assim como ressaltar as similitudes e diferenças das dificuldades encontradas pelos aparelhos estatais brasileiro e francês visando legitimar as políticas de promoção da “igualdade” de gênero no mercado de trabalho. Este estudo foi fundamental para podermos analisar as contradições de uma regulamentação estatal pela igualdade entre mulheres e homens no atual contexto do capitalismo, assim como para apreender a importância da construção das relações sociais de sexo na manutenção das discriminações (capítulo V).

As contradições da regulamentação no domínio do emprego feminino foram, em seguida, ilustradas através da análise das desigualdades em termos de gênero no sistema de aposentadoria nos dois países (capítulo VI). Neste capítulo, examinaremos as reformas no sistema de aposentadoria público adotadas recentemente pelos Estados francês e brasileiro e suas repercussões sobre a aposentadoria das mulheres. Esta análise nos permitiu verificar que a persistência das desigualdades sexuais no mercado de trabalho colabora para a manutenção de um sistema de aposentadoria desigual, cujo núcleo de referência é o trabalhador, isto é, o chefe da família (o homem), mantendo a família (esposa e filhos) como dependentes diretos. Estes passam a possuir direitos que são derivados e vinculados à situação familiar. A concepção familiar do sistema de aposentadoria cria dependência e insegurança para as pessoas que estão excluídas do núcleo de referência.

O caráter familiar substitui o universal e submete o direito à aposentadoria ao trabalho remunerado e declarado, cuja execução é majoritariamente masculina. Isto significa que, a persistência das desigualdades sexuais no mercado de trabalho pode, também, fabricar direitos completamente desiguais, cujo caso exemplar é o acesso à aposentadoria. Com efeito, as reformas previdenciárias, realizadas

recentemente, não apresentaram mecanismos visando corrigir esta desigualdade, conforme veremos posteriormente.

Isto nos conduz a acreditar que, hoje, na especificidade histórica da exploração capitalista, a maior exploração das mulheres se torna uma regra social comum, uma norma geral solidamente instalada e tolerada. Isto não significa que as mulheres não sejam, de certa maneira, sujeitos ativos deste processo. Na realidade, a ultrapassagem do “modelo patriarcal” em direção ao “modelo liberal com duas carreiras” resulta, também, da “*subjetividade das trabalhadoras, a vontade de permanecer no mercado de trabalho, o desejo de autonomia, a vontade de mudar, de criar alternativas*” (HIRATA, 2001: 4) e de não reproduzir os valores patriarcais constitutivos da lógica familiar conservadora e segregacionista.

CAPÍTULO 4 AS CONTRADIÇÕES DAS POLÍTICAS PÚBLICAS DE PROMOÇÃO DO EMPREGO DAS MULHERES NA “NOVA” SOCIEDADE SALARIAL

Introdução do Capítulo 4

O processo de regulamentação do emprego feminino está fundamentado em um discurso de inserção das mulheres no trabalho produtivo e valorizado. Trata-se de um processo dinâmico que, devido às suas contradições ao longo do tempo, proporcionou avanços (em termos quantitativos) e regressões (em termos qualitativos) consideráveis. Este processo se justificaria por uma série de razões que envolvem, sobretudo, questões políticas, econômicas e sociais.

Na realidade, embora a ideologia neoliberal dominante esteja na origem de *“certas tendências libertárias que tendem a considerar a regulamentação do trabalho, bem como toda outra forma de intervenção estatal como ilegítima, do ponto de vista das liberdades individuais”* (MAUPAIN, in SENARCLENS, 2000 :151) desde o início do século XX nós assistimos a um processo de desenvolvimento da regulamentação internacional do trabalho, que tem na criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT) um dos melhores exemplos. Este processo está bastante vinculado ao desenvolvimento das regulamentações nacionais em matéria de trabalho e de emprego e se justificaria pela idéia clássica de necessidade de *“remediar as fraquezas do mercado ou salvaguardar certos bens públicos”* (*idem* : 152), tais como a proteção de direitos fundamentais. Esta idéia se aplicou, de diferentes maneiras nos diversos países, de forma que, a intervenção estatal no mercado de trabalho variou enormemente, em função da estrutura institucional que determinou o seu modelo de mediação das relações entre os sujeitos sociais e econômicos, assim como das lutas sociais gerais e de gênero, em particular.

Neste capítulo, faremos um balanço dos avanços em termos de regulamentação do emprego das mulheres, através da adoção de políticas e programas que visam a promoção da “igualdade” de oportunidades entre homens e

mulheres. Tratam-se de políticas que buscam promover o emprego das mulheres e “combater as discriminações” sexuais que persistem no mercado de trabalho.

Um estudo de campo realizado junto a alguns dos principais atores públicos encarregados da condução destas políticas, nos permitiu aprofundar as contradições e comparar as prioridades e as dificuldades encontradas visando a sua implementação. As entrevistas testemunharam, também, a importância da construção das relações sociais de sexo na manutenção das discriminações, inclusive no interior do aparelho estatal.

Conforme listado nos anexos, trata-se de um total de catorze entrevistas realizadas nos dois países. Na França se tratam de entrevistas efetuadas com representantes do *Service des Droits des Femmes* (Serviço dos Direitos das Mulheres)¹²², do *Ministère du Transport, de l'Équipement et de la Mer* (Ministério do Transporte, do Equipamento e do Mar), na *Délégation Générale pour l'Emploi et la Formation Professionnelle* (Delegação Geral para o Emprego e a Formação Profissional)¹²³, no *Conseil Régional de l'île de France* (Conselho Regional da *Île de France*)¹²⁴.

No Brasil, as entrevistas foram realizadas junto à Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, no Ministério do Trabalho e Emprego, no Ministério do Desenvolvimento Agrário, na Agência das Nações Unidas para o Fortalecimento do Exercício dos Direitos das Mulheres (UNIFEM - Brasil) e na Vice-Prefeitura da Cidade de São Luís, Estado do Maranhão. Lembramos ainda que, o número relativamente restrito de entrevistas se deve a peculiaridade do nosso campo de estudo que é extremamente reduzido e à dificuldade de acesso às responsáveis pela criação e implementação de políticas públicas para mulheres na França e no Brasil. Isto porque, conforme ressaltamos, tratam-se de funcionárias, mulheres feministas em geral, que ocupam cargos de responsabilidade e que possuem pouca disponibilidade de tempo.

¹²² Orgão de âmbito nacional encarregado da implementação de políticas de igualdade entre mulheres e homens e da promoção dos direitos das mulheres.

¹²³ Orgão de âmbito nacional vinculado ao Ministério do Emprego, da Coesão Social e da Habitação. Ele é responsável pela orientação da política de emprego e de formação profissional contínua.

Visando evitar a repetição das funções das entrevistadas a cada momento em que nos referimos às suas falas, as funções ocupadas foram mencionadas no primeiro momento em que os nomes apareceram. Em seguida, para melhor compreensão, sugerimos que o anexo seja utilizado, pois ele contém o nome e a função de cada entrevistada.

4.1 - A promoção do emprego das mulheres na França e no Brasil

O processo de promoção do emprego das mulheres, enquanto política pública, remonta à criação da Organização das Nações Unidas (ONU), em 1942. Esta passou a integrar a Organização Internacional do Trabalho (OIT) a partir de 1946 e lançou, em 1948, a Declaração Universal dos Direitos Humanos. Esta Declaração colaborou para o surgimento de uma série de convenções e recomendações no seio mesmo da OIT e da ONU, que passaram a ser traduzidas para as constituições nacionais. Estas convenções foram instrumentalizadas pelos movimentos feministas, organizados nacional ou internacionalmente, visando o combate à discriminação como forma de alcançar a igualdade de oportunidades e de tratamento entre homens e mulheres. Com efeito, conforme afirmou Pitanguy, houve um *“paralelo entre a luta política das mulheres e a plataforma dos direitos humanos, que é um fator fundamental para a efetivação e sustentabilidade de políticas de igualdade”* (PITANGUY, 2004, 34). Isto porque, a cada momento que a igualdade entre mulheres e homens é reivindicada, os princípios estabelecidos na Declaração dos Direitos Humanos e nas demais convenções internacionais são citados como forma de legitimar a demanda dos movimentos sociais, de mulheres e feministas.

Assim, o processo de regulamentação nacional do emprego é, também, um dos resultados do conjunto de movimentos nos quais os grupos ditos minoritários *“reclamam a igualdade na diferença, em nome dos valores de liberdade e de pluralismo que o Estado inscreveu oficialmente na sua constituição”* (BALIBAR, 1997: 439). Ele é, também, o resultado dos movimentos sociais que lutam pelos direitos de promoção das mulheres para mudar a divisão do trabalho.

¹²⁴ Orgão de âmbito regional que intervém em diversas áreas de interesse público, tais como: emprego, formação, transporte, habitação, planificação urbana, etc.

Em geral, as constituições nacionais se tornaram cada vez mais complexas devido ao aumento das lutas sociais que suscitaram a inclusão de direitos do trabalho, ao longo do século XX. Isto foi bastante importante para o desenvolvimento das normas coletivas societais, inclusive das regulamentações concernentes aos direitos das mulheres. É por esta razão que, nos últimos vinte anos, aparecem na França e no Brasil novas regulamentações relativas à “igualdade” entre mulheres e homens e ao “combate contra as discriminações”.

Na França o princípio da igualdade (ou de não discriminação) entre homens e mulheres perante a Lei está presente no preâmbulo da Constituição de 27 de outubro de 1946. Nesta Constituição, previu-se que, “*A Lei garante à mulher, em todos os domínios, direitos iguais aos dos homens*” (França, Constituição Nacional, 1946).¹²⁵

No Brasil este mesmo princípio de igualdade está presente no título II, capítulo I, dos direitos e deveres individuais e coletivos da Constituição Nacional de 1988. Nela:

Todos são iguais perante a Lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: os homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações (Brasil, Constituição Nacional, 1988).

Assim, embora em ambas as nações a igualdade de direitos faça parte das Constituições Nacionais, a implementação de políticas de igualdade entre homens e mulheres está vinculada às lutas sociais, feministas e de mulheres aprofundadas nos

¹²⁵ Na França, o princípio da igualdade enquanto direito de todos foi proclamado na Revolução Francesa (1789) e, posteriormente, reconvertido em regra do direito com base na jurisprudência do Conselho de Estado (LOCHAK, 2006). Entretanto, conforme afirmou Varikas, a igualdade, enquanto princípio fundador dos sistemas políticos universalistas, é uma das promessas das mais não concluídas da modernidade. Na realidade, a Revolução Francesa convidou as mulheres a se submeter à uma definição do universal da qual elas não participaram. Esta relação problemática das mulheres ao universal remonta às origens da filosofia ocidental que pregava a inferioridade das mulheres, das crianças e dos escravos. Segundo a autora, “*as mulheres não somente foram durante muito tempo excluídas do sufrágio dito “universal” como sua posição na distinção moderna entre o público e o privado lhes identificou durante muito tempo ao interesse particular, ao particularismo da família. Enquanto que a cidadania democrática supõe a virtude cívica do homem à sua capacidade de subordinar o seu interesse particular ao interesse geral, a virtude feminina exige que se coloque o interesse da família (incluindo aqui o do marido) antes de qualquer outro*” (VARIKAS, 2004: 255).

anos 1960 e 1970. Historicamente, as lutas feministas pela igualdade entre os sexos remontam ao século XIX através, por exemplo, das conferências pela paz (REINALDA, 1997). Estas lutas deram origem a uma série de convenções, declarações e recomendações internacionais de luta contra a discriminação que remontam a mais de 50 anos e que passaram a ser assinadas pelos diversos países, incluindo a França e o Brasil. Dentre elas, ressaltamos as seguintes:

Tabela 32: Convenções e recomendações assinadas pela França e Brasil (lista não exaustiva)

Instrumentos	Objeto tratado	Orgão	Ano
Convenção nº100	Igualdade de remuneração entre homens e mulheres por trabalho de igual valor	OIT	1951
Convenção nº 111	Sobre a discriminação em matéria de emprego e profissão	OIT	1958
Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais	Direito ao trabalho e ações para efetivar este direito	ONU	1966
Recomendação 122	Política de emprego. A recomendação ressalta que os empregadores devem respeitar o princípio de igualdade de oportunidades e de tratamento em matéria de emprego e profissão	OIT	1964
Declaração sobre a igualdade de oportunidades e de tratamento	Reafirmação do princípio de não-discriminação	OIT	1975
Convenção nº 150	Valorização dos recursos humanos. Promoção da igualdade de oportunidades na formação e emprego das mulheres e homens	OIT	1975
Declaração de princípios e programa de ação	Supressão de toda discriminação em matéria de direito ao trabalho, de remuneração, de emprego, de orientação e de formação profissional, de promoção e de acesso aos empregos qualificados	OIT	1976
Convenção nº 156	Igualdade de oportunidades e de tratamento para homens e mulheres trabalhadores com encargo de família.	OIT	1981

Fonte: Tabela elaborada pela autora a partir da obra *Règles et normes intéressant particulièrement les femmes*, OIT, Genebra, 1981

Para além dos instrumentos listados acima, a OIT lançou conclusões e resoluções que também concernem ao emprego das mulheres. Dentre eles, vale ressaltar a Resolução nº 49, de 1959, sobre os problemas das trabalhadoras não manuais. Esta Resolução previa que:

Estudos de prevenção em matéria de necessidades de mão de obra devem ser realizados. Eles devem tratar, sobretudo, dos trabalhos e funções já acessíveis pelas trabalhadoras não manuais, sobre as novas carreiras que se abrem para estas trabalhadoras e sobre as aptidões e conhecimentos requeridos pelos empregos desejados [...]. É da maior importância que informações completas em matéria de emprego sejam comunicadas às jovens, às suas famílias assim que às pessoas ou instituições susceptíveis de lhes aconselhar (OIT, 1981: 64).

Esta resolução indica, por um lado, o comprometimento de órgãos tais como a OIT com as necessidades do mercado (em termos de força de trabalho) e, por outro, o carácter de submissão das mulheres *vis-à-vis* a instituição representada pela família. Ela indica, igualmente, a estreita relação entre os dois, isto é, entre o Estado (capitalista) e as relações de hierarquia que se manifestam no “microcosmo” da família. Assim, segundo esta resolução, o Estado deveria realizar estudos sobre a necessidade de força de trabalho e, em seguida, comunicar seus resultados não somente às mulheres mas às suas famílias, retirando a total autonomia das mulheres em decidir o seu próprio futuro profissional.

Esta relação entre as necessidades do capitalismo e a conseqüente instrumentalização que este faz das relações entre os sexos explica porque, embora o Brasil e a França tenham ratificado as convenções listadas acima, as iniciativas para, supostamente, promover a “igualdade” de oportunidades e “combater a discriminação” sexual no mercado de trabalho permaneceram no papel durante vários anos antes de ganhar um relativo impulso.¹²⁶ Na França, isto se produziu a partir dos anos 1970, reforçando-se, sobretudo, com a chegada dos socialistas ao poder nos anos 1980, enquanto que no Brasil, foi a partir da saída dos militares do poder (nova Constituição de 1988). Foi particularmente a partir deste período que se iniciou o processo de “juridicização” (PRADELLE, *in* CHEMILLIER-GENDREAU & MOULIER-BOUTANG, 2001 : 22), isto é, de proliferação mundial de normas estatais e inter-estatais no domínio da política, da educação, da violência e do emprego das mulheres, onde a questão da igualdade de gênero passou então a figurar de

¹²⁶ Inclusive, a recomendação relativa aos estudos sobre a necessidade de força de trabalho e sua posterior informação às mulheres trabalhadoras, tem sido aplicada atualmente na França. Entretanto, frequentemente isto ocorre através da orientação das trabalhadoras para se formarem nas qualificações de cuidados de crianças e de idosos. Isto ocorre para suprir a carência de creches e espaços especializados para assegurar os cuidados necessários para com as crianças e os idosos.

maneira mais explícita. Vale ressaltar a adoção do sistema de cotas na política e da educação não sexista. Esta “juridicização” também foi impulsionada, ao mesmo tempo que impulsionou, a intensificação da pesquisa sobre a situação das mulheres e o crescimento em número de aparelhos estatais e não-estatais encarregados da inclusão das mulheres nos “processos de desenvolvimento” e de promoção da “igualdade” de gênero.¹²⁷

Na França, onde o processo de regulamentação da igualdade de oportunidades foi bastante mais forte relativamente ao Brasil, houve uma evolução que se originou com a formação da Comunidade Européia. Isto porque, neste país, as políticas de “igualdade” de oportunidades são bastante vinculadas com as bases lançadas pelo Tratado de Roma, de 1957, que estabeleceu a Comunidade Econômica Européia (VOETS: 2000). Assim, embora o tratado fosse basicamente econômico, os aspectos importantes tais como a liberdade de pessoas e a livre concorrência necessitavam de medidas visando evitar distorções na concorrência entre os países. Isto implicou na adoção do Artigo 119, que defende salários iguais para trabalho igual, evitando, assim, uma concorrência centrada nos baixos salários pagos, majoritariamente, às mulheres (VOETS, 2000).

Entretanto, foi, particularmente, com a proclamação do Ano Internacional da Mulher pela ONU que a União Européia lançou três diretrizes que iniciaram o processo de regulamentação da “igualdade” de gênero. Trata-se das Diretrizes de números 117, de 1975, relativa ao princípio da remuneração igual para os dois sexos, isto é, de salário igual para trabalho de igual valor. Diretriz 207, de 1976, relativa ao tratamento igual para homens e mulheres no acesso ao emprego, na ascensão e treinamento profissional e nas condições de trabalho. Diretriz 7, de 1978, relativa a implementação de um princípio de igualdade de tratamento entre mulheres e homens no que concerne a seguridade social.

Estas três diretrizes passaram a ser traduzidas para a legislação francesa visando adequá-la às normas da União Européia. Assim, o governo francês iniciou,

¹²⁷ Ressaltamos que, uma produção mais abrangente de estatísticas sobre a condição da mulher no mercado de trabalho é relativamente recente. A nível nacional, no Brasil, esta produção remonta aos anos 1990 e se intensificou nos últimos anos.

nos anos 1970, uma primeira onda de regulamentação do emprego das mulheres. O princípio da igualdade de remuneração para um trabalho de *valor igual* foi instituído no final de 1972 sem, entretanto, definir a noção de trabalho de *valor igual*. Em 1975, uma lei proibiu que o sexo ou a situação familiar fosse motivo de demissão ou promoção de uma pessoa, exceto por “motivo legítimo”. Esta ressalva retirou qualquer impacto que esta lei pudesse vir a obter sobre as empresas que praticassem a discriminação por sexo.

Em 1983, adotou-se a lei Roudy, relativa à *igualdade profissional* entre homens e mulheres dentro da negociação coletiva e que introduziu o princípio das políticas de ação afirmativa. Além disso, a lei Roudy definiu mais precisamente a noção de “trabalho de valor igual”¹²⁸ e excluiu o “motivo legítimo”, substituindo-o por uma lista de empregos para os quais o sexo do indivíduo era “determinante”¹²⁹ (LAUFER, 2000). Apesar de não impor nenhum tipo de penalidade em caso de não cumprimento pelas empresas, a lei Roudy significou um avanço em termos de políticas de promoção do emprego das mulheres, a ponto de ser considerada como marco de ações nesse sentido, conforme afirmou Sandrine Dauphin, ex-diretora do Setor de Pesquisa e Estudo do *Service des Droits des Femmes*:

Foi em 1983 que nós tivemos uma primeira lei e foi a Europa. Nós esperamos dez anos de fato para que a linha diretora européia que data de praticamente dez anos, de 1976, fosse aplicada no direito francês.

Em 1987 o governo francês adotou os *contratos para empregos mixtos*, voltados para as empresas de menos de 200 empregados e assinados individualmente pelos empregados concernentes. Tratou-se de um mecanismo visando promover a “igualdade” profissional através da inserção e promoção de mulheres em postos de trabalho, majoritariamente, ocupados por homens. Neste

¹²⁸ É o trabalho que implica qualificações, experiência profissional e responsabilidades de igual valor.

¹²⁹ A lei Roudy (art. L. 123-1) determina que, “*um decreto do Conselho de Estado, após deliberação das organizações de empregadores e de assalariados, os mais representativos em nível nacional, determina a lista dos empregos e das atividades profissionais para as quais o pertencimento a um ou outro sexo constitui uma condição determinante para o exercício da profissão. Esta lista é revisada periodicamente nas mesmas formas*” (Disponível em <http://www.admi.net/jo/loi83-635.html>. Acessado em 5/4/2006).

mesmo ano, as restrições que impediam o trabalho noturno feminino foram flexibilizadas.

Segundo Bihl et Pfefferkorn, houve, nos anos 1980, uma tomada de consciência que pareceu estar vinculada à emergência de um feminismo de Estado,¹³⁰ influenciado pelas análises críticas feministas (BIHR e PFEFFERKORN, 2002). Os autores ressaltaram, ainda, que esta tomada de consciência não durou muito tempo e que, na prática, ela não se traduziu realmente em fatos. Isto porque:

Os dispositivos específicos destinados às mulheres permanecem marginais tanto do ponto de vista do número de beneficiárias quanto dos montantes orçamentários que são consagrados a este fim. Estas últimas nunca ultrapassaram um por cento da política ativa de emprego. Trata-se, essencialmente, de medidas simbólicas ou de medidas pontuais (BIHR e PFEFFERKORN, 2002: 85)

A primazia da prática sobre as normas conduziu a afirmar que, “os anos 1980 trouxeram a certeza e a confirmação de que a existência de preceitos legais sobre a igualdade de tratamento não seria suficiente para eliminar as desigualdades que afetavam a vida profissional das mulheres” (VOETS, 2000: 23).

No Brasil, esta certeza foi reforçada na medida em que o país contou com a completa ausência de medidas concretas visando favorecer a “igualdade” de oportunidades ou o “combate contra as discriminações”. Isto porque, os organismos internacionais, tais como a OIT, somente propõem convenções aos Estados de modo que, em função de seus interesses políticos, econômicos e sociais, possam (lêia-se queiram) ou não ratificá-las. Teoricamente, esta dimensão de respeito da soberania se encontra presente somente no momento da ratificação das convenções haja vista que, uma vez ratificadas, a implementação de ações concretas visando confirmar o engajamento dos países passa a ser solicitado. Para tanto, cada Estado deve realizar um relatório anual das ações empreendidas para atingir os objetivos enunciados na convenção ratificada previamente (OIT, 1981). Todavia, na prática,

¹³⁰ Trata-se dos aparelhos estatais encarregados da promoção das mulheres, isto é, “*das atividades das instâncias governamentais e administrativas que são oficialmente responsáveis pela promoção dos direitos das mulheres e, mais amplamente, pela igualdade de sexos*” (DAUPHIN, 2005 : 2).

sobretudo no que concerne ao Brasil, tais intenções nem sempre são operacionalizadas.

No Brasil e na América Latina, de uma maneira geral, a evolução de uma discussão no sentido da implementação de políticas de promoção da “igualdade” de gênero somente ocorreu a partir da criação da Comissão para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra a Mulher (*Committee on the Elimination of Discrimination against Women – CEDAW*), em 1979. Neste mesmo ano a CEDAW lançou a Convenção sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres, em vigor a partir de 1981 e assinada pela França em 1983 (ano de lançamento da lei Roudy) e, pelo Brasil, em 1984. Esta Convenção, que conta com trinta artigos, definiu o que constitui ato ou prática de discriminação contra as mulheres e listou (*sets up*) uma agenda de ações nacionais para combatê-las.

Assim, em 1988, a Constituição brasileira incorporou os compromissos assumidos pelo Brasil na esfera internacional. Entretanto, foi preciso aguardar o ano de 1995 para surgir a primeira ação nacional relativa ao combate contra a discriminação. Trata-se da criação do Programa Brasil, Gênero e Raça que vem suprir a total carência de medidas no sentido de implementar os princípios relativos à Convenção 111 da OIT. Na realidade, a criação deste programa foi o resultado de uma denúncia realizada por representantes de organizações de trabalhadores durante uma Conferência Internacional do Trabalho, realizada no início dos anos 1990. Na ocasião, o Brasil foi acusado de descumprimento da Convenção 111. Foi a partir desta denúncia que, em 1995, durante a 83^a Conferência Internacional do Trabalho, o governo brasileiro “*assumiu oficialmente a existência da discriminação no mercado de trabalho e solicitou a cooperação técnica da OIT para a implementação dos compromissos assumidos ao ratificar a Convenção 111, em 1965*” (Disponível em <http://www.pgt.mpt.gov.br/publicacoes/pub21.html>. Acessado em 02/12/2005).

Neste mesmo ano o governo brasileiro criou o Programa de Cooperação Técnica, envolvendo a Organização Internacional do Trabalho e o Ministério do Trabalho. Este Programa, que visa a implementação da Convenção nº 111, originou, em março de 1996, o Grupo de Trabalho para Eliminação da Discriminação no

Emprego e Ocupação (GTEDEO). Trata-se de uma composição tripartite (representantes do governo, dos trabalhadores e dos empregadores) que possui como missão a elaboração de um Plano de Ações para eliminação da discriminação no mercado de trabalho com enfoque de gênero e raça (Disponível em <http://www.mte.gov.br>. Acessado em 29/03/2006).

De uma maneira geral, o atraso relativo à promoção da igualdade de oportunidades e ao combate contra a discriminação resultaram, em 1995, na IV Conferência Mundial sobre a Mulher (Beijing) que lançou uma declaração e adotou uma Plataforma de Ação. Nesse mesmo sentido, em 1999, a CEDAW lançou um protocolo facultativo à Convenção de 1979 onde “lembra” aos Estados signatários de suas obrigações de perseguir *“por todos os meios apropriados e sem atraso, uma política tendendo a eliminar a discriminação contra as mulheres”* (disponível em www.unhchr.ch, pesquisado em 08/12/2005). Este protocolo, assinado pelo Brasil em 2002 e pela França em 2000, reafirmou, ainda, que os Estados são *“encarregados de assegurar o pleno exercício pelas mulheres, em condições de igualdade, de todos os direitos fundamentais e liberdades fundamentais e de tomar as medidas eficazes para prevenir as violações destes direitos e liberdades”* (Op.cit.).

Entretanto, na prática, os Organismos Internacionais (OIT e ONU) exercem pouca pressão junto aos governos nacionais. Na realidade, os Estados são livres para ratificar as convenções lançadas e permanecem livres para colocá-las em prática devido a uma total ausência de penalidades. Isto não significa que as convenções internacionais voltadas para a *igualdade de oportunidades* sejam inúteis. Na realidade, elas servem de suporte para os governos que, por uma relativa sensibilidade à questão e/ou, sobretudo, por interesse político (marketing político), queiram desenvolver este tema. Assim, conforme afirmou Dauphin (*Service des Droits des Femmes – França*), na França, isso vai depender também da correlação de forças dentro do próprio governo pois, *“as vezes, nós temos um Ministro sensível mas não um Primeiro Ministro sensível, daí é complicado”*.

A isto somamos a importante pressão exercida pelos movimentos sociais, movimentos de mulheres, movimentos feministas e pelas ONGs que se baseiam nas

convenções internacionais para realizar suas reivindicações. Sobre este tema é importante ressaltar a importância do *lobby* enquanto um dos meios mais correntes utilizados pelos movimentos de mulheres e movimentos feministas para a promoção de políticas de “igualdade” na Europa. Conforme lembrou Ferreira, “*na União Européia, uma conjunção de fatores permitiu o desenvolvimento do lobby, começando pela preferência da Comissão por negociar com somente uma organização, no lugar de negociar com organizações em cada um dos Estados-membros*” (FERREIRA, 2002: 69). Na Europa, esta prática favoreceu o desenvolvimento e contribuiu para o aumento da importância das organizações transnacionais de mulheres, como o *Lobby Europeu das Mulheres (Op.cit.)*.

No Brasil, o final do regime militar, vivenciado pelo país entre 1964 e 1985, também se revelou fundamental para a promoção de políticas de “igualdade”. Isto porque a redemocratização levou a uma reinserção dos direitos humanos na plataforma de ações do governo nacional, através da incorporação deste tema no Plano de Direitos Humanos, nos Conselhos, nas Comissões Parlamentares e nas Secretarias Especiais. Desde então, a atuação de diversos segmentos dos movimentos sociais, feministas e raciais tem sido fundamental para a incorporação de políticas públicas voltadas para as questões tanto de gênero como de raça, conforme ressaltou Angela Fontes, Sub-secretária de Planejamento da Secretaria Especial de Políticas para Mulheres.

Nas entrevistas realizadas no Brasil, a forte influência dos movimentos sociais e feministas sobre as propostas elaboradas pelos aparelhos estatais encarregados da promoção da “igualdade” de gênero foi mencionada em vários momentos. A este propósito, citamos Aparecida Gonçalves, Sub-secretária de Programas e Ações Temáticas da Secretaria Especial de Políticas Públicas para as Mulheres:

Todos os debates que nós realizamos ou qualquer decisão que nós vamos tomar a nível de qualquer política, nós chamamos os setores do movimento (...) Ao mesmo tempo que a gente discute com o governo, a gente discute com o movimento.

O diálogo com o governo, realizado inclusive através do Conselho Nacional de Direitos da Mulher (CNDM)¹³¹, não impediu a existência de uma pressão por parte dos movimentos sociais, dos movimentos feministas e dos de mulheres. Assim, embora o Programa de Promoção da Igualdade de Gênero, Raça e Etnia do Ministério do Desenvolvimento Agrário tenha mantido um diálogo com os movimentos sociais rurais, nos últimos anos, várias marchas nacionais foram organizadas em direção à capital Federal, tais como a Marcha das Margaridas e a Marcha das Trabalhadoras Rurais. No que concerne ao movimento das trabalhadoras rurais, Vera Soares, coordenadora do Programa Igualdade, Gênero e Raça da Agência das Nações Unidas para o Fortalecimento do Exercício dos Direitos das Mulheres (UNIFEM), afirmou que, *“em relação ao mercado de trabalho, eu acho que são as trabalhadoras rurais aquelas que têm sido atrizes mais presentes na definição de políticas”*.

Diferentemente do Brasil, diversos atores públicos entrevistados na França ressaltaram que o movimento feminista em nível nacional *“é bastante dividido”*, conforme sublinhou Michèle Loup, Conselheira do Conselho Regional *Île de France*, Vice-presidente da Comissão de Formação Profissional e Aprendizagem e responsável pela integração da problemática de gênero nas políticas regionais da *Île de France*¹³². Para Sandrine Dauphin (*Service des Droits des Femmes – França*), o movimento feminista francês não possui influência no que concerne à criação de políticas de emprego voltadas para as mulheres .

