

31. ENCONTRO ANUAL DA ANPOCS

22 A 26 DE OUTUBRO

CAXAMBU MINAS GERAIS

SEMINÁRIO TEMÁTICO: TRABALHO E SINDICATO NA SOCIEDADE CONTEMPORÂNEA

Título: Trajetórias de vida, trabalho e educação/formação profissional de trabalhadoras militantes sindicais brasileiras e francesas: uma perspectiva comparada.

Autor: Carmen Sylvia Vidigal Moraes (Faculdade de Educação - USP)

Título: Trajetórias de vida, trabalho e educação/formação profissional de trabalhadoras militantes sindicais brasileiras e francesas: uma perspectiva comparada.

Autor: Carmen Sylvia Vidigal Moraes (Faculdade de Educação - USP)

Introdução

A partir de duas pesquisas desenvolvidas – uma na Brasil e outra, na França (auxílio FAPESP)¹ – propõe-se analisar, em perspectiva comparada, as trajetórias de vida, trabalho e de educação/ formação profissional de trabalhadoras militantes sindicais brasileiras e francesas.

Levando-se em conta as distintas realidades econômicas, políticas e sociais de cada país, suas especificidades históricas e culturais (que se expressam, imediatamente, entre outras, nas diferenças de escolaridade e de organização das classes trabalhadoras e, em particular, da classe operária), entende-se que a experiência educacional francesa poderia vir a constituir importante subsídio para a análise da realidade brasileira.

Foram priorizados os depoimentos de 9 trabalhadoras, 3 brasileiras e 6 francesas, militantes das mais representativas confederações de trabalhadores de seus respectivos países, a CUT e a CGT/ Confédération Générale du Travail. As brasileiras são operárias dos setores metalúrgico, químico e de couro e calçados, e líderes sindicais (2 são diretoras dos sindicatos de suas categorias na região, além de responsáveis pelas atividades de

¹ Projeto "Educação de Adultos Trabalhadores: metodologias de ensino-aprendizagem, itinerário formativo e capacitação de professores" (2002-2007). Professores responsáveis FEUSP: Carmen Sylvia Vidigal Moraes (coord.), Nidia Nacib Ponstuska e Sonia Maria Portella Kruppa.; CEEP/IIEP: Cecília Guaraná. Projeto de Pós-doutorado: "Educação, Trabalho e Gênero. Políticas de formação profissional e de educação de adultos trabalhadores, na França e no Brasil: uma perspectiva comparada" (2004). No Brasil, a pesquisa foi realizada por uma equipe interdisciplinar de pesquisadores da Faculdade de Educação/USP em colaboração com duas entidades educativas do movimento popular da cidade de São Paulo (IIIEP / Intercâmbio, Informações, Estudos e Pesquisa e CEEP / Centro de Educação, Estudos e Pesquisas), as quais promoveram, entre os anos 2000 e 2002, com a participação de sindicatos de trabalhadores vinculados, na época, à CUT / Central Única dos Trabalhadores (metalúrgicos, químicos, sapateiros, marceneiros, vidreiros, bancários, condutores de transportes coletivos), o referido programa de ensino de adultos, de nível fundamental, médio e profissionalizante, com recursos públicos. Realizado em convênio com a Secretaria de Emprego e Relações de Trabalho do Estado de São Paulo, com recursos do FAT / Fundo de Amparo ao Trabalhador, o programa desenvolveu-se em seis cidades do estado de São Paulo: São Paulo (capital), Carapicuíba, Osasco, Rio Claro, Limeira e Franca.

Formação). Quanto às francesas, uma é trabalhadora em empresa privada de metalurgia e 5 são empregadas do setor de serviços, 4 na área da saúde, e todas na esfera pública, alunas de um programa de formação destinado a trabalhadores, desenvolvido pelo Institut de Sciences Sociales du Travail, Université Paris I, Sorbonne, com o concurso das centrais sindicais.

Entende-se que o esforço para enfrentar lacunas e vieses na produção de conhecimentos no referido campo de estudos deve ser realizado a partir da reflexão em termos de *relações sociais sexuadas*, ou seja, da substituição de categorias neutras de análise por categorias sexuadas. Estudos como os de Kergoat (1984) e Hirata (2002) questionam a relação capital-trabalho - ou as relações entre as classes sociais - como critério exclusivo de uma periodização histórica, e propõem que essa periodização leve em conta simultaneamente as relações sociais entre homens e mulheres (dimensão a ser integrada, portanto, a toda a tentativa de periodização das relações sociais). A conceitualização da divisão sexual em termos de relação social apreende a relação entre homens e mulheres como uma relação antagônica. A divisão sexual do trabalho é sempre indissociável das relações sociais entre homens e mulheres, que são relações desiguais, hierarquizadas, assimétricas e antagônicas. Para as autoras, essas duas relações sociais devem ser conceitualizadas em termos de sua "coextensividade", ou seja, em termos de uma sobreposição social parcial de uma pela outra, havendo tanto a recusa de se pensar em termos da articulação produção/reprodução, quanto a de hierarquizar relações sociais. Não há, pois, preeminência das relações de classe ou das relações de sexo, mas uma ligação indissociável entre opressão sexual (e de classe) e exploração econômica (e de sexo), o que permite reconceitualizar o trabalho a partir da introdução de uma subjetividade efetiva, ao mesmo tempo sexuada e de classe (Hirata, 2002).

De acordo com Hirata (2002), análises comparativas internacionais têm chamado atenção para as diferenças nacionais, indicando uma extrema variabilidade das formas de divisão do trabalho entre os homens e as mulheres no espaço, o que deve ser estudada de maneira integrada ao desenvolvimento das relações sociais de sexo em toda a sociedade. Por fim, o contexto de crise econômica e as políticas neoliberais de ajuste estrutural têm mudado os dados da análise da divisão entre os sexos em escala internacional, fazendo emergir o tema da globalização e das diferenças/ convergências Norte/ Sul e suscitado

novas pesquisas no campo das relações de trabalho e da qualificação/ formação profissional e da relação entre elas (Hirata e Le Doaré, 1998). É no âmbito dessas preocupações que se situa esta proposta de pesquisa.

Comparação Brasil-França: o que aponta a literatura sobre o tema

Os estudos e pesquisas que utilizam a metodologia das comparações internacionais para situar criticamente as desigualdades de sexo em diferentes sociedades têm procurado tanto identificar regularidades, recorrências, diferenças e mudanças, quanto reexaminar conceitos e problemáticas.

Para indicar as convergências na presença e atuação das mulheres no mercado de trabalho europeu e brasileiro, é preciso em primeiro lugar, conforme enfatizam os estudos de Hirata (2002, 2003), observar diferenças fundamentais, de ordem estrutural, entre a realidade econômica e social de um país como o Brasil e a dos países europeus que conheceram a ação de um Estado Previdência. No entanto, a crise econômica e o desemprego em massa na França, com a emergência de novas categorias de trabalhadores mais instáveis e precários, aproximam hoje situações de trabalho antes muito distantes.

Ao mesmo tempo, segundo Hirata (2003), um dos limites dessa tentativa de aproximação Norte-Sul consiste no fato de que, em países como o Brasil, precariedade estrutural do emprego ter sido reforçada pelas políticas neoliberais em curso. O crescimento do desemprego, sobretudo o industrial, e a diminuição dramática do emprego formal nos anos 1990 aumentaram a precariedade do mercado de trabalho tanto para os homens como para as mulheres.

Uma vez feitas essas ressalvas, é possível assinalar alguns pontos convergentes na trajetória das mulheres no Brasil e na França. Os resultados das pesquisas realizadas por Hirata (2003, 2005) indicam pelo menos três. O primeiro consiste no aumento das atividades femininas nos dois países, mais de 47% no final da década de 1990. Em 10 anos, a oferta total de mão-de-obra aumentou com o ingresso de 10, 3 milhões de mulheres (64,8%) e de 5, 6 milhões de homens (35,2%) (Fonte: IBGE/ Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio/ PNAD, cit. por Pochmann, 2005:75). Na França, entre o censo de 1962 e o de 1990, 4, 4 milhões de mulheres e 1, 4 milhão de homens a mais entraram no

mercado de trabalho, tendo a população ativa passado de 6,7 milhões para 11 milhões de mulheres e de 12,6 milhões para 14 milhões de homens (Daune-Richard, 2003: 67).

Um outro ponto de convergência refere-se à similaridade entre as taxas de desemprego masculina e feminina: o desemprego feminino é maior do que o masculino, o que se verifica também em dois terços dos países capitalistas avançados e três quartos dos países em desenvolvimento, segundo estatísticas das Nações Unidas sobre o trabalho feminino no mundo publicado em 1995 (Hirata, 2003: 18).

Um terceiro ponto de convergência é o de que a precariedade no emprego é maior no grupo das mulheres do que no dos homens. As modalidades dessa precariedade variam segundo o contexto de cada país: trabalho informal no Brasil, com grande peso do trabalho doméstico remunerado, e emprego parcial nos diferentes países europeus. De acordo com Silvera (2003:155), atualmente, 77,5% dos "baixos salários" são em tempo parcial (inferior a 4.867 francos em 1997), bem como os 85,3% dos considerados "baixíssimos salários", e cerca de 80% desses assalariados pobres são mulheres (o "salário equivalente" de uma pessoa que trabalha em tempo parcial é 26% inferior ao de uma em tempo integral).

No caso do Brasil, não representa novidade o fato de o mercado de trabalho operar com elevada flexibilidade na demissão e contratação de trabalhadores: em 1999, apenas 24 milhões (33%) dos 71 milhões de brasileiros ocupados possuíam carteira de trabalho. A forte progressão da atividade feminina está associada, entre outros fatores, à inserção simultânea das mulheres no setor formal da economia e no mercado informal. Como observam Bruschini e Lombardi (2003), a marca da precariedade tem atingido importante parcela de trabalhadoras. Apesar de os dados sinalizarem um decréscimo relativo desse contingente na década de 1990, ainda assim, em 1998, nada menos que 36% da força de trabalho feminina ou 10 milhões de mulheres situavam-se em nichos precários do mercado de trabalho, seja como trabalhadoras domésticas, seja realizando atividades não remuneradas ou trabalhos destinados ao consumo próprio ou do grupo familiar. O desfavorecimento dessa colocação feminina fica mais evidente quando confrontada com os homens: em 1998 apenas 10% deles encontravam-se nessa situação. O trabalho doméstico, nicho ocupacional feminino por excelência, no qual mais de 90% dos trabalhadores são mulheres, manteve-se como importante fonte de ocupação praticamente estável na década, absorvendo 17% da força de trabalho.

Ao olhar os dados na perspectiva da etnia, é possível constatar a discriminação das mulheres negras em todas as regiões do país, pelos percentuais de empregadas sempre inferiores à sua participação na PEA. Tal discriminação é mais evidente na região Sudeste, em que elas representam 35% da PEA mas apenas 29% entre as empregadas.

De modo geral, os estudos indicam que a discriminação de raça é mais intensa do que a de gênero, uma vez que os homens brancos são os que ocupam melhores posições no mercado de trabalho, seguidos pelas brancas, pelos negros, e no nível mais baixo, pelas negras.

Nessa direção, Hirata (2003) assinala mais uma convergência entre França e Brasil, o que se denomina hoje a "bipolarização da inserção profissional feminina", ou seja, um dos pólos constituído por profissionais altamente qualificadas, ocupando posições de prestígio e relativamente bem remuneradas (engenheiras, arquitetas, médicas, professoras universitárias, gerentes, advogadas, juizes) e, o outro, composto pela imensa maioria das trabalhadoras ditas não qualificadas, ocupando empregos mal remunerados e não valorizados socialmente. Entre esses últimos, os serviços pessoais (faxineiras, empregadas domésticas, etc.), os serviços de saúde (atendentes de enfermagem, por exemplo) ou de educação (professoras primárias).

