

Flexibilidade, trabalho e gênero

Helena Hirata

Introdução

A flexibilidade surgiu desde o começo dos anos 1980, como uma noção altamente polissêmica: de início, referiu-se às mudanças na organização do trabalho e da produção (“a fábrica flexível”); em seguida, ao mercado de trabalho (flexibilidade do emprego); enfim, ao tempo de trabalho (trabalho de meio período, de tempo parcial, anualização do tempo de trabalho ou “banco de horas”, políticas de redução das horas trabalhadas). A palavra “flexibilidade” tem conotação ideológica, mascarando sob um termo neutro ou mesmo de conotação positiva (adaptabilidade, maleabilidade, repartição mais adequada) práticas de gestão da mão-de-obra em que flexibilidade e precariedade andam freqüentemente juntas no âmbito do mercado de trabalho. A degradação importante das condições de trabalho, de salários e da proteção social seria, assim, disfarçada por um termo positivo. Da mesma forma que o termo “globalização”, ela apresenta “um misto de descrição, de prescrição e de predição” influenciando, desde os anos 1980, políticas econômicas e direitos do trabalho na Europa.¹ Como bem assinala Yáñez, flexibilidade é uma “construção social”.²

A flexibilidade do emprego – relacionada com o desenvolvimento daquilo que os organismos oficiais, como a Organização Internacional do Trabalho (OIT), e pesquisas acadêmicas chamaram, desde meados dos anos 1970, de formas “particulares” ou “atípicas” de emprego – foi obtida, de início, pelo desenvolvimento do trabalho temporário (*intérimaire*), dos contratos por tempo determinado (*contrats à durée déterminée*), da terceirização (*sous-traitance*). Em seguida, pelo desen-

¹ Anna Pollert, “L’entreprise flexible: réalité ou obsession?”, em *Sociologie du Travail*, 31 (1), 1989, p. 75.

² Sonia Yáñez, “Enfoques y dimensiones del debate sobre flexibilidad productiva y laboral desde una mirada de género”, em X. Diaz & E. Hola (orgs.), *Trabajo, flexibilidad y género: tensiones de un proceso* (Santiago do Chile: CEM, 2001).

volvimento espetacular do trabalho de tempo parcial, em um grande número de países europeus, na América do Norte e no Japão.³ Ao desenvolvimento dessa modalidade de trabalho flexível correspondeu, nos países ditos “do Sul”, o crescimento do trabalho informal, que escapa à regulamentação das condições de trabalho e de emprego e à rigidez de todo quadro legal.

A periodização europeia aponta os meados dos anos 1980 como o momento em que se acelera o desenvolvimento de novas características da empresa, que conduz à emergência e ao desenvolvimento, não sem conflitos, de novos modelos produtivos. A flexibilidade, sendo uma das dimensões buscadas pelas inovações tecnológicas e organizacionais implementadas na empresa, foi objeto de numerosos estudos nos anos 1980, e continuou a suscitar pesquisas também na década seguinte.⁴ Entretanto, nos anos recentes, a mudança no quadro dos debates sobre flexibilidade veio com o deslocamento do eixo de discussão do enfoque da empresa: 1) para as relações interempresas, sobretudo a relação entre clientes e fornecedores (subcontratação, terceirização, externalização);⁵ 2) para o mercado de trabalho (flexibilização do emprego e dos contratos de trabalho). De dimensão micro (a flexibilidade na unidade de produção), o debate passa a abarcar a dimensão macro e social (mudança da ordem jurídica e institucional, evolução do Estado de Bem-estar nos países europeus, etc.). O contexto de crise econômica, de recessão e de desemprego em massa nos países europeus certamente tem que ver com essa evolução do debate.

Se a flexibilidade sempre se apresentou como conceito de múltiplas significações, hoje ele remete mais imediatamente do que no passado à questão da flexibilização das relações de trabalho e do tempo de trabalho, e à questão mais global da precarização social induzida pela

³ Helena Hirata & Danièle Senotier (orgs.), *Femmes et partage du travail* (Paris: Syros, 1996).

⁴ Ver referências bibliográficas no final deste artigo.

⁵ Para a análise combinada da externalização e do trabalho domiciliar, ver Ximena Diaz Berr, “Acumulación flexible en la confección y empleo femenino”, em C. Montero *et al.* (orgs.), *Trabajo y empresa: entre dos siglos* (Caracas: Sociedad Chilena de Sociología/Nueva Sociedad, 1999).

emergência de novos modelos produtivos.⁶ Nesse conceito estão presentes:

- a idéia de flexibilidade interna ou qualitativa ou funcional: polivalência operária no espaço da fábrica e capacidade de se inserir numa organização da produção fundada sobre a variedade;
- a idéia de flexibilidade quantitativa ou numérica, interna ou externa: possibilidade de variar, por exemplo, o volume do emprego ou a duração do tempo de trabalho.

Também a diversificação e a multiplicação dos espaços de trabalho – trabalho domiciliar, trabalho a distância e teletrabalho, trabalho em empresas terceirizadas – concorrem para o desenvolvimento da produção dita “flexível”. Em todos os casos, a divisão sexual do trabalho é precondição para a realização da flexibilidade do trabalho.