“Eu acho que não existe nenhuma influência do movimento feminista sobre esta questão em todo caso. Isto porque a gente tem um movimento feminista que é bastante dividido, poucas vezes ele consegue ... ele não tem uma força de lobby, a gente não possui uma tradição de lobby na França”.

Este movimento é bastante mais forte nos países anglo-saxões, na Alemanha, na Suécia, etc. Nestes países, existe realmente um *lobby* feminista que pressiona os

¹³¹ O CNDM foi criado em 1984. Sua composição foi alterada diversas vezes e hoje ele é composto por Ministérios e Secretarias do governo, representantes de entidades da sociedade civil, associações e sindicatos.

¹³² A região *Île de France* faz parte das 22 regiões nas quais a França se divide. Esta região é a mais importante do ponto de vista econômico e populacional.

respectivos governos nacionais e influencia a política adotada por eles. De uma maneira mais geral, influenciam na política que é adotada pela Comissão Europeia. Assim, como aponta Natacha Djani (ex-encarregada da estrutura Políticas de Inserção Profissional e de Luta Contra o Desemprego do *Service des Droits des Femmes* e atualmente funcionária da Delegação Geral para o Emprego e a Formação Profissional), a França passa a se beneficiar deste avanço por fazer parte da Comunidade Europeia.

É nesse sentido que, no final da década de 1990, nós assistimos a uma nova tendência¹³³ de políticas de promoção da “igualdade” de gênero na França e no Brasil. Na França, esta tendência é mais forte devido ao impulso exercido pela União Europeia – que legitima o papel dos aparelhos de Estado encarregados de promover a igualdade de oportunidades – e cuja força resulta de um cofinanciamento massivo advindo do Fundo Social Europeu (FSE). A importância destes dois instrumentos no avanço das políticas de “igualdade” de gênero foi evidenciada por Sandrine Dauphin (*Service des Droits des Femmes* – França):

A Europa desempenhou um papel absolutamente indispensável para nós e eu sei que os funcionários, as femocratas, aquelas que nós chamamos de femocratas que são feministas que fizeram, como eu, a escolha de trabalhar no interior do Estado para tentar fazer avançar as coisas, nós chegamos com um texto europeu dizendo que agora nós somos obrigados a fazer isto, o que é que nós vamos fazer? Existe realmente a Europa que desempenha um papel extraordinário, que permite, em todo caso, de legitimar e, sobretudo, de ter um argumento vis-à-vis às políticas. Isso é evidente quando nós somos funcionários em todo caso ou mesmo vis-à-vis aos outros funcionários, haja vista que, quando nós estamos em uma reunião, por exemplo, com o Ministério do Trabalho e que nós somos Ministério dos Direitos da Mulher, em geral, eles sorriem, eles não são muito abertos e quando a gente diz que a Europa disse, daí se torna sério. E, sobretudo, a Europa dá dinheiro e dá muito dinheiro, sobretudo, via o Fundo Social Europeu às empresas ou coletividades locais e mesmo ao Estado que o redistribui. Então, a partir do momento em que existe dinheiro, pouco importa para qual for a medida, é evidente que isso desbloqueia muita coisa.

É nesse mesmo sentido que Catherine Laret-Bedel (diretora do setor Igualdade Profissional do *Service des Droits des Femmes*), ressalta a importância não somente

¹³³ Uma das marcas desta nova tendência é justamente a integração de planos de ação e de programas visando, supostamente, atingir a “igualdade” de gênero. Até a década de 1980 esta busca da “igualdade” se limitou, sobretudo, a modificar as Leis de caráter discriminatório contra as mulheres.

dos instrumentos vinculados à Europa, mas também do Plano Nacional de Ação para o Emprego, onde ações para o emprego das mulheres devem estar integradas:

Se nós não tivéssemos o Plano Nacional de Ação para o Emprego no qual as mulheres devem estar integradas e no qual existe uma linha específica relacionada às mulheres, nós não teríamos avançado tanto. E também existem todos os dispositivos relativos à Europa, como o Fundo Social Europeu, que é um instrumento importante. Isso porque todos os projetos que são solicitados pelos parceiros sociais, pelas empresas, é preciso integrar toda esta dimensão homens/mulheres. Isto faz parte da condição para poder se beneficiar das subvenções.

Posteriormente, o Plano Nacional de Emprego foi incorporado pelo Plano de Coesão Social, lançado pelo governo francês em 2005. este Plano contém três principais pilares principais (Emprego, Habitação e Igualdade de Oportunidades) que se subdividem em 20 programas. Assim, 11 programas são relativos ao emprego¹³⁴, 3 programas concernem à habitação e 6 se referem à igualdade de oportunidades¹³⁵ (Disponível em <http://www.cohesionsociale.gouv.fr> . Acessado em 22/1/2006).

Relativamente à OIT, a Comunidade Européia exerce um mínimo de pressão *vis-à-vis* a França (e aos outros países membros) visando a aplicação das linhas diretoras européias. Isto ocorre, por exemplo, através do pagamento de multas diárias pela não incorporação das linhas diretoras nas ações realizadas pelo governo nacional. Todavia, como não há definição das normas a serem aplicadas e nem da distribuição dos recursos atribuídos pelo FSE, as linhas diretoras em prol da “igualdade” resultam, frequentemente, em medidas de pouco impacto. Sobre a pouca importância atribuída pelo governo francês para a questão da “igualdade” entre os sexos, ressaltamos que, dentre as quatro linhas diretoras que envolvem a Estratégia Européia para o Emprego e que são co-financiadas pelo Fundo Social Europeu (2000-2006), a França alocou somente 4% dos recursos negociados em

¹³⁴ O 11º programa se refere ao favorecimento da “igualdade” profissional entre homens e mulheres.

¹³⁵ Estes 6 programas envolvem diferentes problemáticas, tais como: igualdades de oportunidades entre os territórios, luta contra as discriminações, acompanhamento das crianças em situação de fragilidade, restabelecer os laços sociais, renovar o acolhimento e integração das populações imigradas (Disponível em <http://www.cohesionsociale.gouv.fr/plan-cohesion-sociale/egalite-chances/8.html>. Acessado em 22/5/2006)

1999 para a *Igualdade de Chances*, ao passo que alocou 72% para a *Capacidade de Inserção Profissional (Fonds Social Européen, 2001)*.¹³⁶

O fornecimento da legitimidade necessária aos aparelhos estatais encarregados da promoção da “igualdade” somados à relativa pressão exercida pela Comunidade Européia colaboraram para a criação do Programa Equal¹³⁷ (2000-2008), e para a promulgação da lei Génisson sobre a *igualdade profissional* em 2001. Segundo os objetivos divulgados, o programa Equal busca combater a discriminação. Ele é coordenado conjuntamente pelo Ministério do Emprego, do Trabalho e da Coesão Social, pelo Departamento Geral do Emprego e da Formação Profissional (DGEFP) e pelo Departamento do Fundo Social Europeu e de Programas da Comunidade Européia. No que concerne a Lei Génisson, esta tem o caráter de uma lei geral cujo envolvimento implicou vários Ministérios e Secretarias (Serviço dos Direitos das Mulheres, Ministério do Trabalho, Ministério dos Transportes, Secretaria de Educação, etc.). Através desta lei os empresários são obrigados a publicar dados sobre a situação das mulheres no âmbito das empresas. Esta transparência tem como finalidade informar quais são os níveis de emprego ocupados por homens e mulheres na empresa, a forma como as promoções e as formações são atribuídas, os níveis de remuneração de ambos os sexos e, de uma maneira mais geral, as condições de trabalho dos homens e das mulheres.

Assim como a Lei Roudy, a Lei Génisson atribuiu uma ajuda financeira às empresas que implementem ações em favor da *igualdade profissional*. Esta ação incitativa substitui ações repressivas contra as empresas que praticam discriminação, via hierarquia e segregação dos empregos ditos masculinos e daqueles ditos femininos. Elas reafirmam, novamente, a falta de neutralidade do Estado, isto é, o seu caráter parcial.

¹³⁶ Dos 15 países consultados, Portugal, Holanda e Espanha foram os que menos investiram na linha diretora concernente a igualdade de oportunidades sendo, 1% para os dois primeiros e 3% para a Espanha. Os que mais investiram foram a Suíça (15%), a Irlanda e a Grécia (12%), a Austria (11%), a Irlanda e a Alemanha (10%), a Finlândia (9%), etc.

¹³⁷ Cujo objetivo é de lutar contra as discriminações e as desigualdades no que concerne o emprego. Este programa é financiado pelo Fundo Social Europeu e possui como um dos principais eixos a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

No Brasil, em 2002, o governo criou a Secretaria dos Direitos da Mulher (SEDIM) que, em 2003, se transformou em Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres. Em seguida, através da Lei nº 10.748, de outubro de 2003, o governo brasileiro instituiu o ano de 2004 como o “Ano da mulher”. Ele implementou sua promoção e divulgação através de programas e atividades envolvendo a sociedade civil e cujo objetivo era de “*estabelecer condições de igualdade e justiça na inserção da mulher na sociedade*” (Plano Nacional de Políticas para as Mulheres, 2004: 95).

Em 2004, o Brasil e a França criaram um tipo de “selo” (*label*) que valoriza as empresas engajadas na adoção de práticas de gestão que promovam a “igualdade” de gênero no seu ambiente organizacional. A partir de então, diversas empresas públicas aderiram ao Selo Pró-igualdade de Gênero (como foi chamado no Brasil). Na França, algumas empresas públicas e privadas, de pequeno, médio ou grande porte, aderiram aos princípios do *Label Egalité* (como foi chamado na França) que é concedido por um período de três anos renováveis. Em ambos os países, a adoção desta medida é relativamente recente para podermos avaliar seus resultados. Entretanto, compreendemos que esta medida se constitui em mais uma daquelas que substituem ações repressivas contra as empresas que praticam discriminação. Se a Lei Genisson premia as “empresas modelo”, este selo valoriza publicamente as empresas que adotaram “práticas organizacionais não sexistas” sem, entretanto, penalizar ou, no mínimo, divulgar publicamente àquelas que não o fazem.

Empresas aderentes do Selo Pró-igualdade de Gênero e do *Label Egalité*

Brasil:

Banco do Brasil, Furnas, Caixa Econômica Federal, Itaipu Binacional, Eletronorte, Eletronuclear, Eletrosul, Petrobrás, Embrapa, Radiobrás, Centrais Elétricas Brasileiras, Centro de Pesquisas de Energia Elétrica, Banco do Nordeste do Brasil, Companhia Energética de Alagoas e a Companhia de Pesquisa de Recursos Minerais

França

Airbus Central, Airbus France, Eau De Paris, Barbin S.A., Cetelem, Eurocopter, Orange France, L'étape, Matra Electronique, Betc Euro Rscg, Deloitte, Dexia, Sofaxis, Astrium, SFVP, Space Transformation, Transports Wim Bosman France, Eads, Psa Peugeot Citroën

Ainda no ano de 2004, o Brasil e a França lançaram, respectivamente, o Plano Nacional de Políticas para as Mulheres e a *Charte de l'égalité*. Ambos contêm os engagements dos governos brasileiro (coordenado pela Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres) e francês (coordenado pelo Ministério da Paridade e da Igualdade Profissional e pelo Serviço dos Direitos das Mulheres e da Igualdade, que é vinculado ao Ministério do Emprego, da Coesão Social e da Habitação) no que concerne à promoção da mulher em todas as esferas, seja econômica ou social.¹³⁸

Ambos incorporaram o princípio da transversalidade (*gender mainstreaming*)¹³⁹ nas ações desenvolvidas. Por transversalidade entende-se a incorporação de uma perspectiva de igualdade entre mulheres e homens no conjunto dos processos de decisão, em todas as áreas e em todos os níveis, para todos os atores geralmente implicados na implementação das políticas correspondentes (Disponível em www.coe.int. Acessado em 05/12/2005). Isto porque existe uma imbricação entre as diferentes áreas do governo no que concerne à promoção dos direitos das mulheres. Na realidade, quanto à questão de “igualdade” de gênero, as políticas públicas executadas nos diversos setores (educação, trabalho, emprego, justiça, saúde, etc.) não são neutras e seus efeitos sobre a vida de homens e mulheres merecem ser avaliados e trabalhados de maneira transversal. Além disso, o princípio da transversalidade permite, ao menos teoricamente, aumentar os recursos financeiros consagrados a esta questão, uma vez que este princípio incitaria ações de caráter interministerial (DAUPHIN, 2005).

Na França e no Brasil, o princípio da transversalidade se apóia nas orientações propostas pela IV Conferência Mundial sobre a Mulher que ocorreu em Beijing, no ano de 1995. Na França, estas orientações foram reforçadas pela dinâmica européia, lançada entre 1996 e 2000, que “*sem dúvida favoreceu a adoção deste princípio, através da implementação de planos quadrianuais de ação da*

¹³⁸ Vale lembrar que foi também em 2004 que a CEDAW formulou uma Recomendação Geral (nº 25), relativa à Convenção firmada em 1979 (sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres), sobre medidas temporárias especiais a serem empreendidas.

¹³⁹ Esta orientação foi proposta durante a IV Conferência Mundial sobre a Mulher que ocorreu em Beijing no ano de 1995.

*Comunidade Europeia para a igualdade de oportunidades, sobre os quais podem se apoiar os Estados para promovê-la*¹⁴⁰ (DAUPHIN, 2005: 8).

Ambos os governos adotaram uma política de descentralização *vis-à-vis* as diferentes regiões (Brasil) ou departamentos (França) do país, e o governo francês invocou uma articulação entre Estado, empresas e família. Esta articulação se contrapõe às políticas de emprego (conforme vimos anteriormente) e familiares (conforme veremos a seguir) adotadas neste país.

Sobre a descentralização, é importante ressaltar que a França conta com uma rede de *déléguées régionales* e *déléguées départementales* (“delegadas” regionais e “delegadas” departamentais) encarregadas do avanço da temática nas respectivas regiões e departamentos. No Brasil, onde a existência de políticas públicas para mulheres organizada a nível nacional é bastante mais recente, esta rede ainda está em fase de construção. No nível estadual ou municipal existem entidades não-governamentais assim como Conselhos Estaduais e/ou Municipais dos Direitos da Mulher que foram criados após a abertura política e com a redemocratização a partir dos anos 1980.¹⁴¹ Os Conselhos consistem numa instância consultativa e representativa. Eles podem funcionar como agentes de transformações através de uma prática de luta constante pela equidade de gênero e combate contra todas as formas de discriminação.

No Brasil, a construção de uma rede nacional tem ocorrido através da pactuação do Plano Nacional de Políticas para as Mulheres com os diversos municípios nas diferentes regiões do país. Através da pactuação, os municípios se comprometem, sem portanto serem obrigados, a elaborar planos municipais específicos que incorporam os objetivos do Plano Nacional.

¹⁴⁰ Recomendação do Conselho Europeu (1984) sobre a promoção de ações afirmativas para combater discriminação contra as mulheres. Programa de Ação sobre a Promoção da Igualdade de Oportunidades para as Mulheres (1982-1985). Segundo Programa de Ação de Médio Prazo (1986-1990) que foi dividido em duas partes: consolidação dos direitos legais dos indivíduos e adoção de propostas de ação afirmativa visando igualdade de oportunidades. Terceiro Programa de Ação de Igualdade de Oportunidades (1991-1995). Quarto programa (1996-2000). Programa Equal Contra a Discriminação (2000). Campanha pela Diversidade, Contra a Discriminação (2003).

¹⁴¹ Além das organizações não-governamentais e dos Conselhos Estaduais e Municipais dos Direitos da Mulher, existem também as Delegacias Especiais da Mulher que visam combater a violência contra a mulher.

O plano brasileiro foi ambicioso ao apresentar, não somente os objetivos a serem alcançados e as prioridades do governo em termos de políticas públicas para as mulheres, mas também as metas a serem perseguidas tais como, aumentar em 5,2% a taxa de atividade das mulheres na PEA até 2007 e conceder 400 mil títulos conjuntos de terra (para o homem e para a mulher) para os lotes pertencentes a casais cujas famílias beneficiaram ou beneficiarão da reforma agrária, entre 2004 e 2007 (Plano Nacional de Políticas para as Mulheres, 2004). Vale ressaltar, aqui, que a desproporcional distribuição de terra é um problema bastante antigo no Brasil e que afeta homens e mulheres de maneira desigual, conforme constatou o Censo da Reforma Agrária realizado em 1996.

Durante este Censo, do qual a autora deste trabalho participou enquanto recenziadora, foi verificado presencialmente a forma como a posse da terra constitui uma forma de dominação masculina no seio das famílias camponesas brasileiras. Segundo o Censo, se cerca de 31% da população brasileira se encontra inserida no campo, onde a posse de terra está diretamente vinculada com o trabalho, somente 12% dos títulos de posse pertenciam a mulheres (HIRATA, 2004b). Com efeito, o “Estatuto da Terra”, de 1964, dava prioridade à posse da terra aos *chefes de família* que se dedicassem às atividades agrícolas (DEERE, 2004). Vale ressaltar aqui que, a compreensão deste conceito é internacionalmente bastante masculinizada¹⁴², não significando, entretanto, que não existam mulheres *chefes de família*. Na realidade este número tende a crescer, sobretudo devido ao aumento da quantidade de divórcios e a permanência, quase sistemática, da mãe com a guarda dos filhos.¹⁴³

No que concerne ao Plano Francês pela Igualdade (*Charte de l'égalité*), este apresenta as prioridades e os compromissos firmados por cada um dos 19 ministérios e das 6 secretarias no que concerne à igualdade de oportunidades e combate à discriminação contra as mulheres sem, entretanto, fixar os prazos e percentuais a serem alcançados.

¹⁴² No direito francês a chefia da família foi consagrada exclusivamente aos homens até 1970.

¹⁴³ Dados sobre o sexo do(a) chefe da família revelaram que 25,5% das famílias brasileiras eram chefiadas por mulheres em 2002 (Pnad, in Fundação Getúlio Vargas, <http://www.fcc.org.br/mulher>, 18/09/2006).

Embora o impacto exato das medidas governamentais visando a promoção do emprego feminino seja difícil de ser apreendido e que a adoção destes tipos de medidas não impeça a discriminação, elas podem colaborar para atenuar minimamente algumas práticas discriminatórias. No momento, em ambos os países, isto ocorre através da sensibilização dos atores envolvidos. Assim, tanto na França quanto no Brasil, as entrevistas realizadas ressaltam a importância da sensibilização/conscientização para o avanço em termos de construção e consolidação da “igualdade” de gênero. Nesse sentido, Natacha Djani (*Service des Droits des Femmes* – França) aponta que a França avançou bastante no setor público, restando, entretanto, um esforço maior a ser realizado no interior do setor privado:

A grosso modo, os atores foram sensibilizados. Taí, é o que a gente pode dizer, no nível do setor público tudo bem. No nível do privado, existem setores que foram mais ou menos sensibilizados. As grandes empresas sim. Talvez um esforço a fazer nos próximos anos seja realmente com relação às PME's ou às PMI's.

A suposta sensibilização das grandes empresas na França está vinculada ao *Label Egalité* que valoriza as empresas cuja política favoreceu o progresso da equidade de gênero. Isto está totalmente desvinculado de uma verdadeira sensibilização, de uma preocupação com a situação de desigualdade que as mulheres são submetidas e de um interesse real em combatê-la. Na realidade, a suposta sensibilização se vincula com a estratégia de marketing comercial. Isto não impede, todavia, que as ações visando a sensibilização não sejam importantes e tenham os seus frutos, mas estes devem ser relativizados quando se tratam de empresas do setor privado e que possuem como objetivo último a acumulação, que se fundamente, ela mesma na desigualdade.

No Brasil, onde a ação pública no que diz respeito à promoção da “igualdade” de gênero é bastante mais recente, Sandra Torres, atual Vice-prefeita da cidade de São Luís e ex-presidente do Conselho Municipal da Condição Feminina afirmou que, apesar de se haver avançando existe uma falta de conexão entre os atores públicos em torno da construção de um objetivo comum para fazer avançar a questão. Conforme Sandra Torres ressaltou “já se percebe que há em torno do governo

algumas consciências plantadas dentro de cada política pública (...) já dá para a gente ver muito claro que existem pontos que precisam ser conectados”.

Na França, Natacha Djani (*Service des Droits des Femmes* – França) lembra, ainda, que o avanço francês permitiu a estruturação de verdadeiros passos com uma metodologia de ensino sobre como se integra a igualdade nas políticas públicas. No setor público a funcionária lembrou que:

No início foi muito duro, no início o Service des Droits des Femmes fez muita pressão para convocar reuniões, para trazer sempre esta problemática para a mesa e, então, progressivamente, haja vista que os serviços administrativos eram obrigados a responder a isto, eles solicitaram o Serviço porque nós éramos as experts. Assim, nós estávamos lá menos para dizer que era preciso fazer, mas sobretudo para lhes dizer como se deve fazer. Isso começou em 1998 e agora nós percebemos que entrou realmente nos hábitos.

Isto ocorreu porque a sensibilização faz parte das prioridades dos aparelhos estatais encarregados da igualdade de oportunidades, haja vista que sensibilizar os diversos atores é fundamental para viabilizar qualquer mudança nesse domínio. Assim, conforme afirmou Claudine Brocard, que trabalha há catorze anos no *Service des Droits des Femmes* (França) e é encarregada do setor de Promoção e Formação Profissional e Formação Contínua, a prioridade de assegurar uma real igualdade profissional, uma igualdade profissional de fato “*Demanda, efetivamente, sensibilizar um número bastante grande de atores em todos os níveis*”.

Claudine Brocard (*Service des Droits des Femmes* – França) lembrou, ainda, que “*o trabalho concernente às mentalidades é um trabalho de longo prazo, é um trabalho onde as derrotas são muito mais conhecidas do que os sucessos [...] é uma política que é muito difícil de avaliar no curto prazo*”.

Na França, a política de sensibilização, aliada à carência de força de trabalho no setor da construção¹⁴⁴, mostrou os seus primeiros frutos no decorrer dos últimos anos. Atualmente, este setor passou a se mostrar mais aberto para a contratação de

¹⁴⁴ A carência de força de trabalho no setor da construção atinge, sobretudo, os cargos ocupados pela força de trabalho muito qualificada ou qualificada (DARES, 2001). No que concerne estes cargos, as mulheres representaram em torno de 15% entre 2003 e 2005 (INSEE, *Enquêtes Emploi* de 2005).

mulheres, colaborando para o avanço em termos de diversificação de profissões para as mulheres e de redução da segregação profissional. Assim, conforme lembra Claudine Brocard (*Service des Droits des Femmes* – França):

No início dos anos 1990, houve dificuldade de recrutamento em certos ramos como o da construção e, na época, um estudo mostrou que os empregadores não queriam contratar mulheres, mesmo qualificadas, coisa que não existe mais.

Isto não significa que o setor da construção não seja, na atualidade, um setor majoritariamente masculino e que a discriminação de gênero inerente a este setor deixou de existir. Isto significa somente que, nos dias atuais, ele é mais aberto à contratação de mulheres. Resta, entretanto, saber qual é a real importância do papel da sensibilização e qual a importância da carência de força de trabalho especializada que dura mais de uma década.

De uma maneira geral, o combate ao desemprego das mulheres e a incitação à equidade, à autonomia e empoderamento das mesmas fazem parte das preocupações centrais dos aparelhos estatais encarregados da promoção do emprego das mulheres.

No Brasil, quatro ações foram definidas durante a Conferência Nacional de Políticas para as Mulheres, como eixos prioritários: 1) autonomia e geração de trabalho e renda¹⁴⁵, 2) saúde e direitos sexuais e reprodutivos¹⁴⁶, 3) combate à violência, 4) promoção da educação não sexista. Na França, os três principais eixos de ação são: redução do desemprego feminino e do desemprego de longo prazo das mulheres, igualdade salarial e criação de empresas por mulheres¹⁴⁷. Este último, conta com um fundo de garantia do Estado que fora criado em 1989 e territorializado, isto é, descentralizado, em 2005. Na França, conforme lembra

¹⁴⁵ Compreendemos que os termos “autonomia” e “geração de trabalho e renda” expressam, por um lado, a concreta impossibilidade de atingir a “igualdade” de gênero na sociedade capitalista e, por outro, a grande presença do trabalho informal no Brasil. Dessa forma, visa-se gerar trabalho enquanto “ocupação” que resulta em uma remuneração.

¹⁴⁶ Contrariamente à França, onde o aborto é legalizado, no Brasil, o aborto é considerado crime inafiançável, exceto em casos de risco de morte para a mãe e de estupro. Este último, devidamente encaminhado à justiça para justificar a interrupção de gravidez resultante da violência do estupro.

¹⁴⁷ Atualmente, as mulheres representam cerca de 30% no processo de criação de empresas na França.

Catherine Laret-Bedel (*Service des Droits des Femmes*), a redução do desemprego feminino passa também pela inserção de mulheres nos setores potenciais de criação de emprego, tais como a construção civil e o transporte.

Se os resultados das ações adotadas pelos aparelhos de Estado encarregados da promoção da “igualdade” de gênero permaneceram, a grosso modo, marginais, isto não significa que elas sejam desprovidas de importância. Na realidade, diversos fatores se conjugam, limitando as ações e a força destes aparelhos a tal ponto que, sua legitimidade é ameaçada em vários momentos. Inclusive, inúmeros elementos conjunturais podem contribuir para esta “crise de legitimidade”, conforme apontou Dauphin, para a experiência francesa (2005: 3). Trata-se, desde a chegada ao poder de governos conservadores, cujos interesses particulares excluem, totalmente, a promoção das mulheres, até os contextos de crise econômica, durante os anos 1990, quando as inquietudes em termos de promoção da “igualdade” entre os sexos passaram a ser tratadas em último plano. Voltaremos a abordar esta questão posteriormente.

A isto soma-se o processo de desregulamentação impulsionado pelos governos francês e brasileiro que adotaram políticas que flexibilizaram o emprego e cujas consequências se desmostraram mais perversas para as mulheres.

De fato, o aumento do desemprego aliado à flexibilização do mercado de trabalho resultou tanto na fragilidade da correlação de forças entre os proprietários da força de trabalho e os proprietários do capital assim como na fragilidade dos aparelhos de Estado encarregados da promoção de políticas públicas para as mulheres. Essa combinação pode colaborar também para uma neutralização das poucas políticas e programas executados por estes últimos. Assim, embora os governos brasileiro e francês vivenciem uma nova onda de promoção do emprego das mulheres no mercado de trabalho, certas políticas de emprego adotadas por eles passaram a contribuir para o aumento das desigualdades entre homens e mulheres no mercado de trabalho. A este propósito, ver os capítulos 2 e 3 da primeira parte deste trabalho sobre a flexibilização do emprego na França e no Brasil e suas implicações sobre o emprego das mulheres.

Lembramos, ainda, que as políticas de flexibilização do emprego adotadas por ambos os países refletem o estado da correlação de forças presente na contemporaneidade. Assim, as dificuldades encontradas pelos diversos atores públicos encarregados de implementar políticas de “igualdade” de gênero concernem vários aspectos que foram apontados pelas entrevistadas nos dois países. Conforme veremos, estas dificuldades reafirmam o abismo existente entre o discurso governamental (pro “igualdade”) e a prática concreta que permanece discriminatória relativamente às mulheres, e que se fundamenta em uma relação social hierárquica entre os sexos.

4.2 - Dificuldades e soluções na implementação das políticas de regulamentação do emprego das mulheres na França e no Brasil: as falas das mulheres.

Embora as mulheres tenham obtido o reconhecimento formal da igualdade, na prática a verdadeira paridade dos direitos, dos deveres e o reconhecimento das suas capacidades permanecem ideais a serem perseguidos.¹⁴⁸ De fato, a discriminação *vis-à-vis* ao trabalho das mulheres permanece uma realidade, embora o princípio da igualdade e seu correlato, a não discriminação, constitua, ao menos no discurso, um dos “*fundamentos das democracias modernas*” (BORRILLO, 2003: 5).¹⁴⁹

Isto nos conduziu a realizar, entre setembro de 2005 e fevereiro de 2006, uma série de entrevistas com funcionárias brasileiras e francesas que integravam os governos dos dois países. Estas entrevistas forneceram, num primeiro momento, um testemunho das dificuldades, de diversas ordens, encontradas pelos aparelhos estatais voltados para as questões de gênero nas políticas públicas. Elas forneceram, igualmente, as prioridades relativas ao tema nos dois países. O estudo

¹⁴⁸ Em relação à ratificação de convenções internacionais, estas têm servido de fundamento para a realização de passos bastante modestos na direção da “igualdade” de gênero no mercado de trabalho. Nos dois países não existiu praticamente pressão por parte dos organismos internacionais (sobretudo no Brasil), embora a França seja relativamente pressionada pela União Europeia sob pena de pagamento de multas. Isto, no caso deste país não adotar medidas vinculadas aos princípios enunciados nas linhas diretoras europeias relativas à “igualdade” profissional.

¹⁴⁹ Reforçando esta afirmação segundo a qual a não discriminação se constitui, ao menos no discurso, um dos fundamentos das democracias modernas, ressaltamos que, recentemente a Comunidade Europeia proclamou o ano de 2007 como sendo o “Ano europeu da igualdade de

realizado nos conduziu a apreender tanto as contradições entre o discurso e a prática estatal no que concerne a promoção da “igualdade” profissional como a importância que a construção de relações sociais hierárquicas entre os sexos representa para a manutenção das desigualdades entre homens e mulheres no mercado de trabalho.

A partir da fala de Natacha Djani (*Service des Droits des Femmes* – França), podemos entender que a adoção de ações de promoção da “igualdade” de gênero no mercado de trabalho resulta, sobretudo, de uma decisão política. Segundo a entrevistada *“se existe uma verdadeira vontade política funciona, se não existe, e isso depende frequentemente da cor política, se não existe então não acontece nada”*.

Cor política, segundo a entrevistada refere-se a posição política de esquerda ou direita. Em seu discurso ela afirmou que a adoção de ações em prol da “igualdade” e, portanto, contra a discriminação, depende de uma decisão política que, por sua vez, depende, frequentemente, da tendência do governo.

É bem verdade que, durante os governos ditos de esquerda (Jospin na França e Lula no Brasil) houve certos “avanços” em termos de criação de normas estatais ou simplesmente de programas voltados para o combate à discriminação sexual. Entretanto, ações como a criação da Lei Genisson na França (sob o governo Jospin) e da Secretaria Especial de Políticas Públicas para Mulheres no Brasil (sob o governo Lula) não podem ocultar as verdadeiras razões pelas quais estas experiências de “esquerda” foram conduzidas à tais realizações. Responder, ainda que de maneira minimalista e falaciosa, às demandas dos movimentos sociais, feministas e de mulheres, pareceu ter mais “importância” porque estes governos contaram com um forte apoio destes movimentos no momento das eleições.