A relação entre o aumento da escolaridade das mulheres e o desenvolvimento dessa bipolarização é debatida em inúmeros estudos na França, e em alguns do Brasil (Marry, 2003, 1997, Causse, Fournier, Labruyère, 1998, Maruani, 2000; Vasconcellos, 2001; Blay, 1981; Bruschini e Lombardi, 2003). No Brasil, as mulheres têm nível de instrução mais elevado do que os homens, na população em geral. Até a conclusão do ensino fundamental de oito anos, a igualdade de gênero pode ser observada. No entanto, a partir do ensino médio (nove a 11 anos de estudo), ocorre o predomínio das mulheres sobre os homens. Aproximadamente 55% dos alunos do ensino médio são do sexo feminino, e entre os que têm nível de instrução mais elevado, o percentual é de 54,2% (IBGE/ PNAD, 1999). Os dados apontam também, tanto no ensino fundamental as mulheres obtêm melhores desempenhos escolares. No ensino superior, as mulheres que já eram 60% dos concluintes em 1990, ampliaram sua participação para 61% em 1997. No que se refere à França, a elevação considerável do nível de formação dos franceses, nos últimos 30 anos é mais significativa para as mulheres do que para os homens. Entre 1945 e 1995, a obtenção de um

diploma igual ou superior ao *baccalauréat* na faixa dos 25-34 anos passou de 4% para 41% entre as mulheres e de 11% para 33% entre os homens. Tal evolução sustenta-se no melhor êxito escolar das moças: em 1995, 7 em cada 10 e 6 rapazes em cada 10 obtiveram o *baccalauréat*. (Daune-Richard, 2003: 67).

Se a elevação do nível de formação das mulheres é acompanhada de um aumento espetacular de sua atividade, a transformação na oferta de trabalho feminino não se traduziu, no entanto, em melhora equivalente da posição das mulheres no mercado de trabalho. Segundo Daune-Richard (2003:65), tal disjunção relativa está fortemente ligada à segmentação dos espaços masculinos e femininos da formação e do emprego. O aumento do nível de formação das mulheres acompanhou relativamente o caráter sexuado das carreiras de orientação (Marry, 1997) e o aumento da atividade das mulheres alimentou sobretudo os setores de empregos já feminizados. A segmentação da formação e dos empregos é hierarquizada: os feminizados oferecem menos oportunidades de carreira e remuneração inferior.

3 - Trajetórias no trabalho e na educação/ formação

França

Considerações Iniciais

A composição do grupo de mulheres presentes no curso realizado pelo Institut Social du Travail, de Grenoble, expressa o perfil indicado pelas estatísticas sobre a presença feminina no mercado de trabalho: das seis trabalhadoras, cinco estavam vinculadas ao setor de serviços, e, destas, quatro trabalhavam, à época (2004), no setor público de saúde, três em hospitais e uma delas em Casa de Ajuda a Pessoas Idosas (MAPAD), de gestão pública "territorial".

O acompanhamento da participação das mulheres no trabalho mostra que, historicamente, elas estiveram sempre presentes nas atividades de serviços (Gardey, 2003). A esse respeito, é relevante enfatizar, como o faz Dussuet (2005), que a divisão sexual do trabalho caracteriza-se por ser, ao mesmo tempo, universal e variável, na medida em que se encontra em todas as sociedades, mas toma, em cada caso, formas singulares. Tarefas que nos parecem, hoje, evidentemente femininas (trabalhos de costura e os de agulha, por

exemplo), nem sempre o foram. As pesquisas antropológicas, por outro lado, fazem aparecer recorrências ou permanências nesta divisão de trabalho entre os sexos: os trabalhos das mulheres "valem" menos que os trabalhos dos homens, o que não quer dizer que os trabalhos realizados pelas mulheres sejam menos úteis socialmente. Entre os séculos XVIII e XX, a predominância das relações de produção social capitalistas foi acompanhada pelo reforço à separação dos espaços nos quais tarefas femininas e masculinas são realizadas. Se, para os homens, o assalariamento torna-se progressivamente a principal modalidade de trabalho, para as mulheres é o trabalho doméstico gratuito, realizado em benefício da unidade familiar, que constitui o tipo emblemático do "trabalho feminino", mesmo sendo a posição de "dona de casa" inacessível à imensa maioria das mulheres das classes populares. Este tipo de trabalho, realizado fora de toda a referência ao mercado, escapa à definição imposta pouco a pouco, pelas teorias econômicas, da "produção", do trabalho "produtivo", e mesmo do trabalho em geral. É assim que as "donas de casas" serão consideradas inativas nos registros estatísticos.

Nas últimas décadas do século XX, o desenvolvimento do emprego feminino acompanhou a expansão do terciário, concentrando-se em seis categorias profissionais que agrupavam, em 1998, 61% dos empregos acessíveis às mulheres (Glaude, 1999, Dussuet, 2005). É essencialmente como empregadas de comércio, empregadas domésticas (faxineiras) ou assistentes maternas, empregadas administrativas ou, ainda, enfermeiras, trabalhadoras sociais e professoras primárias que a maior parte das mulheres tem acesso ao emprego assalariado na França (Dussuet, 2005).

De acordo com Daune-Richard (2003), no setor de serviços, excetuando-se os empregos relacionados à autoridade e ao poder, os demais aparecem sob representações que tendem a mascarar conhecimentos e habilidades mobilizados. A representação veiculada à profissão de enfermeira, por exemplo, é principalmente associada a tarefas de tratamento, menos no aspecto técnico e mais no que os ingleses chamam de *caring*, que remete tanto ao tratamento quanto à atenção dispensada ao outro. A autora refere-se às chamadas *competências relacionais* e às dificuldades de fazê-las ascender ao processo de qualificação. As funções de enfermeira foram durante muito tempo exercidas gratuitamente por religiosas, e a associação imediata com a idéia de vocação é muito forte.

Em seus estudos, M. Perrot (1998-9) destaca as dificuldades passadas e presentes em reconhecer a profissionalização das mulheres. Embora no século XIX tenha ocorrido um movimento geral de profissionalização, com a participação das mulheres, a dissimulação das qualificações femininas em *qualidades* impede que as trabalhadoras sejam reconhecidas por exercerem novos empregos qualificados. A noção de "ofício feminino" que surge no final do século XIX define-se especificamente em torno das profissões que prolongam as tarefas "naturais" ou maternais das mulheres - enfermeira, professora primária, parteira, etc. - e se limita ao reconhecimento destas qualificações. A operária, mesmo qualificada, não poderia ter um ofício. Os ofícios femininos não eram claramente definidos como profissões.

Trajetórias no trabalho

Os depoimentos das trabalhadoras confirmam as tendências observadas nas análises que utilizam a metodologia das comparações internacionais, indicando a existência de convergências na presença e atuação das mulheres no mercado de trabalho dos dois países, assim como diferenças significativas relacionadas à configuração/ peso das instituições e dos respectivos contextos socioculturais nacionais nas modalidades da divisão do trabalho profissional e doméstico.

AQ, de 50 anos, é enfermeira desde os 20 anos no Centro Hospitalar Universitário de Saint-Etienne dans la Loire, pequena cidade do interior da França, com 100 mil habitantes:

" Donc j'ai toujours été infirmière, j'ai eu une carrière qui a été très fluctuante parce qu'entre du temps partiel, à mi-temps, à 100%, en fonction de ma vie privée, parce qu'on a cette possibilité en tant que fonctionnaire, c'est un droit que le statut donne".

No início trabalhou nos serviços gerais de medicina, medicina-cirurgia, passou cinco anos na ginecologia - obstétrica e, em seguida, decidiu trabalhar no bloco operatório onde passou 17 anos realizando dois tipos de atividades: serviços na especialidade ORL/ oftalmologia e gastro, e serviço de traumatologia, ortopedia-traumatologia. Na época, a formação era feita no trabalho (*sur le tas*) pelos colegas, pelos cirurgiões, "que formavam as enfermeiras para ajudá-los, para instrumentar durante as intervenções". O hospital é o primeiro empregador da cidade, que enfrenta hoje grandes problemas de emprego. Com uma taxa de 26% de trabalho precário, é "o centro hospitalar na França que apresenta o maior número de precários":

C'est terrible parce que c'est des contrats de 85 jours, c'est des contrats à durée déterminée qui ne sont pas renouvelés, et c'est des gens qui passent sept-huit ans en contractuels avant de pouvoir être mis en stage et titulaires. C'est vraiment un gros problème, mais c'est un problème qui est aussi régional parce que Saint-Etienne c'est un bassin qui est sinistré au niveau de l'emploi. C'est une mutation industrielle qui s'est produite, qui a commencé il y a vingt ans et qui continue aujourd'hui

AQ divorciou-se e tornou a casar. Tem dois filhos, de 16 e 25 anos, Seu atual marido é enfermeiro psiquiátrico, o que promoveu mudanças em sua vida familiar, não só em relação ao trabalho, mas principalmente no que se refere à militância sindical. Na ocasião, era secretária geral da CGT no centro hospitalar e participava também do CTE -Conselho Técnico do Estabelecimento, do CHSCT - Comissão de Higiene, Segurança e Condições de Trabalho; da CME - Comissão Médica do Estabelecimento; do Conselho de Administração (onde estão representadas as prefeituras, os médicos, associações e representantes das famílias):

par rapport à ma vie militante, je pense qu'il y a dix ans ça aurait été beaucoup plus difficile, mais en ayant des enfants qui sont grands, je suis moins prise à la maison et c'est d'autant plus facile de militer, au niveau du temps, parce que militer c'est aussi donner beaucoup de son temps, c'est lire pas mal de choses, c'est déjà lire tous les rapports, le bilan social, préparer les réunions et puis aussi lire un peu la presse CGT et la presse à côté, se tenir au courant de l'actualité, pour moi c'est indissociable. Le champ professionnel est très lié au monde extérieur, ce n'est pas que la vie de l'hôpital.

Com relação à "evolução da mulher no trabalho", afirma que apesar de ser "um meio feminino (80% de mulheres)", os homens encontram mais facilidades do que as mulheres para se promoverem a "quadros" (postos de direção), obtêm privilégio da direção do hospital para realizar "escolas de quadros e se tornar um quadro":

il faut présenter un concours pour rentrer à l'école des cadres, pour être pris en charge par la formation professionnelle continue. Quand un homme décide d'être cadre, les portes s'ouvrent beaucoup plus facilement pour lui parce que c'est un homme

M.C, 44 anos de idade, e NS, 40 anos, trabalham no Hospital de Saint-Pierre d'Albigny, região de Savoie, que possui "100 leitos" e emprega uma centena de pessoas, "de assalariados". MC é tesoureira do sindicato local, que é bem ativo no hospital, e tal como a colega anterior, as duas participam, como representantes sindicais, das outras instâncias: CTE, CHSCT, CME, do Conselho de Administração e da Comissão de Reestruturação (pois o hospital está em fase de reestruturação).

MC é "veilleuse de nuit", isto é, funcionária do período noturno. Começou a trabalhar em uma clínica particular como ASH/ Agente de serviços hospitalares; em seguida passou no concurso para fazer escola de auxiliar de enfermagem (*aide-soignante- AS*). Quando retornou ao trabalho ficou pouco tempo "no privado", realizando serviços para pessoas de idade, onde a ASH e a AS fazem o mesmo trabalho. Finalmente, entrou no serviço público, cursou faculdade de enfermagem, tornando-se enfermeira:

Dans le public où j'étais, la fonction était séparée, c'est-à-dire que l'ASH faisait uniquement tout ce qui était entretien de ce qui est près du malade, une ASI qui faisait tout ce qui était éloigné du malade, c'est-à-dire infirmerie, couloirs, bureaux, salle d'attente, office, tout ça, et avec l'AS, l'aide-soignante, qui faisait tout ce qui est toilette et alimentation, confort du malade, les soins de base, après les infirmières.