Essas determinações devem ser consideradas conjuntamente, de maneira integrada, para a apreensão da flexibilidade. As definições dicotômicas propostas pela Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Econômicos (OCDE), em termos de flexibilidade qualitativa ou funcional e quantitativa ou numérica, embora tenham virtudes didáticas, só permitem aceder a um sentido quando “postas em relação”. A relação entre ambas permite, por exemplo, estabelecer hipóteses estimulantes, como a formulada por Jetin, que propõe uma relação de determinação da flexibilidade interna pela externa: “A flexibilidade quantitativa determina com que custo e segundo quais modalidades a flexibilidade funcional poderá ser desenvolvida no interior das empresas”.⁷

Quatro pontos são desenvolvidos nesse texto. Após levantar alguns elementos para uma periodização do debate,⁸ três pistas de reflexão, centradas na flexibilidade do trabalho, são propostas sobre:

⁶ Robert Castel, *Les métamorphoses de la question sociale: une chronique du salariat* (Paris: Fayard, 1995); Béatrice Appay & Annie Thébaud-Mony (orgs.), *Précarisation sociale, travail et santé* (Paris: Iresco-CNRS, 1997).

⁷ Bruno Jetin, “La flexibilité du travail en Corée du Sud”, em *Revue Tiers Monde*, n° 154, junho de 1997, p. 404.

⁸ Ver, a seguir, o tópico “Definições e dimensões da flexibilidade: elementos para uma periodização”.

- os processos de difusão internacional, intra-setorial e interse-torial da flexibilidade do trabalho;⁹
- os obstáculos ou os limites sociais impostos hoje à busca da flexibilidade/reatividade pelas empresas, desde os obstáculos representados pelos movimentos organizados de resistência até as dificuldades postas pelas políticas públicas vigentes na sociedade (direitos sociais, legislação do trabalho);¹⁰
- as relações entre tipos de flexibilidade e modalidades de rela-ções sociais, em particular as relações sociais de sexo/gênero.

Definições e dimensões da flexibilidade: elementos para uma periodização

Desde os anos 1980, a elaboração de numerosas tipologias de flexibilidade permitiu refletir sobre as mudanças na organização do trabalho e da produção que então se verificavam.¹¹ Se nos detivermos na mais abrangente dessas tipologias,¹² verificaremos que nela estão já presentes desde as formas positivas, relacionadas com a empresa (“organização da produção”, “hierarquia das qualificações”), até as formas mais negativas (“mobilidade dos trabalhadores”, “formação dos salários”, “cobertura social”), relacionadas com o mercado de trabalho e com as inflexões nas políticas públicas.

Por se tratar de “princípios” da flexibilidade, a tipologia de Boyer não leva em conta a conjuntura: levando-a em conta, porém, penso

⁹ Ver adiante o tópico “Difusão internacional, intra-setorial e interse-torial da flexibilidade do trabalho”.

¹⁰ Ver adiante o tópico “Trabalho flexível: resistências e obstáculos sociais”.

¹¹ Ver, entre outros, Robert Boyer (org.), *La flexibilité du travail en Europe* (Paris: La Découverte, 1986); François Michon, “Flexibilité et marché du travail”, em *Cahiers Français: La flexibilité du travail*, n° 231, mai.-jun. de 1987; Serge Volkoff, “Flexibilité du travail ouvrier: une approche chiffrée”, em *Travail*, n° 12, 1987; Benjamin Coriat, *L’atelier et le robot* (Paris: Christian Bourgois, 1990); Mario Salerno, *Flexibilidade, organização e trabalho operatório: elementos para análise da produção na indústria*, tese de doutorado (São Paulo: EP-USP, 1991); Jean Gadrey & Nicole Gadrey, *La gestion des ressources humaines dans les services et le commerce: flexibilité, diversité, compétitivité* (Paris: L’Harmattan, 1991).

¹² Robert Boyer (org.), *La flexibilité du travail en Europe*, cit., p. 237.

que poderíamos periodizar o debate sobre a flexibilidade na Europa em dois momentos. O primeiro nos anos 1980, no qual se deu essencialmente a reflexão sobre a flexibilidade produtiva, mais relacionada com o âmbito da empresa e desenvolvendo seus aspectos positivos: equipamentos programáveis, polivalência da mão-de-obra, formações qualificantes, integração de tarefas, menor divisão do trabalho, etc. Nesse primeiro momento também se elaboraram tipologias relativas aos aspectos propriamente técnicos da produção flexível, distinguindo flexibilidade de produto, de gama, de *mix*, de volume, etc.¹³ Se aspectos negativos referentes ao emprego eram mencionados, tratava-se sobretudo de escritos de sociólogas, e de pesquisas sobre a mão-de-obra feminina.¹⁴