Todavia, tanto as experiências ditas de “esquerda” quanto de direita, mostraram que a busca da “igualdade” de gênero não passou de um discurso de cunho social-liberal, inclusive através de “parcerias” com o mercado via subvenções

financeiras ou valorização daquelas empresas que adotaram gestões que promovessem a “igualdade”. Na prática, ambas as experiências representaram uma nova forma de tratar a “questão social”, criando uma falsa imagem do Estado enquanto aparelho *neutro*. Desconstruir esta armadilha se torna, no nosso entendimento, fundamental para melhor compreender porque o aumento do emprego feminino e a tendência à implementação de uma regulamentação em prol do emprego das mulheres não implicaram em uma redução substancial das desigualdades sexuais no mercado de trabalho.

O entendimento segundo o qual, a promoção de políticas ou programas em prol da “igualdade” de gênero¹⁵⁰ no mercado de trabalho parecem marcados fortemente por um discurso, tanto nos governos de “esquerda” quanto nos de direita, apareceu em uma passagem da entrevista com Sandrine Dauphin (*Service des Droits des Femmes* – França):

Nós não podemos fazer novas propostas enquanto não verificamos a eficácia do que foi feito antes. Frequentemente nós fazemos propostas (...). Quando Catherine Genisson propôs a Lei sobre a igualdade profissional (em 2001) as pessoas diziam: “mas já existe a Lei de 1983 e o que foi que aconteceu com esta Lei”. As pessoas diziam, “bem, existe uma Lei mas o problema é que ninguém a utiliza”. Então nós fazemos uma nova Lei para obrigar a utilizá-la e, finalmente, agora, o que foi que ocorreu com a Lei de 2001? Nós compreendemos que esta Lei também não é utilizada então, nós estamos fazendo uma nova Lei”

Com esta fala, a entrevistada afirmou que, no lugar de obrigar o cumprimento da Lei Roudy de 1983 sobre a “igualdade” profissional, o governo socialista de Jospin preferiu criar uma nova Lei cujo conteúdo foi, de uma maneira geral, o mesmo da Lei regulamentada em 1983 pelo governo socialista de Mitterrand. Acreditamos que, a sucessão de Leis em prol da “igualdade” jamais cumpridas indica uma das formas que foram utilizadas pelos governantes para responder, de maneira falaciosa, às demandas sociais e feministas e, em alguns casos, até mesmo cooptar uma parte destes movimentos. Inclusive, na França, a regulamentação de uma grande quantidade de Leis em prol da “igualdade” conduziu este país a ocupar

¹⁵⁰ Se na França as políticas em prol do emprego das mulheres aparecem enquanto “políticas de igualdade profissional”, no Brasil elas aparecem, frequentemente, enquanto ações em prol da

um lugar “exemplar” relativamente a diversos países. Este arsenal de regulamentações conduziu Sandrine Dauphin (*Service des Droits des Femmes* – França) a afirmar que:

Nós podemos dizer que, na França, se nós olharmos a igualdade formal nós somos impecáveis, absolutamente impecáveis, inclusive na frente de outros países mas, quando nós olhamos a igualdade na prática é um pouco mais...(não completa a frase).

Este abismo entre discurso e prática concreta é compreendido quando analisamos o que Montaño (2004) chamou as verdadeiras funções econômicas, políticas e sociais do Estado. Estas funções – que são ocultas na aparência da concessão de serviços (políticas sociais de emprego, de cobertura social, de promoção da “igualdade”, etc.) – se revelam através de uma análise que lhes concebe enquanto processo histórico. Embora varie no tempo e no espaço, suas funções permanecem vinculadas à proteção da produtividade do sistema capitalista, isto é, ao objetivo primordial de extração de *mais-valia* e, portanto, de acumulação de riqueza. Dessa forma, concordando com Mézáros, “*O capital chegou à dominância no reino da produção material paralelamente ao desenvolvimento das práticas políticas totalizadoras que dão forma ao Estado moderno*” (MÉSZÁROS, 2006: 106). Isto ocorreu devido ao vínculo orgânico que estes possuem. No esquema que segue, Farias (2003) apresenta a combinação entre a evolução das formas de Estado e de capitalismo.

autonomia e do empoderamento das mulheres. A exceção é o Programa de Promoção da Igualdade de Gênero, Raça e Etnia, o qual faz menção direta à questão da “igualdade”.

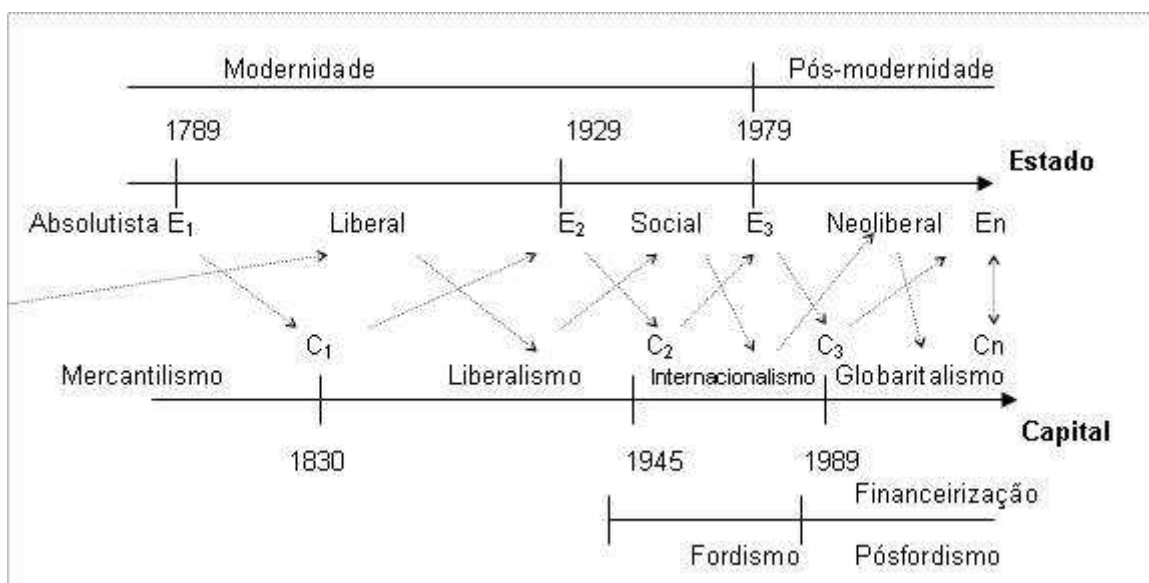


Figura 9 : configuração dialética das respectivas evoluções do capital e do estado

Fonte: Farias (2003: 161)

Entretanto, o processo histórico que concebe as funções do Estado é determinado por uma ampla dinâmica social, pelas lutas sociais e, inclusive, pelas lutas feministas contra a discriminação sexual no mercado de trabalho. Isto significa que o Estado também é um espaço importante de conquistas sociais (MONTAÑO, 2004). Ele é um espaço de lutas individuais e sociais, pontuais ou gerais, setoriais ou classistas, emergenciais e imediatas ou estruturais e mediatizadas. Isto porque, assim como a sociedade civil, o Estado também é uma arena de lutas permeado de disparidades e antagonismos (*Op.cit.*).

As entrevistas realizadas nos dois países também testemunharam que, uma das dificuldades apontadas para a promoção da “igualdade” de gênero no mercado de trabalho é a de integrar esta dimensão nas diferentes esferas pública e privada. A este propósito, Aparecida Golçalves ressaltou que, no Brasil, “as políticas públicas ainda não estão acostumadas com políticas públicas para mulher, com um olhar de gênero. Então, isso dificulta em todos os níveis, inclusive no governo federal (risos) para você fazer a interface, fazer a discussão”. Em seguida a entrevistada ressaltou que, no Brasil, esta dificuldade existe, sobretudo, devido ao caráter patriarcal e machista da cultura nacional. Este caráter afeta, também, os dirigentes

governamentais. De maneira enfática, Aparecida Gonçalves (Secretaria Especial de Políticas para Mulheres – Brasil) afirmou que:

O governo não deixa de pensar como pensa a cultura, e nós podemos dizer que, o que nós temos no país é uma cultura patriarcal e machista. Não dá para negar isso. E nós somos fruto dessa cultura. Então, os nossos dirigentes, os nossos líderes, os funcionários públicos são dessa forma.

A difícil relação entre ações em prol da “igualdade” de gênero e a cultura patriarcal se revela ainda mais forte no meio rural. Isto é o que aparece na fala de Andréa Butto, coordenadora do Programa de Promoção da Igualdade de Gênero, Raça e Etnia do Ministério do Desenvolvimento Agrário, quando questionada sobre as dificuldades encontradas na implementação das ações do Programa:

O trabalho da mulher é um trabalho que ocorre no âmbito da reprodução familiar [...] Isso produz uma invisibilidade muito grande, uma falta de reconhecimento das mulheres perante a economia. Isso quer dizer que, as mulheres, mesmo quando possuem acesso às terras através da herança, elas não herdaram as áreas produtivas. Para além do tema da terra, as mulheres não são reconhecidas nas unidades familiares ou mesmo nas comunidades rurais de uma forma mais ampla, enquanto aquelas que possuem conhecimentos produtivos, como àquelas que são capacitadas para fazer a gestão produtiva, para acessar o financiamento. Sempre há aquela representação masculina como a ponte entre uma unidade familiar e as instituições privadas e públicas que podem prestar apoio para a produção. Isso, além da própria invisibilidade como cidadãs que faz com que elas sequer tenham uma cidadania formal. Até muito tempo atrás, década de 1980, a prática predominante, que ainda existe mas que está bastante minimizada, era que, havendo a documentação na figura do chefe da família, do marido, do pai, as mulheres não necessitavam de documentação. Isso, por si só, já vetava o acesso delas às políticas públicas.

O conteúdo destas falas aparece ao longo de várias entrevistas, sobretudo, no Brasil. Neste país, relativamente à França, a marca do patriarcado permanece ainda mais forte. Na França, a construção social de relações hierárquicas e segregacionistas entre os sexos, que fundamenta o patriarcado, se apresenta quando abordamos a posição dos sindicatos e, em particular, a existência de pressão por parte destes no sentido de promover ações em prol da “igualdade” de gênero no mercado de trabalho. Em um artigo relacionando sindicatos e “igualdade” de gênero, Trat avaliou a posição dos principais sindicatos franceses sobre diversos pontos relativos à “igualdade” de gênero. Nele, a autora ressaltou que, ao nível

nacional, das Confederações Sindicais francesas, existe uma verdadeira falta de posicionamento no sentido de lutar pela “igualdade” de gênero (TRAT, 2006).

Isto não significa que a construção sócio-cultural destinada a legitimar a opressão das mulheres tenha sido ultrapassada na sociedade francesa. Na realidade, neste país, onde as políticas públicas para mulheres já vêm sendo adotadas há mais de vinte anos, a dificuldade de integração de uma “cultura de gênero” na esfera pública e privada persiste. Assim, quando questionada sobre as dificuldades encontradas, Sandra Frey, responsável pela “missão” Paridade e Igualdade Profissional entre Mulheres e Homens no *Ministère des Transport, de l'Équipement, du Tourisme et de la Mer*, ressaltou que, *“frequentemente, a paridade, a igualdade profissional, tudo isso encontra reticências, ações agressivas, menosprezo, não é verdadeiramente levado à sério, é realmente um trabalho de médio prazo para que agente chegue a isso”*.

Sobre a dificuldade de integrar a problemática de gênero na esfera pública, Catherine Laret-Bedel (*Service des Droits des Femmes – França*) ressaltou que, quando se trata de uma Lei, como a Lei de Programação para a Coesão Social – que possui um programa específico visando a igualdade (programa de número 11), existe uma dificuldade de se integrar a dimensão de gênero. Segundo a entrevistada, isso ocorre embora a promoção dos contratos subvencionados (*contrats aidés*) ou a instalação das “casas de emprego” (*maisons de l'emploi*) tenham como público alvo homens e mulheres. No que concerne às “casas de emprego”, a entrevistada ressaltou a dificuldade de se obter indicadores sexuais. Assim, Catherine Laret-Bedel (*Service des Droits des Femmes – França*) afirmou que *“a gente deveria poder ter indicadores sexuais, mas a gente tem dificuldade de obter, ainda que isto pareça ser o mínimo que a gente possa ter se nós quisermos, realmente, conduzir uma política pública”*.

Visando dar uma maior compreensão à colocação da entrevistada, ressaltamos que as “casas de emprego” fazem parte do Plano de Coesão Social de 2005. Elas compõem o programa número 1 do pilar “Emprego”. Neste Plano, é prevista a criação de um total de 300 “casas de emprego”. Até maio de 2006, 158 foram criadas. De acordo com o governo francês, o objetivo da criação destas é o de

“oferecer um melhor serviço aos empregadores e aos desempregados” (Disponível em <http://www.travail.gouv.fr/dossiers>. Acessado em 02/5/2006). Sua vocação seria a de “assegurar, de perto, uma melhor cooperação entre os atores: coletividades locais, ANPE, UNEDIC, em torno de um projeto de território construído a partir de um diagnóstico, de um plano de ação e de uma programação” (Op.cit.). Conforme definido pelo governo, dentro das prioridades destas instituições estão o acesso e retorno ao emprego dos públicos mais distantes do mercado de trabalho. Ora, com base nestas referências, as mulheres representam um dos públicos alvo, haja vista que, relativamente aos homens, elas possuem maiores taxas de desemprego e estão sobrerrepresentadas nos subempregos, conforme explicitado no capítulo anterior.

Segundo Claudine Brocard (*Service des Droits des Femmes* – França), a presença da dimensão de gênero nas políticas públicas francesas é ameaçada, sobretudo, em momentos de crise, quando a dimensão quantitativa se sobrepõe à dimensão de “igualdade” entre os sexos no mercado de trabalho. Acreditamos que, aplicar esta reflexão na atualidade, quando vivenciamos altas taxas de desemprego, conduz a reafirmar que, a multiplicação de políticas de promoção da “igualdade” não pode omitir a prática real e concreta que mantém ou aumenta as desigualdades sexuais no mercado de trabalho.

Para Claudine Brocard (*Service des Droits des Femmes* – França), a luta pela igualdade precisa ser defendida fortemente no nível político, caso contrário, existe uma tentação muito forte dos atores (públicos e privados) em deixá-la para o segundo (ou último) plano. Conforme ressaltou:

Em período, por exemplo, de agravamento do desemprego (...) nós podemos muito bem, muito rapidamente, esquecer esta dimensão em benefício de uma dimensão mais quantitativa (...). A dificuldade recorrente, eu diria, é a manifestação forte e repetida de uma vontade política (...). As coisas não estão ganhas ainda, no momento atual, e os reflexos não estão adquiridos. Esta é a grande dificuldade, que isto se torne um reflexo, que isto se torne uma cultura, que isto seja realmente integrado e, para isto, eu acho que é preciso tempo ... eu diria que é um objetivo que não pára de se realimentar, de sempre legitimar, de lembrar, esta é a dificuldade do tema.

Entretanto, a “fraca integração” da problemática de gênero no setor público resulta do vínculo orgânico entre o Estado e o capital. Na realidade, aliado às relações sociais que constroem uma figura feminina marcada pela devoção à família e, portanto, ao homem (chefe desta família), este vínculo orgânico explica a difícil inserção da dimensão de “igualdade” no conjunto dos dispositivos públicos, assim como a falta de legitimidade que afeta muitos órgão encarregados da questão.

Se esta carência é real e se manifesta nos dois países, tanto no nível nacional quanto no regional/municipal, Michèle Loup (Conselho da Região *Île de France*) ressaltou que, para a integração da aborgadem de gênero no nível da região “*existe um conjunto de coisas que fazem com que não exista esta vontade política*”. Inclusive, a entrevistada afirmou que, no meio político, muitas mulheres são sensíveis a somente um aspecto da igualdade de gênero, que é aquele representado pela obtenção da paridade política. Todavia, conforme ressaltou a entrevistada, o fato de lutar pela igualdade na política,

Não significa que elas estejam dispostas a lutar contra todas estas discriminações [...] considerando o pouco de mulheres ainda na política, elas foram levadas nos seus percursos ou elas são levadas, a se comportar como homens e a integrar esta mentalidade machista, patriarcal.

Michèle Loup (Conselho da Região *Île de France*) lembrou, ainda, que no nível regional, o debate sobre a integração da dimensão de gênero nas políticas regionais é inexistente e que, para que ele exista, seria necessária a produção de estatísticas sexuadas sobre os dispositivos oferecidos pela região. Segundo a entrevistada, “*enquanto não houverem estatísticas sexuadas sobre os dispositivos oferecidos pela região não existe como saber se os dispositivos são pertinentes do ponto de vista de gênero*”. Além disso, ressaltou que, a falta de produção de estatísticas sexuadas implica na defesa simplista do universalismo em detrimento da “igualdade” entre os sexos.

Conforme ressaltou Michèle Loup (Conselho da Região *Île de France*), esta defesa é utilizada, inclusive, pelas mulheres detentoras de mandatos públicos. Ela está frequentemente vinculada a uma certa conotação negativa do feminismo e a

sua disseminação dificulta a adoção de ações que promovam a “igualdade” entre os sexos no mercado de trabalho. Segundo a entrevistada:

Esta conotação negativa faz, também, com que a cada momento que nós falamos de igualdade homens/mulheres, na melhor das hipóteses nós recebemos sorrisos irônicos, piadas, “ah tu já vens com esse assunto novamente”; e somente quando nós colocamos os dados preto no branco é que os colegas começam a dizer um pouco que “ah, sim, talvez tenha algo que não está bem”. Mas isso incomoda, incomoda como se quizesse dizer “mudar de comportamento”.

Esta fala mostra de que forma a produção de dados estatísticos sexuados pode ser fundamental na legitimação das demandas sociais e feministas. Acreditamos que isto talvez explique a falta de interesse governamental na produção de estudos e dados aprofundados, sobretudo a nível regional, sobre as desigualdades de gênero. A fala mostra, também, que as relações hierárquicas entre os sexos, isto é, a construção social e cultural das relações entre homens e mulheres penetram na esfera pública e são instrumentalizadas pelos agentes estatais.

Isto colabora para que, em um contexto de elevado desemprego, a correlação de forças seja bastante desfavorável para os aparelhos estatais encarregados da promoção da “igualdade”, em prol de um discurso universalista. Isto também explica, embora não justifique, a razão pela qual, na França, tais aparelhos somente realizam o que Sandrine Dauphin (*Service des Droits des Femmes* – França) entende como:

Proposições que possuem chances de serem aceitas e não aquelas que nós sabemos que não vale nem mesmo a pena tentar. Aí não terá espaço para propostas de sanções porque o contexto não é favorável. Isto não impede que existam pessoas no interior do Serviço que consideram que sim, que precisamos de sanções, mas existem sanções previstas na Lei mas elas não são aplicadas. Por exemplo, existe uma pena de prisão de um ano para as empresas que não realizarem o relatório sobre a igualdade profissional mas, isto, nunca ninguém foi enviado para a prisão embora agente saiba que são muito poucas as empresas que fazem este relatório sobre a igualdade.

Esta fala é de fundamental importância pois ela revela a extrema limitação dos aparelhos estatais encarregados da promoção da “igualdade” profissional na França. Estes somente realizaram propostas que “possuem chances de serem aceitas” e jamais àquelas que não serão aceitas. Por propostas que “não vale a pena nem

mesmo tentar” compreendemos as propostas que implicam confrontar o capital e às práticas discriminatórias que fundamentam a exploração e a dominação e que dão concretude à acumulação de riqueza. A fala mostra, enfim, a total falta de legitimidade dos aparelhos estatais encarregados das questões de “igualdade” de gênero no mercado de trabalho pois, além de serem limitados na realização de propostas, eles também o são no momento de cobrar a aplicabilidade da Lei em prol da igualdade profissional.

A “fraca integração” da dimensão de gênero nas políticas públicas explica, também, porque a carência da adoção de políticas afirmativas na busca da “igualdade” entre os sexos é apontada como sendo uma das principais dificuldades. Do ponto de vista das funções do Estado, dentre as quais ressaltamos o que Mézáros qualificou de “capacidade de sancionar e proteger o material alienado e os meios de produção” (MÉSZÁROS, 2006: 107) ela pode explicar, também, a falta da prática de sanções efetivas para os órgãos ou empresas privadas que não respeitam a Lei sobre a promoção da “igualdade” (França) ou para os municípios que não implementam medidas concretas para atingir os objetivos listados nos Planos Municipais de Políticas para Mulheres (Brasil).

Sobre este assunto, Natacha Djani (*Service des Droits des Femmes – França*) ressaltou que, a falta de sanções na França ocorre porque, “*é politicamente incorreto censurar as empresas. Enfim, isto não faz parte da mentalidade francesa, embora enfraqueça o impacto da lei*”. Afirmou ainda que, “*não existe sanção, existem, sobretudo, incitações muito muito fortes porque, os contratos de igualdade, nós podemos subvencioná-los com fundos públicos*”.

A primeira fala revela uma visão parcial da questão. Ao nosso ver, a falta de aplicação da censura não é fruto dela “não fazer parte da mentalidade francesa”. Acreditamos que a falta de penalidades está intimamente vinculada à forte correlação entre economia e política. Este vínculo orgânico entre capital e Estado desmistifica a função do Estado e o caracteriza enquanto agente corretivo, “*em grau praticável na estrutura do sistema do capital*” (*Op.cit.*: 106) tendo em vista que ele complementa esta estrutura na medida em que toma forma de uma “*estrutura totalizadora de comando político do capital*” (*Op.cit.*). Por esta simples razão,

censurar as empresas não é somente politicamente incorreto mas também ideologicamente incorreto. Ao contrário, subvencionar os contratos de trabalho e, dessa forma, reduzir o custo do trabalho ao mesmo tempo que se promove a suposta “igualdade” de gênero é, sob a ideologia dominante, totalmente coerente com as funções do Estado.

No que concerne à adoção de políticas afirmativas, Sandrine Dauphin (*Service des Droits des Femmes* – França) afirmou que a dificuldade varia também em função da sensibilidade daqueles que compõem o aparelho estatal. Dessa forma, embora se tenha obtido avanços nesse domínio, na França:

Existem ainda pessoas na administração, sobretudo da antiga geração, que não se interessam e que acham isso ridículo, escandaloso. Nós encontramos, ainda, pessoas assim. E se são pessoas que ocupam cargos de poder, isso pode se tornar complicado.

Além disso, segundo Sandrine Dauphin (*Service des Droits des Femmes* – França), uma vez que as medidas são negociadas, existe “*dificuldade no acompanhamento das ações adotadas*”. Com efeito, segundo a entrevistada:

Existe uma dificuldade maior no acompanhamento do que na negociação e no impulso (das Leis, medidas ou ações em geral). Então, nos fizemos a Lei, certo, agora todo mundo está contente porque está escrito num texto mas, como ocorre na prática? Aí existe uma dificuldade porque não existe, de fato, controle. Não existe real controle

Quando questionada sobre a existência de estudos visando apreender os resultados das ações empreendidas Sandrine Dauphin (*Service des Droits des Femmes* – França) afirmou que “*não cabe ao Service des Droits des Femmes fazê-los, cabe ao Ministério do Emprego e nele nós não encontramos pessoas que tenham vontade de fazê-lo*”. Esta mesma pergunta foi feita para Catherine Laret-Bedel (*Service des Droits des Femmes* – França) que respondeu positivamente sobre a realização de estudos. Segundo a entrevistada:

Claro que existe. Por exemplo, em matéria de igualdade profissional nós realizamos estudos. Depois, o que é preciso avaliar é a condução da implementação porque nós pilotamos mas, depois, finalmente, são as regiões. Aí, por enquanto, agente não vê muito claro.

A fala acima foi posteriormente complementada por uma resposta mais clara, na qual a entrevistada afirmou: “*nós somos obrigados a ‘ter’ estudos com a Dares*”.

A contradição das falas acima, sobretudo que se trata do mesmo órgão, nos conduziu a entrevistar também Marie Wierink, responsável do setor de Pesquisa na DARES (*Direction de l’Animation de la Recherche, des Études et des Statistiques* – órgão de pesquisa vinculado ao Ministério do Emprego).

Quando questionada sobre a existência de um setor especializado no estudo sobre gênero no seio da Dares, Marie Wierink (DARES – França) afirmou cautelosamente que não, e acrescentou que, “*por outro lado, nós temos um programa de pesquisa que gira em torno das discriminações*”. Segundo a entrevistada, o percentual de estudos efetuados sobre gênero “*depende, de certa forma, um pouco, das prioridades ... de alguma forma política também, da maneira como as questões aparecem politicamente*”. Consideramos importante assinalar o significado das expressões acima usadas. Ao nosso ver, “prioridades” e a “maneira como as questões aparecem politicamente” devem ser entendidas enquanto “correlação de forças”, “lutas sociais” e “marketing político”.

Sobre a realização de estudos sobre os impactos das ações em prol da “igualdade” de gênero ou da autonomia e empoderamento ressaltamos que, no Brasil, diversas entrevistadas afirmaram a inexistência de tais estudos. Para algumas, isto ocorre devido ao pouco tempo de existência deste tipo de ação (Paula Montagner, Aparecida Golçalves e Andréa Butto), para outras, devido a falta de orçamento (Márcia Leporace).

A falta de integração da problemática de gênero não é exclusiva dos aparelhos estatais. Na verdade, ela também é comum no meio sindical, que permaneceu, frequentemente, alheio a este tema. Na França, as entrevistas revelaram que existem discussões, mas não parcerias ou acordos. Isso ocorre em detrimento da Lei Génisson, de 2001. Esta Lei exige que a obrigação de discutir a igualdade na empresa deva resultar de uma iniciativa dos sindicatos. Segundo Sandrine Dauphin (*Service des Droits des Femmes* – França), no que concerne aos sindicatos franceses:

Existem discussões, mas não acordos em si, discussões regulares com os representantes dos sindicatos sim [...]. O problema é que os sindicatos não tomam a iniciativa, não mesmo. Nos sindicatos ocorre como nos partidos políticos ... é realmente um meio muito, muito machista o sindicalismo francês.

Quanto à existência de parcerias com os sindicatos franceses, a única exceção foi apresentada por Claudine Brocard (*Service des Droits des Femmes – França*), que afirmou cautelosamente que “*sim, existem apoios a ações como a formação, a sensibilização de negociadores, de levar em conta as questões de igualdade no conjunto das negociações. Nós não fazemos no lugar deles, mas nós desempenhamos um papel de ajuda*”.

Diferentemente da França, no Brasil, existem parcerias com as centrais sindicais, tal como Central Única dos Trabalhadores (CUT), criada em 1983. Inclusive, a existência de uma Comissão Nacional sobre a Questão da Mulher Trabalhadora no seio da CUT é determinante para isto. A criação desta Comissão foi aprovada no 2º Congresso da CUT, em 1986, passando a funcionar a partir de 1987. Em 1993 a política de cotas foi instaurada na CUT reduzindo, até certo ponto, os desequilíbrios na composição das direções deste sindicato (Bezerra de Lima *et al.*, 2006: 14 e 15). Mais recentemente, em 2003, foram criadas a Secretaria Nacional sobre a Mulher Trabalhadora, as Secretarias Estaduais sobre a Mulher Trabalhadora e o Coletivo Nacional de Mulheres da CUT.

Entretanto, conforme apontou Aparecida Golçalves, as parcerias com os sindicatos ocorrem em menor escala do que as referentes ao movimento de mulheres. Além de se tratar de um universo eminentemente masculino, uma das explicações para este fenômeno, segundo Vera Soares (UNIFEM - Brasil), é que “*o movimento sindical, durante muito tempo, acreditava que reivindicar e incorporar as mulheres significava dividir a classe*”. Isto talvez seja uma das razões que explique porque, em 2001, dentre os 11 354 sindicatos de trabalhadores (urbanos e rurais)

cerca de 2 963 não possuíam nenhuma mulher na composição da diretoria e 4 023 possuíam até 25% da diretoria composta por mulheres (DIEESE, 2005).¹⁵¹

Outra dificuldade apontada foi aquela de realizar acordos de cooperação com os outros órgãos estatais (via transversalidade), e de mobilizar fundos para ações que promovam a “igualdade”. A falta de recursos foi, por sua vez, apontada quase sistematicamente como uma das dificuldades de integrar a dimensão de gênero nas políticas públicas, uma vez que, conforme sublinhou Michèle Loup (Conselho da Região *Île de France*):

Nós nos apoiamos em serviços administrativos e toda mudança necessita de meios financeiros suplementares (...) se nós não obtivermos meios, em termos de pessoal, em termos de orçamento e em termos de projeto, nós não avançaremos. Não passará de um discurso para ter boa consciência.

A falta de recursos financeiros afeta todos os níveis da administração pública encarregada ou sensível à integração da dimensão de gênero nas políticas públicas. Assim, quando questionadas sobre o orçamento da Secretaria Especial de Políticas para Mulheres e do *Service des Droits des Femmes* as respostas foram, frequentemente, similares. Entretanto, ressaltamos que as limitações orçamentárias da secretaria Especial no Brasil são substancialmente maiores relativamente ao *Service des Droits des Femmes* na França haja visto que este último possui o apoio financeiro do FSE.

Dessa forma, o *Service des Droits des Femmes* conta com 17 milhões de euros (excluídas as despesas internas de funcionamento incluindo os salários) e a Secretaria Especial de Políticas para Mulheres com 24 milhões de reais (incluindo o funcionamento) para realização de todos os projetos, estudos, etc. Quanto ao orçamento da Secretaria Especial de Políticas para Mulheres, relativamente ao orçamento dos demais órgãos do governo federal, Angela Fontes (Secretaria Especial de Políticas para Mulheres – Brasil) afirmou que, “o orçamento relativo, com

¹⁵¹ Os dados mostram também que 3 011 sindicatos possuíam entre 26% e 50% de mulheres na composição da diretoria, 859 possuíam entre 51% e 75% e 483 possuíam entre 76% e 100% (DIEESE, 2005).

relação aos demais órgãos, eu nunca fiz a conta. Mas é tão pouco que realmente é algo que eu não me preocupei em perceber [risos] para não desanimar”.

A falta de recursos é apontada em diversas entrevistas, embora Márcia Leporace, assessora técnica e gerente de projetos da Secretaria Especial de Políticas para Mulheres, tenha afirmado que,

Por estar centrado justamente nas ações de inserção deste enfoque de gênero nas políticas públicas voltadas para as mulheres, o nosso orçamento, comparativamente ao orçamento dos grandes Ministérios setoriais identificados com as áreas finalísticas do governo (educação, trabalho, saúde, etc.), é irrisório.

