

TRABALHO, GÊNERO E DINÂMICAS INTERNACIONAIS¹

WORK, GENDER AND INTERNATIONAL DYNAMICS

Helena Hirata*

RESUMO

O objetivo do ensaio é colocar em discussão cinco mudanças em nível internacional que afetaram o mundo do trabalho e as relações de gênero: i) os movimentos migratórios e a nova divisão internacional do trabalho; ii) a terciarização da estrutura econômica e o desenvolvimento do setor de serviços; iii) a terceirização da atividade produtiva; iv) as mudanças na organização do trabalho, nas quais o “modelo japonês” e as “estratégias defensivas” de novo se disseminam em diversos países; e v) a precarização do trabalho acompanhada de maior precariedade social.

Palavras-chave: Trabalho. Gênero. Precariedade. Migração internacional.

ABSTRACT

The purpose of the essay is put into discussion five changes in international scope that affected the world of work and gender relations: i) migratory movements and the new international division of labour; ii) outsourcing of economic structure and development of the service sector; iii) outsourcing of productive activity; iv) changes in employment organization, in which the “Japanese model” and “defensive strategies” spread again in several countries; and v) the precarization at work accompanied by a greater social precariousness.

Keywords: Work. Gender. Precariousness. International migration.

INTRODUÇÃO

As dinâmicas internacionais, comandadas pelo processo de globalização econômica, financeira, política, militar e cultural, tiveram um impacto considerável não apenas sobre o trabalho, mas também sobre os estudos sobre o trabalho.

Assim, o debate sobre os modelos produtivos alternativos ao taylorismo e ao fordismo ou o debate sobre a reestruturação produtiva foram progressivamente substituídos pela análise das consequências da produção globalizada sobre a empresa e seus atores. Hoje se analisa a dinâmica entre global e local, ou a nova divisão internacional do trabalho induzido pelas migrações internacionais maciças a partir dos anos 2000, mas a discussão sobre os novos modelos produtivos perdeu sua centralidade na sociologia e na economia do trabalho.

Observamos uma verdadeira mudança de paradigma nos debates da sociologia e da economia do trabalho, do emprego e da empresa dos anos oitenta para hoje. Apesar dessas mudanças, o que permanece imutável é que a literatura sobre a globalização é cega ao gênero, “*gender blinded*”, como as pesquisas sobre os novos modelos de organização do trabalho, em geral realizadas por homens. Entretanto, as consequências das políticas neoliberais, as privatizações, o desenvolvimento da terceirização e a externalização da

¹ Este texto foi apresentado, inicialmente, na sessão de abertura do XIV Encontro Nacional da ABET, realizado na Unicamp nos dias 15 a 18/09/2015.

* Diretora de pesquisa emérita no Centre National de la Recherche Scientifique da França e professora visitante internacional no Departamento de Sociologia da Universidade de São Paulo, Brasil.

produção, a diminuição dos serviços públicos em contexto de crise, tem consequências desiguais sobre as condições de trabalho e emprego segundo o sexo do trabalhador.

As dinâmicas de classe, de raça e os movimentos migratórios não podem ser compreendidos sem a perspectiva de gênero. O gênero é um elemento chave organizador da globalização neoliberal: tese que desenvolvemos no nosso livro “O sexo da globalização: gênero, classe, raça e nova divisão do trabalho” (FALQUET et al., 2010) e também no livro “Trabalho flexível, empregos precários?” (ARAUJO GUIMARÃES; HIRATA e SUGITA, 2009).

Uma comunicação recente de Robert Boyer (2015) mostra as dinâmicas internacionais através de quatro blocos: América Latina, Ásia, Estados Unidos e Europa. As grandes linhas indicam: pequena, mas significativa, redução das desigualdades na América Latina (apesar da persistência de enormes desigualdades nesse continente), aumento das desigualdades nos Estados Unidos e na Ásia e os riscos induzidos pela crise nos sistemas de bem-estar na Europa.

Das muitas mudanças que afetaram o(s) mundo(s) do trabalho ao nível internacional, trataremos aqui de cinco:

- Os movimentos migratórios e a nova divisão internacional do trabalho;
- A terciarização das economias e o desenvolvimento do setor de serviços;
- A terceirização da atividade produtiva;
- As mudanças na organização do trabalho e do emprego, em que o “modelo japonês” que podemos chamar “defensivo” parece de novo se disseminar ao nível internacional;
- A precarização social e a precarização do trabalho.

I GLOBALIZAÇÃO E MIGRAÇÕES INTERNACIONAIS

Embora a globalização tenha sido definida como “a interdependência crescente de todos os mercados nacionais para a constituição de um mercado mundial unificado” (LIPIETZ, 1996), o processo de globalização tornou mais nítida a heterogeneidade e a diversidade que lhes são coextensivas. Robert Boyer (2015) sublinha a “enorme heterogeneidade dos Estados-Nação no que se refere às capacidades de inovação”. Ora, a heterogeneidade dos Estados-Nação não aparece apenas em relação à inovação, mas também em relação a uma série de outras dimensões, o lugar do trabalho no interior desses Estados-Nação não sendo a menos relevante.

É, justamente, no processo de globalização que as desigualdades sociais, entre os sexos, entre classes sociais e entre raças se tornam mais visíveis.