O segundo momento deu-se nos anos 1990, em que o debate se orientou mais para a flexibilidade dita “externa” ou quantitativa, a flexibilidade do mercado de trabalho. Deu-se maior ênfase à análise de novos tipos de emprego que se multiplicaram a partir do início dos anos 1990 (conforme vimos na introdução deste texto) e dos empregos subsidiados pelo Estado (na França, temos o *contrat emploi solidarité* – CES; o *contrat emploi consolidé* – CEC; etc.). As análises dessa flexibilidade “externa” mostram essencialmente seus aspectos negativos. Se esses novos tipos de emprego permitem aumentar a flexibilidade produtiva, eles criam, simultaneamente, uma situação de precarização e instabilidade dos estatutos profissionais. De 1995 para cá também se desenvolveram estudos a respeito das conseqüências desse tipo de flexibilidade sobre a saúde. Na França, pesquisas como Santé, Travail et Vieillesse (Estev) e Surveillance Médicale des Risques Professionnels (Sumer) – efetuadas por médicos do trabalho voluntários – têm apontado correlações entre a precariedade crescen-

¹³ Benjamin Coriat, *L’atelier et le robot*, cit.; Mario Salerno, *Flexibilidade, organização e trabalho operatório*, cit.

¹⁴ Margaret Maruani & Chantal Nicole, *Au carrefour de la flexibilité: conditions d’emploi et politiques de gestion de la main d’œuvre dans le commerce*, relatório de pesquisa (Paris: CNAM, 1988).

te do emprego e dos estatutos profissionais e a degradação da saúde.¹⁵ Também na área da saúde mental, os resultados das pesquisas da equipe de Christophe Dejours têm indicado uma correlação entre o desenvolvimento de novas formas de organização flexível do trabalho e do emprego e o aumento de uma série de patologias, desde as patologias da hipersolicitação (as chamadas lesões por esforços repetitivos – LER) até as descompensações psíquicas.¹⁶

Enfim, nos anos 1990, também se intensificou o debate sobre uma das dimensões da flexibilidade, referente tanto ao mercado externo de trabalho quanto à reorganização da empresa e da produção: a subcontratação e a externalização. Embora muitas correntes de análise ressaltem os efeitos negativos desse fenômeno sobre o trabalho, há aqui maior controvérsia e *nuances*. Assim, alguns propõem uma análise em termos de relação de parceria mais equitativa entre fornecedores e clientes. Também quanto a essa forma de flexibilidade produtiva, pesquisas têm salientado o aumento dos riscos profissionais acarretado pela externalização de tarefas de manutenção nas centrais nucleares, por exemplo.¹⁷

A atual mudança de rumo do debate sobre a flexibilidade é determinada, na Europa – especialmente na Itália e na França –, pela questão do tempo de trabalho: redução da duração do tempo de trabalho, repartição (*partage*) do trabalho, anualização do tempo de trabalho. Essa última medida – presente na França na lei quinquenal nº 93-1.313, de 20 de dezembro de 1993, relativa ao trabalho, ao emprego e à formação – implica uma grande flexibilidade no emprego da mão-de-obra, pois permite variar o tempo de trabalho segundo a situação da empresa e o volume da demanda. O cálculo se faz tomando o ano como referência (apenas o cômputo final deve fazer 39 horas,

¹⁵ Fabienne Bardot et al., “Enquête Estev”, em *Actes de la Journée de Réflexion*, Orléans, Société de Médecine du Val du Loire, fevereiro de 1997.

¹⁶ Christophe Dejours, *Souffrance en France: la banalisation de l'injustice sociale* (Paris: Seuil, 1998).

¹⁷ Béatrice Appay & Annie Thébaud-Mony (orgs.), *Précarisation sociale, travail et santé*, cit.; Marie-Thérèse Join-Lambert et al., *Politiques sociales* (2ª ed. Paris: Po & Dalloz, 1997), p. 170.

em média, por semana). Esse tipo de flexibilidade do tempo tem a vantagem suplementar, para o empregador, de suprimir a necessidade de horas extras, e o limite à expansão dessa medida é a obrigação de negociação sindical como condição para sua adoção.

Outra modalidade de flexibilização do tempo de trabalho é a introdução dos horários ditos “atípicos”, no comércio e no grande varejo na França (presença nos locais de trabalho em horários de grande afluência de público, volta para casa nos momentos de menor movimento, chamada por telefone em momentos imprevistos de afluência). A flexibilidade dos horários tem-se desenvolvido também em atividades como a das telefonistas, conforme mostram casos estudados no Canadá.¹⁸ O resultado disso é a perda total do controle do tempo de trabalho na vida da telefonista, impossibilidade total de planejamento, horários *à la carte*, com conseqüências sobre a vida extratrabalho.

De maneira convergente, a questão da flexibilidade do tempo de trabalho também parece ser de atualidade no debate brasileiro recente, já que as mudanças propostas no terreno do direito do trabalho apontam para novas formas de emprego ainda mais instáveis e precárias que as atuais¹⁹ – como se fosse possível! – e que reforçam ainda mais a já enorme flexibilidade existente no Brasil.

Difusão internacional, intra-setorial e intersetorial da flexibilidade do trabalho

A difusão de inovações tecnológicas e organizacionais no âmbito da empresa redundou no desenvolvimento simultâneo de novos padrões de flexibilidade do trabalho: referiremo-nos aqui aos processos

¹⁸ Johanne Prévost & Karen Messing, “Quel horaire, what schedule? La conciliation travail-famille et l'horaire de travail irrégulier des téléphonistes”, em Angelo Soares (org.), *Stratégie de résistance et travail des femmes* (Paris: L'Harmattan, 1997).