Em seguida, Márcia Leporace lembrou que muitas das ações da Secretaria não precisam de dinheiro, mas de apóio, e que, *“por enquanto, a gente tem que fazer as grandes articulações políticas no plano da política institucional, dos apoios aos parceiros que aderem a esta proposta”*. Em seguida, quando questionada sobre a existência de estudos para avaliar os impactos das ações realizadas, a entrevistada entrou em contradição com a fala acima, afirmando que *“o grande problema que agente enfrenta nesses compromissos (apoio ao parceiros) que vão sendo construídos ao longo do tempo é o de viabilizá-los orçamentariamente, financeiramente”*.

Isto significa que o *“apoio aos parceiros”* necessita de um orçamento específico, o qual, segundo Aparecida Gonçalves (Secretaria Especial de Políticas para Mulheres – Brasil), até o presente momento, *“não consegue suprir a demanda existente”*. Ressaltou, também, que, a dificuldade de obtenção de recursos transpassa o princípio da transversalidade de gênero. Nesse sentido, a entrevistada afirmou, *“o nosso orçamento é pouco, é baixo, não dá conta da demanda que nós temos e, alocar recursos em outros Ministérios para a questão da mulher também tem sido um desafio muito grande. A gente tem conseguido muito pouco”*.

Os dados que coletamos nos indicaram que isto ocorre em nível nacional e regional/municipal, e esta dificuldade parece se reforçar ainda mais no nível das regiões (França) ou dos municípios (Brasil). Isto porque, em ambos os países, as regiões ou municípios parecem enfrentar uma dificuldade orçamentária ainda maior, comparativamente ao nível nacional.

Sobre a importância de possuir recursos para promover qualquer ação voltada para a “igualdade”, Aparecida Golçalves ressaltou que, no Brasil, “*se não tiver recurso, os prefeitos não querem nem saber, então não tem nem conversa, nem negociação, nem discussão*”.

Relativamente à falta de recursos no nível regional, na França, sublinhamos o exemplo de Michèle Loup (Conselho da Região *Île de France*) que, para realizar sua tarefa de integrar a problemática de gênero nas políticas regionais, não dispõe de nenhum orçamento. Quando questionada sobre este ponto, a entrevistada respondeu categoricamente,

Eu tenho zero euro para trabalhar nisso. Então, é evidente que, eu só posso fazer o que dá para fazer com as minhas jornadas de 24 horas, além de todo o resto do trabalho de Conselheira Regional normal (...) evidentemente, eu não avanço no ritmo que eu gostaria. Seria preciso poder me beneficiar de uma funcionária consagrada unicamente a isto e eu não tenho nem secretariado, nem nada.

De forma um pouco mais discreta, no Brasil, Sandra Torres (Prefeitura de São Luís – Brasil) respondeu à esta questão de maneira similar:

Se nós fizermos um rastreamento nós encontraremos isso, não dentro da concepção de gênero mas dentro da concepção dos programas sociais que estão direcionados para a mulher, para a infância e adolescência, para a terceira idade. Agora, nós temos, recentemente, uma experiência de emprego e renda na prefeitura, que é o Programa Nossa Vez, e esse Programa ele tem um foco muito direcionado para as mulheres, até porque a base de atuação deles, quando eles abriam as portas para fazer suas ofertas, as grandes demandas adviram das mulheres.

Esta fala caracteriza a falta de recursos voltados para ações que promovam a autonomia e o empoderamento das mulheres, conforme contido no Plano Nacional de Políticas para as Mulheres ao qual a Prefeitura de São Luís aderiu em agosto de 2005. Ela indica, também, a existência de uma grande demanda feminina por ações voltadas para o emprego e a autonomia.

Ainda sobre o orçamento disponibilizado, Paula Montagner, Coordenadora do Observatório do Trabalho - Brasil, suplente da representante do Ministério do Trabalho junto à Secretaria Especial de Políticas para Mulheres e responsável pela

organização da avaliação das ações estabelecidas no Plano Nacional de Políticas para as Mulheres que estão a cargo do Ministério do Trabalho, afirmou que:

A demanda das mulheres é uma demanda social que aparece em todo o debate da construção do Sistema. Existe a clareza por parte do Sistema Público de Emprego da necessidade de 'privilegiar' grupos menos favorecidos da população mas ainda não há ações específicas e, portanto, não há, ainda, um orçamento que possa ser agregado a partir destas ações.

Isto significa que, embora exista demanda e embora o governo tenha criado um Plano Nacional de Políticas para as Mulheres onde constam metas a serem cumpridas, tais como, aumentar em 5,2% a taxa de atividade das mulheres na PEA até 2007, não existem, no Ministério do Trabalho e Emprego, ações específicas para a questão.

Em seguida a entrevistada ressaltou que,

Existem ações específicas para favorecer a formalização da mão de obra e o Ministério do Trabalho participou ativamente ou tem participado ativamente de ações que envolvem, por exemplo, a equiparação da legislação da empregada doméstica que tem uma legislação específica mas que, hoje, quando se compara às situações do Direito do Trabalho se verifica que os Direitos do Trabalho da empregada doméstica estão abaixo dos demais trabalhadores.

Localizando estas falas em um contexto no qual o governo Lula tenta implementar uma política de “formalização do emprego doméstico” (a ser tratada mais adiante) isto nos conduz a acreditar que este governo visa aumentar a taxa de atividade de mulheres na PEA favorecendo, única e exclusivamente, o aumento do emprego doméstico formal e com extensão de direitos sociais.

De uma maneira geral, os conteúdos das entrevistas indicaram que as dificuldades encontradas pelas “femocratas” nos dois países em questão são semelhantes e persistentes. Entretanto, no Brasil, os aparelhos estatais encarregados de promover a “igualdade” de gênero contam também com dificuldades específicas, inerentes a um país onde a cultura machista e patriarcal ainda é mais arraigada, relativamente à França, e onde a promoção de políticas

públicas para mulheres é bastante recente, comparativamente à experiência francesa que iniciou há pouco mais de 20 anos.

Assim, além das dificuldades mencionadas anteriormente, e que são inerentes aos dois países, as entrevistas realizadas no Brasil apontaram para a grande falta de indicadores históricos e sexuados em nível nacional e regional e para a falta de uma rede descentralizada de órgãos encarregados da questão. Para aqueles que acreditam no discurso governamental de busca da “igualdade” de gênero no mercado de trabalho e, tendo em vista o tamanho do país, uma rede descentralizada se revela fundamental. Esta rede está sendo construída através da pactuação do Plano Nacional com os diversos municípios do país. Estes, em seguida, elaboram Planos Municipais de Políticas para as Mulheres que, fundamentados nos objetivos do Plano Nacional, levam em conta as especificidades municipais (do mercado de trabalho, por exemplo).

Visando combater as dificuldades encontradas, a solução utilizada nos dois países pelos atores públicos encarregados da promoção da “igualdade” entre os sexos tem sido a capacitação/sensibilização dos funcionários públicos. É também com esse objetivo que ambos os países financiam, após seleção criteriosa, devido à falta de recursos (sobretudo no caso do Brasil), projetos associativos, de organizações de mulheres, de organizações não-governamentais. Trata-se de projetos que possuem como objetivo a sensibilização e a mudança de comportamento, relativamente ao papel da mulher na sociedade como um todo. Trata-se, igualmente, de uma maneira de externalizar funções sociais de maneira a reduzir custos financeiros ao mesmo tempo em que responde, minimamente, às demandas sociais.

Na França, segundo aponta Catherine Laret-Bedel (*Service des Droits des Femmes*), a melhor solução seria a integração das funcionárias que representam os pólos regionais e departamentais “*como fazendo realmente parte do serviço público de emprego para que elas participem de tudo o que se passa*” e , sobretudo, para que elas tenham uma maior legitimidade. No Brasil, a construção sólida de uma rede nacional descentralizada, mesmo que seja composta por funcionárias cujos cargos sejam instáveis e cuja legitimidade seja questionada, se revela longe de se efetivar.

As dificuldades relatadas (falta de meios financeiros, de legitimidade, presença de uma forte cultura patriarcal nas esferas pública e privada), assim como as contradições que muitas destas dificuldades mostraram, nos conduziram à analisar a transversalidade entre a divisão social do trabalho e a divisão sexual do trabalho na manutenção da discriminação e, portanto, das desigualdades sexuais no mercado de trabalho. Isto porque, se o Estado corrobora para a manutenção da discriminação e da desigualdade, isto ocorre através da instrumentalização das relações sociais que são construídas entre os homens e as mulheres e que se expressam através de uma hierarquização e segregação dos trabalhos ditos femininos e dos trabalhos ditos masculinos.

4.3 - Estado, capitalismo e divisão sexual do trabalho

O papel representado pela mulher na sociedade avançou modestamente na última década, de maneira que, a lenta ultrapassagem do modelo patriarcal e o desenvolvimento do modelo liberal com dupla jornada de trabalho, limitam a vida profissional das mulheres e perpetuam as desigualdades sexuais no mercado de trabalho.

Isto ocorre porque a desigualdade sexual no mercado de trabalho está estreitamente vinculada com a esfera econômica, a tal ponto que, *“assim como a mundialização e o progresso técnico, a desigualdade é um elemento essencial para a dinâmica capitalista”* (MINC, in HUSSON, 2001: 88). Com efeito, ela pode favorecer o crescimento econômico, isto é, *“a desigualdade entre os sexos pode ser uma pré-condição para a aceleração do crescimento econômico”* (BENERIA, apud HIRATA, 2005a: 400). Por esta razão, ela é estimulada e instrumentalizada pelo mercado e pelo Estado para responder às necessidades do modo de produção e acumulação capitalista.

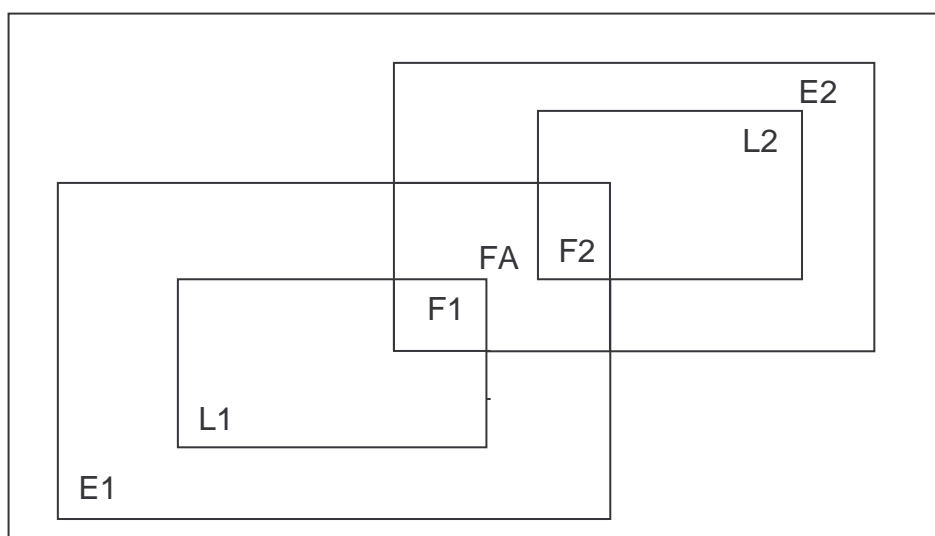
Para a teoria liberal, o mercado repousa sobre a igualdade, haja vista que as regras que ele comporta são impessoais, abstratas, objetivas e idênticas para todos. Dessa forma, todas as pessoas são iguais em oportunidades pois os direitos e deveres de todos são regidos pela mesma Lei. Na teoria liberal, as desigualdades são o resultado de “dotes naturais”.

Assim como o mito do mercado auto-regulável e do Estado *neutro*, esta apologia à “igualdade” vigente na ordem do capital foi desmistificada há bastante tempo por diversos autores, tais como, Marx, Engels, Kant, Hegel. Recentemente, a afirmação da desigualdade como “relacionada à forma de democracia existente” ou devido à “inexistência de mecanismos adequados ao exitoso desempenho das relações entre sociedade civil organizada, Estado e mercado” (PANIAGO, 2001) foi trabalhada de forma crítica. A autora ressaltou que, esta análise equivocada conduziria à interpretação da desigualdade de maneira à abstrair a real incompatibilidade entre igualdade e mercado. Sobre esta questão, Mészáros (2006) realizou uma crítica severa e justa à Hayek quanto à negação, por este autor, da diferenciação entre igualdade formal e igualdade verdadeira (ou real). Segundo Mészáros, o objetivo é de camuflar a *lei substantiva repressora* sem qualquer contestação (*Op.cit*).

Na prática, não somente os princípios liberais do mercado auto-regulável, como também a busca incessante por uma maior lucratividade face à concorrência econômica, conduzem os agentes econômicos a praticar tratamentos diferenciados relativamente aos trabalhadores efetivos ou potenciais. Assim, concordando com Lochak, o mercado favorece as discriminações (sexuais, raciais, étnicas, etc.) que fundamentam, elas mesmas, o funcionamento do mercado (LOCHAK, 2003).

Nesse sentido, a “liberdade” de celebrar um contrato de trabalho constitui um dos melhores exemplos. Isto porque, por um lado, o empregador possui a liberdade de contratar ou não um determinado candidato a um cargo vacante. Por outro, o candidato é livre para aceitar ou recusar este mesmo cargo. Esta aparente liberdade não passa de uma formalidade para a parte mais frágil. Isto porque, a necessidade do recrutamento não possui a mesma intensidade para ambas as partes. Ou melhor, um empregador pode utilizar-se plenamente de sua liberdade de contratar um candidato em detrimento de outro. Por sua vez, o candidato a um emprego possui raramente condições de colocar as empresas em concorrência para obter os seus serviços, haja visto que, na sociedade capitalista, não existe pleno emprego.

Isto pode ser explicitado através do princípio do exército industrial de reserva, desenvolvido por Marx, há mais de um século, e apresentado por Farias (2005: 42), através da ilustração seguinte:



Legenda: Assalariados $F1 + F2 + FA$
 Superpopulação relativa flutuante = $F1 + F2$
 Superpopulação relativa latente = $L1 + L2$
 Superpopulação relativa estagnante = $E1 + E2$

Figura 10 : Unidade e diversidade do proletariado

Segundo o autor, na sociedade capitalista, a força de trabalho está fragmentada em quatro subconjuntos. Existem aqueles que compõem o exército industrial ativo (FA), a superpopulação flutuante (Fn), latente (Ln) e estagnante (En).

Por FA, compreendemos a população dos empregados assalariados propriamente ditos, isto é, os assalariados estáveis destinados sobretudo a atividades qualificadas, tais como engenheiros e funcionários públicos. Por Fn, compreendemos os trabalhadores assalariados que formam uma superpopulação flutuante. Este subconjunto concerne, sobretudo, aos empregados assalariados das atividades relativamente especializadas e das atividades que se prestam à precarização através, por exemplo, de contratos por duração determinada, por tempo parcial, contratos subvencionados, etc. Por Ln entendemos os desempregados que formam uma superpopulação latente, ou seja, os desempregados das atividades relativamente especializadas e das atividades que se prestam a precarização. Por En compreendemos os desempregados permanentes que formam uma superpopulação estagnante. No contexto do “novo” modelo de acumulação, em todos os casos, os primeiros formam um núcleo do exército de reserva cada vez mais reduzido e, os três outros subconjuntos formam um exército de reserva cada vez maior (MARX, 1957).

Na sociedade capitalista, “a estabilidade no seio do proletariado é relativa, pois suas dimensões e fronteiras dependem da dinâmica da acumulação do capital” (FARIAS, 2005: 42). Dessa forma, os trabalhadores que se encontram, por exemplo, no subconjunto dos latentes podem, em seguida, em função da dinâmica da acumulação, se encontrar no subconjunto dos flutuantes ou dos estagnantes.

Conforme o autor, os dois campos (1 e 2) podem representar as desigualdades espaciais (urbano e rural), sexuais (feminino e masculino), étnicas (branco e negro), etárias (idosos e jovens), dentre outras. Assim, tomando como exemplo os mercados de trabalho francês e brasileiro, conforme foi evidenciado no capítulo 3 através do estudo sexuado do avanço da flexibilidade do emprego, chegaríamos à conclusão que as mulheres (campo 1) e os homens (campo 2) tendem a se subdividir da seguinte maneira. As mulheres tendem a aumentar sua participação nos subconjuntos dos flutuantes (F1), latentes (L1) e estagnantes (E1). Os homens, por sua vez, tendem a aumentar sua presença nos mesmos subconjuntos (F2, L2 e E2), mas, atualmente, eles representam a maioria dos que compõem o núcleo duro (FA) e a superpopulação relativa flutuante (Fn).

Diversas autoras matizam a aplicabilidade da teoria do exército industrial de reserva (Irene Bruegel, Ruth Milkman, etc.) devido, a grosso modo, à especificidade do movimento da força de trabalho feminina o qual, em certos momentos de crise, foi, segundo as autoras, “protegido” do desemprego devido, seja à expansão do setor de serviços, seja à especialização sexual dos empregos (*in* HIRATA, 2002). Dessa forma:

Foi essa permanência das mulheres no mercado de trabalho que suscitou as primeiras contestações da hipótese das mulheres como exército industrial de reserva (...). A idéia de que as mulheres seriam mais atingidas pela crise, mobilizadas em época de necessidade do capital e do Estado e reenviadas ao lar quando se instaura a concorrência entre os sexos pelo emprego assalariado, é hoje discutida. Ela continua a ter um valor explicativo real para os períodos de expansão (...) mas resta ainda um mérito mais contestável para explicar as consequências mais complexas que a recessão econômica pode ter. É assim que Irene Bruegel retoma, matizando-a, a hipótese do exército industrial de reserva, baseando-se em dados numéricos para o Reino Unido (anos 1974-1978). Conclui que o emprego feminino foi protegido dos efeitos da crise devido à expansão do setor de serviços, mesmo que, consideradas individualmente, as mulheres tenham sido mais vulneráveis às demissões que os homens, o que leva a matizar a hipótese clássica do exército de reserva (HIRATA, 2002d: 176).

No presente trabalho, compreendemos por *exército industrial de reserva* a totalidade da *população para o capital*, integrada (ou não) no conjunto dos diversos setores da economia e, inclusive, no setor terciário onde encontramos os serviços (majoritariamente ocupado por mulheres). Isto porque, lembrando Marx:

A atividade graças a qual é constituída a riqueza consiste, por um lado, a retirar dinheiro da circulação através de uma repetição constante da venda e, por outro, à armazenar, à acumular. É, efetivamente, na esfera da circulação simples, e isto sob a forma de armazenamento, que ocorre a acumulação da riqueza” (MARX, 1957: 97).

Dessa forma, embora a extração de mais-valia ocorra no interior do processo produtivo, a circulação está articulada à produção, assim como o consumo. Estes três momentos são essenciais para a produção e a acumulação de riqueza.

Fazendo referência às teorias do mercado dual ou segmentado, segundo a qual homens e mulheres são separados por setor de atividade, pela qualificação e pelo tipo de trabalho efetuado, Hirata ressaltou que, esta segregação significa que:

Mesmo se as mulheres são concentradas nos postos menos qualificados e menos “estáveis”, essa divisão sexual do trabalho, longe de tornar o trabalho feminino mais vulnerável e instável, tende a criar uma relativa proteção desses empregos em período de crise pela rigidez que suscita no mercado de trabalho. A própria natureza dos empregos femininos, que requerem qualidades “femininas”, faz com que constituam um domínio relativamente protegido da concorrência masculina. Esse ponto de vista introduz, como fator determinante para o estudo do comportamento das mulheres em época de crise, a “especialização sexual dos empregos”, mais que o “exército de reserva” (HIRATA, 2002d:176 e 177).

Efetivamente, a *especialização sexual dos empregos* colabora para uma relativa “proteção” do emprego de uma parcela das mulheres que ocupam este tipo de emprego. Inclusive, nessa mesma linha de raciocínio, ela colabora, também, para uma relativa “proteção” dos trabalhos efetuados quase exclusivamente por homens. Entretanto, no nosso entendimento, a aplicação da teoria do exército de reserva deve ser realizada tomando como referência a totalidade da *população para o capital*.

Dessa forma, de acordo com os dados apresentados no capítulo 3 desta tese, as mulheres possuíam maiores taxas de desemprego quando comparadas aos homens. Na França, elas possuíam taxas de desemprego de longo prazo semelhantes às dos homens ao passo que, no Brasil as taxas femininas foram bastante superiores às masculinas. Em ambos os países as mulheres estavam sobrerrepresentadas nos subempregos. Por esta razão, compreendemos que, uma parte considerável das mulheres (superior à parte masculina) encontrava-se inserida na superpopulação latente e na estagnante. Compreendemos, igualmente, que, no contexto de formação de uma “nova” sociedade salarial marcada pela flexibilidade do emprego, as mulheres tendem a aumentar a sua participação no seio da superpopulação flutuante (que inclui os empregados assalariados das atividades que se prestam à precarização). Isto não significa que somente as mulheres se prestam à precarização, mas que, conforme mostramos ao longo desta tese, elas encontravam-se mais expostas aos empregos precários relativamente aos homens.

De uma maneira geral, acreditamos que a teoria do *exército industrial de reserva* não deve ser analisada de um ponto de vista estático, ou setorial, mas precisa ser compreendido enquanto *dinâmica* do conjunto da classe trabalhadora inserida em uma economia capitalista.

Na sociedade capitalista, a concorrência (e a busca contínua e crescente de rentabilidade) aprofunda o caráter assimétrico da liberdade contratual e abre espaço para a prática de discriminações (LOCHAK, 2003) colocando, de acordo com nossa compreensão, os trabalhadores em concorrência na venda da sua força de trabalho. Esta afirmação se reforça, sobretudo, quando se trata de empresas privadas. Nestas, o objetivo de maximização do lucro se fundamenta na liberdade de contratar, de demitir, de subempregar e subremunerar, em detrimento da igualdade e da não discriminação.

No Brasil e na França esta liberdade é real e cresce na medida em que o Estado alimenta e dirige o processo de flexibilização, desregulamentando cada vez mais o mercado de trabalho (conforme analisamos nos capítulos 2 e 3 da primeira parte).

Nesta perspectiva, e com base no que foi exposto no conjunto deste trabalho, o Estado é o “*locus da manutenção da ordem e ampliação da acumulação capitalista*” (MONTAÑO, 2004:18). Ele é o mediador das contradições entre os “interesses do mercado” (flexibilização do emprego, possibilitando o aumento da exploração) e dos trabalhadores. Esta mediação é necessária devido às lutas sociais engajadas pelos movimentos sociais, movimentos negro, feministas e de mulheres contra a exploração. Dessa forma, o Estado se torna necessário para legitimar a relação de dominação da classe hegemônica, através do seu incontestável sistema legislativo que garante, por um lado, a propriedade privada e, por outro, uma relativa “coesão social” evitando, assim, as revoltas de classe, de gênero, de raça, etc. Esta mediação não retira do Estado o que Leher (2005) chamou de “feição classista, particularista” mas, ao contrário, reforça esta natureza via “*manutenção das relações sociais estabelecidas e a contenção dos conflitos gerados por um tecido social discriminatório*” (GODINHO, 2004: 56) que resulta, por sua vez, da fragmentação entre produção e consumo e da opressão das mulheres.

Partindo desta perspectiva, as Leis ou ações voltadas para a promoção da “igualdade” de gênero, adotadas na França e no Brasil, criam uma falsa perspectiva “possibilista” de mudança social através da co-participação do empresariado (*Label Égalité Professionnelle* na França, Selo Pro-Êquidade Profissional no Brasil). Esta

idéia de “parceria”, “colaboração” ou ainda “conciliação”, rejeita o princípio da contradição entre capital-trabalho, no qual, os interesses da classe trabalhadora e do capital são divergentes pois a exploração do trabalho constitui a base do lucro capitalista.

Da mesma forma que “os *direitos sociais e políticos (esfera pública) foram forjados nas lutas antiliberais contra o privado e o mercado*” (LEHER, 2005: 132), as ações (recomendações, diretrizes, Leis e Programas) em prol da promoção da “igualdade” de gênero têm sido forjadas como resposta às lutas pela emancipação das mulheres e contra a dominação masculina.

Isto porque a persistência das desigualdades sexuais não se explica unicamente em função da dinâmica do sistema de produção. Conforme demonstrou a análise realizada por Battagliola em “História do trabalho das mulheres” (2004), a oposição entre a força de trabalho feminina e masculina possui, também, raízes históricas e sociais profundas. Estas raízes se fundamentam em uma construção social que opõe a força de trabalho dos homens e das mulheres e que contribui para a manutenção de um grupo de assalariados regulares, majoritariamente masculinos. Contrariamente aos homens, as mulheres integram a grande maioria dos assalariados esporádicos, cuja atividade se desenvolve inicialmente na esfera doméstica (BATTAGLIOLA, 2004).

Conforme ressaltou a autora, a família é frequentemente apreendida como uma instituição onde se reproduz a dominação masculina (o chefe da família) e onde a subordinação e inferiorização das mulheres encontra a sua origem. Do ponto de vista da psicanálise, Melanie Klein afirmou que esta subordinação é introjetada pela mulher e que ela advém do papel social destinado a ela desde que nasce (*in* TOLEDO, 2001).

No que concerne a segregação e hierarquização dos papéis masculinos e femininos, se é na família que encontramos sua origem, é também na educação formal e nas demais instituições (igrejas, sindicatos, etc.) que elas se aprofundam, contribuindo para a reprodução do sistema de valores dominante (estereótipos, preconceitos, vocações pré-determinadas para os homens e mulheres), do qual,

conforme ressaltou Antunes (1999), o capitalismo tem sabido se apropriar. Isto não significa que o capitalismo tenha gerado o patriarcado, mas que ele o utiliza, reforçando-o, incorporando-o como parte de sua própria dinâmica de produção e de acumulação.

As *imagens de gênero*, construídas e reconstruídas nas relações sociais e de trabalho representam, pois, um componente importante nas políticas públicas. Assim, a relação de poder no ambiente familiar foi aprofundada recentemente através de medidas incitativas que reforçaram a feminização do trabalho doméstico. Este foi o caso, na França, da incitação ao trabalho por tempo parcial. No Brasil, trata-se, sobretudo, do trabalho realizado no domicílio através das cooperativas de trabalhadores.

Battagliola lembrou que medidas deste âmbito (visando reforçar a feminização do trabalho doméstico e, portanto, a perpetuação da mulher enquanto “rainha do lar”) existem, na França, há quase um século (1933) e abriram espaço para, em 1939, a instituição de uma *allocation femme au foyer* (mulheres donas de casa). Tratava-se de um tipo de ajuda financeira visando estimular as mulheres a se tornarem “donas de casa”.

Mais de meio século depois, a implementação de certas políticas familiares que visam incitar a conciliação entre vida profissional e vida familiar foram adotadas neste país. Tais políticas possuem como alvo principal as mulheres, as mulheres mães ou futuras mães. Este é o caso das subvenções financeiras denominadas *allocation parentale d'éducation* (ajuda parental para educação - APE) e voltadas para incitar a volta das mulheres ao espaço doméstico. Criada em 1985, ela foi desenvolvida nos anos 1990 e foi reforçada na última década. Outro caso exemplar é o desenvolvimento dos empregos familiares (*emplois familiaux* ou serviços a domicílio ou, ainda, serviços de proximidade) iniciado há pouco mais de uma década.

No que concerne à APE, trata-se de um subsídio oferecido pelo Estado para um dos membros do casal que se disponha a parar, temporariamente, sua carreira profissional ou reduzir sua jornada de trabalho para cuidar da educação dos filhos de

menos de 3 anos de idade.¹⁵² Enquanto política familiar, a APE permite aumentar o número de postos de trabalho vagos, através do recuo da posição das mulheres no mercado de trabalho.

O caráter sexuado desta política se revela desde sua origem, quando ela fora intitulada *allocation maternelle d'éducation* (ajuda maternal para educação). Este caráter se manifesta, também, nos dias atuais, quando mais de 90% das solicitações são realizadas por mulheres (*Jornal Humanité*, 21/05/2003).

No Brasil, uma medida semelhante ao APE foi apresentada no Plano Plurianual de 2004-2006. Tratava-se do Programa Educação na Primeira Infância que visava “*não somente subsidiar os pais na sua tarefa de educar e cuidar dos seus filhos, como também orientá-los na forma como fazê-lo*” (NOBRE, 2004: 67).

Nos dois casos, sobretudo no caso do APE, ao implementar este tipo de ação os governos não somente liberam postos de trabalho anteriormente ocupados pelas mulheres mães, como se esquivam de fornecer creches públicas que poderiam colaborar para uma conciliação entre vida profissional e familiar, sem levar em consideração o sexo do indivíduo. Políticas deste tipo se mostram extremamente perigosas para as mulheres que as utilizam, sobretudo, num contexto de forte desemprego e precariedade. Além disso, elas incitam claramente uma divisão desigual do uso do tempo social dos indivíduos onde as tarefas domésticas¹⁵³ permanecem feminizadas. Vale ressaltar aqui que:

A desigual repartição das tarefas na esfera doméstica e a articulação desta última com a esfera profissional, não ocorrem sem consequências sobre a menor ou maior inserção das mulheres no mercado de trabalho e sobre o lugar específico que elas ocupam nele (PFEFFERKORN, 2002: 90).

Com efeito, este é um ponto crucial no debate sobre a igualdade de oportunidades. Isto porque, o tempo relativo à reprodução social tende a ser

¹⁵² A *allocation parentale d'éducation* (APE) pode ser acumulada com um trabalho por tempo parcial e é válida para os pais com dois ou três filhos, sendo o segundo ou o terceiro menor de 3 anos.

¹⁵³ Por tarefas domésticas, compreendemos toda a “produção doméstica” cuja execução se realiza no seio da família, ou seja, o trabalho de limpeza, do cuidado para com os filhos e, eventualmente, com os idosos. Ela concerne, também, aos trabalhos de jardinagem e de consertos (Barrière-Maurisson, 1993: 2).

desconsiderado no processo de geração de valor na sociedade capitalista, embora este esteja intrinsecamente articulado com o trabalho dito produtivo. Inclusive, ressaltamos que, em uma sociedade capitalista, o salário equivale ao necessário para a reprodução da força de trabalho (MARX, 1957). Assim, uma vez que uma parte dos trabalhos necessários para a reprodução social são realizados de maneira não remunerada, o custo da reprodução da força de trabalho pode diminuir.

Do ponto de vista de gênero, tanto no Brasil quanto na França, homens e mulheres dividem de maneira desigual o trabalho reprodutivo. Este é majoritariamente realizado pelas mulheres e, frequentemente, sua realização segue vinculada às questões psico-afetivas, isto é, a uma suposta “prova de afeto” que reproduz uma relação de opressão/dominação na esfera doméstica (HIRATA, 2004b). Esta relação é, em seguida, instrumentalizada pelo capital e se reflete no mercado de trabalho, via segregação e hierarquia, conforme já foi visto.