II DINÂMICAS INTERNACIONAIS DO TRABALHO E OS MOVIMENTOS MIGRATÓRIOS

A expansão das atividades profissionais relacionadas ao cuidado (“*care*”) criou um fluxo migratório internacional crescente nas últimas décadas. Milhões de mulheres dos países do hemisfério sul migram em direção aos países do norte. Os dados disponíveis para o período recente sobre as migrações internacionais têm evidenciado um aumento significativo das migrações femininas relativamente às masculinas. Na França, por exemplo, segundo a *Enquête Emploi* do INSEE (2006, p. 248-249), as mulheres migrantes se tornaram, em números absolutos, mais numerosas em relação aos homens migrantes quando estes eram majoritários até 1999. A mesma tendência se verifica nas principais regiões do mundo. A parte das mulheres na população migrante da Europa, da América do Norte, do Japão, da Austrália e da Nova Zelândia ultrapassa 50%, segundo os dados de 2006 das Nações Unidas apresentados por Morokvasic (2008). Segundo Withol de Wenden

(2009), 100 milhões de mulheres deixam cada ano seu país de origem, isto é, a metade dos migrantes no mundo. Segundo essa autora, entre 1990 e 1999 migrou mais mulheres que homens, menos de origem rural e cada vez mais diplomadas, migrando sozinhas ou com outras migrantes. Trata-se, segundo Morokvasic, uma das especialistas europeias das migrações femininas e pioneira nos estudos sobre gênero e migração, de um movimento de longa data: segundo ela, já em 1960, as mulheres representavam 46,6% dos migrantes no mundo, e são mais de 50% hoje. Entretanto, essa feminização, que é recente em alguns países europeus como a Itália ou a Espanha, observa-se, sobretudo nos países desenvolvidos, pois nos menos desenvolvidos os dados estatísticos se mantêm constantes em 45% desde 1960 (MOROKVASIC, 2008).

Podemos explicar, ao menos parcialmente, esse aumento significativo do número de mulheres migrantes pela expansão, como veremos ulteriormente, de trabalhos no setor de serviços, particularmente os empregos relacionados aos cuidados (“*care*”). Elas estão frequentemente em situação precária, pois são raramente empregadas com contratos que garantem direitos sociais. Essa migração internacional, que se desenvolveu no contexto de crise e de precarização, indicou uma centralidade das mulheres no trabalho de cuidado. São as mulheres que assumem esse trabalho, tanto em casa, como nas instituições, tanto gratuitamente, como enquanto trabalho remunerado.

Num contexto de migrações internacionais, as mulheres não podem viver com suas famílias e exercer, ao mesmo tempo, o ofício de provedoras. Como diz Arlie Hochschild (EHRENREICH e HOCHSCHILD, 2003), ao contrário das suas empregadoras nos países do Norte, elas não podem viver com suas famílias e, simultaneamente, obter renda para sustentá-las. Obrigadas a deixar seus filhos com suas avós, irmãs, cunhadas, filha mais velha, etc., elas só podem vê-los muitas vezes uma única vez por ano (*id ibid.*, Introdução). Que essas mulheres imigrantes representem um peso econômico importante para o seu país de origem atesta o fato de que os governos dos países como o Ceilão ou as Filipinas fornecem uma “formação profissional” aos futuros imigrantes (como utilizar um eletrodoméstico, por exemplo, um forno de micro-ondas ou um “*food processor*”, mas também gabam as qualidades de ternura, de afeição, de calor humano das trabalhadoras do “*care*”, como fez a presidente Arroyo das Filipinas em visita ao Japão) (ITO, 2005).

Essas migrações internacionais podem levar a uma reconfiguração das relações sociais de sexo nos países receptores. A externalização crescente do trabalho doméstico implica em sacrifícios de todo tipo. Sacrifícios nem sempre compensados ao nível financeiro, pois, uma grande parte desse setor do “*care*”, constituído pela migração internacional, trabalha na informalidade e em situação precária. A naturalização e a essencialização do cuidado como inerente à posição e à disposição (“*habitus*”) femininas têm como consequência a desvalorização das profissões ligadas ao cuidado. O pleno reconhecimento das qualidades ditas femininas (cuidado com os outros, competência relacional) como competência profissional é uma questão de atualidade científica e social. O reconhecimento e a retribuição desse trabalho (FRASER, 2005) devem ser colocados na ordem do dia.

O processo de globalização acelerou a tendência à externalização crescente das atividades domésticas. Assiste-se, na França, a um forte crescimento dos empregos domésticos, com a incitação por parte das políticas públicas ao desenvolvimento dos “empregos de proximidade” e dos “empregos familiares”. Em 2003, segundo a Pesquisa Emprego do INSEE (homólogo francês do IBGE), quase 1.200.000 mulheres eram alocadas nos serviços aos particulares. Correspondiam a 10% das mulheres ocupadas na França, porcentagem similar à de mulheres que pertencem à categoria dos executivos e profissionais de nível superior. Essa porcentagem é, atualmente, superior à das operárias industriais.

A globalização do trabalho reprodutivo é estreitamente relacionada aos movimentos de migração internacional e é hoje objeto de numerosas pesquisas.

III A TERCIARIZAÇÃO DO TRABALHO

A expansão do setor terciário (comércio, serviços) em detrimento do setor industrial, com uma industrialização que penetra o terciário, tem impacto na divisão sexual do trabalho, pois são as mulheres que são majoritariamente empregadas nesse setor em praticamente todo o mundo. A terciarização do trabalho é, segundo o economista francês Philippe Askenazy (2009), uma das três grandes transformações do trabalho nas sociedades contemporâneas, junto com a concepção taylorista e a industrialização intensa até os anos 1970². A terciarização é outro aspecto da convergência entre países como Brasil e França, mas também o Japão, onde a porcentagem de trabalhadores no setor terciário e a parte do PIB representada por esse setor dominam a economia (Tabelas 1 e 2).

Tabela 1 - França, Brasil, Japão: Participação (%) dos setores econômicos no PIB (2000; 2010; 2014)

Ano	Primário			Secundário			Terciário		
	França	Brasil	Japão	França	Brasil	Japão	França	Brasil	Japão
2000	3,0	6,0	2,0	23,0	27,0	31,0	74,0	68,0	67,0
2010	2,0	5,0	1,2	20,0	27,0	27,5	78,0	68,0	71,3
2014	2,0	5,0	1,0	19,0	24,0	27,0	79,0	71,0	72,0

Fonte: World Bank Open Data. World Development Indicators.