N.S, há 12 anos no hospital como ASH, refere-se às "condições e relações de trabalho":

c'est facile parce qu'on est majoritairement des femmes. On a un aide-soignant, un infirmier et le reste, c'est tout des femmes. Donc c'est relation femmes, avec les bons et les mauvais côtés puisqu'on ne subit pas la différence entre hommes et femmes puisqu'on est toutes à peu près à égalité. Par contre, on subit toute la mentalité féminine, où ça fait des petits groupes, des petits clans, à celle qui descend plus facilement l'autre. Au niveau de notre direction, actuellement on a d'assez bons rapports, c'est-à-dire qu'on obtient pas tout ce qu'on veut, mais on nous écoute, on peut parler, et la prime au travail est répartie par rapport à l'ancienneté, c'est ça actuellement.

Dessa maneira, a promoção no serviço público é realizada por meio de avaliações periódicas, baseadas em critérios conhecidos pelos empregados, e expressas na forma de notas. Os bem avaliados têm chances de serem promovidos mais rapidamente, cujo índice de aprovação determina ganhos no salário. Tais procedimentos estão sujeitos ao acompanhamento dos representantes sindicais, das Comissões paritárias locais, que geralmente intervêm em casos de necessidade. Entretanto, enquanto membro das duas últimas comissões paritárias, NS observou que o único enfermeiro do hospital "subiu mais rápido" do que as outras enfermeiras. A seu ver, a direção do hospital utiliza-se de critério "machista", pois a promoção fora justificada sob o pretexto de o funcionário "ser o único homem" no estabelecimento, "além de ter mérito".

Apesar de, na França, a figura dominante (nas ações e nas representações) da mulher ativa ser a mulher casada e mãe trabalhando em horário integral, nos tempos da

globalização econômica e da reestruturação produtiva, nos segmentos e categorias sociais estudados, as mulheres tendem a "optar" pelo tempo parcial.

NS não é casada, mas vive maritalmente há 11 anos, e tem quatro filhos, três meninos (13, 12 e 8 anos) e uma menina (6 anos). Ela trabalha exclusivamente à noite, "por causa de suas crianças", o que lhe permite estar em casa pela manhã:

d'être avec eux le temps qu'ils partent à l'école, d'aller me coucher une fois qu'ils sont partis, de me lever en général après le repas, c'est-à-dire quand ils ont fini de manger ou mon mari les prend en charge ou ils mangent à l'école, l'après-midi de pouvoir m'occuper de ma maison jusqu'à ce qu'ils rentrent de l'école, d'être là pour les devoirs, d'être là pour le goûter, d'être là pour le souper, d'être là pour les coucher. A 8h, ils sont tous couchés, je bois mon petit café tranquille et ensuite je pars au travail.

Sua família vive situação singular, onde o marido é o "dono de casa" (*père au foyer*), pois há três anos está licenciado, direito assistido ao pai ou à mãe quando nasce o terceiro filho. Ao término da licença em abril (2005), ele pretende procurar trabalho em tempo parcial para continuar a cuidar das crianças:

c'est moi qui ai continué à travailler et c'est lui qui est resté à la maison, ce qui est très très bien pour les enfants parce que mon mari est capable de laisser la maison très sale et de partir faire de la luge, du ski, de jouer avec les enfants, ce qui est difficile à gérer pour la maman .. Donc il s'est occupé des enfants jusqu'à fin avril et maintenant il est au chômage et cherche un travail à mi-temps pour pouvoir continuer à gérer les enfants, le travail et la maison, parce que financièrement avec quatre enfants, on ne peut pas vivre sur un seul salaire

M.C é casada há 26 anos, tem dois filhos já crescidos, um rapaz de 25 anos e uma moça de 17 anos. O filho acabou de se mudar para viver com a namorada, e a filha vai prestar o *Bachelauréat*/Bac de francês. O marido trabalha na Schneider, fabrica de computadores; tem 51 anos e deve se aposentar em breve:

... j'ai commencé à travailler parce que mon fils voulait faire des études sur Lyon, du sport-études, et ça coûtait très cher. Donc j'ai commencé à faire un mi-temps, je travaillais à 50% et tout mon salaire allait pour mon fils: pour les études, pour le loyer, pour tout ce qui était études pour mon fils. Et puis maintenant que mon fils n'a plus besoin de moi puisqu'il travaille, maintenant c'est pour ma fille, parce que ma fille dans un an elle va peut-être partir dans une faculté très loin et il faudra payer les études

I.V, de 44 anos, trabalha em uma MAPAD, situada na cidade de Chambre, de gestão pública territorial . É agente de serviços/ ASH há dez anos, e foi eleita como tesoureira suplente do sindicato, ocupando-se também dos problemas que ocorrem na empresa.

Reside em Saint Jean de Maurienne, e se considera "filha adotiva da Savoie", onde vive há, aproximadamente, vinte anos. Sua região de origem é Côte d' Or. Casada, tem duas

filhas adultas: uma que trabalha na SNCF e outra que se prepara para prestar o *Bachalauréat/Bac* para o comércio. Afirma que não teve escolha senão trabalhar: a família necessitava de dois salários para se manter, construir casa própria, etc. O regime de trabalho é puxado: das 6:30 hs às 15 horas, ou começa ao meio-dia prolongando-se até às 20:30 hs. Por outro lado, em casa:

Tout le monde m' aide, les filles, elles m'aident au ménage, elles aident au repassage. La vaisselle, il y a le lave-vaisselle, c'est vrai qu'on est bien outillé aussi, on a beaucoup d'avantages de ce côté-là. Il y a l'aspirateur maintenant, on ne passe plus le balai, c'est vite fait, il y a le lave-vaisselle qui fait la vaisselle, il y a la machine à laver qui lave le linge. A partir du

Sempre trabalhou como ASH, cuidando de pessoas de idade :

Mon travail me plaît beaucoup, énormément, c'est s'occuper des personnes âgées, c'est leur rendre service, les aider à se laver, même parfois les laver, les habiller, les faire manger, les occuper quand il y a des moments de creux ... C'est un travail qui me plaît beaucoup, je les accompagne du jour où ils rentrent dans cette maison jusqu'à la fin de leur vie, je les accompagne jusqu'au bout. C'est un travail qui me plaît beaucoup et il y a beaucoup de relations, d'échanges aussi, on discute, de l'activité, beaucoup d'affection, au fil du temps on arrive à prendre de l'affection aussi et beaucoup de relationnel aussi. On lie des liens, après il y a certaines personnes âgées qui préfèrent un certain personnel que d'autres. On arrive à créer des liens, voilà.

De forma geral, os empregos do setor de serviços são vistos como opostos aos empregos industriais, dado que eles mobilizam, além das habilidades técnicas, as habilidades pessoais, que são difíceis de mensurar. Adquiridas na esfera privada da família e no exercício do papel doméstico feminino de cuidado com os outros, tais habilidades são percebidas pelos empregadores, e também, com frequência, pelas próprias assalariadas, como qualidades ligadas à sua identidade pessoal e feminina, que independem - ao menos de imediato - da relação salarial.

Para IV, por exemplo, as atividades de cuidado que realiza apresentam significado especial, pois pressupõem *doação* ao outro. Se, tal tipo de trabalho não pode "ser pago", há - ao mesmo tempo - o direito do trabalhador aposentado, que contribuiu a vida inteira, a um tratamento condigno, respeitoso:

Je pense que pour les personnes âgées, l'humain passe avant tout, c'est un métier que je fais donc je dois donner de ma personne, je donne de ma personne, mais je ne veux pas qu'on me paie en échange de donner de ma personne. Ces gens-là ont travaillé, ils payent, ils ont le droit d'avoir notre reconnaissance, notre aide et tout ça en compensation, et au respect surtout.

AC, de 42 anos, trabalha na Seguridade Social de Chambéry:

Je suis technicien liquidateur, c'est-à-dire que je paye les feuilles de soins qui arrivent des assurés, des malades et aussi je fais beaucoup d'accueil, de guichet parce que j'ai un poste avec des déplacements sur toute la Savoie. quand je vais en déplacement je fais souvent de l'accueil.

Foi eleita delegada sindical em 1988, e, em 1990-2, secretária do CHSCT. Considera, como as demais colegas, que, apesar de o trabalho não ser bem pago ("pois de cada 100 euros recebidos pela Seguridade Social, apenas 2 são para os assalariados"), as condições de trabalho, os horários, são interessantes para as mulheres:

Pour les femmes, c'est intéressant parce que nos conditions horaires sont intéressantes. Le matin, on pointe, nous avons une pointeuse; on peut commencer à partir de 7h15, jusqu'à 9h30. Donc pour celles qui ont des enfants, pour les emmener à l'école, tout ça, c'est plus facile. Ensuite, on doit travailler systématiquement, obligatoirement deux heures en continu, et on peut sortir à partir de 10h. Si on rentre à 8h, on peut sortir à 10h; si on rentre à 9h30, on peut sortir à 11h30...voilà, donc deux heures, toujours. Jusqu'à il y a deux ans de ça, c'était 7h48 par jour...enfin, 8h-7h48 pour faire 39 heures par semaine, et maintenant c'est 35 heures. Les gens ont eu le choix, nous avons négocié 35 heures qui sont bien négociées parce qu'on peut cumuler les 35 heures avec les congés payés. ... Il y a une grande souplesse dans les horaires et ça c'est intéressant pour les femmes qui doivent emmener les enfants à l'école, c'est très intéressant.

O regime de trabalho interessa a ela, em particular, porque embora não seja casada e não tenha filhos, tem um companheiro, com o qual vive maritalmente, que é confeiteiro-padeiro (*pâtissier-boulangier*), e a quem auxilia no tempo livre disponível:

Depuis qu'il a repris la boulangerie, qu'il a racheté cette boulangerie en 1995, il a une employée – une vendeuse, et moi je remplace la vendeuse le soir quand elle part à 18h15 ... Donc la part professionnelle de mon mari a beaucoup d'importance maintenant, ça me prend beaucoup de temps quand même, parce que je fais toute la comptabilité, les comptes, tout ça...je fais en plus de mon travail.

Na divisão de trabalho entre homens e mulheres, o secretariado aparece como profissão exclusivamente feminina, e - segundo estudos realizados (Alonzo e Liaroutzos, 2003) - enquanto as mulheres têm cada vez mais acesso às ocupações tradicionais, os homens, salvo poucas exceções (2%), não escolhem o secretariado como profissão. A grande heterogeneidade dos setores de inserção das secretárias (com 1 milhão de pessoas, aproximadamente) torna impossível qualquer tipo de generalização. A característica essencial apontada como comum à profissão - a da relação da secretária com pessoas de 'status' sempre superior - parece não se apresentar particularmente neste caso específico de atividade administrativa realizada no setor público de trabalho social. A organização e o

conteúdo do trabalho incluem o domínio de conhecimentos técnicos - contabilidade, macroinformática e de outros tipos de informação relacionados à atividade, além de uma dimensão relacional bastante pronunciada.

AC relata que há poucos homens no setor, pelo menos em Savoie, e que no norte da França o número de funcionários masculinos é bem maior porque existe menos trabalho. Mas se o trabalho é, sobretudo, "um trabalho feminino", os "quadros" são ocupados principalmente pelos homens que apresentam "uma progressão mais rápida". Ao contrário de sua colega enfermeira, entende que tal procedimento é justo, que não é fruto de critérios machistas:

On a, nous aussi, notre directeur c'est une femme. Elle a trois hommes sous-directeurs, mais ils ont des places hautes. Non, il n'y a pas de machisme, je pense, parce qu'ils sont là...enfin, ils n'ont pas les congés maternité, ils ont plus de présence en fait.