Assim, na França, uma pesquisa publicada em 1999 mostrou que dois terços do trabalho doméstico são efetuados pelas mulheres. Focalizando-se somente no que Brousse chamou de núcleo central da produção doméstica (compras, cozinha, lavar louças e roupas, cuidados para com os filhos), as mulheres respondem por 80% (BROUSSE, 1999). A autora mostrou também que, neste país – onde há creches (em número insuficiente é certo) e onde as crianças frequentam a escola (obrigatória a partir de 3 anos de idade) em tempo integral – a parte relativa ao trabalho doméstico diário efetuado pelos homens evoluiu somente de 2 horas e 11 minutos, em 1986, para 2 horas e 22 minutos, em 1999; ao passo que o das mulheres diminuiu de 4 horas e 40 minutos para 4 horas e 20 minutos (*Op.cit.*). A diferença relativa ao aumento do trabalho doméstico realizado pelos homens e a redução daquele efetuado pelas mulheres mostram que uma parte dos trabalhos domésticos passou a ser externalizada.¹⁵⁴

¹⁵⁴ Sobre a transferência da produção doméstica da família em direção aos serviços, ver Barrière-Maurisson (1993).

No Brasil, onde as cheches são raras¹⁵⁵ e onde, em geral, as crianças frequentam a escola somente durante um turno (matutino ou vespertino), a divisão do trabalho reprodutivo segundo o gênero é ainda mais desigual. Neste país, uma pesquisa realizada pela fundação Perseu Abramo constatou que as mulheres realizam, em média, cerca de 39 horas e 36 minutos semanais de trabalhos domésticos. Quando elas não são casadas este tempo diminui para 27 horas e 42 minutos por semana. Quando são casadas e possuem filhos este tempo semanal sobe para 48 horas e 30 minutos dentre as que moram com os conjuges ao passo que estes realizam cerca de 5 horas e 36 minutos (NOBRE, 2004). Se ambos realizam jornadas de trabalho longas, as mulheres são mais preocupadas pela dupla jornada de trabalho. Esta situação não se altera em situação de desemprego do conjuge. Dessa forma, por um lado, estar desempregado não significa aumentar o tempo dedicado à realização de tarefas domésticas para os homens. Por outro, quando as mulheres entram no mercado de trabalho, elas não diminuem o tempo dedicado para tais tarefas (DEDECA, 2004). Esta questão foi objeto de estudo em outro texto que relacionou a interação entre classe social e gênero e demonstrou que a divisão do trabalho doméstico é, praticamente, inexistente em todas as classes sociais (RIBEIRO, 2005).

Entretanto, sobretudo no Brasil, a dupla jornada de trabalho está frequentemente associada à baixa remuneração. Isto porque, a maior renda permite a externalização das tarefas domésticas via contratação de empregadas(os) domésticas(os). Este processo de externalização é bastante forte no Brasil onde a contratação deste tipo de serviço beneficia um grande número de famílias pertencentes, frequentemente, às classes alta e média. Isto implica numa forte diferenciação entre as próprias mulheres, embora, nas famílias beneficiadas com a contratação de uma empregada(o) doméstica(o), todo ou a maior parte dos trabalhos de orientação e supervisão permaneça realizado pelas mulheres. Isto significa que, são as mulheres que orientam e supervisionam as tarefas realizadas pelas(os) empregadas(os).

¹⁵⁵ Atualmente, no Brasil, os serviços públicos de educação infantil somente atendem cerca de 10,7% das crianças de 0 até 3 anos de idade (NOBRE, 2004).

Em ambos os países, vale ressaltar, também, a presença da solidariedade intergeracional nas famílias. Para certos autores esta solidariedade familiar se baseia sobretudo no dom (GODBOUT, 1994) ao passo que, para outros, ela se baseia na reciprocidade e no respeito à independência (SINGLY, 1993). Para Peixoto, trata-se de:

Um conjunto de direitos e de deveres, arranjos e rearranjos que se expressam através de sentimentos e apoios diversos. A solidariedade tem, assim, uma dimensão material e outra afetiva que juntas constituem a base das relações familiares. É em função da situação social dos doadores e recebedores que se forma o circuito das solidariedades e das transmissões entre as gerações, elementos centrais da reprodução familiar (PEIXOTO, 2005: 225).

Na França, o processo de externalização das tarefas domésticas tem resurgido paralelamente ao desenvolvimento dos serviços de proximidade (trabalho doméstico). Este processo tem ocorrido num contexto de fortes taxas de desemprego e de envelhecimento da população e de aumento do emprego das mulheres. Assim, Nobre chamou atenção para um movimento atual composto de três fases: de crise no padrão de reprodução social, mercantilização da reprodução e reforço do papel das mulheres como “cuidadoras” (NOBRE, 2004). Isto porque, na prática, o aumento dos serviços de proximidade não contribuiu para uma repartição equitativa das tarefas domésticas, haja vista que, a mercantilização deste tipo de serviço tem se revelado uma política sexuada que reforça o papel reprodutivo da mulher.¹⁵⁶

Este tipo de emprego se desenvolveu, nos anos 1990, graças à implementação do *chèque emploi-service* (cheque emprego serviço) que pode ser deduzido parcialmente do imposto de renda. No Brasil, uma política semelhante foi proposta recentemente através da Medida Provisória nº 284, de março de 2006. Ela possibilita a dedução do imposto de renda, de uma parte dos encargos patronais pagos pelo empregador, relativamente à contratação de até um(a) empregado(a)

¹⁵⁶ Em 2001, outra pesquisa sobre este tema na França mostrou que as mulheres consagravam 24% do seu tempo à realização de trabalhos não remunerados (4 horas e 30 minutos de trabalhos domésticos e 2 horas e 10 minutos consagrados aos cuidados para com os filhos) ao passo que os homens consagravam 11% (2 horas e 10 minutos de trabalho doméstico e 1 hora consagrada aos cuidados para com os filhos) (Barrière-Maurisson, 2001).

doméstico(a) por família. Se, conforme o discurso do governo, esta política serve para formalizar os empregos domésticos efetuados, até então, na informalidade; ela resulta, também, no subsídio à precarização do emprego, majoritariamente realizado por mulheres.

Segundo o governo francês, o “cheque emprego serviço” visava facilitar a criação de empregos e a formalização de postos de trabalho já existentes, pois o cheque facilitava as formalidades de emprego e de declaração aos organismos de seguro social (DUSSUET, 2001). Instituído em 1993, os empregos familiares cresceram 54% entre 1994 e 1997 e envolvem uma série de serviços efetuados a domicílio, tais como, cuidado para com as crianças, ajuda e acompanhamento de pessoas idosas e serviços domésticos (*Op.cit*).

Por se tratar de serviços habitualmente desenvolvidos por mulheres, que passaram a ser realizados de maneira remunerada e declarada, a incitação ao desenvolvimento dos empregos familiares representa uma política fortemente sexuada de precarização da força de trabalho feminina.¹⁵⁷ Isto porque as(os) trabalhadoras(es) que desenvolvem este tipo de ocupação não possuem nenhuma garantia do posto de trabalho ocupado. Além disso elas(es) possuem, frequentemente, inúmeros empregadores e executam jornadas de trabalho parciais ou extremamente parciais em função dos deslocamentos necessários aos diversos pontos de trabalho (DUSSUET, 2001). Isto conduz à predominância de baixos salários, fraco reconhecimento de qualificação e dificuldade de acesso a uma formação diplomante (CLERGEAU e DUSSUET, 2005).

Esse conjunto de dispositivos e suas repercussões sobre o emprego das mulheres nos conduzem a afirmar que o caráter sexuada não se limita somente às políticas que desregulamentaram o mercado de trabalho. Este caráter se estende, também, às políticas familiares. Com efeito, sobretudo em um contexto de competitividade acirrada, tais políticas tendem a se apoiar na construção social diferenciada dos sexos de forma a reproduzir uma divisão do trabalho (e do poder) de acordo com o gênero reforçando, dessa forma, a divisão sexual do trabalho.

Dessa forma, o Estado instrumentaliza as relações sociais hierarquizadas entre os sexos. Estas relações são construídas desde a infância, no seio da família, da igreja, da escola. É com base nesta construção que ele legitima a adoção de políticas de conciliação (vida familiar e profissional) e de flexibilização do emprego sexuada, permitindo reforçar a divisão sexual do trabalho e, portanto, a manutenção das desigualdades necessárias para a manutenção do capitalismo.¹⁵⁸

Dessa forma, concordando com Walby (2003), compreendemos que as questões de classe e de gênero estão imbricadas, embora requeiram, em alguns momentos, uma análise distinta. Com efeito, a existência de diversas formas de desigualdade (entre raças, sexos, etnias, classes, etc.) faz parte da lógica do capitalismo que exige um controle social discriminatório e hierárquico. Para tanto, conforme ressaltou Mézáros:

O 'macrocosmo' abrangente deste tipo encontrará seu equivalente em todos os níveis do intercâmbio humano, até mesmo nas menores 'microestruturas' ou 'microcosmos' da reprodução e do consumo habitualmente teorizados sob o nome de família" (MÉSZÁROS, 2006: 268).

Isto ocorre porque, conforme esclareceu Wood (2000), estas esferas e identidades estão incluídas na força determinativa do capitalismo, no seu sistema de relações de propriedade social, seus imperativos expansionistas, seu impulso à acumulação, sua transformação de toda a vida social em mercadoria, sua criação do mercado como uma necessidade, no seu mecanismo compulsivo de competição e de crescimento.

Isto não significa, em nenhum momento, que a opressão das mulheres seja um efeito secundário da exploração de classes. Na realidade, esta opressão está, também, intimamente vinculada à sociedade patriarcal que ainda caracteriza os nossos modos de vida, embora tenha sofrido transformações. Na prática, não existe uma relação de causa e efeito simplista, segundo a qual, as desigualdades entre

¹⁵⁷ Em 2002, na França, as mulheres representavam 95% dos 700 000 ocupados em empregos de proximidade (Dussuet, 2005).

¹⁵⁸ O papel da mulher enquanto responsável pela gestação de novas vidas e, portanto, de força de trabalho, não deve ser menosprezado, sobretudo quando se trata de uma sociedade capitalista. Esta é também é uma das razões que conduzem o governo francês à adotar medidas como a APE.

mulheres e homens no mercado de trabalho resultam da essência desigual do sistema capitalista ou do patriarcado. Trata-se, conforme afirmaram Benería e Roldán numa remarcável publicação que relacionou a interação entre processo econômico e relações sociais, de uma *totalidade integrada* (BENERÍA e ROLDÁN, 1987), de uma instrumentalização pelo capital e, inclusive, através do Estado, das desigualdades de sexo socialmente e culturalmente construídas, e da sua incorporação no seu sistema de produção e de extração de mais-valia.

Conclusão do Capítulo 4

Neste capítulo, as experiências analisadas mostraram que, ao longo das últimas décadas ocorreu na França (década de 1980) e, mais recentemente, no Brasil (década de 1990) a adoção de uma nova onda de medidas visando a promoção da “igualdade” de gênero no mercado de trabalho. Na França elas foram o resultado da influência dos movimentos sociais e feministas organizados no nível internacional (*Lobby Europeu das Mulheres*) ao passo que, no Brasil, foram os movimentos sociais nacionais que exerceram maior pressão no sentido de adotar medidas que combatessem as desigualdades sexuais no mercado de trabalho.

Dessa forma, a França adotou a Leis Roudy (1983), os *contratos para empregos mixtos* (1987), a Lei Génisson (2001). No Brasil houve a criação do Programa Brasil, Gênero e Raça (1995), do Grupo de Trabalho para Eliminação da Discriminação no Emprego e Ocupação (1996) e da Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres (2003). Ambos os países criaram, em 2004, um “Selo” (Pro-equidade no Brasil e *Label Egalité* na França) que visa valorizar as empresas engajadas na adoção de práticas de gestão que promovam a “igualdade” de gênero no seu ambiente organizacional. Neste mesmo ano o Brasil e a França lançaram, respectivamente, o Plano Nacional de Políticas para as Mulheres e a *Charte de l'égalité* contendo os engajamentos dos governos brasileiro e francês no que concerne à promoção da mulher em todas as esferas da vida econômica e social.

Entretanto, a partir do momento em que analisamos as práticas estatais nesse domínio, não podemos nos deter nas aparências. Isto porque, a princípio, a prática

estatal no que concerne ao emprego das mulheres ou a promoção da “igualdade” de gênero no mercado de trabalho, parece ser, no mínimo, contraditória. O exame das políticas públicas de emprego e familiares, de uma maneira geral, e das políticas/ações visando a promoção da “igualdade” de gênero, em particular, mostraram nitidamente que o Estado não é *neutro* neste domínio. No fundo, vimos que as políticas de emprego e familiares possuem, frequentemente, um sexo, o que, por sua vez, se contrapõe ao discurso de promoção da “igualdade” profissional entre mulheres e homens.

Assim, tanto no Brasil quanto na França, se os governos adotam medidas supostamente voltadas para o “combate à discriminação” e para promover a busca da “igualdade” de oportunidades entre os sexos, a desregulamentação do mercado de trabalho adotada intencionalmente permitiu a maior precarização da força de trabalho, em geral, e da força de trabalho feminina, em particular.

Além disso, através do estudo de campo vimos que o discurso em prol da promoção da “igualdade” de gênero não foi acompanhado do fornecimento dos meios necessários para efetivá-lo (os aparelhos estatais encarregados da questão possuem, em geral, uma frágil legitimação inclusive perante os outros órgãos do governo, a dotação de recursos financeiros é bastante insuficiente quando não é inexistente). Dessa forma, visando favorecer a autonomia e empoderamento (além de combate à violência, educação não-sexista, etc.) para as mulheres brasileiras a Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres dispõe de 24 milhões de reais. Na França, o *Service des Droits des femmes* dispõe de 17 milhões de euros para realizar todas as atividades centralizadas e descentralizadas (regiões) relativas à redução do desemprego feminino e do desemprego de longo prazo das mulheres, igualdade salarial e criação de empresas por mulheres.

À estas contradições somamos a cultura patriarcal que caracteriza os modos de vida nos dois países, embora, relativamente ao Brasil, ela seja bastante inferior na França. Diferentemente do Brasil, ao nível nacional, das confederações sindicais, os sindicatos dos trabalhadores franceses parecem não ter realizado nenhum tipo de pressão visando a promoção da “igualdade” de gênero. No Brasil, existiram

parcerias com as principais centrais sindicais além de uma forte pressão exercida pelos movimentos sociais e feministas, sobretudo rurais.

Em geral, se as dificuldades encontradas pelos aparelhos estatais encarregados da promoção da “igualdade” de gênero no mercado de trabalho foram, em geral, semelhantes na França e no Brasil, este último país conta com dificuldades suplementares. Trata-se da falta de uma rede descentralizada de agentes públicos voltados para a questão. No que concerne as ações postas em prática visando solucionar as dificuldades encontradas, estas se limitam a ações de sensibilização cujos resultados são dificilmente perceptíveis no curto e médio prazo.

As contradições inerentes ao discurso político dos governos francês e brasileiro não se revelaram somente em função da falta de recursos e de legitimidade que caracteriza os órgãos estatais voltados para a promoção da “igualdade”. Estas se conjugaram à não aplicação das penalidades existentes ou à total falta de penalidades face às empresas públicas e privadas que não implementam os princípios de busca da igualdade. O conjunto destes elementos nos conduziu a reafirmar o princípio de parcialidade (não neutralidade) do Estado.

Partindo desta perspectiva, as Leis ou ações voltadas para a promoção da “igualdade” de gênero, criaram uma falsa perspectiva de mudança social inclusive através da participação do empresariado (*Label Égalité Professionnelle* na França, Selo Pro-Êquidade Profissional no Brasil). Conforme afirmamos anteriormente, esta idéia de “parceria” rejeita o princípio da contradição entre o capital e o trabalho, onde os interesses da classe trabalhadora e do capital são divergentes haja visto que a exploração do trabalho é o fundamento da acumulação de riqueza.

De uma maneira geral, os engajamentos em prol da promoção da “igualdade” de gênero foram forjados como resposta às lutas pela emancipação das mulheres e contra a dominação masculina cuja origem se encontra no seio da família. Vimos que é, inicialmente, através desta instituição que o Estado age no sentido de manter ou reforçar as relações sociais hierárquicas e segregacionistas entre os sexos de maneira a instrumentalizá-las em prol do mercado. Neste capítulo vimos que isto se manifestou através das políticas familiares que reforçam a feminização do trabalho

doméstico (através dos empregos de proximidade) ao mesmo tempo que excluem as mulheres do mercado de trabalho (através da APE).

Com efeito, vimos que tais políticas tendem a se apoiar na construção social diferenciada dos sexos de forma a reproduzir uma divisão do trabalho e, portanto, do poder, de acordo com o gênero. É com base nesta construção que o Estado legitima a adoção de políticas de conciliação *sexuada* entre vida privada e familiar, permitindo, dessa forma, reforçar a divisão sexual do trabalho e, portanto, a manutenção das desigualdades necessárias para favorecer a exploração capitalista.

O papel do Estado enquanto agente de manutenção da ordem e das condições favoráveis para a exploração capitalista não se reflete somente durante a vida ativa de homens e mulheres, mas se intensifica no momento da aposentadoria.

Com efeito, nos últimos anos, tanto na França quanto no Brasil, as desigualdades entre mulheres e homens, herdadas de décadas de vida profissional ativa, têm se aprofundado no momento da aposentadoria. As reformas dos sistemas públicos de aposentadoria, implementadas nos dois países, colaboraram neste sentido, ou seja, no sentido de aumentar as desigualdades entre os sexos ao mesmo tempo que favoreceram a expansão de novos mecanismos de acumulação de capital (fundos de pensão). Isto é o que buscaremos ilustrar, a seguir, analisando as articulações existentes entre a precarização do emprego e a situação das mulheres, no âmbito da Seguridade Social, com recorte na Previdência Social nos dois países.

CAPÍTULO 5 AS DESIGUALDADES DE GÊNERO NA APOSENTADORIA NA FRANÇA E NO BRASIL: AS REFORMAS DA APOSENTADORIA PÚBLICA E AS IMPLICAÇÕES SEGUNDO O GÊNERO

Introdução do Capítulo 5

A construção social e cultural dos gêneros masculino e feminino tem sua origem na família e se aprofunda nas diversas instituições públicas e privadas, religiosas ou laicas que cada indivíduo frequenta ao longo de sua vida. Vimos que esta construção se manifesta no mercado de trabalho através da segregação e da hierarquia entre empregos ditos masculinos e empregos ditos femininos. Vimos, também, que esta construção serviu de suporte para a adoção de políticas públicas de emprego e familiares que resultaram em consequências particulares sobre os homens e as mulheres trabalhadoras.

Dessa forma, no período estudado, as mulheres representavam, na França, a maioria da força de trabalho ocupada nos empregos por tempo parcial, CDD e nos serviços de proximidade. No Brasil, elas representavam a maioria dos ocupados no setor informal, nos empregos à domicílio, empregos domésticos e em determinados tipos de cooperativas de trabalho. Tratam-se de empregos precários, instáveis, com baixos salários e, portanto, com valores de contribuição previdenciária que são, em geral, inferiores aos dos homens.

Se este panorama conduziu os governos brasileiro e francês, pressionados por movimentos sociais e feministas, à adoção de políticas de promoção de uma suposta “igualdade” de gênero no mercado de trabalho, a análise realizada precedentemente mostrou que isto não passou de um discurso visando responder, de maneira minimalista e falaciosa, às demandas sociais. Uma análise do lugar ocupado pelas mulheres na previdência social, com um recorte na aposentadoria, reforça a afirmação da função do Estado enquanto agente de legitimação da ordem capitalista. A análise realizada reafirma a relação diretamente proporcional entre exercer esta função e promover o aumento das desigualdades sexuais.

5.1 - A aposentadoria francesa e brasileira: origens e mutações

A aposentadoria faz parte de um conjunto de direitos sociais os quais, articulados à seguridade social, visam responder pelo atendimento das necessidades sociais. No Brasil a seguridade social se divide em três ramos envolvendo: 1) saúde, 2) previdência (responde pela aposentadoria) e 3) assistência social. Na França, trata-se de quatro ramos compostos pela: 1) doença, 2) acidentes de trabalho e doenças profissionais, 3) família e 4) envelhecimento (este último respondendo pela aposentadoria).

Até o início do século XX, na França e no Brasil, a aposentadoria era associada à renda como resultado de uma herança ou da posse de terras ou patrimônios imobiliários. Em ambos os países, as origens do sistema de aposentadoria por repartição remontam, grosso modo, aos anos 1920 - 1930, evoluindo, sobretudo, a partir dos anos 1950-1960.

Na França, o processo de criação de um seguro social iniciou-se no início do século XX, através da assistência obrigatória aos idosos. Seguindo esta tendência, foram criadas, em 1910, as aposentadorias operárias e camponesas e, em 1928-1930, as primeiras linhas de um seguro social obrigatório envolvendo seguro saúde, invalidez, envelhecimento, etc. Entretanto, foi somente a partir de 1945 - 1950 que o sistema de aposentadoria por repartição foi desenvolvido.

No Brasil, a criação do sistema previdenciário remonta a 1923, quando foram criadas as Caixas de Aposentadorias Previdenciárias (CAPs) através da Lei 4.682 (Lei Elói Chaves). Estas últimas, foram substituídas gradativamente pelos Institutos de Aposentadorias e Pensões (IAPs), criados através do Decreto nº 20.465, do ano de 1931. Entretanto, foi somente em 1932, através do Decreto nº 21.175, posteriormente regulamentado pelo Decreto nº 22.035 do mesmo ano, que a carteira de trabalho, que define o acesso à previdência social, tornou-se um documento obrigatório para todos os trabalhadores ativos (CASTIONI, 2005). A partir da Lei 3.807, de 1960, a legislação previdenciária foi unificada e o regime de aposentadoria passou a ser o de repartição. No final dos anos de 1960, o sistema previdenciário é ampliado, passando a incorporar uma série de benefícios (*Op.cit.*).

Segundo Hervé *et al*, este desenvolvimento resultou da opção do conjunto do assalariado pelo reconhecimento da relação de trabalho e do contrato social coletivo como modo centralizado de gestão das relações sociais (HERVE *et al*, 2002). Este modo centralizado se impôs como uma resposta “apropriada” ao capitalismo tendo em vista que, conforme ressaltaram Salvador e Boschetti, não questionou a propriedade dos meios de produção, ao mesmo tempo em que assegurou a reprodução da força de trabalho, condicionando-a ao assalariamento (SALVADOR e BOSCHETTI, 2002).

Nos dois países, o sistema de aposentadoria por repartição foi o resultado de uma história política e social e da emergência progressiva de grupos de trabalhadores, majoritariamente masculinos e inseridos no setor industrial, e de uma força coletiva organizada. Por essa razão, o sistema de aposentadoria reflete fortemente o estado das relações de força existentes entre as diferentes classes e sexos ao longo do tempo. Isto explica porque, no contexto do enfraquecimento dos sindicatos dos trabalhadores *vis-à-vis* aos patrões e aos governos nacionais, ocorre a implementação de reformas nos regimes de aposentadoria pública desses dois países.¹⁵⁹

Assim, tanto na França quanto no Brasil, as razões invocadas para reformar a aposentadoria foram baseadas nas “orientações” do Banco Mundial contidas num relatório¹⁶⁰ que propõe a implementação de três pilares: o primeiro é obrigatório e faz parte de um sistema público de assistência, financiado pelo imposto que garante o mínimo para os aposentados; o segundo, também é obrigatório e repousa sobre contas de poupança financiadas por cotizações obrigatórias que serão geridas por instituições escolhidas pelos trabalhadores; o terceiro é facultativo e corresponde à poupança individual que permitiria ao trabalhador complementar os pilares obrigatórios (HERVE *et al*, 2002). Este último é fortemente representado pela

¹⁵⁹ De uma maneira geral, as transformações concernentes às relações de trabalho com incidência direta sobre a aposentadoria são bastante antigas e remontam, a grosso modo, aos anos 1970, na França e aos anos 1960, no Brasil cuja criação, em 1966, do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) é um dos melhores exemplos.

¹⁶⁰ World Bank, *Adverting the Old Age : Policies to Protect the Old and Promote Growth*, Oxford University Press, 1994.

poupança capitalizada, isto é, pelos fundos de pensão, conforme já explicado no capítulo 1.

Teoricamente, as orientações do Banco Mundial se justificariam pela diferença entre a elevação da população idosa relativamente ao número de trabalhadores assalariados ativos e que contribuem para a previdência social. A soma deste fator com o extremamente divulgado “déficit previdenciário” tornou a reforma das aposentadorias um caso de “urgência urgentíssima”, devido à sua “inevitabilidade”.¹⁶¹ Além disso, e supostamente em nome da “justiça social”, as reformas implementadas nos dois países conduziram ao alinhamento das aposentadorias dos funcionários públicos relativamente às pensões percebidas pelos trabalhadores do setor privado. Globalmente, estas últimas são inferiores às aposentadorias pagas aos funcionários públicos, o que implica em um nivelamento tomando como referência o nível mais baixo.

Foi assim que, nos anos 1990, os gestores públicos franceses e brasileiros e o patronato iniciaram a adoção de uma série de medidas que culminaram com a redução dos níveis das aposentadorias dos funcionários e com o aumento do tempo de contribuição e de trabalho da força de trabalho empregada nos setores público e privado.¹⁶² Isto revelou que, à precarização acentuada dos empregos soma-se a perspectiva de uma precarização crescente das aposentadorias, cujas consequências são ainda piores para as mulheres, relativamente aos homens.

Na França, trata-se, sobretudo, das reformas de 1993 e 2003 e, no Brasil, daquelas empreendidas em 1998 e 2004. Em ambos os casos, as reformas adotadas e o discurso utilizado visando justificá-las, merecem ser analisados a partir de uma perspectiva de gênero. Isto porque, se por um lado a aposentadoria é onde se conjugam todas as discriminações sofridas pelas mulheres no momento do emprego e ao longo da vida profissional, as reformas adotadas mantiveram as desigualdades e, inclusive, as reforçaram.

¹⁶¹ Foi teoricamente por esta razão que o governo Lula priorizou a votação da reforma previdenciária durante o ano de 2003, isto é, o seu primeiro ano de governo.

¹⁶² Na França as reformas referentes ao regime de aposentadoria foram iniciadas ao longo dos anos 1980 e, no Brasil, nos anos 1990.

Com efeito, os regimes de aposentadoria foram concebidos em época na qual as categorias socioprofissionais eram ocupadas majoritariamente por homens que trabalhavam em tempo integral e sem interrupção na carreira. O desenvolvimento do trabalho remunerado feminino e das diversas formas sob as quais ele pode se apresentar não foi acompanhado de uma evolução igualitária dos regimes de aposentadoria. Na realidade, seja na França, seja no Brasil, estes regimes permanecem centrados numa lógica patriarcal, protecionista e familiar, em detrimento do universal e do igualitário, apesar dos discursos contrários que se expressam nas legislações vigentes.

5.2 - As mulheres na aposentadoria na França e no Brasil

Tanto no Brasil quanto na França, o acesso à aposentadoria é desigual e definido fortemente pelo sexo do beneficiado. Inicialmente, isto ocorre porque, em ambos os países:

O sistema de Previdência Social foi concebido tomando como referência um beneficiário do sexo masculino, trabalhador engajado no mercado formal, chefe de família com vários dependentes, aos quais transmitia seus direitos previdenciários (CFEMEA, 2003: 13).

Atualmente, a realidade brasileira e francesa não corresponde mais a este modelo. Nos dois países, a maior parte das mulheres não é dependente de outros membros da família. Elas integram o mercado de trabalho (formal ou informal), compartilhando com seus companheiros ou assumindo sozinhas o sustento das suas famílias.

A defasagem dos sistemas de aposentadoria e o seu vínculo com a vida profissional de homens e mulheres nos conduz a afirmar que, a desigualdade sexual no mercado de trabalho responde também pela desigual inserção de homens e mulheres no acesso à aposentadoria. Pois, este último reflete as desigualdades existentes no mercado de trabalho, sejam elas de fundamento econômico e/ou social (de construção diferenciada de papéis). Isto porque, nos dois países e, conforme vimos no capítulo 3, as mulheres estão sobrerrepresentadas nas taxas de desemprego, nos empregos precários ou formas particulares de emprego, nos

subempregos, nos empregos menos valorizados e pior remunerados. Assim, dada a relação direta entre as cotizações – que são oriundas da renda do trabalho – e as aposentadorias, o menor rendimento feminino resulta em menor contribuição e, conseqüentemente, em aposentadorias de valor médio inferior àquelas auferidas pelos homens.

Isto ocorre porque a equivalência contributiva significa que cada trabalhador recebe em função da sua contribuição e não em função de suas necessidades.¹⁶³ Isto afeta não apenas as mulheres trabalhadoras, mas também suas respectivas famílias, crescentemente dependentes da figura feminina.

Segundo dados divulgados pela Pnad realizada em 2002, cerca de 25,5% das famílias brasileiras eram chefiadas por mulheres (pessoa de referência). Deste total, 91,2% não possuía cônjuge. Além disso, dentre as mulheres sem cônjuge e com filhos, 52,1% possuía rendimento de até um salário mínimo brasileiro e 72% recebiam entre um e dois salários mínimos (CFEMEA, 2003). Dados para a França mostraram que, em 2003, as famílias chefiadas por mulheres ativas possuíam uma renda anual de 13 741 euros (equivalente a cerca de 1 salário mínimo mensal). Se considerarmos somente as famílias chefiadas por mulheres inativas esta renda era de 10 062 euros por ano (menos de 1 salário mínimo mensal) (INSEE-DGI, *Enquête revenus fiscaux*: 2003).

Na realidade, as desigualdades na aposentadoria não somente refletem as desigualdades profissionais e os percursos salariais menos favoráveis das mulheres, como agravam estas desigualdades. Dessa forma, no Brasil e na França, em 2001, o valor médio das aposentadorias femininas foi, respectivamente, cerca de 42% a 53% inferior ao valor médio obtido pelos homens.

No Brasil, o diferencial de 42% concerne às aposentadorias urbanas obtidas por *tempo de contribuição* e àquelas obtidas *por idade*. Esta última ocorre quando o(a) trabalhador(a) completa a idade necessária para aposentar-se sem, entretanto, obter o tempo de contribuição exigido. Somando ambos os casos (aposentadoria por

¹⁶³ Ressaltamos a excessão de alguns setores como o agrícola no Brasil que concede a possibilidade de acesso à aposentadoria rural para os agricultores com produção familiar.

tempo de contribuição e por idade), o valor médio da aposentadoria obtida pelas mulheres foi de, aproximadamente, R\$ 360,00, ao passo que a masculina foi de cerca de R\$ 620,00 (Elaboração própria efetuada com base nos dados publicados pelo DATAPREV, SUB, SINTESE, *in* Anuário Estatístico da Previdência Social, 2002).