Tabela 2 - França, Brasil, Japão: Composição setorial (%) da força de trabalho (1990-1992; 2011-2014)

Anos	Primário			Secundário			Terciário		
	França	Brasil	Japão	França	Brasil	Japão	França	Brasil	Japão
Homem									
1990-92	7,0	31,0	6,0	39,0	27,0	40,0	54,0	43,0	54,0
2011-14	4,0	18,0	4,0	31,0	30,0	34,0	65,0	52,0	60,0
Mulher									
1990-92	5,0	25,0	7,0	17,0	10,0	27,0	78,0	65,0	65,0
2011-14	2,0	10,0	3,0	10,0	12,0	15,0	88,0	78,0	81,0

Fonte: World Bank Open Data. World Development Indicators.

Veja-se, por exemplo, o fenômeno da explosão do trabalho de cuidados ou a “taylorização” do trabalho no terciário (o caso dos “*call centers*”), tanto nos países do Sul como nos países do Norte. A intensificação do trabalho que atinge os serviços e não apenas a indústria, acarreta consequências importantes sobre a saúde física e mental dos trabalhadores. Como, por exemplo, no desenvolvimento do telemarketing e dos “*call centers*”. Este setor em franca expansão ao nível mundial nos anos 2000 implica em condições de trabalho nem sempre favoráveis às trabalhadoras e aos trabalhadores, a ponto de suscitar o emprego do termo “*neo-taylorismo*” (ANTUNES e BRAGA, 2009). Realizado, sobretudo por mulheres e por jovens, de ambos os sexos, trata-se de um

² Analisando as três transformações destacadas por Phillippe Askenazy (taylorismo, industrialização intensiva, terciarização), parece-nos um esquecimento, senão um erro, não apontar, entre as grandes transformações do trabalho, sobretudo a partir dos anos 1970, a feminização do mundo do trabalho.

trabalho relativamente limitado no tempo, por vezes temporário, de transição, que contribui para que haja intensificação do trabalho, baixos salários, precarização do emprego.

IV A TERCEIRIZAÇÃO DO TRABALHO

A dinâmica internacional do trabalho, hoje, faz da terceirização um dos motores essenciais da atividade produtiva. Acidentes como o que ocorreu em Dhaka, no Bangladesh em abril de 2014, quando 1.158 trabalhadores, dos quais 80% trabalhadoras, morreram no prédio Rama Plaza quando ruiu o prédio em que trabalhavam para as grandes marcas internacionais (Zara, Benetton, El Corte Inglés, C&A etc.) indicam as condições de trabalho e a dimensão de gênero, ligadas a essa dinâmica internacional da terceirização. A subcontratação na periferia das sociedades capitalistas de empresas fornecedoras por empresas clientes do centro tornou-se uma prática corrente no mundo globalizado.

Shita Begum, de 27 anos, aleijada sem possibilidade de uso do braço direito e ablação do útero (ficou 16h sob os escombros, com uma enorme pedra no braço e o baixo ventre bloqueado), percorreu a Europa em 2015 para informar sobre a situação das/dos acidentadas/os sobreviventes e denunciar o pouco caso das empreiteiras quanto aos direitos das/dos trabalhadoras/es.

Apesar de se tratar de um fenômeno de grande atualidade política no Brasil em 2015, em virtude do projeto de lei (PL 4.330) que autoriza terceirizar todas as atividades, inclusive as atividades-fim, trata-se de um processo bastante antigo de organização da produção e do trabalho para diminuir os custos e aumentar a flexibilidade. Isso significa que já há uma experiência acumulada sobre as consequências da terceirização sobre os direitos dos trabalhadores, sobre suas consequências desiguais sobre os homens e as mulheres, e os riscos que pode causar o processo de terceirização em termos de saúde e segurança dado que os trabalhadores terceirizados por definição não são formados para uma atividade específica. Várias pesquisas realizadas na França em centrais nucleares indicaram os riscos que a terceirização pode fazer pesar sobre os trabalhadores inexperientes ou pouco formados. Pesquisas realizadas na França e no Japão apontaram, como uma das consequências mais negativas desse processo, a segmentação do coletivo operário em duas categorias, uma estável com direitos e regalias, outra precária e instável, sem direitos, embora realizando as mesmas tarefas e com as mesmas responsabilidades. Esse dualismo nas relações de trabalho, com trabalhadores do “centro” versus trabalhadores “periféricos” é uma consequência de um modelo “*just-in-time*” que inspirou *managers* ocidentais a partir da segunda metade dos anos 1980. Embora haja uma grande diversidade de modelos de terceirização adotados no Japão, uma constante é que a empresa fornecedora é menor do que a cliente e tem relações de subordinação, por exemplo, no cumprimento dos prazos³.

A questão das consequências da terceirização sobre o emprego feminino é bastante complexa, como bem salienta Marilane Oliveira Teixeira (2015), pela maior presença das mulheres em setores já precarizados e em postos de trabalho com menor remuneração e menos direitos. Mas é possível dizer, a partir de pesquisas realizadas, que onde há “cascatas” de empresas terceirizadas, onde há círculos cada vez mais distantes da empresa-mãe, as empresas mais periféricas utilizam em geral a mão de obra feminina (ex. a costura dos forros para os assentos de carros, numa firma terceirizada da Toyota). Também existe no Japão uma relação estreita entre práticas de terceirização e o recrutamento informal de trabalhadores temporários, sobretudo trabalhadoras em tempo parcial, que formam o contingente majoritário, o qual se contrapõe a uma minoria de assalariados permanentes,

³ As questões aqui desenvolvidas sobre a terceirização, particularmente no Japão, retomam as análises que foram apresentadas em Hirata (1997).

em geral do sexo masculino, pertencentes ao núcleo estável da mão de obra. Outras pesquisas, realizadas no norte da França numa indústria de vidro e no Rio de Janeiro numa empresa de distribuição de energia, mostraram como as empresas despedem a mão de obra com muita experiência e muitos anos de trabalho para depois recontratá-los, como mão de obra terceirizada, com salários muito mais baixos e sem os direitos e benefícios de que gozavam anteriormente.