M.L , de 34 anos, exerce a atividade de operadora em produção em uma empresa de eletrônica para automóveis. Trabalha a 25 km de sua residência, o que a faz percorrer 50 km por dia. Sua inserção no "mundo do trabalho" deu-se aos 17 anos, no ramo da hotelaria, que é, segundo ela, muito mal pago ainda hoje, "onde as pessoas lutam por melhores condições de trabalho":

ce qui n'a pas été facile parce que je n'étais pas majeure, donc difficile de trouver un patron, un petit peu d'exploitation là-dessus parce que j'étais jeune, donc je me suis fait exploiter, c'est-à-dire que je faisais la plonge, les chambres, le service, je faisais beaucoup de travail avec un petit salaire.

Finalmente deixou a atividade na hotelaria e procurou uma agência de trabalho temporário (*agence d'intérim*), "sociedade na qual as pessoas se inscrevem e que fornece trabalho por uma semana, quinze dias, um mês, e talvez mais":

A la suite de quoi je me suis retrouvée dans une usine, c'est là où je vous disais tout à l'heure que je suis dans l'électronique pour voitures, c'est le travail que je fais actuellement, j'ai commencé à partir de l'intérim dans cette société. Nous avons eu la négociation des 35 heures et dans cette société on a vu trois CDI se faire, dont moi...je suis contente aujourd'hui, je me suis syndiquée il y a six ans, je suis déléguée syndicale CEDP, c'est une délégation unique, je suis trésorière de ce CE.

Sobre a mobilidade no trabalho, afirma que o fato de ser sindicalizada, de militar na CGT, tem causado problemas:

... je demande à évoluer dans mon entreprise, à acquérir de nouvelles connaissances pour avoir un meilleur salaire, pour monter un peu plus haut dans mon coefficient – je suis actuellement en coefficient 70 sur mon salaire, j'aimerais

monter plus mais on me ferme des portes et j'ai l'impression que c'est par rapport à mon étiquette de CGT ; depuis deux ans je me suis affichée en tant que tel, je me suis présentée et voilà.

Observa-se que ML, ao referir-se às dificuldades de acesso à formação e à mobilidade na empresa, não menciona o trabalho feminino como objeto de discriminação ao lado da censura política (o que não deixa de ser bastante sugestivo), Não se pode ignorar, no entanto, que a mecanização industrial e, agora, a atual reestruturação produtiva e a adoção do novo paradigma de organização flexível do trabalho produziram efeitos interessantes e contraditórios para homens e mulheres. No caso das mulheres, os lugares que lhes são reservados não significaram, para a maioria delas, nem promoção, nem acesso à técnica, à qualificação.

Ao mesmo tempo, ML tem baixa expectativa em relação às mulheres no que diz respeito à participação política, nas lutas sindicais por melhores condições de trabalho :

les filles parlent beaucoup dans l'atelier mais ne s'adressent jamais...on a l'impression qu'elles ne s'adressent jamais en temps et en heure, quand il le faut, pour revendiquer certaines choses, et je me rends compte que demain on aurait à faire un piquet de grève chez nous, peut-être qu'on ne serait que trois parce qu'on est que trois syndiquées. Donc c'est un peu dommage de voir ça ...

M.L vive com o companheiro, que é chofer (de transporte de mercadorias volumosas: *chauffeur-livreur*) e tem um filho de dois meses e meio. Ela trabalha em tempo parcial, 32 horas semanais, para poder cuidar do filho que vai à escola quatro dias por semana, e "o resto de tempo fica com a mamãe". Sua percepção sobre a situação da mulher na sociedade é bastante otimista,

Les femmes aujourd'hui sont plus indépendantes qu'avant. En France on est devenues drôlement indépendantes, les femmes maintenant qui sont dirigeantes d'entreprises, la femme bouge. Avant, la femme en France, elle restait à la maison, elle élevait tous les enfants et elle travaillait un petit peu, mais maintenant la femme bouge, la femme pose les enfants chez la nourrice, s'en va faire ses huit heures de travail ou douze heures de travail, ça dépend de ses fonctions qu'elle a, et moi je vois je me lève le matin à 6h, je lève Alexis mon petit garçon à 6h30, à 7h il est chez la nounou, 7h05 je suis dans la voiture et je fonce à mon travail. Après, je sors du boulot, je vais faire quelques courses parce que comme on habite en campagne, je fais les courses en ville, et très vite je rentre, je m'occupe d'Alexis, je fais à manger, mon copain m'aide et heureusement aujourd'hui on a les hommes, par rapport à dans le temps, les hommes nous aident plus qu'avant. ... mon copain m'aide à gérer ces choses...pas le repassage, ni le ménage..c'est moi, ça.

Levando-se em consideração o conjunto dos depoimentos das trabalhadoras, percebe-se que, confirmando tendências apontadas por Daune-Richar (2003), as francesas dos anos 1990 têm uma visão igualitária do "contrato entre os sexos". As contradições e frustrações, vivenciadas na família e no trabalho, como foi possível verificar, são percebidas por elas de diferentes maneiras.

Percurso na educação

Se, para as trabalhadoras entrevistadas, o diploma e, posteriormente, o trabalho exercido ainda aparecem como "um dote investido no mercado matrimonial de auxílio à carreira do marido" (Marry, 2003), à educação dos filhos ou como meio para melhorar as finanças da família com um trabalho extra, o seu significado não está reduzido a estes atributos. Apesar da permanência da "tensa dualidade" entre "opção ou necessidade" de trabalhar (Perrot, 1998), o investimento das mulheres em seu percurso escolar, historicamente datado (final da década de 1970 e, anos 1980), e a valorização de seus diplomas, como se verá, parecem ter desempenhado papel importante na estratégia de superação de sua dependência em relação à família ou à figura masculina. E, como pondera Marry (2003), quaisquer que sejam os limites dessas conquistas escolares e profissionais, elas alimentaram a dinâmica da igualdade entre os sexos e contribuíram para tornar mais visíveis as desigualdades sexuadas de emprego e carreira. Estudos anteriormente citados indicam que as desigualdades sexuais tenderam a se reduzir fortemente no interior do sistema educativo francês desde os anos pós-guerra, tanto no ensino geral como no ensino técnico e profissional. No entanto, é preciso notar, de acordo com esses mesmos estudos, que os avanços femininos foram um pouco menos intensos no ensino profissional de nível CAP², e mais acentuados em todos os outros níveis, especialmente os que levam a um diploma de técnico superior (BTS³ e DUT⁴), dois anos após o BAC. Esses diplomas, que se desenvolveram, sobretudo, a partir do final dos anos 1960 beneficiaram mais as moças do que os rapazes (Marry, 2003). Ou seja, os segmentos femininos mais pobres, públicos do

² Certificat d' Aptitude Professionnelle. Preparação em dois ou três anos. Corresponde, *grosso modo*, ao diploma do ensino médio profissional.

³ . Brevet de technicien supérieur. Preparação de dois anos nos liceus técnicos de nível médio.

⁴ . Diplôme universitaire de technologie. Preparação de dois anos nos Institutos universitários de tecnologia (IUT).

CAP e, depois, do BEP não obtiveram os mesmos ganhos de escolaridade e no mercado de trabalho.

As trabalhadoras do setor saúde, que se situam em níveis diferentes da hierarquia do emprego neste setor - uma enfermeira, uma AS e duas AHS, todas frequentaram escola pública. Algumas autoras, como Leroux-Hugon (1987) e Causse, Fournier e Labruyère (1998), ao tratarem da profissão de enfermeira, indicam que com o progresso realizado no domínio das ações terapêuticas, a transformação do papel do médico no sentido de uma função mais centrada no diagnóstico foi acompanhada de uma delegação do poder às enfermeiras no campo da assepsia. Uma nova organização do trabalho se impôs, deixando principalmente às *aides-soignantes/ AS* (ajudantes de enfermagem) as tarefas de higiene e de conforto do paciente, e aos ASH (agentes hospitalares) as tarefas de limpeza e organização dos locais. Estas afirmações profissionais são feitas por meio da distinção entre tarefas mais nobres e outras reputadas como menos nobres. Não é coincidência, portanto, que, na base social da escala do *trabalho a domicílio*, estejam as funções desenvolvidas na esfera doméstica hierarquizada entre os cuidados às pessoas, mais valorizados, e as atividades dirigidas aos espaços interiores.

De maneira geral, o que caracteriza as atividades que estão na base da hierarquia social é sua ausência de especialização, o seu caráter polivalente, a sua imagem degradada. Estudos realizados no meio hospitalar por Arborio (2001) mostram que a categoria des *aides soignantes* surgiu para regularizar a situação destes assalariados, e a exigência, recente, de certificação para seu exercício vem assinalar esta modificação no seu estatuto hierárquico. No entanto, como observa Dussuet (2005), as tarefas delegadas a elas são as menos técnicas, as menos médicas, aquelas que consistem em assegurar o conforto cotidiano aos pacientes pela higiene, pela alimentação. Desta maneira, o reconhecimento da qualificação dos *aide-soignantes* no meio hospitalar pode ser entendido como um posicionamento de nível intermediário na hierarquia instaurada pela divisão de trabalho de *cuidado*.

Diferentemente do emprego doméstico, caracterizado pela flexibilidade, o emprego hospitalar, mesmo que o trabalho se exerça a domicílio, apresenta as características daqueles realizados nos estabelecimentos hospitalares, isto é, a organização do trabalho observada no hospital é de alguma maneira transposta para o domicílio. E, como afirma

Dussuet (2005), embora as investigações na área não permitam estabelecer os níveis de remuneração efetivos destes assalariados, pode-se considerar que a duração mais longa do trabalho assim como o nível mínimo de qualificação reconhecido possibilitam-lhes escapar em parte da precariedade do setor. O acesso a empregos de melhor qualidade do que nos serviços domésticos (duração mais longa e salários mais elevados) aparece, assim, ligado diretamente à obrigação da certificação e à profissionalização que dela resulta.

AQ, enfermeira, fez, nos anos 1970, estudos secundários no liceu, e, em seguida, foi aprovada em concurso para realizar formação de dois anos em escola de enfermagem. Atualmente, o diploma de enfermeira é obtido ao final de uma formação de três anos após o *baccalauréat*, mas é classificado de Bac+2 anos. No que diz respeito ao acesso à formação profissional, no seu estabelecimento há um plano de formação que, a cada ano, "se torna mais elaborado e mais técnico", e que se divide em três níveis: um primeiro, de formação mais geral, do interesse de todas as pessoas que têm ligação direta com a atividade; um segundo nível mais centrado em cada tipo de serviço (geriatria, etc); e um terceiro, que inclui todas as formações individuais, de conteúdo especializado. Neste terceiro nível, encontram-se também as demandas individuais dos que querem "preparar uma licença ou diplomas universitários secundários". Mas, nem todos os demandantes são atendidos:

ce n'est pas parce que les personnes demandent la formation qu'ils l'ont, c'est toujours la direction qui tranche, après concertation plus ou moins des organisations syndicales. Nous, la CGT, on se bat pour qu'on soit plus près des agents, mais c'est difficile. ...

Esclarece que a formação na função pública apresenta-se de maneira bem particular, que é "completamente diferente da privada", e "pode ser muito positiva" para a mobilidade profissional:

parce que moi j'ai une amie qui a commencé à l'hôpital comme ASH, elle a fait ses études d'infirmière avec la formation continue, elle a fait infirmière spécialisée avec la formation continue et elle est devenue cadre. De la même façon, une fois qu'il y a une suite au niveau développement de carrière, si les gens veulent être directeur d'établissement, ils peuvent encore après demander à faire l'École de Santé Publique à Rennes et devenir directeur d'établissement.

Para poder trabalhar no meio hospitalar como ASH, MC e NS cursaram o colégio e depois fizeram o BEP "carreiras sanitárias e sociais". De acordo com MC, a preparação consistiu em:

une année où on nous enseigne tout ce qui est social pour s'occuper des enfants, on peut aller aussi avec des centres sociaux qui sont dans les communes, travailler chez des mamans en difficulté ou qui ont besoin d'aide, ou pour les aider à s'occuper des enfants. Donc c'est plus tout ce qui est société, social, les gens qui sont en difficulté sociale, par rapport à la société. La première année, c'était sanitaire et social, c'était les deux, donc c'était général, et ensuite je suis partie sur le sanitaire, où là on a plus travaillé sur la pratique sanitaire, c'est-à-dire ce qui est soins dans les hôpitaux.