Na França, as mulheres aposentadas, com 60 anos ou mais de idade, recebiam um montante cujo valor médio, envolvendo os diferentes benefícios, tais como a *pension de réversion*, era de cerca de 848,00 €, ao passo que o montante médio recebido pelos homens aposentados era de, aproximadamente, 1.461,00 €. Neste país, a desigualdade entre homens e mulheres, relativamente aos valores das aposentadorias, aumenta quando consideramos somente o valor de base, isto é, sem considerar os diferentes benefícios que possam vir a ser agregados. Neste caso, para 2001, o valor médio das aposentadorias das mulheres, como resultado de uma pensão obtida a título pessoal, foi de cerca de 650,00 € e o dos homens de 1.383,00 €. Em termos percentuais, as aposentadas recebem, em média, 53% a menos relativamente aos aposentados (COR, 2005: 14).

A *pension de réversion* (França) ou pensão alimentícia (Brasil) é o benefício pago aos cônjuges dos(as) beneficiários(as) falecidos(as). Este benefício existe nos dois países mas, na França, ele não se aplica aos casais vivendo em concubinação ou Pacs (regime de união livre existente na França e cuja origem visava celebrar a união estável de casais homossexuais). Este limite reafirma o caráter fortemente familiar e sexista inerente a este benefício, cuja origem visa beneficiar as mulheres que foram mães de família, casadas legalmente, e que se dedicaram aos cuidados para com os filhos e às atividades de caráter doméstico.

Dessa forma, no setor público na França, a *pension de reversion* é condicionada à duração do casamento (de 2 anos, salvo a existência de filhos menores de idade) e à situação matrimonial (suspensão em caso de novo casamento) além de ser estipulada em 50% do valor da aposentadoria do(a) beneficiário(a) falecido(a) ou daquela a qual ele(a) havia adquirido direito (COR,

2005: 35 e 36).¹⁶⁴ No Brasil, a obtenção da pensão alimentícia não exige condições de duração do casamento mas exige o “celibato”, isto é, o(a) beneficiário(a) perde o direito em caso de novo casamento. Neste país, o valor do benefício foi estipulado em 70% através da reforma de 2003.

A desigualdade entre homens e mulheres ocorre, também, no acesso à aposentadoria, cuja análise merece ser efetuada. Isto acontece porque, no Brasil, as mulheres representam a maioria dos trabalhadores sem carteira assinada e a maioria daquelas que compõem a PEA não possui renda mensal regular. Neste país, muitas mulheres não contribuem para a previdência devido ao rendimento extremamente baixo e/ou obtido sem declaração por causa da informalidade que impede o acesso aos direitos sociais, tais como a aposentadoria¹⁶⁵. Por este conjunto de razões, as mulheres possuem um percentual de cobertura da previdência social (setor privado) inferior ao dos homens.

Tabela 33 : Cobertura da Previdência Social na população ocupada total do setor privado, por sexo do segurado – 2001, Brasil

Sexo	População Ocupada	% de cobertura	Número de desprotegidos
Homem	42.529.470	43,9	23.855.141
Mulher	28.050.673	40,0	16.841.562
Total	70.580.143	42,3	40.692.703

Pessoas com 10 anos ou mais de idade, excluindo militares e estatutários

Fonte: PNAD 2001 – IBGE, 2002, CD-ROM.

Considerando as aposentadorias como um todo (setor público e privado), em ambos os países, as mulheres são mais atingidas por interrupções na carreira com vistas ao cuidado com os filhos e com as pessoas dependentes, pertencentes à família. Isto também colabora fortemente para a redução das cotizações e, inclusive, retarda a obtenção do tempo de contribuição necessário para a aposentadoria.

¹⁶⁴ No setor privado, para se beneficiar desta pensão, os cônjuges sobreviventes não devem possuir uma renda própria anual superior a 16.702,40 € e montante da pensão é equivalente a 54% da aposentadoria do(a) beneficiário(a) falecido(a) ou daquela que ele/ela havia adquirido direito. Este montante não pode ultrapassar 699,03 euros por mês (8.388,36 euros ao ano) e pode evoluir em 10% para o(a) cônjuge sobrevivente que teve, no mínimo, três filhos (disponível em <http://www.legislation.cnav.fr>, pesquisado em 13/01/2006).

Na França, a interrupção na carreira das mulheres explica porque, em 2001, somente 39% das mulheres aposentadas obtiveram a aposentadoria completa (integral), ao passo que este percentual é de 85% dos homens (COR, 2005). Em geral, elas obtêm suas aposentadorias após haver contribuído por tempo inferior ao tempo de contribuição médio dos homens, conforme verificamos nos dados disponíveis a seguir.

Tabela 34 : Tempo médio de cotização válido para a obtenção da aposentadoria, segundo a idade, segundo o sexo, em 2001, Brasil

Idade	60 a 64	65 a 69	70 a 74	75 a 79	80 a 84	85 ou mais	Total
Homens	41,00	41,50	42,00	43,00	44,00	41,00	42,00
Mulheres	35,25	30,50	29,75	29,75	28,75	28,25	30,50

Campo: aposentados diretos com 60 anos ou mais de idade

Fonte: EIR, 2001; Coeffic, 2002, in COR (2005: 15)

A repercussão do tempo e do valor da contribuição no valor da aposentadoria explica a maior participação das mulheres no dispositivo de renda mínima para os idosos (*minimum vieillesse*). Dados do Conselho de Orientação para as Aposentadorias (*Conseil d'orientation des retraites* - COR) revelam que, em 2002, as mulheres representaram 62% das 670 000 pessoas beneficiadas (COR, 2005: 15). Este dispositivo é atribuído às pessoas com mais de 65 anos de idade cujos recursos não ultrapassam 7 368 euros para uma pessoa sozinha e 12 905 para uma família (*Op.cit*). As mulheres também representam a maioria no dispositivo de renda mínima garantida (*minimum garanti*) relativo aos funcionários públicos (DELOFFRE, 2005).

No Brasil, este mesmo problema se manifesta quando analisamos a inserção das mulheres e homens nas aposentadorias por tempo de contribuição e por idade. Às mulheres, que possuem maior dificuldade para contribuir e comprovar o tempo de trabalho, resta a alternativa da aposentadoria por idade, cujos benefícios são inferiores aos dos homens aposentados, tanto por tempo de contribuição quanto por

¹⁶⁵ Salvo as aposentadorias rurais cuja obtenção tem por condicionamento a idade e não a contribuição. Neste texto, nos referimos, em geral, à aposentadoria urbana.

idade. Desta análise, excluimos as aposentadorias rurais, não analisadas isoladamente neste capítulo.

Assim, com base nos dados disponíveis para 2001, o valor médio das aposentadorias urbanas das mulheres – obtidas por haver atingido o tempo necessário de contribuição – é de aproximadamente R\$ 555,00 e, o dos homens, é de cerca de R\$ 682,00. Para este mesmo ano, o valor médio das aposentadorias femininas – obtidas por haver atingido a idade necessária para solicitar o benefício, sem, entretanto, obter o tempo necessário de cotização para uma aposentadoria integral – é de cerca de R\$ 235,00 e, o valor médio das aposentadorias masculinas, é de R\$ 327,00. Assim, se no primeiro caso (aposentadoria por tempo de contribuição) as mulheres recebem cerca de 18% a menos do que os homens, no segundo caso (aposentadoria por tempo de serviço), elas se beneficiam de uma aposentadoria que é 28% inferior às dos homens.

Tabela 35 : Quantidade e valor de aposentadorias urbanas por tempo de contribuição, mantidas, por sexo do segurado – 2000/2002, Brasil

Anos	Quantidade				Valor (em R\$ Mil)			
	Total	Sexo			Total	Sexo		
		Masculino	Feminino	Ignorado		Masculino	Feminino	Ignorado
2000	3.270.027	2.615.776	631.143	23.108	1.986.151	1.649.765	322.844	13.541
2001	3.314.551	2.634.633	658.497	21.421	2.177.782	1.798.323	365.752	13.706
2002	3.399.347	2.679.364	700.538	19.445	2.446.744	2.006.933	426.070	13.741

Nota: As diferenças porventura existentes entre soma de parcelas e totais são provenientes de arredondamento. Elaboração própria.

Fonte : DATAPREV, SUB, SÍNTESE, *in* Anuário Estatístico da Previdência Social (2002: 282 e 284).

Tabela 36: Quantidade e valor de aposentadorias urbanas por idade mantidas, por sexo do segurado – 2000/2002, Brasil

Anos	Quantidade				Valor (em R\$ Mil)			
	Total	Sexo			Total	Sexo		
		Masculino	Feminino	Ignorado		Masculino	Feminino	Ignorado
2000	1.571.217	557.942	1.009.955	3.320	384.941	166.131	217.888	922
2001	1.596.869	559.087	1.034.821	2.961	427.580	182.860	243.831	890
2002	1.645.592	569.907	1.073.191	2.494	493.220	209.725	282.672	823

Nota: As diferenças porventura existentes entre soma de parcelas e totais são provenientes de arredondamento. Elaboração própria.

Fonte : DATAPREV, SUB, SINTESE, *in* Anuário Estatístico da Previdência Social (2002: 286).

De uma maneira geral, as desigualdades existentes entre as aposentadorias masculinas e femininas resultam da persistência das desigualdades sexuais no mercado de trabalho, assim como da precarização do emprego feminino e da desigual divisão do trabalho doméstico que conduz as mulheres aos empregos parciais cujos salários e, conseqüentemente, as cotizações também são reduzidas. Na França, estes fatores se associam, também, com a adoção das políticas familiares que, conforme mostramos anteriormente, tendem a excluir as mulheres do mercado de trabalho.

As reformas previdenciárias adotadas nos dois países não corrigiram estas desigualdades. Na realidade elas colaboraram para manter as diferenças entre as aposentadorias masculinas e femininas e, em certa medida, para reforçá-las. Uma análise centrada nas reformas que modificaram os requisitos para obtenção da aposentadoria no setor público mostra como os governos brasileiros e franceses aumentaram as desigualdades de gênero no momento da aposentadoria.

5.3 - As reformas na aposentadoria pública e o reforço das desigualdades de gênero

Na França, a reforma aplicada em 1993, conhecida como Reforma Veil-Balladur, aumentou os trimestres necessários para se obter o percentual integral da aposentadoria antes dos 65 anos. Na realidade, esta reforma estipulou que os

trimestres necessários aumentarão progressivamente de 150 (37,5 anos) para 160 (40 anos), entre 2003 e 2008. Além disso, a partir de 2008, a média dos salários que serve de base para se calcular o valor das aposentadorias será substituída de 10 por uma média dos 25 melhores anos (HERVE *et al*, 2002). O conjunto das disposições contidas nesta reforma colaborou para reduzir progressivamente o valor médio das aposentadorias, com referência ao salário médio dos trabalhadores ativos.

No Brasil a primeira reforma da previdência social ocorreu em 1998. Neste ano, as regras para a obtenção da aposentadoria foram modificadas de forma bastante desfavorável relativamente aos direitos anteriormente adquiridos pelos funcionários públicos e pelos trabalhadores do setor privado. A partir desta data, a concepção do sistema de seguridade social foi alterada, de forma que, a aposentadoria, que era assegurada segundo o *tempo de serviço*, passou a vigorar segundo o *tempo de contribuição*. Além disso, os tempos de contribuição foram alterados, sendo aumentados para os homens (idade mínima de 53 anos, com 35 anos de contribuição) e mulheres (idade mínima de 48 anos, com 30 anos de contribuição).

A sujeição da obtenção da aposentadoria a um tempo de contribuição mais longo prejudicou, sobretudo, as mulheres, mães, em particular, as mães cujos recursos não permitem a contratação de serviços domésticos. Isto porque, tanto no Brasil quanto na França, vimos que as mulheres assumem a quase totalidade das tarefas domésticas, dos cuidados para com os filhos e pessoas dependentes da família. A carência de creches na França ou sua enorme insuficiência no Brasil, colaboram para a descontinuidade da carreira profissional das mulheres e aumenta as dificuldades das mesmas para obter acesso a aposentadoria.

Além disso, na França, a mudança relativa à média dos 10 melhores anos para a média dos 25 melhores anos resultará no aumento das desigualdades entre os valores médios auferidos por homens e mulheres, no momento da aposentadoria. Isto porque, em geral, as mulheres possuem salários inferiores aos dos homens e a interrupção na carreira dificulta, ainda mais, a progressão salarial das mulheres mães trabalhadoras.

Em 2003, os governos francês e brasileiro iniciaram uma nova onda de reformas que reforçou as medidas impostas precedentemente e penalizou ainda mais as mulheres. Na França isto ocorreu dois anos após a adoção da Lei Génisson sobre a “igualdade” profissional. No Brasil, a nova reforma ocorreu paralelamente à criação da Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, o que demonstrou, mais uma vez, a falta de coerência entre o discurso em prol da autonomia, empoderamento e equidade sustentado pelo governo brasileiro.

No Brasil, o autoritarismo dos governantes, aliado ao apoio incondicional da mídia contribuíram para novas e profundas modificações nos direitos trabalhistas, conforme demonstrou a Proposta de Emenda Constitucional nº 40, de 2003 (PEC-40), aprovada em 2004. A partir de então, as idades para aposentadoria passam a ser de 55 anos para as mulheres e de 60 anos para os homens. Além disso, criou-se um teto máximo e instituiu-se uma cobrança de 11% sobre a parcela que exceder este teto. Esta reforma limitou as pensões, que passaram a ser de 70% do salário devido, e estabeleceu a cobrança de 11% sobre as atuais aposentadorias do regime público de previdência social (RPPS)¹⁶⁶ que ultrapassem R\$ 2508,72 (CASTIONI, 2005). O aumento do tempo de cotização para homens (de 35 anos para 40 anos) e para mulheres (de 30 anos para 35 anos) e o novo teto passaram a vigorar, também, para o regime geral de previdência social (RGPS)¹⁶⁷.

Visando reduzir as discussões geradas em torno da perda de direitos dos trabalhadores que já se encontravam na ativa e, certamente, de inúmeros processos que seriam criados no intuito de recuperá-los, a reforma manteve a aposentadoria integral para aqueles(as) que já estavam integrados no serviço público. Entretanto, estes últimos passaram a se submeter às novas idades, além da exigência de 20 anos no serviço público, dos quais 10 anos na carreira e 5 anos no último cargo. Para os servidores concursados após a promulgação da Lei em 2004, a aposentadoria passou a se limitar ao teto e, para usufruírem de uma aposentadoria integral eles terão que contribuir para fundos de previdência complementar (*Op.cit*),

¹⁶⁶ Recolhe as contribuições e remunera as aposentadorias dos militares, dos funcionários públicos e dos estatutários.

¹⁶⁷ Cobre, sobretudo, os trabalhadores que exercem suas funções, de maneira formal, no setor privado.

isto é, fundos de pensão, cujas consequências sobre os acionistas-trabalhadores foram tratadas no primeiro capítulo deste trabalho.

Tanto a reforma quanto a adoção dos fundos de pensão, foram defendidas e implementadas pelo governo Lula. Elas foram inspiradas nas mesmas “orientações” do Fundo Monetário Internacional que argumenta sobre a “existência de um enorme e crescente déficit previdenciário” e a busca de “promoção da justiça social”.¹⁶⁸

Em ambos os países, as alterações no regime de previdência social foram contestadas pelos sindicatos dos trabalhadores e por alguns movimentos feministas. Isto porque, Na França e no Brasil, a proteção social passou a ser tratada sob o ângulo da viabilidade econômica e não social. Assim sendo, o Estado, inclusive buscando eliminar certos princípios de universalidade do chamado Estado Providência, transformou-se em Estado Gerencial ou Emergencial. Isto significou um passo para a supressão das condições do “exercício da cidadania”, cuja invocação está presente no plano das intenções, em ambos os países.

Na realidade, as diversas medidas que foram adotadas no Brasil e na França, ao longo dos últimos anos, flexibilizaram a contratação de força de trabalho, colaborando para a redução da arrecadação previdenciária. Conforme vimos ao longo desta tese trata-se de medidas visando subsidiar as contratações via baixos salários, da contratação via cooperativas de trabalho, via aprendiz, temporário, CDD, tempo parcial, etc. e, dessa forma, reduzir o custo da força de trabalho. A isto, somamos as fraudes e sonegações fiscais frequentes no Brasil e na França.

O menor tempo de contribuição para aposentadoria exigido para as mulheres relativamente ao exigido para os homens não resulta de uma tentativa de compensação pela discriminação sexual existente no mercado de trabalho. Ele resulta, sobretudo, do caráter patriarcal que domina a sociedade brasileira onde as

¹⁶⁸ A Constituição de 1988 preconizava que a Seguridade Social (Previdência, Assistência Social e Saúde), na sua totalidade, deveria ser financiada por “toda a sociedade”, de maneira “direta e indireta”, através de recursos dos orçamentos da União, Estados e Municípios; das contribuições sociais dos empregadores e empregados e das receitas de concursos de prognósticos (CFEMEA, 2003: 33). Na prática, com a reforma previdenciária implementada durante o governo Lula, a Previdência vem, cada vez mais, tendo reduzidas as participações das receitas do Estado, via privatizações. Trata-se, por exemplo, da presença dos fundos de pensão, na chamada previdência complementar.

mulheres, sempre vistas como futuras mães, realizam parte ou todo o trabalho doméstico e de cuidados com os filhos.¹⁶⁹ Este é o mesmo princípio que fundamenta a *majoration* ou a APE que podem contabilizar anos de trabalho para a aposentadoria na França. Segundo o princípio da *majoration de durée d'assurance pour enfants*, no regime de aposentadoria público deste país, o pai ou a mãe podem obter um ano contabilizado para a aposentadoria, por cada criança nascida ou adotada. Para tanto, torna-se necessário que cada criança conviva com os pais durante, no mínimo, nove anos antes do seu décimo sexto aniversário. Este princípio foi válido até 01/01/2004.

Após esta data, o benefício de um ano é substituído pela validação dos períodos de interrupção ou de redução do trabalho pela mãe ou pai, visando consagrar-se à educação dos filhos de até três anos de idade.

O “benefício” atribuído pela previdência francesa não se estende à totalidade das mulheres, embora todas elas sejam vítimas de discriminação, independentemente da sua condição de “não-mães”. Isto reforça o caráter familiar desta política e reafirma seu teor de “domesticidade feminina”, ou melhor, de desigual divisão do trabalho doméstico.

Se na França, o argumento demográfico fora o mais utilizado, no Brasil, o discurso em prol da “justiça social” obteve um eco mais forte. Neste último país, a falácia do combate aos supostos “privilégios” atribuídos aos servidores públicos reforçou a oposição entre frações da classe trabalhadora, empregada no setor público e no setor privado. Entretanto, jamais a busca de “justiça social” poderia ser realizada através da redução da aposentadoria de todos os trabalhadores a um piso mínimo e a um teto rebaixado.

¹⁶⁹ Foi assim que a Revista Veja (02/04/2003) afirmou, com relação à reforma previdenciária, que o governo “não fala em mexer numa vantagem dada às mulheres”. Segundo a revista, a “vantagem” estaria representada pelo suposto “privilégio” da aposentadoria com 30 anos de contribuição, prevista para as trabalhadoras, embora estas vivam mais e, por esta razão, recebam o benefício por mais tempo. Assim, segundo a revista, as trabalhadoras geram um déficit maior do que aquele gerado pelos homens. Acreditamos que o conjunto do presente trabalho poderia se revelar em um bom esclarecimento para a matéria publicada por esta revista.

No Brasil, a reforma culminou com a defesa da instituição de fundos de pensão¹⁷⁰ para servir de complemento à reduzida aposentadoria dos trabalhadores dos setores público e privado. Na realidade, o governo desconsiderou a importância da aposentadoria por repartição, devido às instabilidades financeiras, recorrendo freqüentemente à estratégia da iminente falência da Previdência Social devido às “altas” aposentadorias pagas aos servidores públicos brasileiros “privilegiados”. Todo o discurso invocado, sustentado, inclusive, pelo poder da mídia nacional e por setores políticos e intelectuais supostamente opositores a esse projeto, serviu para justificar a decisão política de instituir os fundos de pensão complementar.

Em ambos os países, o “terrorismo demográfico” afirmado pelos governos é bastante questionável. Na realidade, a estratégia da elevação do tempo de cotização como resultado da redução do número de trabalhadores ativos relativamente aos inativos poderia, em grande medida, ser compreendida como estratégia para obscurecer o fato de não integração das mulheres ao mercado de trabalho de maneira verdadeiramente igualitária relativamente aos homens.

Entretanto, a “igualdade” de gênero no mercado de trabalho é contraditória com o princípio de acumulação capitalista. Isto porque, conforme verificamos ao longo deste trabalho, as desigualdades sexuais no mercado de trabalho e a maior precariedade do emprego das mulheres constituem uma das fontes da acumulação capitalista. O Estado, por sua vez, não está situado acima das classes. Na realidade, ele possui um vínculo orgânico com o capital e com a manutenção da ordem capitalista. Ele exprime os interesses das classes dominantes, garantindo a segurança e as melhores condições para o desenvolvimento e a expansão do capitalismo. No contexto do desenvolvimento de um “novo” modelo de acumulação (instável), esta expansão tem ocorrido via flexibilização e precarização do emprego, assim como através de reformas previdenciárias que incitam a privatização do regime de aposentadoria, através dos fundos de pensão complementar. Em todos os casos as consequências deste processo têm se revelado ainda mais negativas para as mulheres, relativamente aos homens.

¹⁷⁰ As consequências dos fundos de pensão para os trabalhadores, assim como sua organização, foram analisadas no primeiro capítulo deste trabalho.

Conclusão do capítulo V

Com base no exposto, vimos que os regimes de aposentadoria foram concebidos em um período no qual as categorias socioprofissionais eram ocupadas, sobretudo, por homens os quais trabalhavam em tempo integral e sem interrupção na carreira com vistas a dividir os trabalhos reprodutivos. Vimos que o desenvolvimento do emprego feminino – e também das políticas supostamente voltadas para promoção da “igualdade” de gênero no mercado de trabalho – não foi acompanhado de uma evolução dos regimes de aposentadoria no sentido de incluir homens e mulheres de maneira equitável. Na realidade, as experiências analisadas mostraram que, tanto na França quanto no Brasil, os sistemas de aposentadorias permaneceram centrados numa lógica patriarcal, protecionista e familiar. Isto ocorreu em detrimento do universal e do igualitário, embora os discursos de não-discriminação estejam presentes nas constituições dos dois países.

Vimos, igualmente, que as reformas adotadas na França (1993 e 2003) e no Brasil (1998 e 2004) mantiveram as desigualdades de gênero e, inclusive, as agravaram. Isto ocorreu através do aumento do tempo de contribuição (no Brasil e na França) e da modificação do cálculo para efeito de aposentadoria. Na França este passou dos dez anos relativos aos melhores salários para os vinte e cinco anos. A obrigação de cumprir um tempo de trabalho mais longo, visando a obtenção da aposentadoria, penaliza as mulheres duplamente. Por um lado, assim como os homens, elas são conduzidas a trabalhar durante um período mais longo. Por outro, elas possuem maior incidência de carreiras descontínuas o que, portanto, reflete diretamente na ascensão profissional e, inclusive, nos salários. Estes, por sua vez, refletem diretamente no cálculo da contribuição devida ao Estado e, portanto, no valor final da pensão. Ressaltamos que, no Brasil, as reformas do sistema de aposentadoria ocorreram paralelamente à adoção de Programas em prol da “igualdade” (Grupo de Trabalho para Eliminação da Discriminação no Emprego e Ocupação, em 1996) e da criação da Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres (em 2003), reafirmando, mais uma vez, a existência de contradições entre o discurso governamental e a prática concreta que permanece discriminatória.

Conclusão da parte segunda parte

Ao longo da segunda parte da tese vimos que a França e o Brasil adotaram diversas medidas visando, supostamente, a promoção da “igualdade” de gênero no mercado de trabalho. Tratam-se de Leis, Programas e ações em geral voltadas para promover a igualdade entre mulheres e homens no mundo do trabalho. Na França, se trata da Lei Roudy (1983), Contratos para Empregos Mixtos (1987), Lei Génission (2001) e da criação do Programa Equal (2002-2008). No Brasil foram criados o Programa Brasil, Gênero e Raça (1995), o Grupo de Trabalho para Eliminação da Discriminação no Emprego e Ocupação (1996). a Secretaria Especial de Políticas para Mulheres (2003).

Entretanto, uma análise das práticas concretas nos revelou que, a adoção de Leis e ações formais em prol da “igualdade” de gênero não pode ocultar as contradições que lhes são inerentes numa sociedade capitalista. Isto porque, estas Leis e ações foram forjadas como resposta às demandas sociais, feministas e de mulheres, pois não exerceram nenhum tipo de pressão *vis-à-vis* das empresas, públicas e privadas, no sentido de combater a discriminação contra o emprego das mulheres.

Além da falta de penalidades ou da aplicação das que existem, vimos que ambos os países não forneceram os meios, nem em termos financeiros, nem em termos de legitimidade, necessários para promover a condução de qualquer política que vise reduzir, ainda que minimamente, as desigualdades de gênero. A isto somamos a cultura patriarcal, presente no modo de vida dos dois países e que contribui, conjuntamente com as políticas públicas, para a manutenção das desigualdades de gênero no mercado de trabalho.

Com efeito, vimos que, o Estado, enquanto agente de manutenção da ordem e das condições favoráveis para a acumulação do capital, instrumentaliza a construção das relações sociais entre os sexos que se origina na família e se aprofunda nas outras esferas da vida social (na escola, na igreja, etc.). Estes reproduzem estereótipos e valores que colaboram para a segregação e hierarquia

entre trabalhos ditos femininos e trabalhos ditos masculinos. Tratam-se de componentes essenciais da divisão sexual do trabalho da qual o capitalismo tem sabido se aproveitar.

A contradição entre discurso estatal e prática real se revelou, também, na adoção de políticas de flexibilização do emprego e de reformas no sistema de aposentadoria cujos impactos negativos foram maiores para as mulheres. Com efeito, vimos que as desigualdades herdadas de décadas de vida profissional ativa são aprofundadas no momento da aposentadoria e que as reformas realizadas nos respectivos sistemas de aposentadoria da França (em 1993 e 2003) e do Brasil (em 1998 e 2004) reforçaram este fato, ao mesmo tempo que favoreceram a expansão de novos mecanismos de acumulação (fundos de pensão).

CONCLUSÃO GERAL

Ao longo desta tese realizamos uma análise do emprego das mulheres e das políticas públicas de emprego adotadas para além do fordismo e no contexto da mundialização. Em particular, estudamos algumas das principais experiências de políticas públicas de emprego, à caráter social-liberal, implementadas na França e no Brasil, entre 1995 e 2005. A análise realizada ressaltou as implicações destas políticas sobre a relação capital-trabalho em geral, e sobre a relação capital-força de trabalho das mulheres em particular.

Para tanto, resgatamos o processo histórico-econômico e social relativo às modificações no regime de acumulação do capital. Demostramos, dessa forma, que a crise do regime de regulação fordista nos anos 1970 foi determinante para que a concepção liberal (sob a forma de social-liberalismo) retomasse a cena nos anos 1990 através da afirmação da doutrina de soberania das finanças e/ou das novas tecnologias em detrimento da classe trabalhadora. Assistiu-se, assim, a emergência de um “novo” e instável regime de acumulação, que se diferencia, fortemente, do regime fordista, sobretudo no que concerne o pacto social fordista onde existiu uma relativa segurança no emprego, dentre outros benefícios sociais, em troca da subordinação no trabalho.

O “novo” regime de acumulação, a necessidade de elevação constante da produtividade do trabalho enquanto uma das pré-condições para a sua sustentação, conduziu ao desenvolvimento de novas formas de gestão das empresas (governo de empresa ou *corporate governance*) através, inclusive, da criação ou aprofundamento de novas formas de remuneração (poupança salarial, *stock options*) e de aposentadorias (fundos de pensão) de maneira a socializar os riscos inerentes às flutuações do mercado com os trabalhadores.

Aliados às inovações tecnológicas da informação e da comunicação, as novas formas de gestão não seriam operacionalizadas fora de um quadro de extrema

desregulamentação do mercado de trabalho e, portanto, de flexibilização do emprego. Isto conduziu os governos a iniciarem um processo de desregulamentação profunda do mercado de trabalho visando, dessa forma, responder às necessidades imperativas para o sustento do “novo” regime de acumulação.

Na França e no Brasil, vimos que isto ocorreu, sobretudo, a partir dos anos 1980 e 1990 respectivamente. Trata-se de um processo que foi deliberadamente impulsionado pelos governos, tanto de esquerda quanto de direita, como suposto mecanismo visando lutar contra o desemprego e contra a informalidade (este último é específico ao caso do Brasil).

O estudo das principais políticas públicas de emprego adotadas nestes dois países para o período estudado revelaram que, na França, a flexibilização ocorreu de maneira relativamente protegida quando comparada ao Brasil. Neste último, a flexibilização do emprego incentivou o empreendedorismo (ou falsos autônomos) que consiste em umas das faces da informalidade, ao mesmo tempo em que gera uma cultura de responsabilização do desempregado pela sua situação de privação do emprego.

De uma maneira geral, as políticas adotadas implicaram na flexibilização do tempo de trabalho (desenvolvimento do tempo parcial e modulação do tempo de trabalho na França; tempo parcial e banco de horas no Brasil), de formação (PARE na França; PLANFOR no Brasil), de demissão (CNE na França; suspensão da convenção 158 da OIT e suspensão temporária do contrato de trabalho no Brasil), de remuneração (poupança salarial na França; cooperativas de trabalho no Brasil), assim como na redução dos encargos sociais pagos pelas empresas (trabalhos por tempo parcial, contratos emprego jovem, contratos jovem na empresa, trabalhos remunerados à baixo salário na França; PNPE e SIMPLES no Brasil). Algumas delas responderam pela flexibilização de vários aspectos do contrato de trabalho como, por exemplo, as cooperativas de trabalho no Brasil. Através da extensão da possibilidade de contratação de cooperativas para todas os setores da atividade econômica, o governo brasileiro flexibilizou não somente a forma de remuneração mas também o tempo de trabalho haja visto que, muitas mulheres trabalham nas suas casas e são remuneradas por produção.