Enfim, pode-se dizer que, já nos anos noventa, a questão da terceirização aparecia como duplamente estratégica para o movimento sindical, relacionada tanto ao futuro da reestruturação produtiva quanto ao próprio futuro do sindicalismo. Em 1990, Collor inscreveu a terceirização nas orientações da política industrial brasileira. Ontem e hoje, a evolução da terceirização depende num país como o Brasil, não apenas das políticas econômicas e industriais, mas também das posições do movimento operário e sindical no seu conjunto.

Tanto o exemplo do Brasil quanto o de Bangladesh indicam a importância da organização e da mobilização sindicais para lutar contra as consequências nefastas da terceirização.

No Bangladesh, nenhuma vítima foi corretamente indenizada, mas muitos trabalhadores se sindicalizaram no NGWF, Sindicato Nacional e Federação dos Trabalhadores da Confecção, para lutar contra as desigualdades Norte/Sul, homens/mulheres, de raça, de classe social. A teoria da interseccionalidade (HIRATA, 2014), que analisa a interdependência das relações de gênero, de classe e de raça, pode ser útil para pensar as questões de dominação e de poder colocadas pelo caso do Bangladesh.

Tais lutas também têm repercussão no plano legislativo. Em 30 de março de 2015, a Assembleia Nacional francesa discutiu o projeto de lei (PL) sobre o “*devoir de vigilance des entreprises donneurs d’ordre*” (dever de vigilância das empresas clientes). Segundo A. Tonnelier, comentarista do jornal *Le Monde* (29-30/03/2015), a aplicação da lei é complexa por duas razões: 1) o caráter extraterritorial da lei; 2) a diversidade de domínios relativos: direitos humanos, meio ambiente, corrupção, código do trabalho, etc.

V O “MODELO” JAPONÊS DE TRABALHO DOS ANOS 2000 E SUA DISSEMINAÇÃO INTERNACIONAL

As mudanças na organização do trabalho no Japão ocorrem dentro de um contexto de grandes transformações na estrutura do emprego e do mercado de trabalho. Nos anos 80 e 90, o Japão adota o que o IPEA (2010) denomina um “modelo de desenvolvimento liberal” com a adoção de políticas de desregulamentação das leis trabalhistas. As primeiras mudanças na legislação ocorrem em 1985, com a lei referente ao fornecimento da mão de obra temporária pelas agências. Essa lei é abrandada em 1995, reforçando o caráter liberal do modelo de desenvolvimento adotado pelo país. Em 2003, a aprovação de uma série de leis trabalhistas pela Direita permitiu uma liberalização ainda maior nos mecanismos de contratação da mão de obra (SAITO, 2009). Durante esse período, há um aumento da procura por parte das empresas de trabalhadores temporários (“*haken rodosha*”), que são encaminhados a elas pelas agências de emprego temporário ou pelas empresas de prestação de serviços por empreitada (“*gyomu ukeoi*”) (SAITO, 2009).

Exemplo de Fumio, um trabalhador “*haken*” (temporário) numa casa de repouso de idosos, que entrevistei em 2011 no Japão, numa instituição de longa permanência para idosos: cuidador homem de 28 anos era formado em economia com seis meses de formação de cuidador, mas era “*ringi*”, trabalhador sem estatuto, sem os direitos dos trabalhadores permanentes, com um salário mensal de 120.000 *yens*, menor que os salários femininos, tradicionalmente mais baixos nas empresas japonesas. Ele evocava seu estatuto

instável, a falta de “bônus”, a carência de efetivos, a intensificação do trabalho e os problemas de relações humanas no estabelecimento para manifestar sua intenção de procurar outro emprego. A condição de emprego como trabalhador precário conduz a um tratamento sistematicamente discriminante em relação aos trabalhadores regulares nas instituições de longa permanência de idosos no Japão.

5.1 Precarização do emprego

A comparação entre Brasil – França – Japão, realizada entre 2002 e 2005 (KASE e SUGITA, 2006; ARAÚJO GUIMARÃES, 2009), mostrou que o trabalho precário e os trabalhadores pobres (chamados no Japão “*working poors*”, em inglês) aumentaram nos três países, assim como o desemprego. No Japão, a taxa de desemprego total passou de 2% em 1980 a mais de 5,4% em 2002 e a 4,4% em 2005 (SAITO, 2009). Alguns resultados da pesquisa citada acima mostram que: as mulheres são mais atingidas pela precariedade que os homens; as mulheres são majoritárias na categoria do “desemprego oculto pelo desalento” (categoria de pesquisa PED da Fundação SEADE/DIEESE); a precariedade do trabalho (ou precarização salarial) e a precarização familiar são indissociáveis; a intensificação do trabalho é uma das consequências da precarização e da flexibilidade do emprego, mesmo se ela também tem causas relacionadas com o processo de trabalho propriamente dito e as novas formas de organização do trabalho num sentido estrito.