Em seguida, MC passou no concurso para fazer escola de *aide soignante*, obtendo o CAFAS (Certificat d' Aptitude à la Fonction d' Aide Soignante). Decidiu, então, continuar estudando para ser enfermeira:

j'avais un niveau 3ème, il me fallait un niveau bac, donc j'ai fait en même temps une **validation d'acquis**, où je dis...ce n'était pas la validation d'acquis qu'on a actuellement, c'était la validation d'acquis où on dit "voilà, je veux être infirmière": pourquoi? Motivations? Motivations: pourquoi je veux être infirmière, et notre niveau scolaire... Ils m'ont dit qu'il fallait que je me remette à niveau en français et en biologie, donc j'ai fait une remise à niveau, et avec cette remise à niveau j'ai refait une demande de validation d'acquis, et parallèlement j'ai passé l'examen qui donne le niveau d'entrée en fac pour arriver à jouer sur les deux cordes, pour avoir deux chances. Je suis rentrée grâce à ma validation d'acquis parce que j'ai raté l'autre examen. J'ai fait l'école d'infirmière sur trois ans, et ensuite je travaille maintenant comme infirmière

Hoje, faz - por correspondência - preparação para passar no concurso de "quadros", pretende "fazer escola de quadros, ser aprovada no exame de quadros, e trabalhar como quadro".

A experiência de I.V é bem diferente. Obteve o CAP de emprego familiar em uma escola religiosa, e ingressou como ASH em uma casa de ajuda a pessoas de idade (MAPAD). Apesar de exercer há mais de 10 anos sua profissão em uma mesma instituição de caráter público local (*fonction publique territoriale*), de se interessar em passar no concurso para *aide soignante*, não encontra apoio no estabelecimento em que trabalha. Embora o discurso existente seja o de afirmar a necessidade deste tipo de profissional, há falta de apoio efetivo aos funcionários para que isso se concretize:

Donc si je veux être aide-soignante, il faut que je quitte mon poste pour aller faire deux ans de formation d'aide-soignante que je paierais de ma poche moi, et c'est une formation qui coûte très cher, je ne peux pas me permettre avec deux enfants de me payer une formation comme ça, je ne peux pas. Donc c'est vrai qu'ils ne font rien pour nous aider à évoluer, voilà, et c'est dommage parce qu'il y a certaines filles qui ont quinze ans de boîte et elles sont comme moi, elles sont

agents, parce que la boîte ne leur permet pas d'évoluer, de monter en grade et tout ça.

Os depoimentos de IV e, também, o de AQ confirmam resultados encontrados por Marry (1997; 2003) de que o lugar de destaque conferido ao ensino geral e as dificuldades de valorizar diplomas do tipo Cap ou Bep, bem como o reconhecimento cada vez mais bem estabelecido dos diplomas do ensino superior (BTS ou DUT), impelem as mulheres a prosseguir os estudos. As vias para a obtenção de diplomas escolares mais valorizados, no caso das trabalhadoras desta pesquisa, são as viabilizadas no processo de formação continuada. Essa tendência, como já se viu, manifesta-se também na trajetória escolar de seus filhos, a maioria com projetos de realização do *Bac* e obtenção de diplomas de nível superior em fileiras hoje mais popularizadas (comércio, letras). Sugerem, também, que a formação contínua, uma obrigação nacional na França desde 1971, deva ser, em primeiro lugar, uma obrigação nacional de financiamento. Neste caso, a efetiva garantia do direito a todos os assalariados (e desempregados) exige, como parece reivindicar a CGT, o rompimento da lógica do co-investimento (trabalhador-empresa) e a obrigação legal do aumento dos recursos pela empresa, pelo Estado, pela coletividade local etc. (Gélot, Neyrat e Pélage, 2005).

No âmbito do direito à formação, alguns autores, como Gélot, Neyrat e Pélage (2005), Neyrat (2003), Tanguy (2003), apontam uma regressão social na nova legislação de 2002 em relação à de 1971, isto é, a crescente incapacidade dos dispositivos coletivos instituídos em assegurar, aos trabalhadores, o acesso à formação. A Validação das Aquisições da Experiência (VAE), por exemplo, que responde às recomendações da Comissão Européia e da OCDE e se propõe "a democratizar o acesso aos títulos escolares", tem gerado desigualdades sociais.

, como a denominam os franceses, não instituiu a A validação dos conhecimentos adquiridos fora do sistema escolar, na vida profissional, na atividade associativa ou sindical, e até na experiência doméstica já existia no ensino superior desde 1984/1985, tendo sido ampliado em 1992-1993, para o conjunto das formações profissionais (Validação das Aquisições Profissionais/VAP) (Neyrat e Pélage, 2005). Até aqui, a validação era concebida como uma etapa do percurso de formação. Com a *lei da modernização social de 2002*, as experiências vão dar direito, se elas são suficientemente

amplas, à obtenção da totalidade de um diploma, sem passagem pela formação. A certificação passa a ser, daí em diante, dissociada da formação.

Nesta direção, expressando a polêmica presente no meio social e sindical (a lei de 2002 foi objeto de assentimento unânime das representações patronais e sindicais francesas), as trabalhadoras opinam a respeito. De acordo com AQ, enfermeira pelas vias escolares, há o risco de a VAE promover a desvalorização profissional:

La validation des acquis, au niveau du monde de l'hôpital, c'est très controversé en fait, parce que ce qui est technique pas de problème, mais la le ministre Douste-Blazy parle de faire passer des gens ASH comme aide-soignantes ou aide-soignantes comme infirmières. A mon avis, ce serait une erreur parce que c'est des métiers qui touchent à la santé, où il faut quand même avoir des connaissances techniques, pratiques très très...de très bonnes connaissances. Le danger, c'est de dévaloriser les professions et la dérive potentielle pourrait être d'avoir des infirmières de deuxième zone et je pense qu'il faut garder ça à l'esprit... même si si le but de la VAE c'est de former des gens au rabais, pour palier à la pénurie, c'est complètement nul. C'est nul parce qu'à la sortie c'est quand même les malades qui en subiront les conséquences.

NS, *aide soignante*, enfatiza, por sua vez, os riscos da separação introduzida entre a certificação (VAE) e a formação, bem como aqueles decorrentes das medidas de inserção no seio das políticas sociais e familiares. A seu ver, pretender regravar a questão da saúde e "da ajuda à pessoa" por meio de uma política voluntarista de inserção de demandantes de emprego é, de certa maneira, continuar a desqualificar estes empregos (Causse, Fournier e Labruyère, 1998). Sua proposta é a de que:

L'aide-soignante qui va valider ses acquis pour devenir infirmière, je pense qu'une validation d'acquis devrait lui permettre de louper la première année d'école d'infirmière, à condition de restructurer les études et faire les deux autres années quand même ...

MS concorda com as observações de NS sobre a necessidade de duas políticas: uma para as jovens, em processo de inserção no mercado de trabalho, e outra, dirigida às profissionais que já atuam tempo significativo na atividade:

La validation des acquis, ce n'est pas pour les jeunes qui rentrent – moi je vais parler pour le milieu hospitalier parce que je travaille dans le milieu hospitalier. Des jeunes qui sont là depuis un an, deux ans, on ne peut pas leur donner la validation des acquis parce qu'ils n'ont pas vu assez de choses, tandis que, par exemple mon cas pour moi, ça fait 12 ans que je suis à l'hôpital et c'est vrai qu'il y a quelques années en arrière on prenait beaucoup plus en charge la personne. Je sais que j'ai appris beaucoup de choses avec les aide soignantes, quand je rentrais, tandis qu'à l'heure actuelle il manque tellement de personnel, que les filles, elles sont un peu

lâchées comme ça dans la nature, ' tu fais ci, tu fais ça' , on ne les forme pas spécialement.

Os depoimentos encaminham-se criticamente na defesa da VAP, com ressalvas à VAE. De fato, como argumentam Neyrat e Pélage (2005), neste novo dispositivo, são os empregadores que mais alcançam vantagens. Além de lhes reconhecer um papel preponderante na formação (se a via profissional é formadora, o empregador é o formador), a VAE permite-lhes reivindicar rapidamente uma diminuição do peso de sua participação no sistema de formação, uma vez que podem julgá-la redundante, na medida em que as competências poderiam ser adquiridas em outro lugar, de maneira menos custosa. Nessa direção, "a economia do diploma", isto é, o valor dos diplomas pode ser afetado pela VAE: diplomas obtidos por meio de uma formação e aqueles adquiridos pela experiência não terão o mesmo reconhecimento social, o mesmo valor. Introduce-se, entre outros aspectos, uma cunha em elemento importante da estabilidade do contrato de trabalho, porque por trás da desestabilização da "economia do diploma" são as convenções coletivas (negociação das qualificações e dos salários) que estão na linha de mira, na França (Neyrat e Pélage (2005)). E, nesse processo, tal como bem perceberam as trabalhadoras da saúde, a "economia" das profissões é também ameaçada pela VAE, pelo menos as ocupações mais frágeis, as menos reconhecidas socialmente ou de reconhecimento social recente, como é o caso das SHE e das *aide soignantes*.

A trajetória de AC, funcionária da Seguridade Social, diverge das outras trabalhadoras: como seus pais moravam no campo, longe da cidade, foi colocada em um internato, dos 10 aos 18 anos, para poder estudar. Fez preparação e, em 1980, passou no "Bac de secretariado". Afirma não ter sido possível continuar os estudos, para obter diploma de ensino superior, e entrou na Seguridade Social via concurso público. Por outro lado, a formação profissional viabilizada no emprego é insuficiente:

Donc la formation professionnelle, on en a très très peu à la Sécurité Sociale. On a en moyenne deux jours de formation professionnelle par an, et ça se reporte uniquement pour le travail, le travail strict: savoir se servir d'un logiciel, d'un ordinateur, d'un programme, mais pas de cours de langues, pas de cours de...par exemple, se servir de Word, Microsoft Excel, ça on a pas. On a demandé, on demande toutes les années, on a jamais. On sait se servir, nous, mais...un nouveau programme, vous savez travailler sur ce programme-là, un point c'est tout, terminé. A la limite, on peut avoir plus de stages par le biais de la CGT.

ML, operária metalúrgica, seguiu - como ela mesma diz - percurso escolar movimentado, porque não tinha orientação profissional definida. Optou, então, pelo trabalho no ramo da hotelaria, onde sua mãe já trabalhava:

Etant donné que j'avais une maman qui travaillait dans l'hôtellerie, j'ai fait une année et demi d'études secondaires en apprentissage. L'apprentissage est une alternance, c'est-à-dire on va deux semaines à l'école et une semaine au travail. Ça aide beaucoup dans la profession pour plus tard.

Desde 1979, seqüências educativas em empresa fazem parte integrante da formação em liceu profissional (Vasconcellos (2001)). Sua duração varia de doze a vinte e quatro semanas até dois anos, segundo o nível de formação e em função das especialidades profissionais. O período de estágio visa, sobretudo, familiarizar o aluno com a situação real de trabalho. Na empresa, o aluno é acompanhado por um tutor, que recebe formação pedagógica nos liceus profissionais. A alternância no liceu profissional ou em aprendizagem propõe facilitar a inserção profissional de jovens.