No que se refere aos efeitos da desregulamentação do mercado de trabalho em função do sexo, o estudo realizado mostrou que os efeitos negativos são ainda mais fortes para as mulheres. Com efeito, a flexibilização colaborou para o aprofundamento da clássica divisão social do trabalho, utilizando-se, inclusive, da divisão sexual do trabalho. Isto ocorreu através da manutenção de uma classe dominante (proprietária dos meios de produção) e outra dominada (detentora unicamente da força de trabalho), além da segregação e hierarquia entre os trabalhos ditos femininos e àqueles ditos masculinos. Dessa forma, vimos que as mulheres estavam sobrerrepresentadas nos empregos por tempo parcial, certos contratos subvencionados pelo Estado, CDD, estágios na França. No Brasil elas representam a maioria do trabalho doméstico, à domicílio, informal e nas cooperativas relacionadas com educação e produção (costura, acabamento de roupas e de calçados). Tratam-se de empregos que são, em geral, mal remunerados e com forte instabilidade, o que contribui para a manutenção das desigualdades entre os sexos no mercado de trabalho.

No que concerne o mercado de trabalho, as situações concretas da França e do Brasil mostraram que as políticas adotadas não buscaram, de fato, ultrapassar as desigualdades entre mulheres e homens no mercado de trabalho. Isto nos conduziu a analisar, também, o papel dos Estados-nações na aplicação de uma *nova* onda de regulamentações que visavam promover a “igualdade” de gênero no mercado de trabalho. Isto porque, com o aumento da precarização do emprego, as ações visando unicamente excluir as discriminações contra as mulheres que se faziam presentes nas Leis se tornaram, visivelmente, insuficientes. O aumento da precarização do emprego em geral e, do emprego das mulheres, em particular, passaram, então, a constituir o objeto de denúncia de um número crescente de movimentos sociais, feministas e de mulheres que lutavam em prol da “igualdade” e contra a discriminação.

Vimos que estas lutas se legitimaram através das recomendações internacionais lançadas por organismos tais como a OIT e cujo o Brasil e a França foram signatários. Na França, trataram-se também das linhas diretoras lançadas pela Comunidade Européia em prol da “igualdade” de remuneração, no acesso ao

emprego, na ascensão, nas condições de trabalho e de tratamento entre homens e mulheres.

Entretanto, com uma ligeira exceção da Comunidade Européia, não existiram pressões por parte da OIT no sentido de implementar ações relativas às recomendações ratificadas. No que concerne a Comunidade Européia, o mínimo de pressão existente visando a aplicação das linhas diretoras ocorreu através da ameaça de pagamento de multas diárias pela não incorporação das linhas diretoras nas ações realizadas pelo país. Todavia, como não há definição das normas a serem aplicadas e tampouco da distribuição dos recursos atribuídos pelo FSE, as linhas diretoras em prol da “igualdade” resultaram, frequentemente, em medidas de pouco impacto.

No Brasil, a emergência destas demandas esta vinculada, também, ao fim do regime militar (1964-1985) e ao processo de redemocratização do qual as mulheres participaram ativamente. Isto porque a redemocratização levou a uma reinserção dos direitos humanos na plataforma de ações do governo nacional, através da incorporação deste tema no Plano de Direitos Humanos, nos Conselhos, nas Comissões Parlamentares e nas Secretarias Especiais. Desde então, a atuação de diversos segmentos dos movimentos sociais, feministas e de mulheres tem sido fundamental para a incorporação de políticas públicas voltadas para as questões de gênero.

Se, no Brasil, os movimentos nacionais contra a opressão foram determinantes para a promoção de ações e Programas em prol da “igualdade”, na França, a atuação do movimento feminista nacional se revelou dividido. Conforme revelaram as entrevistas realizadas, foi o movimento europeu de mulheres que se mostrou determinante no sentido de incorporar a problemática de gênero no nível mais geral da Comunidade Européia. Este, conseqüentemente, repercutiu sobre a França por fazer parte da Comunidade.

O resultado da pressão das demandas sociais e feministas resultou na adoção de Leis, Programas ou ações em geral que visavam, supostamente, combater as

desigualdades sexuais no mercado de trabalho e, portanto, as discriminações das quais as mulheres são vítimas.

Na França vimos que se trataram da Lei Roudy (1983), dos contratos para empregos mixtos (1987), da Lei Génisson (2001) e do Programa Equal (2002-2008). No Brasil trataram-se do Programa Brasil, Gênero e Raça (1995), do Grupo de Trabalho para Eliminação da Discriminação no Emprego e Ocupação (1996) e da Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres (2003).

Ambos os países criaram, em 2004, o Plano Nacional de Políticas para as Mulheres e a *Charte de l'égalité* contendo os engajamentos dos governos brasileiro e francês no que concerne à promoção da mulher em todas as esferas da vida econômica e social. No mesmo ano, criaram o Selo Pro-eqüidade de gênero (na França foi chamado de *Label Egalité*). Este “Selo” visava *valorizar as empresas* engajadas na adoção de práticas de gestão que promovessem a “igualdade” de gênero no seu ambiente organizacional.

Entretanto, a análise das práticas estatais no domínio da promoção da “igualdade” de gênero não pode ser realizada com base no discurso e nas aparências. Com efeito, o estudo de campo realizado – com funcionárias encarregadas da promoção da “igualdade” de gênero (nível nacional) e, em menor número, com mulheres detentoras de mandatos políticos e encarregadas voluntariamente da integração da problemática de gênero na política regional – ressaltou que o Estado não é *neutro* nesta questão. Isto porque, se a França e o Brasil adotaram, efetivamente, medidas visando promover uma suposta “igualdade” de gênero, ambos os países não forneceram nem os meios financeiros (em termos de orçamento) nem a legitimidade necessária para os aparelhos estatais encarregados da questão.

Estas contradições se somam à cultura patriarcal que caracteriza os modos de vida dos dois países e reproduz preconceitos, estereótipos e valores que inferiorizam as mulheres e desvalorizam as suas competências, substituindo-as por “atributos naturais” do gênero feminino. O estudo realizado mostrou que, na França, esta cultura esta fortemente presente nos sindicatos. Estes não parecem realizar

nenhuma pressão visando a promoção da “igualdade” de gênero no mundo do trabalho. No Brasil, existem “parcerias” entre a Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres e as principais centrais sindicais do país.

Embora as dificuldades encontradas pelos aparelhos estatais encarregados da promoção da “igualdade” de gênero (frequentemente apresentada como “autonomia e empoderamento” no Brasil) tenham sido, a grosso modo, as mesmas, vimos que o Brasil conta com dificuldades suplementares. Ressaltamos aqui a falta de uma rede descentralizada de instituições com legitimidade para empreender ações voltadas para a problemática da “igualdade”. Em um país de dimensão continental, esta rede se mostra fundamental para viabilizar qualquer ação que vise, efetivamente, promover a igualdade de gênero.

Vimos também que, as contradições inerentes às ações em prol da “igualdade” se conjugaram, inclusive, através da não aplicação das penalidades existentes (França) ou da total falta de penalidades (Brasil) face às empresas públicas e privadas que exercem práticas discriminatórias relativamente aos trabalhadores homens e mulheres. Este conjunto de elementos nos conduziu a reafirmar a falta de imparcialidade do Estado a partir da desmistificação do seu papel de agente de manutenção da ordem e das condições favoráveis para a exploração capitalista.

Dessa forma, os engajamentos em prol da promoção da “igualdade” de gênero foram forjados como resposta às lutas pela emancipação das mulheres. Eles criaram uma falsa perspectiva possibilista de mudança social que envolveria, inclusive, a participação do empresariado (via Selo Pro-equidade ou *Label Egalité*).

Entretanto, a manutenção das desigualdades é o fundamento da exploração capitalista. Para viabilizar esta exploração, o capitalismo necessita de um exército de reserva cujo núcleo estável se encontra cada vez mais reduzido e cuja superpopulação relativa é crescente. Isto porque, é a apropriação dos meios de produção por alguns poucos e a colocação em concorrência da força de trabalho por muitos que se constitui em um dos fundamentos da acumulação de riqueza. Para tanto, a discriminação contra o emprego das mulheres (via segregação e hierarquia)

é de fundamental importância pois contribui no sentido de aumentar a taxa de exploração dentre aquelas que vendem a sua força de trabalho.

Foi, também, no sentido de manter a divisão sexual do trabalho, necessária para o aumento da exploração, que os governos brasileiro e, sobretudo, francês adotaram políticas visando a feminização do trabalho doméstico (serviços de proximidade na França) ao mesmo tempo que favoreceram a exclusão de mulheres mães do mercado de trabalho (APE). Se, por um lado, isto ocorreu porque vivenciamos uma crise estrutural do capitalismo com altas taxas de desemprego, por outro, somente foi possível porque a construção social das relações entre os sexos é marcada pela segregação e hierarquia que transforma as remunerações das mulheres em renda complementar. Vimos que, se esta construção possui sua origem na família, ela se aprofunda nas outras esferas da sociedade e se manifesta, inclusive, em sindicatos de trabalhadores e na construção de um sistema de aposentadoria cuja referência é a figura masculina, relegando, mulheres e filhos(as) ao papel de dependentes. Vimos, também, que as reformas dos sistemas públicos de aposentadoria implementadas na França e no Brasil, reforçaram as desigualdades vivenciadas pelas mulheres ao longo dos anos de vida profissional ativa.

Foi com base na construção social e cultural que diferencia os papéis masculinos e femininos que o Estado francês legitimou a adoção de políticas de conciliação *sexuada* entre vida familiar e vida profissional, reforçando, dessa forma, a divisão sexual do trabalho. As políticas de conciliação não se limitam à adoção de políticas familiares (como a APE) mas envolvem, também, políticas de emprego. O trabalho por tempo parcial e o trabalho realizado através de cooperativas constituem bons exemplos de políticas públicas de emprego que reforçaram a divisão sexual do trabalho ao mesmo tempo que favoreceram o aumento da exploração.

Com base no conjunto do exposto, podemos afirmar que a persistente discriminação contra o emprego das mulheres ocorre tanto por razões econômicas – através da formação de uma “nova” sociedade salarial marcada pela desregulamentação do mercado de trabalho e pela precarização do emprego – quanto por uma construção das relações sociais entre os sexos que promove

hierarquia e segregação entre os empregos ditos femininos e os empregos ditos masculinos. Esta construção possui raízes profundas as quais, instrumentalizadas pelo capital, se expressam no mercado de trabalho e nas políticas públicas de emprego, inclusive naquelas de promoção da “igualdade” de gênero, adotadas nos dois países.

O nosso estudo não pretendeu – nem poderia – esgotar o debate sobre a questão que constituiu o nosso objeto de investigação. Por isso mesmo, dadas às dificuldades de tempo e de recursos financeiros e humanos, ficam para posterior aprofundamento várias questões não abordadas neste trabalho e que articulam emprego, políticas públicas e gênero. Trata-se, por exemplo, de compreender, dentro da perspectiva de transversalidade entre divisão social e sexual do trabalho, as razões que conduziram centrais sindicais de trabalhadores a ignorarem a causa da exploração das mulheres.

BIBLIOGRAFIA

- ADJERAD, Said e DEFOSSEAU, Manon. *Les bénéficiaires du RMI dans les contrats aidés*, in **Premières Synthèses**, Paris, Dares, fevereiro de 2005.
- AGLIETTA, Michel. **Macroéconomie financière**, Paris, La Découverte, 1995.
- _____. **Le capitalisme de demain**, Paris, Notes de la *Fondation Saint Simon*, novembre 1998.
- _____ & Brender, Anton. **Les métamorphoses de la société salariale**, Paris, Calman-Lévy, 1984.
- ALBRITTON, Robert *et al.* **Phases of capitalist development**, New York, Palgrave, 2001.
- ALVES, Giovanni. Trabalho e desigualdade social na reestruturação capitalista: um balanço da 'década neoliberal' no Brasil. In **Revista de Políticas Públicas**, São Luís, v. 7, n° 2, p. 7-38, EDUFMA, julho/dezembro de 2003.
- AMABLE, Bruno. Institutional complementarity and diversity of social systems of innovation and production, **Review of International Political Economy**, London, Taylor & Francis Ltd, 2000.
- AMIN, Samir. **Mondialisation et accumulation**, Paris, L'Harmattan, 1993.
- _____. Mondialisation ou apartheid à l'échelle mondiale. In **Le capital et l'humanité**, Paris, PUF, 2002.
- AMIRA, Selma e DE STEFANO, Gilbert. Contrats à durée déterminée, intérim, apprentissage, contrats aidés : les emplois à statut particulier ont progressé entre 1982 et 2002. In **Premières Synthèses**, Paris, Dares, abril 2005.
- ANDRADE, Gladys. **O programa nacional de estímulo ao primeiro emprego de jovens**, Ipea, mercado de trabalho, Brasília, fevereiro de 2005.
- ANDREFF, Wladimir. **Les multinationales globales**, Paris, La Découverte, 1996.
- ANTAL, Isabelle. **La réduction du temps de travail au féminin**. Coleção Arguments, Paris, CFTC e IRES, 2003.
- ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. São Paulo, Cortez/Unicamp, 1995.

- _____. **Os sentidos do trabalho** : ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 1ª edição, São Paulo, Boitempo, 1999.
- _____. Perenidade (e superfluidade) do trabalho: alguns equívocos sobre a desconstrução do trabalho. *In* **Revista de Políticas Públicas**, v. 7, nº 2, p. 85-102, EDUFMA, São Luís, julho/dezembro de 2003.
- _____. Algumas teses sobre o presente (e o futuro) do trabalho. *In* DOWBOR, Ladislau *et al* (Org), **Desafios do trabalho**. Petrópolis, Vozes, 2004, p. 38-46.
- ANUÁRIO ESTATÍSTICO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL (AEPS) 2002, Secretaria de Previdência Social, Ministério da Previdência Social, v. 10, Brasília, DATAPREV, 2002.
- APPAY, Béatrice. Contôle social et flexibilité. *In* APPAY, Béatrice e THÉBAUD-MONY, Annie (Org.). **Précarisation sociale, travail et santé**. Paris, Institut de Recherche sur les Sociétés Contemporaines, 1997.
- APPAY, Béatrice e THÉBAUD-MONY, Annie (Org.). **Précarisation sociale, travail et santé**. Paris, Institut de Recherche sur les Sociétés Contemporaines, 1997.
- _____. **La dictature du succès**. Le paradoxe de l'autonomie contrôlée et de la précarisation, Paris, L'Harmattan, 2006
- ARTUS, Patrick. **La nouvelle économie**, Paris, La Découverte, 2001.
- ÁVILA, Maria Betânia. O tempo e o trabalho das mulheres. *In* COSTA, Ana Alice *et al.* (Org). **Um debate crítico a partir do feminismo**, São Paulo, CUT – Brasil, 2002, p. 37-46.
- AZAÏS, Christian *et al.* **Vers un capitalisme cognitif : entre mutations du travail et territoires**, Paris, L'Harmattan, 2001.
- AZAÏS, Christian. Dé-segmentation du marché du travail et autonomie. *In* S. Boutillier, D. Uzunidis (Org.). **Travailler au XXI^e siècle**, Bruxelles, De Boek, 2005.
- AZEREDO, Beatriz. **Políticas Públicas de Emprego**. A experiência brasileira. São Paulo, Coleção Teses e Pesquisas, ABET, 1998.
- BALIBAR, Étienne. **La crainte des masses**, Paris, Galilée, 1997.
- BARBIER, Jean-Claude & NADEL, Henri. **La flexibilité du travail et de l'emploi**, Paris, Flammarion, 2000.

- BARRERE-MAURISSON, Marie-Agnès (Org.). **Partage des temps et des tâches dans les ménages**, La Documentation Française, Cahier Travail et Emploi, Paris, DARES, 2001.
- _____. Le transfert de la production domestique de la famille aux services, Congresso do GDR – Modes de Vie. **La société française et ses modes de vie actuels**, Paris, 17 e 18 de junho de 1993.
- BATTAGLIOLA, Françoise. **Histoire du travail des femmes**, Nouvelle édition, Paris, La Découverte, 2004.
- BELLOFIORI, Ricardo. O capitalismo dos fundos de pensão, **Revista Outubro**, São Paulo, nº 7, Instituto de Estudos Socialistas, 2002.
- BENERÍA, Lourdes e ROLDÁN, Martha. **The crossroads of class and gender**, Chicago, The University of Chicago Press, 1987.
- BEZERRA DE LIMA *et al.* **Mulheres na CUT: uma história de muitas faces**, Secretaria Nacional sobre a Mulher Trabalhadora, São Paulo, SNMT, 2006.
- BIHR, Alain. **Da grande noite à alternativa: o movimento operário europeu em crise**, São Paulo, Boitempo, 1998.
- BIHR, Alain e PFEFFERKORN Roland. *Hommes et femmes, quelle égalité?* Paris, Les éditions de l'atelier, 2002.
- BINHAS, Stéphane. Fausses promesses de retour à l'emploi. *In* Jornal **Le Monde Diplomatique**, Paris, março de 2003.
- BIT. **Rapport sur l'emploi dans le monde 2001: Vie au travail et économie de l'information**, BIT, Genebra, 2001.
- BORJA, Jordi & CASTELLS, Manuel. **Local y global : la gestión de las ciudades en la era de la información**, Taurus, Madrid, 1998.
- BOSH, Gerhard. **Rapport de synthèse sur la flexibilité du temps de travail**, *in* **La flexibilité du temps de travail**, Paris, OCDE, 1995.
- BOYER, Robert. **La théorie de la régulation : une analyse critique**, Paris, La Découverte, 1986.
- _____ & Durand, Jean-Pierre. **L'après fordisme**, Paris, Syros, 1993.
- _____ *et al.* État et politique économique, **L'année de la régulation (1999)**, nº3, Paris, La Découverte, 1999.

- _____ *et al.* Économie, Institutions, Pouvoirs, **L'année de la régulation (2001-2002)**, n°5, Paris, Presses de Sciences Po, 2001.
- BRAGA, Ruy. **Nostalgia do fordismo**: modernização e crise na teoria da sociedade salarial. São Paulo, Xamã, 2003
- BROUSSE, Cécile. La répartition du travail domestique entre conjoints reste très largement spécialisée et inégale. *In France Portait Social*, p. 135 – 151, Paris, Insee, 1999.
- BRUNHOFF, Suzanne de *et al.* **Bourgeoisie** : état d'une classe dominante, Paris, Syllepse, 2001.
- BONNET, Carole *et al.* Les systèmes de retraite et les femmes : en France, en Allemagne et en Italie, **Revista da OFCE**, n° 90, Paris, julho de 2004.
- BUÉ, Jennifer *et al.* Le temps partiel à l'épreuve des 35 heures. **Cadernos Travail et Emploi**, Paris, La documentation française, 2004.
- CARRÃO, Ana Maria Romano. Empresas de pequeno porte, espírito empreendedor e auto-emprego. *In* DOWBOR, Ladislau *et al* (Org), **Desafios do trabalho**, Petrópolis, Vozes, 2004, p. 87-98.
- CASTEL, Robert. **Les métamorphoses de la question sociale**: une chronique du salariat. Paris, Fayard, 1995.
- CASTIONI, Remi. **O sistema de proteção ao trabalho no Brasil**, Coleção Polêmicas do Nosso Tempo, Campinas, Ed. Autores Associados de Campinas, 2005.
- CATTANEO, Nathalie e HIRATA, Helena. Flexibilité. *In* HIRATA, Helena *et al.* **Dictionnaire critique du féminisme**, Paris, L'Harmattan, 2004.
- Centro Feminista de Estudos e Assessoria – CFEMEA. **As mulheres na reforma da Previdência**: o desafio da inclusão social. Brasília, Fundação Friedrich Ebert (FES)/ Instituto Latino-Americano de Desenvolvimento Econômico e Social (ILDES), 2003.
- CGT. Négociations annuelles obligatoires, le 21 mars 2002 : 11. Disponível em <http://www.cgt.fr>. Acesso em 10/07/02.
- Charte de l'égalité**, Ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité / Ministère délégué à la parité et à l'égalité professionnelle, Paris, 2004

- CHEMILLIER-GENDRAU, Monique & MOULIER-BOUTANG, Yann (Org.). **Le droit dans la mondialisation**, Paris, PUF, 2001.
- CHESNAIS, François. La théorie du régime d'accumulation financiarisé : contenu, portée et interrogations, **Forum de la Régulation**, Paris, ENS, 11 et 12 octobre 2001a.
- _____. **La mondialisation du capital**, Paris, Syros, 1997.
- _____. La nouvelle économie : une conjoncture propre à la puissance hégémonique américaine . *In* CHESNAIS *et al.* **Une nouvelle phase du capitalisme ?** Paris, Syllepse, 2001b, p. 41-70.
- _____ *et al.* **La mondialisation financière**, Paris, Syros, 1996.
- CLERGEAU, Cécile e DUSSUET, Annie. La professionnalisation dans les services à domicile aux personnes âgées : l'enjeu du diplôme, **Revista Française de Sciences Sociales**, Formation et emploi, n° 90, Paris, La documentation française, abril-junho 2005.
- COSTA, Walber Carrilho da. Sindicalização e greves: história recente do movimento sindical brasileiro. *In* **Revista História Hoje**, São Paulo, v. 2, número 6, março 2005.
- CORIAT, Benjamin & DOSI, Giovanni. The institutional embeddedness of economic change : an appraisal of the 'evolutionary' and 'regulationist' research programmes. *In* Hodgson, Geoffrey M. (Org.). **A Modern Reader in Institutional and Evolutionary Economics**, Edward Elgar, Cheltenham, UK – Northampton, USA, 2002.
- CORSANI, Antonella. Eléments d'une rupture : l'hypothèse du capitalisme cognitif. *In* AZAÏS, Christian *et al.* **Vers un capitalisme cognitif : entre mutations du travail et territoires**, Paris, L'Harmattan, 2001.
- CREPON, Bruno & DESPLATZ, Rozenn. Une nouvelle évaluation des effets des allègements des charges sociales sur les bas salaires, **Économie & Statistique**, Paris, n° 348, mars 2002.
- COHEN, Marc e LOISY, Christian. **Pauvreté et transferts sociaux en Europe. Direction de la recherche des études, de l'évaluation et des statistiques (DREES)**, Ministère de l'emploi et de la solidarité, N° 18, Paris, junho de 2001.
- COR – Conseil d'orientation des retraites. **Retraites**: droits individuels et droits familiaux, la recherche de l'égalité entre hommes et femmes, Paris, 2005.

- COUTROT, Thomas. **L'entreprise néo-libérale, nouvelle utopie capitaliste ?**, Paris, La Découverte, 1998.
- DARES, **La réduction du temps de travail, les enseignements des accords. La documentation française**, Paris, setembro de 1999.
- DARES, Construction d'un indicateur de tension du marché du travail par niveau de qualification à l'horizon 2005, **Documents d'études**, N° 46, Paris, junho de 2001.
- DAUPHIN, Sandrine. L'élaboration des politiques d'égalité ou les incertitudes du féminisme d'Etat : une comparaison France/Canada, **Cahiers du Genre**, n° hors-série, Paris, L'Harmattan, 2005.
- DE BRIE, Christian. Sur les chantiers de la démolition sociale. *In* Jornal **Le Monde Diplomatique**, fevereiro de 2003.
- DEERE, C. D. Os direitos da mulher à terra e os movimentos sociais rurais na reforma agrária brasileira. **Revista Estudos Feministas**, São Paulo, v. 12, n 1, janeiro-abril de 2004.
- DEDECA, Cláudio Salvadori. Anos 90: a estabilidade com desigualdade. *In* PRONI, Marcelo Weishaupt & HENRIQUE, Wilnês (Org). **Trabalho, mercado e sociedade**, Coleção Economia Contemporânea, São Paulo, Ed. Unesp – Unicamp, 2003, p. 71-106.
- _____. Tempo, trabalho e gênero. *In* **Reconfigurações das relações de gênero no trabalho**, COSTA, Ana Alice *et al.* São Paulo, CUT, 2004, p. 21 - 52.
- _____. Rotatividade da mão-de-obra sobe ao nível dos anos 80, **Valor Econômico**, São Paulo, 28/01/2005.
- DELAUNAY, Jean-Claude (Org.). **Le capitalisme contemporain**, L'Harmattan, Paris, 2001.
- DEL RE, Alisa. Vers l'Europe. Politiques sociales, femmes et Etat en Italie, entre production et reproduction. *In* **Le sexe des politiques sociales**, GAUTIER, Arlette e HEINER, Jacqueline, Paris, Côté-femmes, 1993.
- DELOFFRE, Alexandre. **Les retraites en 2004, premières éléments sur la réforme des retraites**, **Etudes et résultats**, Paris, DREES, n°454, dezembro de 2005.
- DELPHY, Christine. **L'ennemi principal, penser le genre**, Paris, Syllepse, 2001.

- _____. Patriarcat. *In Dictionnaire critique du féminisme*. 2^a ed., Paris, Presses Universitaires de France, 2004a.
- DIEESE. 8 de março. Dia Internacional da Mulher, **Boletim Dieese**, São Paulo, março, 2001a.
- _____. Mulheres trabalhadoras: Discriminação e desigualdade no mercado de trabalho, **Boletim Dieese de Pesquisa de emprego e desemprego**, São Paulo, 2001b.
- _____. A situação das trabalhadoras brasileiras, **Boletim Dieese**, São Paulo, março 2002a.
- _____. A situação das mulheres em mercados de trabalho metropolitanos, **Boletim Dieese**, São Paulo, Ed. Especial, 2002b.
- _____. As mudanças no emprego nos anos 90, **Boletim Dieese**, n° 198, São Paulo, setembro 1997.
- _____. **Anuário dos Trabalhadores**. Disponível em <http://www.dieese.org.br/anu/anuario2005.pdf>. Acesso em 7/7/2006.
- DI GIOVANNI, Geraldo. **Seminário de Políticas Públicas**, São Luis, 2003.
- DIEUAIDE, Patrick. Nouvelles technologies, nouvelle dynamique du capitalisme. *In AZAÏS, Christian et al. Vers un capitalisme cognitif : entre mutations du travail et territoires*, Paris, L'Harmattan, 2001.
- DRUCK, Maria da Graça. Qualificação, empregabilidade e competência: mitos versus realidades, *in GOMES, Alvaro (Org.). O trabalho no século XXI: considerações para o futuro do trabalho*, São Paulo, Garibaldi, 2001.
- _____. Flexibilização e precarização: formas contemporâneas de dominação do trabalho. *In Trabalho, flexibilidade e precarização*, Caderno CRH, n°37, Salvador, UDFBA, 2002.
- _____ e BORGES, Angela. Terceirização: balanço de uma década. *In Trabalho, flexibilidade e precarização*, Caderno CRH, n°37, Salvador, UDFBA, 2002.
- DUMESNIL, Gerard e LEVY, Dominique. **Économie marxiste du capitalisme**, Paris, La Découverte, 2003.
- DUSSUET, Annie. Les emplois familiaux, une forme 'féminine' de précarité. *In EYDOUX, Anne et al. Nouvelles dimensions de la précarité*, Rennes, Presses Universitaires de Rennes, 2001

- DUSSUET, Annie. **Travaux de femmes : enquêtes sur les services à domicile**, Coleção Le travail du social, Paris, l'Harmattan, 2005.
- D'YVOIRE, Arnaud. **Âge et retraite**, Observatoire des Retraites, Dossiers et Actualités, Disponível em <http://observatoire-retraite.cdtel.fr>. Acesso em 16/08/2002.
- Education Sud. **Les retraites des femmes**, Fiche n° 12, Disponível em www.sudeducation.org. Acesso em 11/01/2006.
- FARIAS, Flávio. "Na direção de uma nova economia: para a crítica do social-liberalismo brasileiro", **Revista Outubro**, São Paulo, Instituto de Estudos Socialistas, n° 9, 2003a, p.98-113.
- _____. **O Estado capitalista contemporâneo**, São Paulo, Cortez, 2000.
- _____. Modelos de desenvolvimento e democratização, Revista **Desafio**, vol.2, n°3, Campo Grande, Ed. Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, janeiro-junho 2001.
- _____. Do capital ao império: miséria da filosofia política, **Revista de Políticas Públicas**, EDUFMA, São Luís, 2005, p. 31 - 76.
- FERREIRA, Virgínia. La mondialisation des politiques d'égalité : du réformisme social au réformisme d'Etat , **Cahier du Genre**, n°33, Paris, 2002.
- FERNANDES, Reynaldo & MENESES-FILHO, Naércio A. Impactos dos encargos trabalhistas sobre o setor formal da economia. In CHAHAD, José Paulo Zeetano & FERNANDES, Reynaldo (Org), **O mercado de trabalho no Brasil: políticas, resultados e desafios**, São Paulo, MTE-FIPE-FEA (USP), 2002, p. 149-165.
- FRANCH, Mônica *et al.* Ajuste, pobreza e desigualdades de gênero, Recife, Iniciativa de gênero, 2003.
- FREYSSINET, Jacques. Plein emploi, droit au travail, emploi convenable. In **La Revue de l'Institut de Recherche Economiques et Sociales**, Paris, n° 34, 2000.
- FUMAGALLI, Andrea. Reconfiguration du marché du travail et travail indépendant. In AZAÏS, Christian *et al.* **Vers un capitalisme cognitif** : entre mutations du travail et territoires, Paris, L'Harmattan, 2001, p. 115-134.

- Fundo Social Europeu, Soutien du Fonds Social Européen à la Stratégie Européenne pour l'Emploi, **Comunicação da Comissão ao Conselho, ao Parlamento Europeu e ao Conselho Económico e Social**, 2001.
- FURTADO, Celso. A responsabilidade dos cientistas, **Folha de São Paulo**, São Paulo, 13/06/2003. Caderno A3.
- GADREY, Jean. **Nouvelle économie, nouveau mythe ?**, Paris, Flammarion, 2000.
- GADREY *et al.* **Essai de socio-économie comparative, Economie en Liberté**, Paris, Presses Universitaires de France, 1999.
- GARCIANDIA, Natacha. La vie sous-traitée des *ouvrières* des maquilas du Nicaragua. *In Cahier du Genre*, n° 40, p. 115-136, Paris, L'Harmattan, 2006.
- GARO, Joran e GUIMOT, Agnès. Les femmes dans les politiques de l'emploi entre 1190 e 2002. *In Premières Synthèses*, Paris, Dares, março de 2005.
- GAUTIÉ, Jérôme. **Les politiques de l'emploi. Les marges étroites de la lutte contre le chômage**. Paris, Points forts économie, Vuibert, 1993.
- GAUTIER, Arlette et HEINER, Jacqueline (Org.). **Le sexe des politiques sociales, Paris**, Côté-femmes, 1993.
- GIRARD, Jean Pierre. Information, production et recomposition du temps. *In AZAÏS, Christian et al. Vers un capitalisme cognitif : entre mutations du travail et territoires*, Paris, L'Harmattan, 2001.
- GIRAUD, Pierre-Noël. **Le commerce des promesses**, Paris, Seuil, 2001.
- GODBOUT, Jacques T. **L'affectif, l'obligation et le don**. Paris, n° 35/36, Informations Sociales, 1994, p. 41-48.
- GOWAN, Peter. Cosmopolitisme libéral et 'gouvernance globale', **Contre Temps**, Paris, n°2, Textuel, setembro 2001.
- GRAÇA, Eliana Magalhães. Legislação, trabalho e direitos das mulheres. *In COSTA, Ana Alice et al. (Org), Um debate crítico a partir do feminismo*, p. 155-160, CUT – Brasil, São Paulo, 2002.
- GRANEMANN, Sara. Reforma da previdência do governo Lula: argumentos e perspectivas de classe. *In Revista Outubro*, São Paulo, Instituto de Estudos Socialistas, n° 9, 2003, p.113-124.
- GOLLAC, Michel e VOLKOFF, Serge. **Les conditions de travail**. La Découverte & Paris, Syros, 1996.

