

CADERNOS DE FORMAÇÃO

Mulheres: mundo do trabalho e autonomia econômica



Caderno 4

Relações de trabalho: regulação do trabalho pública x privada; flexibilização; direitos trabalhistas e negociações coletivas

CADERNOS DE FORMAÇÃO

Mulheres: mundo do trabalho e autonomia econômica

Caderno 4

Relações de trabalho: regulação do trabalho pública x privada; flexibilização;
direitos trabalhistas e negociações coletivas

Michel Temer

Presidência da República

Fátima Lúcia Pelaes

Secretária Especial de Políticas para as Mulheres

Maria Aparecida Andrade de Moura

Secretária de Políticas do Trabalho e Autonomia Econômica das Mulheres

Eugenia Troncoso Leone

José Dari Krein

Marilane Teixeira

Instituto de Economia - UNICAMP

Equipe do Centro de Estudos Sindicais e Economia do Trabalho - CESIT/IE

Elaboração, Revisão e Projeto Gráfico

Dilma Fabri Marão Serviços ME

Ilustração da capa

Cândido Portinari

Fotos e obras de arte

Mag Magrela

Fotos públicas – Wikimedia commons

Apresentação

O Centro de Estudos Sindicais e Economia do Trabalho (CESIT), em parceria inédita com a Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres do Governo Federal, desenvolveu, entre 2014 e 2015, um projeto de formação com mulheres sindicalistas. O percurso formativo envolveu centenas de trabalhadoras de todas as regiões brasileiras, do campo e da cidade e nas mais distintas áreas.

Ainda que a igualdade entre homens e mulheres esteja inscrita em nossa Constituição, ela ainda é formal, e a sociedade brasileira precisa percorrer um longo caminho para a construção de uma igualdade efetiva. Portanto, a ampliação e a consolidação dos direitos das mulheres continua sendo um desafio a ser superado. Sem o empoderamento das mulheres, uma sociedade não é inclusiva e igualitária.

O percurso formativo analisou em profundidade o mundo do trabalho, as áreas em que as desigualdades entre mulheres e homens se manifestam e o modo como se estruturam e propõem, a partir da participação ativa das cursistas, ações para sua superação que incluam mecanismos baseados na igualdade de gênero e raça.

Para alcançar esse objetivo, o percurso formativo foi organizado em seis blocos temáticos, em que aspectos conceituais foram entrelaçados com as experiências e vivências concretas das trabalhadoras. Desse processo formativo resultou a produção de seis cadernos formativos, que retratam de forma didática os conteúdos de cada módulo de formação.

Esses conteúdos focam as reais condições de trabalho produtivo e reprodutivo das mulheres, a forma como elas foram excluídas do espaço público e as situações de discriminação presentes em distintos contextos históricos e em suas várias dimensões, com ênfase no mundo do trabalho.

Portanto, nossa expectativa com o Caderno é contribuir para o fortalecimento da cidadania das trabalhadoras, para a conquista de maior igualdade no trabalho, na sociedade e no movimento sindical, para a eliminação da desigual divisão sexual do trabalho, além das diferenças salariais e dos obstáculos que dificultam o acesso e a permanência das mulheres no mundo do trabalho. Estaremos contribuindo, dessa forma, para a elaboração e o fortalecimento de políticas públicas voltadas para a melhoria das condições de vida e trabalho das mulheres.

CESIT/IE – UNICAMP – Centro de Estudos Sindicais e Economia do Trabalho

Bem-vindas à leitura

Companheira,

Esse Caderno dá continuidade ao processo de formação desenvolvido no curso promovido pelo Centro de Estudos Sindicais e Economia do Trabalho – CESIT – da Universidade Estadual de Campinas, Unicamp, em parceria com a Secretaria Nacional da Mulher Trabalhadora da CUT – SNMT/CUT.

O grupo, formado por 55 participantes, era bastante diversificado em vários aspectos: idade, escolaridade, área de atuação, local de moradia... mas um elemento era comum: todas eram mulheres.

A diversidade num grupo é excelente para compreender a sociedade em que vivemos, pois cada segmento vivencia suas especificidades, seus preconceitos, suas formas de contratação, seus direitos etc. E a troca possibilitada pelo coletivo nos permite construir e desconstruir opiniões, assumir posicionamentos antes inimagináveis. Essa é uma força do coletivo: permite conhecer, trocar, reconstruir.