¹⁹ Nadya A. Castro, “Introdução” em *São Paulo em Perspectiva: flexibilidade, empregabilidade e direitos*, 11 (1), jan.-mar. de 1997; Liana Carleial & Rogério Valle (orgs.), *Reestruturação produtiva e mercado de trabalho no Brasil* (São Paulo: Hucitec/Abet, 1997).

de difusão intersetorial e intra-setorial e ao processo de difusão internacional, concomitante aos primeiros.

Difusão internacional da flexibilidade do trabalho: da produção de massa flexível ao emprego flexível. O caso do Japão

O Japão fornece um paradigma de difusão internacional: primeiro, do modelo de produção de massa flexível, que se desenvolveu no país nos anos 1960 e 1970 e que foi adotado – como conjunto de técnicas e métodos –, com variantes, por grandes empresas do setor dinâmico em todo o mundo; e em seguida, do modelo de flexibilidade representado pelo emprego essencialmente feminino de tempo parcial, que se expande hoje, segundo modalidades similares – exoneração de encargos sociais e facilidade para a demissão dos assalariados –, nos países europeus, Estados Unidos e Canadá. Com a crise econômica, o Japão vê o desenvolvimento de todo tipo de trabalho precário e sem proteção social, dito “não-standard” (ou *irregular work*): o trabalho temporário, de tempo parcial, não-registrado, etc. Sua importância para a organização do trabalho na empresa é incontestável, sobretudo em termos de divisão social e sexual do trabalho: o trabalho estável e com laços empregatícios formais é reservado aos homens, que ocupam os cargos de chefia, ao passo que as diferentes modalidades de trabalho precário e sem responsabilidades são atribuídas às assalariadas. Da mesma forma, nos diferentes círculos (ou “cascatas”) de subcontratação, os mais periféricos contam principalmente com mão-de-obra feminina, enquanto os mais centrais, em que a correlação de forças é menos desfavorável, empregam mão-de-obra masculina.²⁰

Na França, a parcela do emprego de tempo parcial no total dos empregos ocupados pelas mulheres ultrapassou 30% em 1998 (31% no início de 2000), quando era 18% quinze anos antes; 16% dos ativos ocupados têm atualmente emprego de tempo parcial. As mulheres

²⁰ Ver Kurumi Sugita, “Sous-traitance en cascade au Japon: le cas d’un groupe d’entreprises dans le secteur électronique”, em Béatrice Appay & Annie Thébaud-Mony (orgs.), *Précarisation sociale, travail et santé*, cit.

são majoritárias: 85% dos empregos de tempo parcial são femininos, contra 15% dos masculinos. Esse desenvolvimento acelerado da precarização do emprego feminino na França é o resultado de políticas públicas bastante próximas das adotadas no Japão desde a década de 1970. Também na Inglaterra – onde a flexibilidade do mercado de trabalho é significativa –, 68% da força de trabalho no comércio de varejo são constituídos de trabalhadores de tempo parcial (*part-timers*) já no início dos anos 1990. Pode-se dizer que no conjunto dos países europeus difundiu-se, nesses anos, o modelo de emprego por tempo determinado e de tempo parcial, inclusive em setores como bancos e companhias de seguros.²¹ As trabalhadoras são as protagonistas principais dessa forma de flexibilidade. Assistiu-se a uma difusão internacional da produção flexível, que manteve intocada a divisão sexual do emprego.

Um modelo de difusão intra-setorial: o consórcio modular

Como flexibilidade produtiva com generalização do recurso à subcontratação, o processo de difusão do “consórcio modular” no interior do setor automobilístico é original, e portanto avesso ao padrão usual. Sistema inovador de organização de terceiros, com o conjunto de fornecedores reagrupados no próprio terreno da empresa, e sem o emprego de trabalhadores de linha da empresa-mãe, é experimentado pela primeira vez pela Volkswagen do Brasil no final de 1996, em sua fábrica de caminhões de Resende, estado do Rio de Janeiro. Apenas um ano depois, em fins de 1997, uma estrutura “modular” semelhante é inaugurada pela Mercedes-Benz em sua fábrica de Hambach, na região da Lorraine, França, para fabricar os carros Smart.