- HANOTAUX, Pierre. Epargne salariale et stock options. *In* TRONQUOY, Philippe. (Org.). **Les nouvelles questions de l'emploi**, La Documentation française, **Les Cahiers français**, n°304, Paris, L'Harmattan, setembro-outubro, 2001, p. 52-59.
- HARVEY, David. **Condição pós-moderna**. 7ª edição, São Paulo, Loyola, 1998.
- HELD, David e McGrew, Anthony. **Prós e contras da globalização**, Rio de Janeiro, Zahar, 2001.
- _____. La multitude contre l'Empire, **Contre Temps**, n°2, Textuel, Paris, setembro 2001.
- HERVE, Alexandre *et al.* **Les retraites au péril du libéralisme**, Fondation Copernic, Paris, Syllepse, 2002.
- HIRATA, Helena e SENOTIER, Danièle (Org.). **Femmes et partage du travail**, Paris, Syros, 1996.
- _____. Competências e divisão social do trabalho no contexto de novos paradigmas produtivos. *In* **Seminário Internacional de Educação Profissional, Trabalho e Competências**, Anais, Rio de Janeiro, 1998.
- _____ e LE DOARÉ, Hélène. Les paradoxes de la mondialisation. *In* **Cahiers du Gedisst**, n° 21, Paris, L'Harmattan, 1998, p. 5-34.
- _____, LAUTIER, Bruno e SALAMA, Pierre. **Les transformations du travail: Amerique Latine et Asie**. *In* **Tiers Monde**, Paris, n° 159, abril - junho 1998.
- HIRATA, Helena. Reorganização da produção et transformações do trabalho. Uma nova divisão sexual ?, Seminário **Estudos de Gênero Face aos Dilemas da Sociedade Brasileira**, Disponível em www.saturno.no.com.br/notitia/leitura/pdf/helena_hirata.pdf. Acesso em 17/08/2002).
- _____. Globalização e divisão sexual do trabalho. *In* **Cadernos Pagu**, Núcleo de estudos de gênero, São Paulo, n° 17/18, Unicamp, 2002a
- _____. Reestruturação produtiva, cidadania e gênero. *In* Costa, Ana Alice *et al.* (Org), **Um debate crítico a partir do feminismo**, São Paulo, CUT – Brasil, 2002b, p.27-36.
- _____. & PRÉTECEILLE, Edmond. Trabalho, exclusão e precarização socioeconômica: o debate das ciências sociais na França. *In* **Caderno CRH**, n°

37, Salvador, Centro de Recursos Humanos, UFBA, julho-dezembro 2002, p. 47-80.

_____. **Uma nova divisão sexual do trabalho?**. São Paulo, Boitempo, 2002d.

_____. Pour qui sonnent les glas ? Mondialisation et division sexuelle du travail. *In* Regards de femmes sur la globalisation. Jeanna BISILLIAT (Org.). Paris, Karthala, 2003.

_____. Trabalho doméstico : uma servidão “voluntária”? *In* **Cardenos Políticas Públicas e Igualdade de Gênero**, nº 8, São Paulo, Coordenadoria Especial da Mulher, 2004.

_____. Travail le concept de. *In* **Dictionnaire critique du féminisme**. 2^a ed., Paris, Presses Universitaires de France, 2004a.

_____. O universo do trabalho e da cidadania das mulheres – um olhar do feminismo e do sindicalismo. *In* COSTA, Ana Alice *et al.* **Reconfigurações das relações de gênero no trabalho**, São Paulo, CUT, 2004b, p. 13 - 20.

_____. *Femmes et mondialisation*. *In* Margaret Maruani (Org.). **Femmes, genres et sociétés. Etat de savoirs**, Paris, La Découverte, 2005a, p. 398 - 405.

_____. Globalização, trabalho e gênero. *In* **Revista de Políticas Públicas**, São Luís, EDUFMA, 2005b, p. 111 - 128.

HUSSON, Michel. **Le grand bluff capitaliste**, Paris, La Dispute, 2001a.

_____. **Les chasseurs de l’Etat social**: des retraites à la Sécu, la grande démolition, Paris, La Découverte, 2003.

_____. **Qué ha ocurrido con la nueva economía?**. Disponível em www.hussonet.fr, 2001a. Acesso em 29/10/03.

_____. Le fantasme du marché mondial, Revista **Contre Temps**, Paris, Textuel, setembro 2001b.

_____. 2001, ou a grande reviravolta conjuntural, Revista **Outubro**, São Paulo, nº 7, Instituto de Estudos Socialistas, 2002a.

_____. **Le capitalisme après la ‘nouvelle économie’**. Disponível em www.hussonet.fr 2002b. Acesso em 29/10/03.

_____. Derrière les mirages de la nouvelle économie. *In* Espaces Marx, **Capitalisme** : quoi de neuf ?, Syllepse, Paris, 2002c.

_____. **Baisse des charges et création d’emplois**. Disponível em www.hussonet.fr, 2002d. Acesso em 10/04/2005.

- INSEE, Institut National de la Statistique et des Études Économiques. **L'Économie française, Édition 2002-2003**, Paris, Librairie Générale Française, 2002.
- INSEE. **France en chiffres**. Disponível em <http://www.insee.fr>. Acesso em 5/4/2006.
- INSEE, n° 970, 2004. **Pesquisa europeia sobre o custo da mão de obra 1992, 1996 e 2000**. Disponível em <http://www.insee.fr> . Acesso em 07/01/2005.
- IPEA e MTE. **Mercado de trabalho: conjuntura e análise**, ano 8, Brasília, 2003.
- PITANGUY, Jacqueline. I Conferência Nacional de Políticas para as Mulheres, Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, Presidência da República, Brasília, Anais, 2004.
- JAMES, Paul / Veit, Walter / Wright, Steve (Org.). **Work of the future**, Sydney, Allen & Unwin, 1997.
- JETIN, Bruno. La flexibilité du travail en Corée du Sud. **Tiers Monde**, les transformations du travail, Paris, n° 154, p.403 - 424, abril / junho 1998.
- JOLLIVET, Pascal. Les NTIC et l'affirmation du travail coopératif réticulaire.. AZAÏS, Christian *et al.* **Vers un capitalisme cognitif : entre mutations du travail et territoires**, Paris, L'Harmattan, 2001.
- JOIN-LAMBERT, Marie-Thérèse *et al.* **Politiques Sociales**. 2a ed. Paris, Presses de Sciences Politiques, 1997.
- KERGOAT, Jacques *et al* (Org.). **Le monde du travail**, Paris, La Découverte, 1998.
- KERGOAT, Jacques e LINHART, Danièle. **Les transformations du syndicalisme en France**. Paris, n° 801, La Documentation Française, 1998.
- KERGOAT, Danièle. **Division sexuelle du travail et rapports sociaux de sexe » in Dictionnaire critique du féminisme**. 2a ed., Paris, Presses Universitaires de France, 2004.
- _____. La division du travail entre les sexes. *In* KERGOAT, Jacques *et al.* **Le monde du travail**, Paris, La Découverte, 1998.
- KOFMAN, Eleonore. Pour une théorie féministe de l'Etat : contradictions, complexité et confusions. *In* **Le sexe des politiques sociales**, GAUTIER, Arlette e HEINER, Jacqueline, Paris, Côté-femmes, 1993.
- LAUFER, Jacqueline. Igualdade profissional e ações afirmativas. *In* Mulher e trabalho. DELGADO, Didice, CAPPELLIN, Paola, SOARES, Vera (Orgs.). São Paulo, Boitempo, 2000, p. 41 - 58.

- LALLEMENT, Michel e SPURK, Jan. **Stratégies de la comparaison internationale**, Paris, CNRS, 2003.
- LEFEBVRE, Henri. **Une pensée devenue monde**, Paris, Fayard, 1980.
- LEHER, Roberto. A sociedade civil contra a esfera pública, **Revista de Políticas Públicas**, São Luís, EDUFMA, 2005, p.129 - 156.
- LAUTIER, Bruno. Le tiers monde face à la question du partage. In HIRATA, Helena e SENOTIER, Danièle (Org.). **Femmes et partage du travail**, Paris, Syros, 1996.
- _____. Mondialisation, travail et genre: une dialectique qui s'épuise, **Cahier du Genre**, n° 40, Paris, L'Harmattan, 2006, p. 39-66.
- LAVINAS, Lena. As recentes políticas públicas de emprego no Brasil e sua abordagem de gênero. In OIT & MTE-Brasil (Organisation Internationale du Travail & Ministère du Travail et de l'Emploi du Brésil). **Abertura e ajuste do mercado de trabalho no Brasil** : Políticas para conciliar os desafios de emprego e competitividade, São Paulo, Editora 34, 1999.
- LAZZARATO, Maurizio e NEGRI, Antonio. **Trabalho imaterial**, Rio de Janeiro, DP&A, 2001.
- LEGENDRE, François *et al.* La prime pour l'emploi constitue-t-elle un instrument de soutien aux bas revenus?, **Revista da OFCE**, n° 88, Paris, 2004.
- LEITE, Elenice M. Educación profesional con perspectiva de genero: la experiencia del Planfor. In POSTHUMA, Anne Caroline (Org.). **Diálogo social, formação profissional e institucionalidade**. Montévideu, OIT, 2002.
- LIMA, Jacob Costa. Possibilidades e limites das cooperativas do Nordeste: alternativa ou falta de opção?. In FARIA, Nalu & NOBRE, Miriam (Orgs.). O trabalho das mulheres, **Cadernos Semprevida**, São Paulo, Semprevida Organização Feminista, p. 72-93, 1999.
- LOCHAK, Danièle. La notion de discrimination dans le droit français et le droit Européen. In TSUJIMURA, Miyoko et LOCHAK, Danièle (Orgs.), **Egalité de sexes** : la discrimination positive en question, Paris, Société de Législation Comparée, 2006, p. 39 – 60.
- LOWY, Ilana e ROUCH, Hélène. Genèse et développement du genre: les sciences et les origines de la distinction entre sexe et genre. **Cahier du Genre**, Paris, n° 34, L'Harmattan, 2003, p. 6 -16.

- LORDON, Frédéric. **Fonds de pension, piège à cons?** Mirage de la démocratie actionnariale, Paris, Raisons d'agir, 2000.
- MAJNONI D'INTGNANO, Béatrice (Rapport au Premier Ministre). **Égalité entre femmes et hommes** : aspects économiques, Conseil d'analyse économique, Paris, La Documentation française, 1999.
- MAILLARD, Paul. L'épargne salariale. Après la loi du 19 février 2001. *Revista Banque Edition*, Paris, 2002.
- MALAGUTTI, Ma noel Luiz. **Crítica à razão informal**: a imaterialidade do salariado, São Paulo, Boitempo, 2001.
- MARRY, Catherine. **Les femmes ingénieurs**: une révolution respectueuse, Paris, Belin, 2004.
- MARUANI, Margaret. Emplois atypiques. *In* *Jornal Le Monde Diplomatique*, junho de 2003. Disponível em www.monde-diplomatique.fr, Acesso em 12/12/2003.
- _____. Ravages cachés du sous-emploi: plus de salariés pauvres que de chômeurs en France. *In* *Jornal Le Monde Diplomatique*, junho de 2003, Disponível em www.monde-diplomatique.fr. Acesso em 12/12/2003.
- _____. Emploi. *In* **Dictionnaire critique du féminisme**. 2^a Ed., Paris, PUF, 2004.
- _____. Activité, précarité, chômage : toujours plus ?, **Revista da OFCE**, julho 2004a.
- MASCENA, Raimunda Celestina de. O atual modelo de desenvolvimento e o impacto na vida das mulheres trabalhadoras rurais. *In* COSTA, Ana Alice *et al.* (Org.). **Um debate crítico a partir do feminismo**, São Paulo, CUT – Brasil, 2002, p. 131-136.
- MARX, Karl. **O Capital**, Paris, Ed. Sociales, 1957.
- MARUANI, Margaret. **Travail et emploi des femmes**, Paris, La Découverte, 2000.
- MAURICE, Marc. L'analyse sociétale est-elle encore d'actualité: l'historicité d'une approche et son évolution, **Économies et Sociétés**, p. 1213-1239, série AB, n°8, 2002.
- _____. *et al.* *L'analyse sociétale et la théorie de la Régulation conjointe: un débat toujours actuel?*. *In* de TERSSAC G. (ed.), **Autour de la théorie de la régulation sociale**, Paris, La Découverte, 2004.
- _____. *et al.* Analyse sociétale et cultures nationales: réponses à P. De Iribarne, **Revista Francesa de Sociologia**, v. 33, n°1, p.75-86, Paris, 1992.

- MÉSZÁROS, István. **Para Além do Capital**, São Paulo, Boitempo, 2006.
- MONAL, Isabel. Mundialización imperialista: Estados nacionales y soberanía. *In* **Revista de Políticas Públicas**, São Luís, EDUFMA, p. 7 - 30, 2005.
- MONTAÑO, Carlos. **Terceiro setor e a questão social**: crítica ao padrão emergente de intervenção social. São Paulo, Cortez, 2002.
- MONTAGNER, Paula. La mesure de l'emploi et du chômage dans les régions métropolitaines du Brésil, **Seminário Catégories statistiques et nouvelles formes d'emploi et de chômage**, Paris, DARES, Anais, 12/02/2002.
- MORETTO, Amilton José *et al.* Os descaminhos das políticas de emprego no Brasil. *In* PRONI, Marcelo Weishaupt & HENRIQUE, Wilnês (Orgs). **Trabalho, mercado e sociedade**, Coleção Economia Contemporânea, São Paulo, Ed. Unesp – Unicamp, 2003, p. 231-278.
- MOTA, Ana Elizabete. Reforma da seguridade social brasileira e repercussões na proteção social das mulheres trabalhadoras. *In* COSTA, Ana Alice *et al.* (Orgs.). **Um debate crítico a partir do feminismo**, São Paulo, CUT – Brasil, 2002, p. 99-112.
- MOULIER-BOUTANG, Yann. La troisième transition du capitalisme : exode du travail productif et externalités. *In* AZAÏS, Christian *et al.* **Vers un capitalisme cognitif** : entre mutations du travail et territoires, Paris, L'Harmattan, 2001, p. 135 – 152.
- NANTEUIL, Matthieu. Vers de nouvelles formes de vulnérabilité sociale? Réflexion sur les rapports entre flexibilité et précarité, **Travail et emploi**, n° 89, Paris, janeiro de 2002.
- NEVES, Magda de Almeida. O tempo e trabalho das mulheres. *In* COSTA, Ana Alice *et al.* (Orgs.), **Um debate crítico a partir do feminismo**, São Paulo, CUT – Brasil, 2002, p. 37-46.
- NOBRE, Miriam. Trabalho doméstico e emprego doméstico. *In* COSTA, Ana Alice *et al.* (Orgs.). **Reconfigurações das relações de gênero no trabalho**, São Paulo, CUT – Brasil, 2004, p. 61 - 69.
- OCDE. **Base de données**, Paris, MSTI, 2003.
- OCDE. **Science, technologie et industrie** : Tableau de bord de l'OCDE, Paris, OCDE, 2005.
- _____. **L'Observateur de l'OCDE**, n° 252/253, Paris, 2005a

- _____. **Economie, environnement et sociétés**, Paris, Panorama des statistiques de l'OCDE 2006, 2006.
- _____. **L'Observateur de l'OCDE**, n° 254, Paris, 2006a
- Organisation International du Travail (OIT). Règles et normes intéressant particulièrement les femmes, Genebra, OIT, 1981
- OIT (Organización Internacional del Trabajo). **Informe sobre el empleo en el mundo 1998-1999** : Empleabilidad y mundialización – Papel fundamental de la formación, Genève, 1998.
- OIT & MTE-Brasil (Organisation Internationale du Travail & Ministère du Travail et de l'Emploi du Brésil). **Abertura e ajuste do mercado de trabalho no Brasil** : Políticas para conciliar os desafios de emprego e competitividade, São Paulo, Editora 34, 1999.
- OIT, Oficina Regional para América Latina y el Caribe. **Mejora la situación de las mujeres, pero aún persisten fuertes desigualdades respecto a los hombres**, Genebra, OIT, 2000.
- OLIVEIRA, Aline e ULRICH, Valérie. L'incidence des 35 heures sur le temps partiel. *In* **Premières Synthèses**, Ministère de l'emploi et de la solidarité, Paris, DARES, fevereiro 2002.
- OLIVEIRA, Elzira Lúcia de. A dinâmica de terceirização do mercado de trabalho brasileiro. *In* WAJNMAN, Simone & MACHADO, Ana Flávia (Orgs.). **Mercado de Trabalho**: uma análise a partir das pesquisas domiciliares no Brasil, Belo Horizonte, Editora UFMG, 2003, p. 321-346.
- OLIVEIRA, Francisco de. **Crítica à razão dualista**, São Paulo, Boitempo, 2003a.
- ORLEAN, André. **Le pouvoir de la finance**, Paris, Odile Jacob, 1999.
- PANIAGO, Maria Cristina Soares. **A Incontrolabilidade Ontológica do Capital**: um estudo sobre Beyond Capital, de I.Mészáros, 2001, Tese de Doutorado, UFRJ.
- PASSET, Olivier. Modèle américain versus modèle européen. *In* TRONQUOY, Philippe. (Org.). **Les nouvelles questions de l'emploi**, La Documentation française, Paris, Les Cahiers français, n°304, setembro-outubro, 2001, p. 10-16.
- PASTORE, José. **Flexibilização dos mercados de trabalho e contratação coletiva**, São Paulo, Ed. Ltr, 1994.

- PAULRÉ, Bernard. Le capitalisme cognitif. Un nouveau programme de recherche. *In* AZAÏS, Christian *et al.* **Vers un capitalisme cognitif** : entre mutations du travail et territoires, Paris, L'Harmattan, 2001, p. 7-21.
- PEIXOTO, Clarice Ehlers. Solidariedade familiar intergeracional. *In* ARAUJO, Clara e SCALON, Celi (Orgs). **Gênero, família e trabalho no Brasil**, Rio de Janeiro, Fundação Getúlio Vargas, 2005, p. 225-240.
- PFEFFERKORN, Roland. Les politiques publiques et la question de l'égalité hommes-femmes: le cas de la France. *In* Travail des hommes, travail des femmes. Le mur invisible. **Cahier du genre**, n° 32, 2002.
- Plano Nacional de Políticas para as Mulheres**. Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, Presidência da República, Brasília, 2004.
- PLIHON, Dominique. **Le nouveau capitalisme**, Paris, Flammarion, 2001.
- PISANI-FERRY, Jean (Rapport au Premier Ministre). *Plein-emploi*, Conseil d'analyse économique, La Documentation française, Paris, 2000.
- POCHMANN, Marcio. **A década dos mitos**: o novo modelo econômico e a crise do trabalho no Brasil, São Paulo, Contexto, 2001a.
- _____. **O emprego na globalização**: nova divisão internacional do trabalho e os caminhos que o Brasil escolheu, São Paulo, Boitempo, 2001b.
- _____. **E-trabalho**, São Paulo, Publisher, 2002.
- _____. As perspectivas do trabalho na economia moderna. *In* DOWBOR, Ladislau *et al* (Org). **Desafios do Trabalho**, Petrópolis, Vozes, 2004.
- _____ & BORGES, Altamiro. **"Era FHC"**: a regressão do trabalho, São Paulo, Centro de Estudos Sindicais e Anita Garibaldi, 2002.
- POLANYI, Karl. **La grande transformation**, Gallimard, Paris, 1983.
- POSTHUMA, Anne Caroline. Transformações do emprego no Brasil na década de 90. *In* OIT & MTE-Brasil (Organisation Internationale du Travail & Ministère du Travail et de l'Emploi du Brésil). **Abertura e ajuste do mercado de trabalho no Brasil** : Políticas para conciliar os desafios de emprego e competitividade, São Paulo, Editora 34, 1999.
- RIBEIRO, Carlos Antonio Costa. Classe e gênero no Brasil contemporâneo: mobilidade social, casamento e divisão do trabalho doméstico. *In* ARAUJO, Clara e SCALON, Celi (Orgs), **Gênero, família e trabalho no Brasil**, Rio de Janeiro, Fundação Getúlio Vargas, 2005, p. 173-202.

- ROCHA, Lourdes de Maria Leitão Nunes. Diversidades e desigualdades Sociais: reflexões sobre a questão de gênero. **Revista de Políticas Públicas**, São Luís, v. 7, n° 2, EDUFMA, p. 221-232, julho/dezembro de 2003.
- ROSSO, Sadi Dal. Dilemas do tempo – O tempo de trabalho no Brasil e no mundo globalizado. *In* DOWBOR, Ladislau *et al* (Org). **Desafios do trabalho**, Petrópolis, Vozes, 2004, p. 47-62.
- SABOIA, Vivian Aranha. A gestão estatal do emprego feminino na nova sociedade salarial : uma comparação entre a França e o Brasil nos anos 90, **Revista de Políticas Públicas**, São Luís, v. 7, n° 2, EDUFMA, julho/dezembro de 2003.
- _____. Flessibilità, precarietà, dell'impiego femminile nella 'nuova' società salariale, **Revista Proteo**, Roma, n° 2/3, 2003.
- SANTOS, A.L. Encargos sociais e custo do trabalho no Brasil. *In* OLIVEIRA, C. e MATTOSO, J. (Orgs.), **Crise e trabalho no Brasil**, São Paulo, Página Aberta, 1996.
- SAUVIAT, Catherine. **Le rôle des salariés dans la gouvernance des entreprises en France**: un débat ancien, une légitimité en devenir. *In* Documents de travail, Paris, IRES, n°06.02, abril de 2006.
- SENARCLENS, Pierre de (Org.). **Maîtriser la Mondialisation** : la régulation sociale internationale, Paris, Presses de Sciences Po, 2000.
- SINGLY, François de. **Sociologie de la famille contemporaine**, Paris, Nathan, 1993.
- SILVA, Luiz Antônio Machado da. Da informalidade à empregabilidade. *In* **Caderno CRH** n° 37, p. 47-80, Salvador, Centro de Recursos Humanos, UFBA, julho-dezembro 2002c.
- STANCANELLI, Elena e STERDYNIK, Henri. *Un bilan des études sur la prime pour l'emploi*, **Revista da OFCE**, n° 88, Paris, 2004.
- THÉRET, Bruno. De la comparabilité des systèmes nationaux de protection sociale dans les sociétés salariales : essai d'analyse structurale. *In* MIRE, **Comparer les systèmes de protection sociale en Europe**, v. 2, Berlim, 1996, p. 439-503.
- TRAT, Josette. **La question de la mixité et de l'égalité dans le mouvement syndical, en France**, Paris, L'Harmattan, 2006 (prelo).

- TRONQUOY, Philippe. (Org.). **Les nouvelles questions de l'emploi**, La Documentation française, **Les Cahiers français**, n°304, Paris, L'Harmattan, setembro-outubro, 2001.
- TSUJIMURA, Miyoko et LOCHAK, Danièle (Orgs.), **Egalité de sexes** : la discrimination positive en question, Paris, Société de Législation Comparée, 2006.
- TOLEDO, Cecília. **Mulheres: o gênero nos une, a classe nos divide**, Cadernos Marxistas, São Paulo, Xamã, 2001.
- KREIN, José Dari. Balanço da reforma trabalhista do governo FHC”, *in* PRONI, Marcelo Weishaupt e HENRIQUE, Wilnês (Orgs.). **Trabalho, mercado e sociedade**, Coleção Economia Contemporânea, São Paulo, Ed. Unesp – Unicamp, 2003, p. 279-322.
- UNIFEM – Fundo de desenvolvimento das Nações Unidas para a mulher. **O progresso das mulheres no Brasil**, Brasília, 2006.
- _____. **Retrato das desigualdades** (Cd-rom), Programa de Igualdade de Gênero e Raça, Brasília, 2005.
- VERCELLONE, Carlo *et al.* **Le capitalisme cognitif comme sortie de la crise du capitalisme industriel** : Un programme de recherche, Forum de la Régulation, Paris, ENS, 11-12 outubro 2001.
- WALBY, Sylvia. As figuras emblemáticas do emprego flexível. *In* HIRATA, Helena e MARUANI, Margaret (Orgs.), **As novas fronteiras da desigualdade: homens e mulheres no mercado de trabalho**, São Paulo, Senac, 2003.
- WALLERSTEIN, Immanuel. **Utopics or historical choices of the twenty-first century**, New York, The New Press, 1988.
- _____. Mondialisation ou ére de transition? Une vision à long terme de la trajectoire du système-monde. *In* CHESNAIS *et al.* **Une nouvelle phase du capitalisme ?** , Paris, Syllepse, 2001, p. 71-94.
- _____. L'indispensable Etat: l'affaiblissement de l'Etat fragilisera-t-il le capital. *In* DOCKES, Pierre, **Ordre et désordres dans l'économie-monde**, PUF, Paris, 2002, p. 111 - 120.
- WOOD, Ellen Meiksins. **Democracia contra capitalismo** : a renovação do materialismo histórico, São Paulo, Boitempo, 2000.

- Ughetto, Pascal. À la recherche d'un nouveau modèle d'emploi. Dynamiques des changements structurels et institutionnels affectant le travail et l'emploi, **L'Année de la régulation**, Paris, n° 3, La Découverte, 1999.
- VARIKAS, Eleni. "Egalité" et "Universalisme et Particularisme". *In* **Dictionnaire critique du féminisme**. 2a ed., Paris, PUF, 2004.
- VOETS, Martine. A estratégia Europeia para a ação afirmativa. *In* DELGADO *et al.* **Mulher e Trabalho**, São Paulo, Boitempo, 2000, p. 21-40.
- ZOCKUN, Maria Helena *et al.* Bases alternativas para a incidência dos encargos sobre salários. *In* CHAHAD, José Paulo Zeetano e FERNANDES, Reynaldo (Orgs.). **O mercado de trabalho no Brasil: políticas, resultados e desafios**, São Paulo, MTE-FIPE-FEA (USP), 2002, p. 177-191.

ANEXOS

1. LISTA DE ENTREVISTADAS

Paris - França

Sandrine Dauphin - Ex-diretora do Setor de Pesquisa e Estudo do *Service des Droits des Femmes*

Marie Wierink - Responsável do setor de Pesquisa na DARES (*Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques* - Ministério do Emprego)

Natacha Djani - Ex-responsável da estrutura Políticas de Inserção Profissional e de Luta Contra o Desemprego do *Service des Droits des Femmes*

Catherine Laret-Bedel - Diretora do setor Igualdade Profissional do *Service des Droits des Femmes*

Sandra Frey – Responsável pela missão Paridade e Igualdade Profissional entre Mulheres e Homens no *Ministère des Transport, de l'Équipement, du Tourisme et de la Mer*

Claudine Brocard – Responsável pelo setor de Promoção e Formação Profissional e Formação Contínua do *Service des Droits des Femmes*

Michèle Loup - Conselheira do Conselho da Região *Île de France*, Vice-presidente da Comissão de Formação Profissional e Aprendizagem e responsável pela integração da problemática de gênero nas políticas regionais da *Île de France*

Brasília - Brasil

Angela Fontes - Sub-secretária de Planejamento da Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres

Paula Montagner – Coordenadora do Observatório do Trabalho (seção brasileira do Observatório do Trabalho Mercosul), suplente da representante do Ministério do Trabalho junto à Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres e responsável pela organização da avaliação das ações estabelecidas no Plano Nacional de Políticas para as Mulheres que estão a cargo do Ministério do Trabalho

Andrea Butto – Coordenadora do Programa de Promoção da Igualdade de Gênero, Raça e Etnia do Ministério do Desenvolvimento Agrário

Aparecida Gonçalves - Sub-secretária de Programas e Ações Temáticas da Secretaria Especial de Políticas para Mulheres

Márcia Leporace - Assessora técnica e gerente de projetos da Secretaria Especial de Políticas para Mulheres

Vera Soares - Coordenadora do Programa Igualdade, Gênero e Raça da Agência das Nações Unidas para o Fortalecimento do Exercício dos Direitos das Mulheres (UNIFEM)

São Luís - Brasil

Sandra Torres - atual Vice-prefeita da cidade de São Luís e ex-presidente do Conselho Municipal da Condição Feminina

2. ROTEIRO DAS ENTREVISTAS

1. Nome
2. Percurso profissional
3. Função atual
4. Organismo de trabalho
5. Orçamento absoluto e relativo do organismo de trabalho
6. Parceria com movimentos sociais. Existe pressão por parte dos movimentos sociais/sindicatos
7. Prioridades em termos de ações/políticas adotadas
8. Existência de estudos visando avaliar o impacto das ações/políticas adotadas
9. Obstáculos/dificuldades encontradas
10. Soluções visando solucionar as dificuldades

3. PARTICIPAÇÃO EM CONFERÊNCIAS RELACIONADAS AO TEMA DA PESQUISA

Seminário: *Retraite des femmes et inégalités*

Organização : *Institut National d'Etudes Démographiques (INED)*

Local : INED

Data : 19 de outubro de 2004

Conferência : *L'égalité des sexes et la discrimination positive: Union Européenne, France, Etats-Unis, Japon.*

Organização : *Gender Law and Police Center e Société de Législation Comparée*

Local : Cour administrative d'Appel de Paris

Data : 16 de setembro de 2005

Formação: *Egalité des chances entre les femmes et les hommes*

Organização : *Association La Boucle e Direction Départementale du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de Paris*

Local : La Boucle

Data: 12 de setembro e 10 de outubro de 2005

Seminário: *Retraites: droits individuels et droits familiaux, la recherche de l'égalité entre hommes et femmes*

Organização: *Conseil d'Orientation des retraites*

Local: Maison de la Chimie - Paris

Data: 15 de dezembro de 2005