Contudo, pesquisas realizadas por Tanguy (1991) mostram que as empresas não estão dispostas a acolher a massa de jovens em formação. A autora considera que uma generalização precipitada da alternância, sem o acompanhamento adequado de um conjunto de ações preliminares (nas empresas e Educação Nacional) destinadas a lhes dar mais eficácia pedagógica, só produziria efeitos negativos. Ao mesmo tempo, como argumentam Gélot, Neyrat e Pélage (2005), estas ações de oferta de formação orientada para ingresso rápido no emprego em setores ditos "em tensão", como é o caso da hotelaria, deixam de lado a situação de penúria destes empregos, de suas condições de trabalho, salários, mobilidade, carreira ...

Foram essas condições negativas de trabalho que levaram AC a abandonar o setor de hotelaria. Seu trabalho atual, como operadora de produção em empresa metalúrgica, foi

aprendido no próprio emprego, mas gostaria de aprender mais para se situar melhor profissionalmente. No entanto, desde que se sindicalizou há seis anos atrás,

..j'ai eu quelques barrières fermées de la part de ma direction, et c'est vrai que l'accès à des formations...oui, je pense qu'avec une persévérance j'y arriverai un jour, je ne baisse pas les bras.

Na difícil questão da qualificação das mulheres, os estudos de Gardey (2003) e Omnès (1997) mostram que nas indústrias feminizadas e nos ramos em que existem carreiras destinadas às mulheres (costura, couro, peles, cartonagem etc), os caminhos da qualificação parecem ser mais acessíveis. Fora desse setor, o confinamento das mulheres nos empregos não qualificados é a regra. Algumas pesquisas, como as de Zerner (1987), admitem que o trabalho operário feminino tem crescido, na França, nos setores em que o emprego é fracionado, submetido à organização taylorista e confinado nas tarefas subalternas. Por outro lado, dados levantados sobre as operárias parisienses (Omnès, 1997) indicam que o aumento dos efetivos femininos em setores que sustentam a economia local (metais, química, alimentação) não acontece somente devido à multiplicação dos postos de trabalho em série ou em linha. Se feminização e racionalização do trabalho estão frequentemente associadas, ao mesmo tempo a feminização de certos empregos diz respeito a tarefas mais tradicionais e não racionalizadas, como aquelas relacionadas ao condicionamento na indústria química ou alimentar, ou se manifesta na admissão de mulheres em funções com máquinas, até aqui masculinas, em particular na metalurgia e nas empresas conexas, ramo ao qual pertence a empresa de ML.

O que a fala das trabalhadoras entrevistadas vêm reforçar é a percepção, presente em algumas pesquisas (Gardey, 2003), de que fora das grandes áreas das quais as mulheres são excluídas, as fronteiras do masculino e do feminino estão em constante re-elaboração. Além disso, como tais estudos indicam, se as mulheres deslocam as fronteiras, estas se movem ao mesmo tempo em que são ultrapassadas, isto é, com a modificação simultânea do que era reconhecido como valor ou como utilidade social nas diferentes tarefas do trabalho. Tal deslocamento se faz geralmente em detrimento das mulheres, mas a introdução de nova técnica ou forma de organização do processo de trabalho pode voltar-se contra os trabalhadores, sejam eles homens ou mulheres. Nesse processo, a força do discurso e das

práticas organizacionais é patente. E, no final das contas, no que diz respeito às mulheres, predomina a impressão da indefinição da qualificação e da profissionalidade femininas.

Brasil

Trajetórias no trabalho

As trabalhadoras entrevistadas são operárias dos setores metalúrgico, químico e de calçados. Todas elas são migrantes, provenientes de outros estados brasileiros, negras e iniciaram sua trajetória no mercado de trabalho como empregadas domésticas. Na faixa etária entre 29 e 44 anos, as três são solteiras, sem filhos, e residem com a família.

SM, 37 anos, é Assessora de Formação do Sindicato dos Metalúrgicos de Limeira e Rio Claro, interior do estado de São Paulo, "a primeira mulher dirigente sindical no Sindicato". Começou a trabalhar como metalúrgica em 1986 e seu último emprego, onde permaneceu dez anos, foi o de ajudante geral de produção em uma pequena empresa metalúrgica localizada na cidade de Limeira:

Eu trabalhava como ajudante geral de produção, se bem que todo mundo lá era ajudante geral, mas no final das contas eu operava máquina, guilhotina, essa coisa toda, onde você trabalha direto com as chapas de aço e a montagem das caixas, soldas, na solda de ponto que é a solda hidráulica, nas máquinas hidráulicas, e durante dez anos fiz isso. ... a minha fábrica era uma fábrica pequena. A gente produzia caixa para Cesp (Central Elétrica de São Paulo), para a CPFL (Central Paulista de Força e Luz), estas caixas de relógio e força, todo material elétrico, caixas de força, caixas de adjutor, painéis elétricos da construção civil e tal. Ali, a tendência, é você melhorar de acordo com o padrão exigido por quem você presta o serviço, no caso, CPFL e Eletro Paulo.

Nesta fábrica, confirmando hipótese mencionadas anteriormente, os trabalhadores, "em grande maioria", são mulheres. SM sindicalizou-se em 1987 e em 1989 já era dirigente sindical. Acompanhou a reestruturação produtiva realizada por inúmeras empresas locais do setor e suas conseqüências na localidade, o desemprego, o aumento do trabalho informal e a redução da base metalúrgica:

Mas, a mudança, as inovações tecnológicas, a chamada terceira revolução industrial aí, ela provocou mesmo um "limpa" nas fábricas. ... vamos pegar o exemplo de Limeira. Em 1989, quando eu entrei na direção do sindicato, 1988, 1989, Limeira tinha uma base metalúrgica de 22.000 trabalhadores. Dez anos depois, exatos dez anos depois, 1998, 1999, nós estávamos com 14.000. E aí você procura estas pessoas, você os vê na informalidade, nos camelôs, e por aí afora. Ou em outros espaços como comércio e outros.

A fala de SM aponta para a atuação reduzida das empresas e das agências empresariais de aprendizagem (Sistema "S" /Senai)⁵ na oferta de formação profissional, até recentemente, quando a introdução de novas tecnologias, das novas formas de organização do trabalho e, sobretudo, as exigências internacionais de controle de qualidade industrial forçaram mudanças nos discursos empresariais e nos procedimentos das empresas. Desse momento em diante, a educação/ formação passa a ser critério de admissão e de mobilidade:

... E aí a gente falava das empresas que investem, não na educação do trabalhador, enquanto saber dele, mas na investida de qualificá-lo para produzir melhor, diante daquilo que eles precisam, que é ganhar os "ISOs" da vida, né, que são os programas de qualidade e sucesso, os projetos. Então isso, num primeiro momento, quem tinha capacitação mínima, estava estudando ... ficou na fábrica..

A respeito da mobilidade profissional, a fala da SM testemunha as dificuldades das mulheres do setor, predominantemente masculino, que ocupam - no geral - postos de trabalho menos qualificados, em conseguirem se qualificar, isto é, as desigualdades de acesso á formação profissional entre homens e mulheres. Sua aprendizagem ocorreu no posto de trabalho, "na fábrica, sem nunca ter tido noção do que era aquilo":

... Ser especializada na metalurgia, não consegui. Era o meu sonho, eu queria ser ajustador mecânico, fazer qualquer coisa na área no SENAI. Na época, lembro que eu enfrentei uma barra porque não aceitavam meninas no SENAI, e aí eu falei que aquilo era preconceito, onde já se viu, se os meninos podiam, porque todo mundo não podia aprender? "Não, mas nessa área não dá, não cabe", mas eu falei: "eu estou dentro da fábrica fazendo o mesmo serviço que os homens, faço até melhor do que eles, por que eu não posso aprender outras coisas aqui?"

CL , de 44 anos, é sapateira xanfradeira e dirigente sindical desde 1991:

...a empresa em que eu trabalhava me demitiu e fechou, eles estão com um processo na Justiça do Trabalho aguardando a decisão. Minha profissão como sapateira é xanfradeira, e aqui no sindicato eu estou com o cargo de segunda secretária geral e sou responsável na secretaria política pela secretaria de formação, que faz esse trabalho do Supletivo e mais a formação dos trabalhadores da categoria.

Trabalhou, aproximadamente, quatro anos como sapateira, passando por várias empresas da região. A reestruturação, no caso das empresas de calçados e artigos de couro, aumentou a terceirização e o trabalho informal, e agravou a exploração do trabalho, principalmente do trabalho infantil, no município de Franca. O "ressurgimento" do trabalho

⁵ .Sistema Nacional de Aprendizagem: Industrial/Senai VER O RESTO

a domicílio e o pagamento por encomenda também tornaram mais freqüentes as doenças profissionais:

No nosso caso aqui, vocês conhecem a história, sabem da denúncia do trabalho infantil, problema que nós enfrentamos em 92/93, e sabem do problema da terceirização que temos aqui. ... E a maioria dos atendimentos que nós temos são trabalhadores terceirizados, sem registro, que foram demitidos, não receberam seus direitos. Esses são os problemas que nós temos, de bancas (de sapateiros) que não receberam, os próprios banqueiros ligam aqui. Têm uns (trabalhadores) que são muito sacanas, que pegam um sapato por R\$0,90, repassam (a outros trabalhadores para que façam o serviço) por R\$0,20 por R\$0,10 e aí é aquela coisa . Têm aqueles que trabalham o marido, a mulher e o filho, é uma questão de sobrevivência, não encontra serviço na empresa, tem que se virar, tem que comer. Mas a Justiça vê isso com um olhar diferente...

O setor de calçados, atingido pela concorrência internacional, incorporou algumas inovações tecnológicas no trabalho, acoplando computadores a máquinas, por exemplo. Houve a preocupação do sindicato (envolvido na organização do Curso supletivo) em conhecer o perfil dos trabalhadores empregados e, também, as novas exigências de escolaridade do empresariado do setor, envolvendo a Comissão Municipal de emprego de Franca:

... nós tentamos fazer uma pesquisa, nós conseguimos responder o questionário, mas a Prefeitura ficou na dependência dos empresários e os empresários não responderam ... fizemos várias reuniões, inclusive com a Comissão Municipal de Emprego, falando da importância de levantar o perfil, não só dos trabalhadores sapateiros, que seria a pesquisa para essa categoria, depois poderíamos fazer dos bancários ou de outras categorias. ... eles negaram e até hoje não conseguimos fazer a pesquisa.

JB tem 29 anos, trabalha como operária do setor químico. Trabalha na empresa K.J., situada em Carapicuíba, na Grande São Paulo, "que faz peças de automóveis". É operadora de máquina:

Tem o operador e tem o auxiliar. Porque aí você tem que operar a máquina, rebarbar as peças e a outra pessoa embala. Aí você trabalha quatro horas e a outra trabalha quatro horas, são duas pessoas na máquina.

Afirma ter passado por todas as máquinas de seu setor, que o serviço muda com a máquina, mas o salário dos operadores é o mesmo:

Muda, porque tem uma máquina que é de sopro, ela só faz reservatório de óleo e uns frasquinhos, a máquina de sopro só faz isso. As outras máquinas, umas fazem as peças maiores, os moldes maiores, as outras peças são botões, vai variando.

A aprendizagem ocorre no posto de trabalho

... ele (o aprendiz) fica quatro horas na máquina e você (o operador) fica lá, auxiliando ele. ... Ele só vai passar a operador com um certo tempo. ... Tem um molde que é automático, entendeu? Na máquina mesmo ele é automático, então ali você não tem que ensinar, ele tem que ver só o problema, porque a máquina mesmo dá o sinal quando ela está com algum problema. É ele olhar o defeito da peça, a qualidade da peça que tem que ser embalada, tem que ensinar ele como 'rebarbar', qual lado, porque a peça tem dois lados, o direito e o esquerdo, é isso que a gente passa para o operador. Porque ensinar a operar a máquina mesmo, a gente não ensina, porque quem vai aprender é ele mesmo, no dia-a-dia, porque ele já está ali auxiliando, ele vai aprender a operar, a embalar, vai aprender a marcar o controle. Vai depender do esforço dele.