Um aumento significativo dos trabalhadores precários (ditos “atípicos”), entre 1990 e 2005, é claramente atestado por Saito (2009): deve-se notar uma grande diversidade, no Japão, de estatutos precários de emprego: além dos trabalhadores temporários (“*haken*”) encontramos os que fazem “bicos” (“*arubaito*”), os trabalhadores com contrato por tempo determinado (“*keiyaku shain*”), assim como os trabalhadores temporários aposentados do emprego regular de que dispunham anteriormente (“*shokutaku*”). A eles poderíamos acrescentar os “*part-timers*” (“*paato*”), majoritariamente do sexo feminino, e os que têm horários atípicos (“*hijokin*”). Segundo Saito (2009), em 2005, os trabalhadores regulares constituíam 67,4% dos ocupados contra 32,6% dos trabalhadores ditos “atípicos”. Essa proporção era de 88% e 12%, respectivamente, no caso da França. Deve-se notar, segundo o mesmo autor, que os trabalhadores em empresas de mão de obra temporária recebem 33% a 50% do salário dos trabalhadores regulares, os trabalhadores por empreitada tendo um salário ainda mais baixo. Creio que uma explicação parcial pode ser dada pelo fato da persistência no “modelo” japonês de gestão do “bônus”, que corresponde a vários salários mensais percebidos pelo assalariado regular duas vezes ao ano, em geral em julho e em dezembro⁴. O direito ou não ao bônus tem enormes consequências em termos de disparidade salarial entre trabalhadores regulares e os que têm empregos precários.

Também, nos anos 2000, a precariedade dos jovens tornou-se significativa. Tornou-se comum a utilização dos termos “*freeters*” (*free arbiters*) para designar o jovem com trabalho precário, ou “*neets*” (“*not in education, employment or training*”: jovens que estão fora do emprego, fora do sistema educacional, fora do sistema de formação profissional”, designados como “*nem nem*” no Brasil (CARDOSO, 2013).

Como último aspecto das mudanças no mercado de trabalho e do emprego, deve-se observar uma pequena abertura à imigração internacional, tanto para descendentes de japoneses como os “*dekasseguis*” do Brasil, que chegaram a constituir mais de 300 mil

⁴ Embora possa se assemelhar formalmente ao PLR do Brasil ou ao “*intéressement*” da França creio que há diferenças substanciais. Não só pelo montante extremamente elevado do *bônus* (nos estabelecimentos pesquisados em 2011, cerca de quatro vezes o salário mensal percebido 2 vezes por ano), mas também pelo fato de que ele não é modulado segundo variáveis como o absenteísmo, que é comum no caso do PLR brasileiro.

imigrantes antes da crise de 2008, quanto para os trabalhadores asiáticos. Acordos de parceria econômica foram assinados entre o Japão e a Indonésia (2007) e entre o Japão e Filipinas (2008), sobretudo para suprir a penúria de mão de obra e cuidados aos idosos. Negociações similares estão em curso com Tailândia e Vietnam (ITO, 2010).

5.2 Intensificação do trabalho e saúde

Se o “modelo” japonês de organização do trabalho sempre recorreu, com o sistema “*just-in-time*”, à intensificação do trabalho como uma das chaves de sua eficácia, essa intensificação também cresceu como resultado do desenvolvimento e da consolidação das novas formas flexíveis de organização do trabalho e da produção. Essa intensificação é a regra tanto no setor secundário quanto no terciário e tanto para executivos quanto para trabalhadores de execução sofrem essa pressão. O resultado desta intensificação é duplo: em primeiro lugar, danos múltiplos à saúde física e psíquica; em segundo lugar, aumento da distância entre assalariados e desempregados e, de modo mais amplo, entre os trabalhadores e aqueles que se encontram sem emprego.

Uma das mudanças que pude perceber no modelo de trabalho japonês entre minha pesquisa em 1980-1981 e em 2011, foi que a questão de atualidade passou do “*karoshi*” ao “*karojisatsu*”, isto é, da morte por excesso de fadiga ao suicídio por excesso de fadiga.

No Japão, conforme relatado em *The Daily Yomiuri*, em 6/3/2011, estatísticas oficiais do governo japonês da National Police Agency mostraram aumento do “*karojisatsu*” (suicídio por excesso de trabalho) e do “*karoshi*” (morte por excesso de trabalho, regulamentada entre as doenças profissionais em 1989) (AMAGASA et al., 2005). O “*karojisatsu*” bateu o *record* em 2010, décimo terceiro ano desde que se iniciou essa série estatística sobre causas dos suicídios (cf. publicado em *Yomiuri Shinbun* em 4/3/2011). As duas mais importantes razões entre as causas identificadas são problemas de saúde e problemas econômicos (“não encontra trabalho”), mas 710 casos são explicitamente relacionados ao excesso de fadiga, 587 casos às relações pessoais no local de trabalho, 478 casos a erros cometidos no trabalho. As três últimas causas totalizam 1.775 suicídios, quase 150 por mês, bem superior às estimativas dos suicídios relacionados ao trabalho na França (mas, no caso desse país, a população economicamente ativa é menor). O “*karojisatsu*” atinge mais os homens do que as mulheres, apenas um em vinte dois casos de suicídios analisados por Amagasa et al. (2005) foi de uma mulher, uma professora primária de 41 anos, que se enforcou após uma reorganização dos efetivos no seu estabelecimento (*id ib.*, 157-159). Trabalho intenso e longas jornadas de trabalho são um traço comum aos casos analisados (*ibidem*, 161)⁵.

Entretanto, o “*karoshi*” (morte por excesso de trabalho) não é coisa do passado. Um trabalhador chinês de 31 anos, estagiário em uma metalúrgica (Fuji Denka Kogyo) morreu de ataque cardíaco, em 2008, durante o sono. A inspeção do trabalho reconheceu que ele morreu por causa do excesso de horas extras, que foram contabilizadas como tendo sido de mais de 150 horas por mês, quase 40h de horas extras por semana. A família recebeu, em 2011, uma indenização (*The Daily Yomiuri*, 06/03/2011). No ano de 2008, 16 estagiários estrangeiros morreram de problemas cardiovasculares, em 2009 houve 9 casos similares, a idade dos trabalhadores falecidos oscilando entre 20 e

⁵ No Brasil, onde a documentação é dispersa e poucas publicações conhecidas documentam e analisam a questão, sabe-se que tanto em repartições públicas quanto em empresas privadas ocorrem suicídios relacionados com o trabalho, mas ainda com repercussão bastante limitada, embora haja nos últimos anos preocupação explícita sobre a questão na área sindical e de pesquisa. Estatísticas do tipo estabelecido há mais de uma dezena de anos no Japão são inexistentes, pelas informações de que dispomos. Para obter alguns dados e referências bibliográficas sobre os suicídios provocados pelas condições de trabalho no Brasil e na França, veja Hirata (2011).