Essa forma de flexibilidade produtiva pôde ser implantada inicialmente num país de tradição sindical e direitos do trabalho menos consolidados, mas, uma vez experimentada com sucesso num país do Sul, poderá servir de modelo a ser difundido, por “pressões” empre-

²¹ F. Neathey & J. Hurstfield, *Flexibility in Practice: Women’s Employment and Pay in Retail and Finance*, Research Discussion Series nº 16 (Londres: Industrial Relations Services, 1995).

sariais,²² num país do Norte, como parece indicar a trajetória recente desse tipo de estruturação produtiva. A difusão recente da modularização nos países do Norte segue a mesma linha intra-setorial, presente na experiência de países como o Brasil, parecendo determinante tanto nas experimentações sociais quanto no debate científico em curso.²³

Outro caso de experimentação social presente de início num país do Sul, e que pode constituir virtualmente um modelo de flexibilização do emprego, é o da tendência à difusão intra-empresa. Poderíamos chamar esse caso de “a noção de serviço público posta à prova da internacionalização”. Trata-se da Electricité de France (EDF), que demitiu 4 mil trabalhadores da Light do Rio de Janeiro, a partir de meados dos anos 1990, quando adquiriu essa empresa – fato totalmente impensável no contexto da França (onde a EDF detém o monopólio de distribuição de energia), mas que pode ser elemento de mudança, pela coexistência num mesmo grupo de modos de gestão contraditórios.

Flexibilidade: difusão de modelos intersetoriais indústria-serviço?

A análise da difusão intersetorial dos padrões de flexibilidade está ainda por ser feita. Ela deve ser precedida de uma reflexão teórica sobre a relação entre o paradigma industrial e o paradigma de serviços, tanto do ponto de vista das convergências quanto das discrepâncias. Remetemo-nos, portanto, a Zarifian, que formula a hipótese dessa difusão intersetorial em termos da emergência de um novo paradigma produtivo unificador, o da “produção industrial de serviço”.²⁴

²² Mario Salerno, “Restructuration de la production et travail dans les entreprises installées au Brésil”, em *Revue Tiers Monde*, nº 154, junho de 1998, pp. 321-325.

²³ Ver Groupe d’Étude et de Recherche Permanent sur l’Industrie et les Salariés de l’Automobile, *Actes de la VIII^{ème} Rencontre Internationale Le Monde Qui a Changé la Machine. Quelles Industries Automobiles à l’Aube du XXI^{ème} Siècle?*, Paris, Gerpisa, 2000, CD-ROM.

²⁴ Philippe Zarifian, “Productividad, mutaciones del trabajo y lógicas de servicio”, em C. Montero et al. (orgs.), *Trabajo y empresa: entre dos siglos* (Caracas: Sociedad Chilena de Sociología/Nueva Sociedad, 1999).

Parece-nos que essa difusão intersetorial se faz hoje de maneira complexa e enfrenta obstáculos. Mencionamos aqui apenas um ponto: a flexibilidade do emprego, cuja difusão atingiu nível bastante elevado no setor de serviços e de comércio (por exemplo, em termos de emprego do trabalho de tempo parcial para vendedoras e caixas no setor comercial), mas tem como obstáculo no setor industrial os requisitos de competência técnica e de envolvimento em trabalho de equipe para a eficiência produtiva. A necessidade de formação e manutenção de uma mão-de-obra com níveis relativamente elevados de qualificação técnica parece continuar sendo impedimento para a flexibilização generalizada das relações de trabalho no setor industrial. Inversamente, a adoção da noção de cliente – “interno” e “externo” –, originando novos padrões de flexibilidade no setor manufatureiro, tem-se difundido tanto nos países do Norte quanto nos do Sul.

Trabalho flexível: resistências e obstáculos sociais

A flexibilização do trabalho encontra resistências, por um lado, da parte dos movimentos sociais; por outro, encontra obstáculos representados por alguns aspectos do Estado de Bem-estar, que – ao menos no contexto europeu – se contrapõem às tendências de avanço da flexibilidade das relações de trabalho.

A resistência dos movimentos sociais

A resistência dos movimentos operário e sindical, e de outros tipos de movimento social (como o movimento social das mulheres ou dos desempregados), tem constituído um dos limites ao processo de flexibilização do trabalho.

No caso da França, podemos nos referir ao movimento de mulheres. O Collectif National pour les Droits des Femmes, entidade que reúne 150 sindicatos, partidos, associações e grupos feministas lutam, desde 1995, contra a precarização social e do trabalho, contra o avanço do trabalho de tempo parcial para as mulheres (tempo parcial significando não apenas salário parcial e diminuição das oportunidades de

promoção e carreira, mas também mudanças na divisão sexual do trabalho doméstico, muitas vezes duramente negociada), e por uma diminuição maciça do tempo de trabalho para os dois sexos. O que parece singularizar esse tipo de resistência é o seu conteúdo específico: a reivindicação, por parte das mulheres e dos desempregados, de acesso não apenas a um emprego, mas a um trabalho com conteúdo, com sentido, e não um trabalho qualquer. Apesar da implementação pelo governo de políticas de flexibilização, o modelo japonês de aceitação do dualismo homens/emprego estável e mulheres/trabalho “complementar” de tempo parcial não parece ser de fácil difusão na França. Diferentemente do Japão, onde o trabalho de tempo parcial se impôs sem nenhuma contestação dos movimentos sociais, na França o movimento de mulheres se manifesta na medida em que a ação diante da flexibilização do trabalho é hoje necessária para garantir o lugar das mulheres no mundo do trabalho e na esfera pública da sociedade. Essa ação é percebida como imprescindível, até porque, na França, há uma longa tradição do trabalho profissional feminino estável em tempo integral, e com menor descontinuidade na atividade que nos outros países europeus.