Sobre a reestruturação e suas conseqüências econômicas e sociais, afirma que as mudanças na organização do trabalho trouxeram novas exigências, sobretudo, às pequenas empresas, e o aumento do desemprego na região. E os desempregados "não encontram mais emprego, têm que mudar de profissão".

A maioria da nossa empresa não é multinacional, são tudo "boquetinha de porco", quando não fecha e vai para outra cidade, manda embora. Vamos supor, na fábrica que eu trabalho foram mandadas 15 pessoas embora, a maioria porque não tinha o estudo. ... E essas pessoas, a maioria que está desempregada, não tem escolaridade. O que está pegando hoje é o estudo, pra mim é o estudo. ... No setor químico, o que perdeu a profissão hoje é o controle de qualidade. Agora o controle de qualidade é o próprio operador. São poucas as empresas no ramo químico em que você vai ver um controle de qualidade, nem existe mais... Então, o operador que controla a qualidade da peça também controla a produção. O controle de qualidade vai ficar fazendo o que lá?

Estudo realizado pelo Sindicato em sete fábricas do ramo químico-plástico de Osasco e região (Gebara, 1999), região da operária JB, identificou que essas empresas passavam por transformações significativas e razoável grau de terceirização, sendo que essa terceirização ocorria com forte participação de mulheres trabalhando em tempo parcial. Nas fábricas citadas, as trabalhadoras – na faixa etária entre 18 e 32 anos – cerca de 50% não tem filhos, o que coincide com as observações de Hirata (2002) acerca da existência de uma nítida preferência, por parte das empresas, pelas mulheres sem filhos e, portanto, sem "família pela qual se responsabilizar".

A percepção de JB sobre a atuação das empresas no campo da formação - as nacionais e as multinacionais - é a mesma de suas colegas: a tendência é a de demitir o

trabalhadores não escolarizados e qualificados, e selecionar no mercado *externo* aqueles com maior escolaridade e qualificação:

Mas, até as multinacionais... Você pode entrar também na Natura (empresa nacional), e não tem ninguém que não tenha o 2º grau. Antes eles falavam que se você conhecia bem a pessoa, você poderia apresentar, mas ... hoje eles não querem se não tiver estudo. ... se ele não tiver o 1º, 2º grau (o ensino fundamental e médio), está desempregado.

Como dirigente sindical, atua na Secretaria da Saúde do Sindicato dos Químicos de Osasco e Carapicuíba. As questões relativas à saúde do trabalhador, aos acidentes de trabalho são de sua responsabilidade.

No que se refere à inserção e à trajetória inicial no mercado de trabalho, o quadro é bastante semelhante: as três começaram a trabalhar precocemente, e como empregadas domésticas. Em outras palavras, como outras milhões de mulheres brasileiras, transferem o trabalho doméstico gratuito realizado cotidianamente desde a infância, para desempenhá-lo como trabalho remunerado para pessoa externa ao círculo familiar. Este tipo de trabalho produz, por outro lado, uma "internalização" da relação mercantil (Dussuet, 2005). Como foi sublinhado em outra passagem do texto, os serviços a domicílio constituem, tanto na França como no Brasil, um setor de atividades polarizado pelas mulheres (98% e 90% dos trabalhadores, respectivamente)⁶.

SM, nordestina, nasceu e viveu em Vitória de Santo Antônio, Pernambuco, até 1973, quando tinha 9 anos e o pai faleceu, obrigando a família - a mãe e seis irmãs - a mudar-se para o Rio de Janeiro. Conta que seu pai era "feirante autônomo" e a mãe, dona de casa, e que ela sempre foi "urbana", "um bicho da cidade", que nunca morou "em sítio, em chácara, essas coisas". No Rio, residiu em Duque de Caxias, na Baixada Fluminense por cinco anos. Começou a trabalhar em 1979, com 14 anos de idade:

Eu era babá aqui, em 79, porque até então eu não trabalhava fora, a gente só estudava, então quando viemos para Limeira, todo mundo acabou tendo que buscar uma ocupação. Minhas irmãs foram também ser domésticas, eu era babá até por conta do meu problema cardíaco, então era assim, vai cuidar só de criança, passei um bom tempo assim, e depois passei por outro serviço, fui balconista de "bombonière". Fiquei um ano e meio de babá, balconista eu fiquei dois anos, e mesmo durante esse período eu não estudava... Eu só trabalhava, aí eu fui como balconista, trabalhei também como doméstica em várias casas durante dois anos, dois anos e pouquinho

⁶. A esse respeito consultar Bruschini e Lombardi, 2003 e Dussuet, 2005.

Portadora de problemas cardíacos congênitos até a idade adulta, só conseguiu resolvê-los em 1987, com a realização de uma cirurgia. Em 1989, tornou-se dirigente sindical. A situação de CL e a de JB são semelhantes. Ambas começaram a trabalhar muito jovens, antes da idade legal, aos 10 e aos 13 anos de idade, respectivamente. No caso de CL, o trabalho como doméstica deu-se após sua transferência do interior de Minas Gerais para Franca, onde passou a residir com os irmãos. JB, por sua vez, ingressou no mercado de trabalho “como balconista em uma lojinha de material escolar”, em Osasco. Trabalhou “em casa de família”, em uma firma da Superpack, “para fazer zíper”, e, depois, em 1996, entrou na empresa em que estava há seis anos.

A análise da evolução em curso, em particular nos países centrais do capitalismo, como a França, mostra que os postos de trabalho doméstico têm crescido e se diversificado em decorrência da ampliação de seu consumo mercantil, realizado no interior de instituições públicas, privadas ou associativas: guarda de crianças (babás), cuidados a pessoas idosas (como os casos das trabalhadoras francesas entrevistadas), empregos domésticos remunerados (diaristas, faxineiras, etc). Na França, como se viu, tais atividades têm sido regulamentadas por políticas públicas que visam, sobretudo, a geração de empregos familiares (com redução de impostos). Entretanto, essa promoção de empregos, pelo tipo de contrato de trabalho e pelo nível de remuneração que oferece, inviabiliza o reconhecimento social que poderiam promover a estes trabalhos.

A proporção significativa de mão-de-obra imigrante nesses setores, naquele país, mostra bem que é um tipo de tarefa que, de preferência, deve ser deixada *aos outros*. O emprego de assalariadas domésticas é uma atividade social de longa data, mas o que é novo é o surto de desenvolvimento destes empregos em países como a França, implicando na emergência de relações de empregador e empregado entre as “classes médias” (categorias intermediárias) e as classes populares, e o reforço das polarizações do emprego feminino. Esta perspectiva, como sublinha Fougeyrollas-Schwebel (2000), demarca a importância de análises que combinem relações de sexo, de classe e de etnia.

No Brasil, país marcado historicamente por sua herança escravocrata e patrimonialista, as condições de trabalho vivenciadas pela empregada doméstica agravam as relações de dependência e sujeição a que está submetida. No plano legal, a nova Constituição de 1988, as leis trabalhistas mais recentes e de regulamentação da Seguridade

Social promoveram alguns direitos às empregadas domésticas, sem, no entanto, dotá-las da totalidade dos direitos que são (ou eram) prerrogativa dos assalariados do mercado formal. Das três trabalhadoras entrevistadas, é SM quem melhor explicita a contrariedade e o desgosto em relação a seu percurso como babá e doméstica:

eu detestava (ser babá). Não que eu não gostasse de criança ou não gostasse de casa, não era isso, mas é que eu achava que era... eu não sei, algumas pessoas podem achar isso arrogância, mas quem teve o pai que eu tive e a mãe que eu tenho, a família que eu tenho, percebe assim, você faz qualquer negócio, faz qualquer serviço, mas você não admite ser humilhado, sabe?

Para ela, a situação de trabalho doméstico na casa de família poderia estar relacionada à tradição escravocrata, e, assim, à questão da etnia:

Exatamente, e aí tinha muito a questão da raça, da etnia, então isso nunca foi um problema para nós, eu digo nós, eu, minhas irmãs, minha mãe, porque meu pai era branco, a mãe da minha mãe era branca, descendente de portugueses e assim, é uma mistura. Eu saí mais a minha mãe, minha mãe é que é negra, as demais têm traços negros, mas saíram muito mais para o lado do meu pai. Isso nunca foi um problema para a gente, nem pra mim, nem para minha mãe, nem para as minhas irmãs, Mas essa coisa do serviço doméstico assalariado, aquela coisa, eu pago pra você limpar minha casa, eu pago pra você olhar meu filho, e te cobrar coisas que não eram responsabilidades suas, me deixavam muito angustiada porque eu falava: “puxa, eu estudo, eu me esforço, eu mereço alguma coisa melhor”. Tanto que eu falei: “não vou ficar nisso o tempo todo de jeito nenhum”. Aí eu fui em busca de datilografia mesmo e do inglês, para buscar um outro espaço. Em 86, eu comecei a trabalhar na metalurgia.

- **Percurso na educação**

Em primeiro lugar, as sindicalistas, tal como os demais alunos do curso de Educação de Adultos, apresentam baixa escolaridade formal. Diferentemente do que ocorre com a maioria dos trabalhadores mais velhos, elas entraram na escola em idade considerada apropriada. No entanto, seguindo as tendências apresentadas pelos *scores* de sua geração, o percurso escolar foi interrompido diversas vezes, motivado frequentemente pelo exercício precoce do trabalho. As dificuldades de conciliar trabalho e frequência à escola, levaram ao prolongamento do tempo de escolarização inicial e posterior abandono dos estudos:

Eu vim da roça, minha mãe (*sic*) pessoas daqui, morou na roça, fiquei até os 12 anos de idade, e eu fiz o 1º, 2º e 3º ano primário na roça e aí, não tinha 4ª série, e eu morava na roça e depois tive que trabalhar, e não voltei mais a estudar, não estudei mais, até hoje (CL).

O meu histórico escolar é itinerante, apesar de não ter parado, mas ele é meio itinerante. ... Nunca repeti de ano, terminei o ginásio, hoje Ensino Fundamental, com quatorze anos, mas já aqui em Limeira porque quando eu tinha nove anos meu pai faleceu lá no Nordeste, e nós viemos morar no Rio, parte da família da minha mãe morava no Rio, inclusive a mãe dela em janeiro de 74, a gente muda para o Rio. Eu parei na 3ª lá, mas assim, de um ano para o outro, sem precisar perder ano nenhum, nem eu nem minhas irmãs. Então eu fiz a 4ª, 5ª, 6ª e 7ª série no Rio e terminei o Ensino Fundamental aqui em Limeira. Em 79 a gente muda para cá ... então eu fiz curso de datilografia e inglês durante todo ano de 80, depois em 81 eu retornei à escola pra fazer o 1º ano colegial, mas eu nasci com problema de coração, um problema congênito e como eu trabalhava também já, na época eu era empregada doméstica, então o médico falou pra mim o seguinte: “ou você trabalha, ou você estuda, as duas coisas ao mesmo tempo você não pode fazer. ... então eu parei de estudar. ... Até que em 86 eu entrei na Metalúrgica e só volto a estudar agora em 2001, no projeto; estudar assim, de voltar para terminar a escola formal (SM).

Se as metalúrgicas SM e JB, que abandonou os estudos na 5ª série, optaram por voltar a estudar, aproveitando o curso de EJA organizado pelo CEEP com a participação de seu Sindicato, o mesmo não ocorreu com CL:

... sou diretora aqui do Sindicato, e eu já tentei estudar umas três vezes, mas eu não dou conta, a demanda aqui de trabalho é muito cansativa. Pra fazer o supletivo eu não dou conta, não.Para conseguir acompanhar, você tem que estar com a cabeça tranqüila, e eu não consigo desligar, se eu vejo um problema eu tenho que ajudar a resolver e não consigo me desligar.