5.3 Horas extras não remuneradas (“sabissu zangyo”)

Uma prática que permanece constante desde 1981 é a de um grande número de horas extras sem contrapartida como a compensação monetária (França) ou horas suplementares de repouso (Brasil). Na minha pesquisa sobre filiais e matrizes de firmas multinacionais japonesas e francesas no Brasil, realizada em 1980-1981, verifiquei que nos 25 grupos industriais japoneses pesquisados, a partir do primeiro escalão hierárquico (“kacho”, chefe de seção) as horas extras sem remuneração eram de 5h por dia, 30h por semana, em geral 2h antes e 3h depois do expediente regulamentar. Na pesquisa realizada em 2011 junto a três instituições de longa permanência de idosos, verifiquei que o conjunto de trabalhadores, homens e mulheres, de um dos estabelecimentos pesquisados trabalhavam em turnos e o turno noturno ia das 16h às 9h. Muitos deles ficavam até a hora do almoço – 12h –, realizando horas extras sem remuneração, efetuando assim um trabalho contínuo de 20h. Fazer relatórios sobre cada idoso era uma das atividades realizadas durante essas horas após o expediente. Nos outros dois estabelecimentos, o pagamento de horas extras era possível, mas estas tinham que ser declaradas, e os cuidadores e cuidadoras consideravam que era por razões “pessoais” (terminar o relatório do dia) que faziam hora extra e não declaravam o tempo suplementar à direção do estabelecimento. A relação estabelecida entre horas extras e *stress* e problemas cardiovasculares é certamente um dos problemas atuais do Japão, que pode ser ilustrado pelo modo de gestão do cuidado com os idosos dependentes assentado sobre o consentimento dos assalariados em trabalhar em condições difíceis (intensificação do trabalho, longas jornadas de trabalho, horas-extras não pagas etc.).

5.4 Subcontratação e condições do trabalho externalizado

Outro aspecto a assinalar quanto ao modelo de organização do trabalho japonês é que ele continua dando um papel central à subcontratação e à externalização do trabalho. A subcontratação sempre foi uma peça estratégica do “modelo” japonês de organização do trabalho e da produção; nos anos 1980, e mesmo antes, os trabalhadores do núcleo (“*core*”) eram uma minoria e havia grande quantidade de subcontratados em cascata. A organização do trabalho em forma de cadeias produtivas privilegiava claramente os trabalhadores do núcleo em termos de salários, condições de trabalho, benefícios sociais. Os riscos maiores eram enfrentados pelos trabalhadores das empreiteiras.

A catástrofe nuclear no Japão, ocorrida em 2011, demonstra claramente os riscos maiores aos quais se sujeitam os trabalhadores das empreiteiras. TEPCO, a maior empresa de energia elétrica do Japão, por exemplo, tinha apenas 300 trabalhadores regulares entre os 2.500 que corriam cotidianamente riscos de radiação para estabilizar a situação da central nuclear de Fukushima após o terremoto, o tsunami e a catástrofe nuclear de 11 de março daquele ano⁶. Os trabalhadores das empreiteiras não têm cobertura social em caso de problemas de saúde relacionados ao trabalho e às vezes sequer têm formação e informação adequadas aos problemas do ambiente em que se desenrola sua atividade, além de receberem salários bem mais baixos. Entretanto, as ofertas de remunerações muito elevadas a trabalhadores temporários – por exemplo, o salário mensal de um operário

⁶ Houve vários casos de contaminação de trabalhadores na central nuclear de Fukushima Daiichi. São acidentes de trabalho graves, que acontecem num contexto de produção nuclear num país que conseguiu se aproximar do acidente zero, responsabilizando o diretor do estabelecimento e não o trabalhador por todo e qualquer acidente ocorrido dentro da fábrica, o que contrasta com a tradição em outros países de responsabilizar imediatamente o trabalhador vítima do acidente.

japonês em um dia de trabalho – é hoje uma estratégia comum em face da necessidade de encontrar empregados dispostos a se expor a altos níveis de risco radioativo.

Poder-se-ia perguntar: por que, num país em que a robotização está tão adiantada, os riscos radioativos são assumidos pelos seres humanos? Na realidade, os robôs não foram implementados porque tanto TEPCO quanto o governo japonês consideraram tais equipamentos desnecessários, dada a avaliação de que as centrais eram seguras.

5.5 Just-in-time

Enfim, algumas modalidades de organização da produção, como o “*just-in-time*” têm sido questionadas, por exemplo, pelas dificuldades de transporte de um ponto a outro do país. Tais dificuldades se avolumaram hoje com o problema crucial de aprovisionamento de peças e partes no contexto da crise de produção pós-terremoto, tsunami e acidente nuclear.

VI DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO, PRECARIZAÇÃO SOCIAL E PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO

O trabalho precário, sem proteção social e sem direitos, diz respeito a 30% das mulheres ocupadas, contra 8% dos homens ocupados (LOMBARDI, 2010). O exemplo paradigmático do trabalho precário é o emprego doméstico, que ocupa seis milhões de pessoas, dos quais 92% são mulheres (SPM, 2015, p. 17 e seg.) O emprego de diarista, em particular, é majoritariamente exercido sem vínculo empregatício, na informalidade, sem proteção social e sem direitos (TEIXEIRA, 2013; SPM, 2015). Ainda hoje, quase 15% das mulheres brasileiras ocupadas são empregadas domésticas (SPM, 2015; CARNEIRO ARAÚJO e LOMBARDI, 2013). Elas realizam parte do trabalho de reprodução social necessário sem compensação monetária dada a baixa remuneração, para tarefas domésticas realizadas gratuitamente pelas mulheres no âmbito da família (PEREIRA DE MELO e CASTILHO, 2009).