A recuperação dos conteúdos discutidos durante o processo formativo tem aqui como objetivo se constituir como mais uma ferramenta no desenvolvimento da ação sindical. Assim, a equipe responsável pela organização do curso planejou estes cadernos, que são uma síntese dos temas apresentados por diversos especialistas e das reflexões realizadas.

O Caderno 4 aborda os caminhos traçados ao longo da reestruturação produtiva e as escolhas políticas que foram sendo feitas: o neoliberalismo entra em cena e com ele, a precariedade do trabalho. Você vai conhecer como a palavra de ordem “flexibilidade” invade “corações e mentes” no mundo do trabalho!

Bom trabalho!



Sumário

	Pág.
I. E o neoliberalismo chega ao Brasil...	8
1. O neoliberalismo ganha força	15
2. Os tortuosos caminhos da globalização	27
3. A “moda” flexisecurity	
4. Contratação flexível e divisão sexual do trabalho	
II. Uma radiografia do mercado de trabalho	32
1. Um Estado machista?	36
2. O capitalismo sem barreiras: a globalização	42
3. O movimento das mulheres: década de 1990	47
Referências Bibliográficas	53

I. E o neoliberalismo chega ao Brasil...

Se você está lendo a coleção de cadernos na sequência, perceberá que a cada volume novas informações vão sendo acrescentadas ao percurso histórico e político brasileiro. Assim, nesta primeira parte do Caderno 4, vamos debater o neoliberalismo, palavra corriqueira usada nos debates políticos, mas cujas origens e desdobramentos na atualidade é preciso compreender.

Segundo a etimologia, ciência que analisa a história e a evolução das palavras, o neoliberalismo é a recuperação de antigas ideias do liberalismo, as quais defendem a total liberdade do mercado e participação mínima do Estado:

Neo = novo + liberalismo (pensamento conservador dos séculos XVIII e XIX)

Neo porque recupera o pensamento liberal e se consolida como uma ideologia calcada em valores caros à classe dominante, de forma a orientar a política de acordo com seus interesses. Para melhor compreendê-lo, é importante lembrar as principais concepções do liberalismo.

Adam Smith publicou em 1776 o livro *A riqueza das nações* (que você encontra disponível na internet para lê-lo na íntegra), cujo tema central era a defesa da livre iniciativa para tornar o mundo menos injusto. Para isso, o Estado deveria promover um amplo processo de privatização, diminuindo assim sua “carga” de tarefas. Nesse livro, o economista ressalta que o Estado deveria se limitar a garantir a segurança, a propriedade privada e oferecer serviços considerados essenciais à população. Diante dessa lógica, Smith cunha a expressão “mão invisível do mercado”, que nada mais é do que a liberdade de concorrência entre as empresas.

Consolida-se, assim, na Europa, uma ideologia que vai servir de base para as revoluções que se oporão ao absolutismo então reinante: o liberalismo dará respostas aos interesses da burguesia que se consolidava economicamente, e pregará o direito à propriedade, valorizará a concorrência, a livre iniciativa, a ampla liberdade individual e a democracia representativa, além da independência dos três poderes: executivo, legislativo e judiciário.

Esses objetivos não lhe parecem familiares e atuais?

Dica de leitura

Adam Smith (1723-1790): filósofo e economista nascido na Escócia e autor do livro *A riqueza das nações*. Considerado o “pai” do liberalismo econômico, influenciou fortemente o pensamento burguês da época.



Dica de leitura

Se você quer conhecer mais sobre o liberalismo e o neoliberalismo, procure ler o livro do filósofo Reginaldo Moraes (2011) *Neoliberalismo: de onde vem... pra onde vai...*, disponível para leitura gratuita na página do autor: https://reginaldomoraes.files.wordpress.com/2012/01/livro_neoliberalismo.pdf



Vejamos sua inserção no século XX.

Logo após a Segunda Grande Guerra, em 1945, a economia internacional apresenta forte impulso de recuperar os países dizimados pela guerra. Esse impulso se estenderá até 1973, ano em que acontece a “crise do petróleo”, que atinge inúmeros países e provoca ajustes econômicos severos. Na Europa, o Estado do bem-estar social, o *welfare state*, conhecido também como Estado provedor, dado seu caráter de garantir direitos aos cidadãos, como educação, saúde, moradia, trabalho etc., passa a ser contestado pelas lideranças políticas da direita, especialmente na Inglaterra e na Alemanha (mas também em países fora do continente europeu, como o Japão e os Estados Unidos da América), e passam a propor o “Estado mínimo”, que agiria limitadamente, segundo a lógica do mercado.