Obstáculos oriundos das políticas sociais

Hoje, a dimensão jurídica da flexibilidade é central, e cristaliza-se principalmente na simplificação dos procedimentos de contratação e de demissão, bastante regulamentados e rígidos até recentemente nos países europeus. No caso brasileiro, embora a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) regule o emprego formal, sua aplicação nem sempre é efetiva, e, sobretudo, a amplitude da informalidade dos laços empregatícios no país sempre contribuiu para que a ocorrência da flexibilidade e da não-regulamentação fosse bem mais significativa que nos países europeus. Menos evidente à primeira vista do que os obstáculos à flexibilidade, impostos pelos movimentos sociais organizados, parece-nos que os limites sociais da flexibilização hoje são constituídos fundamentalmente pela política social, pelo

direito social e pelo direito do trabalho que vigoram em países como a França.

A expressão “formas ilegais de flexibilidade”²⁵ traduz, por si só, essa concepção jurídica dos limites impostos pelas políticas públicas, na regulamentação das práticas de gestão das empresas.

A incidência dessa dimensão jurídica sobre as modalidades de emprego – mais ou menos favoráveis ao assalariado – fica clara quando se examina o trabalho em tempo parcial, em que há uma considerável diversidade de estatutos e de valorização segundo a legislação do trabalho dos diversos países. Projetos de lei recentes, propostos na Holanda, por exemplo, incluem um tópico de reversibilidade²⁶ do tempo parcial para o tempo integral, se o assalariado (em geral, a assalariada) assim o deseja, e propõem um tempo parcial com proteção social e salários proporcionais à duração do tempo trabalhado. Essa modalidade contrasta fortemente com o tempo parcial imposto, que caracteriza a situação francesa; na França, estatísticas oficiais recentes também mostraram que o salário do emprego em tempo parcial é proporcionalmente menor do que a redução do tempo trabalhado. E, enfim, a situação do tempo parcial no Japão é ainda mais desfavorável, uma vez que ele não é escolhido, mas imposto em todos os setores econômicos, e a ele corresponde um salário mínimo de horista incomparavelmente inferior ao do trabalhador (homem) em tempo integral; a trabalhadora de tempo parcial (*part-timer*) não se beneficia de nenhum direito: nem férias, nem “bônus”,²⁷ nem aposentadoria, nem previdência social, nem direito de sindicalização.

²⁵ Marie-Thérèse Join-Lambert *et al.*, *Politiques sociales*, cit., p. 169.

²⁶ Ver o tema da “opcionality” em Sonia Yáñez, “Enfoques y dimensiones del debate sobre flexibilidad productiva y laboral desde una mirada de género”, cit.

²⁷ Embora se assemelhe ao 13º salário, o bônus distingue-se dele pelo fato de ser concedido duas vezes ao ano e também pelo montante, muito mais expressivo, podendo atingir até seis salários mensais. O bônus é calculado em função dos ganhos da empresa no período e também da avaliação do desempenho do assalariado.

Flexibilidade e relações sociais de gênero

A flexibilização do trabalho supõe níveis variáveis, porém sempre presentes, de rigidez nos comportamentos sociais.²⁸ A divisão sexual do trabalho pode ser considerada um desses fatores. Com efeito, a divisão sexual é condição para a flexibilidade do trabalho. A flexibilidade no volume do emprego e no tempo de trabalho é garantida essencialmente pelas mulheres nos modelos de trabalho adotados atualmente em nível internacional. Considerando a divisão sexual do trabalho profissional, pode-se afirmar: *a flexibilidade é sexuada*. A *flexibilidade interna* (polivalência, rotação de tarefas, integração e trabalho em equipe) concerne fundamentalmente à mão-de-obra masculina. Kergoat refere-se à “justaposição” entre taylorismo (setor feminizado) e flexibilidade (setor masculinizado), ou à existência de duas formas de flexibilidade: formação qualificante e polivalência para os homens, e formas de empregos ditos “atípicos” para as mulheres.²⁹ É assim que a *flexibilidade externa* é obtida, principalmente pelo recurso à mão-de-obra feminina (empregos precários, trabalho de tempo parcial, horários flexíveis, anualização do tempo de trabalho). Assim, a flexibilidade aumenta as desigualdades entre homens e mulheres quanto a condições de trabalho e emprego.

O amplo recurso à flexibilidade do tempo de trabalho feminino é possível porque há uma legitimação social para o emprego das mulheres por durações mais curtas de trabalho: é em nome da conciliação entre a vida familiar e a vida profissional que tais empregos são oferecidos, e se pressupõe que essa conciliação é de responsabilidade exclusiva do sexo feminino. Há também outra legitimação social para o uso da flexibilidade do emprego e dos salários para as mulheres: a representação corriqueira do salário feminino como “complementar”,

embora as modalidades de atividade crescente das mulheres no mundo do trabalho profissional em todo o mundo se afastem cada vez mais, na prática, dessa representação.