Para SM, além de progredir na escolaridade formal, ela procurou qualificar-se como metalúrgica, mas não conseguiu:

Especializada na metalurgia não. Era o meu sonho, eu queria fazer ajustador mecânico, qualquer coisa na área do SENAI, na época eu lembro que eu enfrentei uma barra porque não aceitavam meninas no SENAI, e aí eu falei que aquilo era preconceito, onde já se viu, se os meninos podiam, porque todo mundo não podia aprender. “Não, mas nessa área não dá, não cabe”, mas eu falei: “eu estou dentro da fábrica fazendo o mesmo serviço que os homens, faço até melhor do que eles, por que eu não posso aprender outras coisas aqui?”

A esse respeito, é preciso assinalar, em primeiro lugar, que ao contrário da França, o Brasil não possui políticas públicas de formação e certificação profissional destinadas aos

trabalhadores das diferentes categorias, homens ou mulheres. Um dos principais problemas dos programas de qualificação profissional existentes, na época ⁷, consiste na ausência de um plano de formação continuada que pressuponha elevação da escolaridade e que, ao mesmo tempo, organize os cursos de qualificação - de curta, média e longa duração – em módulos seqüenciais e flexíveis, que constituam itinerários formativos correspondentes aos diferentes setores da economia. Por outro lado, o depoimento de CL, que retrata a situação geral das trabalhadoras do setor, confirma resultados obtidos por aqueles poucos estudos que, baseados na análise da divisão sexual dos processos de formação, mostram que as ações de qualificação não tem o mesmo alcance e nem o mesmo significado para as mulheres e para os homens, e que “a formação pode ser próprio espaço de construção da incompetência técnica das mulheres” (Doniol-Schaw et al, 1989; Hirata, 2002).

Como é possível observar, a elevação da escolaridade dos trabalhadores está, em primeiro lugar, claramente associada à demanda de certificação por parte dos empregadores e às novas necessidades de formação criadas pelas inovações tecnológicas no mundo do trabalho. Ao mesmo tempo, responde a outras exigências. De acordo com CL:

Principalmente, a educação é importante para elevar a consciência das pessoas, da realidade, eleva a consciência política, eleva a necessidade do saber. Ela é fundamental, fundamental para a vida das pessoas e para os trabalhadores; isso para nós está entre as prioridades.

As trabalhadoras entendem, ao mesmo tempo, que a passagem pela escola não garante o acesso à formação, o preparo intelectual desejado. Nessa direção, identificam outras práticas culturais que constituiriam fontes relevantes de formação política e cultural. Além do trabalho, percebido como prática fundamental da construção da identidade de trabalhador, da “classe”, os movimentos sociais populares, os vinculados à Igreja Católica, e, sobretudo, o sindicato aparecem como espaços sociais potencialmente relevantes para a constituição (autodidata) do conhecimento. A trajetória de CL é exemplar nesse sentido:

Para mim, tem uma coisa que eu acho que é importante que o movimento sindical ajuda muito neste sentido (da formação), o movimento sindical e... como é que a gente fala... os movimentos dos quibais a gente participa, por exemplo, a

⁷ . Essa era realidade em 2002, no governo Fernando Henrique Cardoso. No atual governo, O MEC está implementando, em resposta a demandas de setores populares organizados, o PROEJA - Programa de Integração Profissional ao Ensino Profissional na Modalidade de Educação de Jovens e Adultos (decreto 5478, de 24/06/05). Além disso, entre 2003 e 2007, o MTE ensejou esforços na construção de um Sistema Nacional Público de Certificação Profissional, com a participação negociada de representantes de setores sindicais de trabalhadores e empresários.

gente começou a participar da igreja porque a gente veio de uma origem da Igreja, primeira comunhão e tudo mais, isso quando era criança. E, na comunidade, no bairro onde a gente morava, estava nascendo uma comunidade de base, e eu e as minhas irmãs participamos, e neste sentido eu dava catequese para jovens, a 1ª eucaristia e dava também crisma, e tinha esses encontros que a gente participava. Tinha um moço que morava aqui, o Luís, ele trabalhava numa empresa próxima daqui, o irmão dele, do Rio Grande do Sul, veio passear, gostou da cidade ... viu que a cidade era uma cidade operária e que tinha bastante jovem porque a nossa categoria do calçado é bastante jovem, e no ano seguinte ia ter o 4º Congresso Nacional dos jovens trabalhadores que, era a proposta da Juventude Operária Católica/JOC. ... Eu participei do teatro um bom tempo com ele e os meninos do bairro, e aí ele nos apresentou a proposta do Congresso, ele e a esposa dele, e a gente gostou da idéia e logo a gente foi passando para outras pessoas, fazendo Congresso de bairro, fazendo Congresso de cidade, participando do Congresso Estadual e do Congresso Nacional de jovens trabalhadores. Terminou o Congresso, eles me convidaram para participar da JOC, aí eu fiquei na JOC um bom tempo, isso foi em 87, e depois fui da coordenação estadual da JOC, saí para vir para o sindicato ... estava na hora de sair, já tinha passado da idade também, e a minha irmã ficou, minha irmã hoje está na JOC- Internacional. E o sindicato também, são vários os cursos (que fiz), mesmo na JOC eu participava de vários cursos, seminários, palestras, congressos, e você vai adquirindo experiência e conhecimento, convive com outras pessoas, troca experiência. É nesse sentido que eu agradeço à igreja e ao sindicato, em darem essa oportunidade pra gente.

SM, por sua vez, desde que se sindicalizou, vem participando “de vários cursos de formação” e foi “a vários congressos”. Considera-se uma “leitora crônica” e revela, de forma comovente, não só o seu esforço pessoal pela apropriação do conhecimento, mas também o de seus pais, sobretudo o de sua mãe, que se alfabetizou sozinha motivada pelas necessidades de seu trabalho como costureira:

Meu pai, feirante autônomo, analfabeto aprendeu a escrever, desenhar o nome dele porque eu pegava na mão dele para ele escrever o nome dele no meu boletim de escola, porque eu queria que meu pai assinasse meu boletim de escola. Então eu ensinei, eu lia para ele literatura de cordel, que ele gostava, então ele comprava e eu lia, isso com sete anos de idade. Minha mãe, eu falo que minha mãe é uma vencedora, das batalhas mais árduas, uma heroína mesmo sabe, ela tem dez meses de escola, só que você olha a caligrafia dela, você fala: “não, ela estudou, ela tem todo primário”, ela tem dez meses de escola porque o pai dela achava que filha mulher não precisava estudar, tinha que ter um bom casamento, cuidar da casa, dos filhos e acabou. Minha mãe é costureira desde os 12 anos de idade, ela está com 74 hoje. Sempre leu e hoje ela lê muito, muito mesmo, porque como ela trabalhava com costura, ela tinha que ver moldes, revistas, então ela se interessou em aprender a ler, mesmo que gaguejando, tropeçando... minha mãe aprendeu muito mais pós-morte do meu pai, na base do sofrimento, dos trancos e solavancos, mas ela aprendeu muito mais mesmo, tanto que hoje ela, faz uma leitura que eu acho super difícil, que é a leitura da Bíblia,

Referências Bibliográficas

Alonzo, P. e Liaroutzos, O. (2003). Secretárias, carreiras a reboque. In: **Hirata, H. e Maruani, M. (orgs.). As novas fronteiras da desigualdade. Homens e mulheres no mercado de trabalho.** São Paulo: Editora Senac

Blay, E. A. (1981). **Mulher, escola e profissão. Um estudo do ginásio industrial feminino na cidade de São Paulo.** São Paulo: CERU/ FFLCH-USP.

Bruschini, C e Lombardi, M.R. (2003). Mulheres e homens no mercado de trabalho brasileiro: um retrato dos anos 1990. In: **Hirata, H. e Maruani, M. (orgs.) (2003).** **As novas fronteiras da desigualdade. Homens e mulheres no mercado de trabalho.** São Paulo: Editora Senac p. 323-356.

Causse, L. , Fournier, C., Labruyère, C. (1998). **Les aides à domicile. Des empris en plein remue-ménage.** Paris: Syros.

Daune-Richard, A. M. (2003). Qualificações e representações sociais. In: **Hirata, H. e Maruani, M. (orgs.). As novas fronteiras da desigualdade. Homens e mulheres no mercado de trabalho.** São Paulo: Editora Senac. p. 65-76.

Dussuet, Annie (2005). **Travaux de Femmes. Enquêtes sur les services à domicile.** Paris: L'Harmattan

Gebara, N. (1999). Operárias da indústria plástica e reestruturação produtiva. In: **Faria, N. e Nobre, M. (orgs).** **O trabalho das mulheres.** São Paulo:SOF.

Glaude, M. (1999). L'égalité entre femmes et hommes, où en sommes nous?. In: **Egalité entre femmes et hommes, aspects économiques.** Conseil D'Analyse Economique. Paris: La Documentation Française.

Hirata, H. e Maruani, M. (orgs.) (2003). **As novas fronteiras da desigualdade. Homens e mulheres no mercado de trabalho.** São Paulo: Editora Senac

Hirata, H. (2002). **Nova divisão social do trabalho? Um olhar voltado para a empresa e a sociedade.** São Paulo: Boitempo Editorial

Hirata, H. e Le Doaré, H. (1998) **Les paradoxes de la mondialisation.** Cahiers du GEDISST. n. 21. Paris: L'Harmattan.

Hirata. H. (2003). Apresentação. In: **Hirata, H. e Maruani, M. (orgs.). As novas fronteiras da desigualdade. Homens e mulheres no mercado de trabalho.** São Paulo: Editora Senac. p. 15 - 20.

Kergoat, D. (1984). Plaidoyer pour une sociologie des rapports sociaux: de l'analyse critique des catégories dominantes à la mise en place d'une nouvelle conceptualisation. **Le sexe du travail: structure familiales et système productif**. Grenoble: Presses Universitaires de Grenoble.

Leroux-Hugon, V (1987). L'infirmière au début du Xxe. Siècle: nouveau métier et tâches traditionnelles. **Mouvement Social**, n. 140.

Marry, C (2003). A comparação França-Alemanha sob o crivo das mulheres. In: **Hirata, H. e Maruani, M.** (orgs.). **As novas fronteiras da desigualdade. Homens e mulheres no mercado de trabalho**. São Paulo: Editora Senac

Marry, C. (1997). Le diplôme et la carrière: masculin/féminin. In: **Terrail, J.P.** (dir.). **La scolarisation de la France. Critique de l'état des lieux**. Paris: La Dispute. p. 177-192.

Maruani, M (2000). **Travail et emploi des femmes**. Paris: La Découverte.

Neyrat, F ; Pélage, A. (2005). La formation continue dans le piège de l'individualisation des rapports sociaux. In: Gélot, D, Neyrat, F., Pélage, A. (orgs.). Pour l'éducation permanente. Propositions pour la formation professionnelle des salariés et des chômeurs. Paris: Fondation Cpernic.p. 143 -150.

Neyrat, F (2003). La VAE : une problématique de la reconnaissance... pour une reconnaissance problématique... In : **Maggi-Germain, N.** et **Pélage, Agnès** (orgs.). **Les évolutions de la formation professionnelle : regards croisés**. Paris : La Documentation Française.

Perrot, M. (1998).**Les femmes ou les silences de l'Histoire**. Paris : Flammarion

Silvera, R. (2003). Os salários: mantidas as condições desiguais? In: **Hirata, H. e Maruani, M.** (orgs.). **As novas fronteiras da desigualdade. Homens e mulheres no mercado de trabalho**. São Paulo: Editora Senac.p. 151 -164.

Tanguy, L. (2003). Pour une production de connaissances sociologiques nécessaires à la fabrication du droit. In: **Maggi-Germain, N.** et **Pélage** (direc.). A. Les évolutions de la formation professionnelle: regards croisés. Cahier Travail et Emploi/ Ministère des affaires sociales du travail et de la solidarité. Paris: La Documentation Française.

Vasconcellos, M. (2001). **Le système éducatif**. Paris: La Découverte