Outro exemplo é o trabalho de cuidado (“care”). As cuidadoras domiciliares de pessoas idosas no Brasil, mas também na França (região parisiense), são frequentemente: mulheres, pobres, imigrantes, majoritariamente negras ou pardas. O polo dos beneficiários de cuidados é constituído por aqueles que têm o poder e os meios para ser objeto de cuidado, sem ter a necessidade de serem sujeitos do cuidado.

VII A PRECARIZAÇÃO CONJUGADA AO FEMININO

Fanny Gallot (2015) considera o trabalho precário como a situação atual do emprego feminino na França. Ela questiona: “Será que se trata da última geração de operárias industriais?” A resposta é ambígua. Não, porque é o recrutamento por meio de contrato por tempo indeterminado que cessa em Moulinex, como em Chantelle no início dos anos 1980, dando lugar a contratos precários ou temporários. Sim, se entendermos que está sendo interrompido todo um percurso profissional realizado na mesma fábrica.

A imigração internacional de trabalhadores (nem sempre pobres nos seus países) vai alimentar o contingente de trabalho precário, não protegido, na maior parte das vezes informal, apesar do esforço dos governos para formalizar os empregos e regularizar sua situação (por exemplo, a nova legislação sobre os “Badanti” na Itália, ou a recente “anistia” no Brasil, para regularizar a situação dos imigrantes sem documentos). Na Europa, a questão dos refugiados é de grande atualidade social e política. A solidariedade dos cidadãos surge por vezes como resposta à solidariedade relativamente restrita e desigual da parte dos Estados-Nação.

A crise que afetou, desigualmente, desde o fim de 2008, os diferentes países que constituem o sistema econômico mundial pode ser visualizada em quatro dimensões: crise dos mercados financeiros, crise bancária, crise econômica e crise social (ZARIFIAN, 2009). A última dimensão, a crise social propriamente dita, teve repercussões imediatas em termos de precarização social e do trabalho. A crise econômica suscitou aumento do desemprego, que se manteve muito elevado em alguns países. É o caso da França, onde a estabilidade do presidente no poder foi explicitamente condicionada à superação da alta taxa de desemprego, que atingiu parcela expressiva da população francesa (em especial dos jovens com idade entre 15 e 24 anos), e onde o subemprego se manteve maior entre mulheres do que entre homens (INSEE, 2013).

No Brasil, também houve elevação significativa do desemprego, sobretudo no início da crise e no primeiro trimestre de 2009, quando centenas de milhares de trabalhadores com registro em carteira foram desempregados em diversos ramos de atividade, como a indústria automobilística, que empregavam um alto número de trabalhadores regulares. A questão do desemprego reaparece no Brasil, em 2015, com a recessão econômica de forma aguda e exigindo a elaboração de novas políticas públicas de emprego. A taxa de desocupação na semana de referência das pessoas de 14 anos ou mais de idade estimada pela PNAD Contínua (IBGE, 2016) aumentou de 6,5% no último trimestre de 2014 para 10,9% no primeiro trimestre de 2016, com uma taxa mais elevada entre as mulheres (12,7% – contra 9,5% entre os homens). Além disso, o rendimento médio mensal habitual no trabalho principal se reduziu nesse período, em termos nominais, passando de R\$ 1.976,00 para R\$ 1.914,00 – mas o rendimento médio dos homens continuava 30% superior ao das mulheres (R\$ 2.119,00 contra R\$ 1.631,00) no início de 2016.

VIII CONCLUSÃO

As dinâmicas internacionais do trabalho, hoje, mantêm e agravam um amplo leque de desigualdades de sexo, de classe e de raça. Uma reflexão sobre uma nova divisão do trabalho, menos desigual, mais equitativa, tanto no mercado de trabalho, quanto nas esferas do saber e do poder, parece hoje indispensável.

No editorial da brochura do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC (2010), consagrada ao 2º Congresso das Mulheres Metalúrgicas do ABC, realizado no final de março de 2010, a explicação dada para a lacuna de 32 anos entre os dois congressos (o 1º em 1978, quando Lula era o presidente do sindicato, e o 2º em 2010) é a seguinte: nos anos 1980, lutaram pela defesa da democracia; nos anos 1990, batalharam por emprego e direitos sociais; e ao final dos anos 2000, quando o país “combina desenvolvimento econômico com distribuição de renda e justiça social” (citação do editorial da brochura), a categoria podia avançar em “lutas específicas como as de gênero”.

Será que a luta pela igualdade é uma luta específica? Será que a luta pela justiça é uma luta específica? Acreditamos que não. A luta pela igualdade e pela justiça deveria ser objetivo de todos, homens e mulheres, uma luta geral para ir em direção a um mundo mais igualitário, com a ética no posto de comando.

REFERÊNCIAS

AMAGASA, Takashi; NAKAYAMA, Takeo; TAKAHASHI, Yoshitomo. Karojisatsu in Japan: characteristics of 22 cases of work-related suicide. **Journal of Occupational Health**, n. 47, p. 157-164, 2005.