A flexibilidade se estendeu na Europa com as diretrizes assinaladas no Livro Branco da Comunidade Européia desde 1994.³⁰ Como vimos, hoje, a atual mudança de rumo do debate sobre a flexibilidade é dada, na Europa – na Itália e na França em particular – pela questão do tempo de trabalho.³¹ As políticas de redução das horas trabalhadas coloca no centro do debate a questão do uso das horas “liberadas” e a divisão das atribuições domésticas no interior desse novo quadro.

A polêmica sobre flexibilidade interna, flexibilidade externa e divisão social do trabalho esteve até agora fundamentalmente relacionada com as questões da empresa e da produção industrial, de um lado, e do mercado de trabalho, de outro. Levar em conta a divisão sexual do trabalho e as relações de gênero, como fizemos neste texto, pode ampliar consideravelmente os contornos desse debate. Novas pistas de pesquisa podem, em particular, ser sugeridas para aprofundar a discussão, de extrema atualidade, que anima hoje sociólogos e economistas do trabalho sobre a questão da divisão sexual da “relação de serviço”. A análise dessa relação pode, por sua vez, permitir uma melhor compreensão da flexibilidade – sexuada – do trabalho.

²⁸ Para o caso do Japão, ver Helena Hirata & Philippe Zarifian, “Force et faiblesse du modèle japonais”, em *Revue M*, nº 37, maio de 1990; e Ronald Dore, *Flexible Rigidities: Industrial Policy and Structural Adjustment in the Japanese Economy 1970-1980* (Londres: Athlone, 1986).

²⁹ Danièle Kergoat, “Des rapports sociaux de sexes et de la division sexuelle du travail”, em *Cahiers du Genre (ancienne série)*, nº 3, 1992.

³⁰ Ver Danièle Meulders, “A flexibilidade na Europa”, em M. Maruani & H. Hirata (orgs.), *As novas fronteiras das desigualdades: homens e mulheres no mercado de trabalho* (São Paulo: Editora Senac São Paulo, 2003), pp. 273-285.

³¹ Ver *Travail et Emploi: Premiers Regards sur les 35 Heures*, nº 82, abril de 2000; *Travail et Emploi: Premiers Effets des 35 Heures*, nº 83, julho de 2000.

Referências bibliográficas

- ACTES DU GERPISA – *Positionnement sur le marché et flexibilité productive*, nº 12, dezembro de 1994.
- APPAY, Béatrice & THÉBAUD-MONY, Annie (orgs.). *Précarisation sociale, travail et santé*. Paris: Iresco-CNRS, 1997.
- BARDOT, Fabienne et al. “Enquête Estev”. Em *Actes de la Journée de Réflexion*, Orléans, Société de Médecine du Val du Loire, fevereiro de 1997.
- BOYER, Robert (org.). *La flexibilité du travail en Europe*. Paris: La Découverte, 1986.
- CAHIERS FRANÇAIS – *La flexibilité du travail*, nº 231, mai.-jun. de 1987.
- CASTEL, Robert. *Les métamorphoses de la question sociale: une chronique du salariat*. Paris: Fayard, 1995.
- CARLEIAL, Liana & VALLE, Rogério (orgs.). *Reestruturação produtiva e mercado de trabalho no Brasil*. São Paulo: Hucitec/Abet, 1997.
- CASTRO, Nadya A. “Introdução”. Em *São Paulo em Perspectiva: flexibilidade, empregabilidade e direitos*, 11 (1), jan.-mar. de 1997.
- CORIAT, Benjamin. *L’atelier et le robot*. Paris: Christian Bourgois, 1990.
- DEJOURS, Christophe. *Souffrance en France: la banalisation de l’injustice sociale*. Paris: Seuil, 1998.
- DIAZ BERR, Ximena. “Acumulación flexible en la confección y empleo femenino”. Em MONTERO, C. et al. (orgs.). *Trabajo y empresa: entre dos siglos*. Caracas: Sociedad Chilena de Sociología/Nueva Sociedad, 1999.
- DORE, Ronald. *Flexible Rigidities: Industrial Policy and Structural Adjustment in the Japanese Economy 1970-1980*. Londres: Athlone, 1986.
- GADREY, Jean & GADREY, Nicole. *La gestion des ressources humaines dans les services et le commerce: flexibilité, diversité, compétitivité*. Paris: L’Harmattan, 1991.
- GORGEU, Armelle & MATHIEU, René. “Filière automobile: intérim et flexibilité”. Em *4 Pages*, nº 26, março de 1998.
- GROUPE D’ÉTUDE ET DE RECHERCHE PERMANENT sur l’Industrie et les Salariés de l’Automobile. *Actes de la VIII^{ème} Rencontre Internationale Le Monde Qui a Changé la Machine. Quelles Industries Automobiles à l’Aube du XXI^{ème} Siècle?*. Paris, Gerpisa, 2000, CD-ROM.
- HIRATA, Helena & ZARIFIAN, Philippe. “Force et faiblesse du modèle japonais”. Em *Revue M*, nº 37, maio de 1990.
- _____ & SENOTIER, Danièle (orgs.). *Femmes et partage du travail*. Paris: Syros, 1996.
- _____ & LE DOARÉ, Hélène (orgs.). “Les paradoxes de la mondialisation”. Em *Les Cahiers du Gedisst*, nº 21, maio de 1998.
- _____ et al. (orgs.). “Les transformations du travail: Amérique Latine, Asie”. Em *Revue Tiers Monde*, nº 154, junho de 1998.