Nasce assim o Estado neoliberal que, em obediência aos seus princípios, se volta para a “estabilidade monetária” às custas da redução de gastos com obras sociais; para as reformas fiscais (com redução de impostos sobre altos rendimentos); e para a necessidade de um Estado forte, capaz de sanear as finanças e intimidar os sindicatos de trabalhadores, em oposição ao Estado “positivo”, que intervém na economia e na vida social de forma mais intensa. A vitória desses novos governos neoliberais, também considerados neoconservadores, se fortalece com a derrubada do Muro de Berlim, em 1989, a “cereja do bolo” da falência dos países do Leste europeu que compunham o bloco socialista na Europa.

um pintor realista e um

Também em 1989, o chamado **Consenso de Washington** estenderá as ideias neoliberais aos organismos financeiros internacionais, pela via do programa de estabilização e reformas estruturais avalizados pelo Fundo Monetário Internacional, FMI, e o Banco Mundial. O FMI emprestará recursos a países em situação difícil, em troca da efetivação de políticas rígidas na economia, sob o pretexto de equilibrar o sistema financeiro internacional. O Banco Mundial, por sua vez, financiará projetos sociais de infraestrutura e outros, ditos sociais, como na educação, por exemplo, nos países em desenvolvimento; tratava-se, de fato, da “venda de ideias” alinhadas aos países centrais.

GLOSSÁRIO



Consenso de Washington: série de medidas estabelecidas por organismos multilaterais, como Banco Mundial, Fundo Monetário Internacional, entre outros, direcionadas aos países subdesenvolvidos objetivando alcançar certo “ajuste macroeconômico”, baseando-se em corte de gastos públicos, reformas fiscal e tributária, privatização de empresas estatais, abertura comercial e flexibilização das leis trabalhistas.

No discurso político-econômico, sobretudo nas maiores economias da época, como os EUA, o Japão, a Alemanha e a Inglaterra, a tônica passará a ser a necessidade de uma ampla reforma do Estado, adotando uma “nova moda” tanto na esfera pública quanto na privada. O vocabulário empresarial se expandirá com o uso de expressões como “empregabilidade”, “desregulamentação”, “privatização”, “mercado”, “downsizing” (“enxugamento” nas empresas, eliminação de chefias intermediárias etc.), “terceirização”, “flexibilização” dos contratos de trabalho e “administração pública gerencial”.

Nunca é demais lembrar que um dos objetivos do neoliberalismo é despolitizar radicalmente as relações sociais, levando também o Estado a adotar a defesa da regulação política do mercado, de acordo com os interesses da burguesia, de forma a se transformar em um “Estado MÍNIMO”, atuando assim ao máximo em favor dela.

Nessa lógica, o modelo fordista, que repassava os ganhos em produtividade aos salários, já não é mais adequado; paralelamente, a privatização de bens e serviços do Estado vai permitir que ele seja reduzido ao máximo. O empresariado toma a dianteira dos processos e estabelece três frentes de atuação na política econômica: produção globalizada, desindexação dos salários, e diminuição do Estado-previdência – pontos centrais do pós-fordismo.

Além disso, a grande mobilidade que o capital passa a adquirir, a flexibilidade tecnológica, e também a social, fruto da desregulamentação de direitos há muito tempo conquistados e consagrados, e o predomínio dessa ideologia nos principais setores de formação de opinião nas sociedades, possibilitam a mercantilização de praticamente tudo, corroendo as fronteiras e a soberania dos países.

O capital desloca, então, seus investimentos na produção para o setor de serviços, por conta do aumento dos custos de produção, e este fenômeno irá impulsionar a terceirização e aumentar, ainda mais, a desigualdade de distribuição da renda nos países de capitalismo central. A globalização – apoiada na nova divisão do trabalho e no pós-fordismo –, além de ser regida pela lógica da competitividade, terá uma forte aliada: a microeletrônica.