- ANTUNES, Ricardo; BRAGA, Ruy (orgs.) **Infoproletários**. Degradação real do trabalho virtual. São Paulo: Boitempo, 2009.
- ARAÚJO GUIMARÃES, Nadya. **Desemprego, uma construção social**. São Paulo, Paris e Tóquio. Belo Horizonte: Argvmentvm, 2009.
- ARAÚJO GUIMARÃES, Nadya; HIRATA, Helena; SUGITA, Kurumi (coord.) **Trabalho flexível, empregos precários**. São Paulo: Edusp, 2009.
- ASKENAZY, Philippe. Travail, un monde en mutation. **La Revue pour l'histoire du CNRS**, en ligne, n. 24, 2009.
- BOYER, Robert. Innovation and the challenges of the world in transition. **France-Japan Joint Forum**, Strasbourg, 19-21 June, 2015.
- CARDOSO, Adalberto. **Ensaio de sociologia do mercado de trabalho brasileiro**. Rio de Janeiro: Ed. FGV, 2013.
- CARNEIRO ARAÚJO, Angela Maria; LOMBARDI, Maria Rosa. Trabalho informal, gênero e raça no Brasil do início do século XXI, in **Cadernos de Pesquisa**, FCC, v. 43, n. 149, p. 452- 477, 2013.
- EHRENREICH, Barbara; HOCHSCHILD, Arlie R. (Eds.). **Global woman**. Nannies, maids and sex workers in the new economy. New York: Metropolitan Books, Henry Holt and Company, 2003.
- FALQUET, Jules; KERGOAT, Danièle; HIRATA, Helena; LABARI, B.; LE FEUVRE, N.; SOW, F. (Orgs.) **Le sexe de la mondialisation**. Paris: Presses de Sciences Po, 2010.
- FRASER, Nancy. **Qu'est-ce que la justice sociale?** De la redistribution à la reconnaissance. Paris: La Découverte, 2005.
- GALLOT, Fanny. **En découdre**. Comment les ouvrières ont révolutionné le travail et la société. Paris: La Découverte, 2015.
- HIRATA, Helena. Crise econômica, organização do trabalho e sub-contratação: reflexões a partir do caso japonês. In: VILAS BOAS, G.; GONÇALVES, M. A. (Orgs.). **Brasil em perspectiva: os anos 90**. Rio de Janeiro: Relume-Dumara, 1997.
- HIRATA, Helena. Tendências recentes da precarização social e do trabalho: Brasil, França, Japão. **Caderno CRH**, v. 24, n. especial, p. 15-22, 2011.
- HIRATA, Helena. Gênero, classe e raça: interseccionalidade e consubstancialidade das relações sociais. **Tempo Social**, v. 26, n. 1, p. 61-73, 2014.
- IBGE. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua** (trimestral). Rio de Janeiro, 2016.
- INSEE. **France, portrait social**, édition 2006. Paris: Institut National de la Statistique e des Études Économiques, 2006.
- INSEE. **France, portrait social**, édition 2013. Paris: Institut National de la Statistique e des Études Économiques, novembre, 2013.
- ITO, Ruri. Crafting migrant women's citizenship in Japan: taking "family" as a vantage point. **International Journal of Japanese Sociology**, n. 14, pp.52-69, 2005.
- ITO, Ruri. Immigration et travail de care dans une société vieillissante: le cas du Japon. In: FALQUET, J. et al. (Orgs.) **Le sexe de la mondialisation**. Genre, classe, race et nouvelle division du travail. Paris: Presses des Sciences Po, 2010.

KASE, Kazutoshi ; SUGITA, Kurumi (Eds.) **The unemployed and unemployment in an international perspective**. Comparative studies of Japan, France and Brazil. (ISS Research Series, n. 19). Tokyo: Institut of Social Sciences, University of Tokyo, 2006.

LIPIETZ, Alain. **La société en sablier**. Le partage du travail contre la déchirure sociale. Paris: La découverte, 1996.

LOMBARDI, Maria Rosa. A persistência das desigualdades de gênero no mercado de trabalho. In: COSTA, Albertina et al. (Orgs.) **Divisão sexual do trabalho, Estado e crise do capitalismo**. Recife: SOS Corpo, 2010.

PEREIRA DE MELO, Hildete; CASTILHO, Marta. Trabalho reprodutivo no Brasil: quem faz? **Revista de Economia Contemporânea**, v. 13, n. 1, p. 135-158, 2009.

MOROKVASIC, Mirjana. **Des femmes au genre en migrations**: continuités et discontinuités. Colloque International “Le genre au coeur des migrations”, Université Paris 8, Vincennes-Saint-Denis, 29-30 mai 2008.

SAITO, Chikara. Políticas de emprego e crescimento do trabalho precário no Japão. In: ARAUJO GUIMARÃES, N.; HIRATA, H.; SUGITA, K. (Coords.) **Trabalho flexível, empregos precários**. São Paulo: Edusp, 2009.

SINDICATO DOS METALURGICOS DO ABC. **Brochura para o 2º Congresso das Mulheres Metalúrgicas do ABC**. São Bernardo, março, 2010.

SPM. **Relatório Anual Socioeconômico da Mulher – RASEAM 2014**. Brasília: Secretaria de Políticas para as Mulheres da Presidência da República, março, 2015.

TEIXEIRA, Marilane Oliveira. O trabalho doméstico remunerado no Brasil. In: KREIN, José Dari; CARDOSO JR, José Celso; BIAVASCHI, Magda; TEIXEIRA, Marilane (Orgs.). **Regulação do trabalho e instituições públicas**. vol. 2. São Paulo: Ed. Fundação Perseu Abramo, 2013.

TEIXEIRA, Marilane Oliveira. **O projeto de terceirização e as mulheres**. Sempreviva Organização Feminista (SOF), São Paulo, 27.abr.2015. Disponível em: <http://www.sof.org.br/2015/04/27/o-projeto-de-terceirizacao-e-as-mulheres/> Acesso em: 30.abr.2015.

WITHOL DE WENDEN, Catherine. **La globalisation humaine**. Paris: PUF, 2009.

ZARIFIAN, Philippe. Uma crise inédita do capitalismo, tanto em suas características como em sua gravidade: análise e perspectivas. **Revista Estudos Avançados**, v. 23, n. 65, p. 7-26, 2009.

Notícias em jornais

Death from overwork suit filed. Chinese intern’s overtime at firm exceeded 150 hours per month. *The Daily Yomiuri*, Tokyo, 6th March 2011.

Work-related suicides hit record high in 2010. *The Yomiuri Shimbun*, Tokyo, 4th March 2011.