- JENSON, Jane. “The Talents of Women, the Skills of Men: Flexible Specialization and Women”. Em WOOD, S. (org.). *The Transformation of Work*. Londres: Unwin Hyman, 1989.
- JETIN, Bruno. “La flexibilité du travail en Corée du Sud”. Em *Revue Tiers Monde*, nº 154, junho de 1998.
- JOIN-LAMBERT, Marie-Thérèse et al. *Politiques sociales*. 2^a ed. Paris: Po & Dalloz, 1997.
- KERGOAT, Danièle. “Des rapports sociaux de sexes et de la division sexuelle du travail”. Em *Cahiers du Genre (ancienne série)*, nº 3, 1992.
- MARUANI, Margaret & HIRATA, Helena (orgs.). *As novas fronteiras das desigualdades: homens e mulheres no mercado de trabalho*. São Paulo: Editora Senac São Paulo, 2003.
- _____ & NICOLE, Chantal. *Au carrefour de la flexibilité: conditions d’emploi et politiques de gestion de la main d’œuvre dans le commerce*. Relatório de pesquisa. Paris: CNAM, 1988.
- MEULDERS, Danièle. “A flexibilidade na Europa”. Em MARUANI, M. & HIRATA, H. (orgs.). *As novas fronteiras das desigualdades: homens e mulheres no mercado de trabalho*. São Paulo: Editora Senac São Paulo, 2003.
- MICHON, François. “Flexibilité et marché du travail”. Em *Cahiers Français – La flexibilité du travail*, nº 231, mai.-jun. de 1987.
- NEATHEY, F. & HURSTFIELD, J. *Flexibility in Practice: Women’s Employment and Pay in Retail and Finance*. Research Discussion Series nº 16. Londres: Industrial Relations Services, 1995.
- O’REILLY, Jacqueline. “Banking on Flexibility: a Comparison of the Use of Flexible Employment Strategies in the Retail Banking Sector in Britain and France”. Em *The International Journal of Human Resource Management*, vol. 3, março de 1992.
- PIORE, Michael & SABEL, Charles. *The Second Industrial Divide. Possibilities for Prosperity*. Nova York: Basic Books, 1984; ed. francesa: Paris: Hachette, 1989.
- POLLERT, Anna. “L’entreprise flexible: réalité ou obsession?”. Em *Sociologie du Travail*, 31 (1), 1989.
- PRÉVOST, Johanne & MESSING, Karen. “Quel horaire, what schedule? La conciliation travail-famille et l’horaire de travail irrégulier des téléphonistes”. Em SOARES, Angelo (org.). *Stratégie de résistance et travail des femmes*. Paris: L’Harmattan, 1997.
- SALERNO, Mario. *Flexibilidade, organização e trabalho operatório: elementos para análise da produção na indústria*. Tese de doutorado. São Paulo: EP-USP, 1991.
- _____. *Flexibilidade: conceitos e necessidades dos sistemas de produção*. Comunicação apresentada no XII Encontro da Enegep, São Paulo, 1992.
- _____. “Restructuration de la production et travail dans les entreprises installées au Brésil”. Em *Revue Tiers Monde*, nº 154, junho de 1998.

- SILVERA, Rachel. "Femmes et flexibilité du temps". Em *Mouvements*, nº 2, jan.-fev. de 1999.
- SUGITA, Kurumi. "Sous-traitance en cascade au Japon: le cas d'un groupe d'entreprises dans le secteur électronique". Em APPAY, B. & THÉBAUD-MONY, A. (orgs.). *Précarisation sociale, travail et santé*. Paris: Iresco-CNRS, 1997.
- TRAVAIL ET EMPLOI – *Premiers regards sur les 35 heures*, nº 82, abril de 2000.
- _____ – *Premiers effets des 35 heures*, nº 83, julho de 2000.
- VOLKOFF, Serge. "Flexibilité du travail ouvrier: une approche chiffrée". Em *Travail*, nº 12, 1987.
- WALBY, Sylvia. "Flexibility and the Changing Sexual Division of Labour". Em WOOD, S. (org.). *The Transformation of Work*. Londres: Unwin Hyman, 1989.
- YÁÑEZ, Sonia. "Enfoques y dimensiones del debate sobre flexibilidad productiva y laboral desde una mirada de género". Em DIAZ, X. & HOLA, E. (orgs.). *Trabajo, flexibilidad y género: tensiones de un proceso*. Santiago do Chile: CEM, 2001.
- ZARIFIAN, Philippe. "Productividad, mutaciones del trabajo y lógicas de servicio". Em MONTERO, C. et al. (orgs.). *Trabajo y empresa: entre dos siglos*. Caracas: Sociedad Chilena de Sociología/Nueva Sociedad, 1999.

4

Planos de demissão voluntária:
do sonho de liberdade à vivência do desemprego
e do trabalho precário¹

Liliana Segnini

¹ Agradeço a Danièle Kergoat por suas contribuições na elaboração deste texto.