O **toyotismo**, conhecido como o modelo japonês de produção, terá papel importante nessa etapa da economia, mesmo que ele não atinja o conjunto de trabalhadoras e trabalhadores. Observe que, mesmo não sendo aplicado em todas as situações de trabalho, alguns de seus passos são seguidos inclusive no setor de serviços.

GLOSSÁRIO



Toyotismo: sistema de organização do trabalho criado nos anos 1940 no Japão pelo engenheiro Ohno, da Toyota. A inovação trazida por essa organização do trabalho dialoga diretamente com os princípios da reestruturação produtiva: redução de custos e aumento da produtividade. No toyotismo, a produção é iniciada de acordo com a demanda, e os estoques são praticamente eliminados. Assim, tanto não se corre o risco de produzir sem vender, quanto se reduz os custos relativos a armazenamento. A polivalência é também uma marca: trabalhadoras e trabalhadores passam a cuidar de várias máquinas, no caso da indústria; nos bancos, e *call centers*, atividades simultâneas e diversas: falar com o cliente, preencher dados, consultar informações etc.

Reflexão

Você já ouviu falar do livro *Onde está Wally?*. Ele chega ao Brasil nos anos 1990 e rapidamente se torna uma febre entre crianças e adolescentes. É um livro de ilustrações cuja brincadeira consiste em encontrar o personagem Wally em um desenho super detalhado.

Nas fábricas automatizadas podemos realizar a mesma brincadeira: onde está a trabalhadora e o trabalhador na foto que segue?



Fábrica de vidros planos, Pernambuco, 2014.

Do lado das trabalhadoras e dos trabalhadores, por exemplo, é exigida “colaboração” (repare como os membros da classe trabalhadora passam a ser denominados colaboradores nas empresas) com os programas de participação: os círculos de controle de qualidade são um exemplo maquiado desta postura, pois são divulgados como a possibilidade dos trabalhadores de opinar para melhorar a organização do trabalho. De fato, as sugestões são utilizadas para ampliar a racionalidade do trabalho e invariavelmente demitir parte do grupo.

Observe um subsetor da economia que se desenvolve nessa conjuntura: os *call centers*.

O trabalho nessas empresas tem características bastante peculiares: é uma combinação de elementos modernos, como a telemática – fusão da informática com as telecomunicações – com formas de prescrição e controle inspiradas na “organização científica do trabalho”, elaboradas por Taylor, o taylorismo, conforme você já leu no Caderno 1. A prescrição do trabalho se materializa pelo uso de “scripts” que devem ser rigidamente seguidos pelos operadores, padronizando suas falas. As tarefas são repetitivas, e são também parceladas, de modo que seu planejamento não está associado à execução, e o tempo para sua realização é controlado, assim como o movimento, que na indústria taylorista era braçal e no *telemarketing* é vocal. Ou seja, a organização do trabalho é do tipo industrial, mas aplicada com objetivos comerciais na área da prestação de serviços.

Você, como cliente de banco, por exemplo, já precisou telefonar para resolver algum problema. A ligação é atendida eletronicamente, e um “menu” é apresentado. De escolha em escolha, o cliente segue resolvendo seu problema, muitas vezes sem necessitar da mediação de uma trabalhadora.

Esse menu eletrônico é fruto da “colaboração” das trabalhadoras. Nos chamados círculos de controle de qualidade, que no *telemarketing* são substituídos por avaliação individual, as operadoras serão bem avaliadas, entre outros quesitos, se sugerirem a incorporação de mais um elemento para compor o menu eletrônico. Por exemplo: durante esse processo, o supervisor pergunta: a) há alguma demanda recorrente do cliente durante o atendimento “pessoal”?; b) essa demanda pode ser transformada em um sistema binário de “sim ou não”? Caso isso seja possível, a empresa amplia o menu, racionaliza o trabalho e, portanto, elimina mais postos de trabalho.

O neoliberalismo ganha força no Brasil

O neoliberalismo chega ao país tempos depois de predominar no pensamento econômico oficial nos países centrais, a partir da crise dos anos 1970. Aqui, ele segue o mesmo caminho e, embalado pelos governantes da época, surge como resposta à crise da década de 1990.

Você deve se lembrar da história brasileira nos anos 1990, discutida no Caderno 1 dessa coleção. Nesse período, a política econômica ditava: a abertura comercial e financeira ao mundo exterior, durante o Governo Collor (via redução ou eliminação de barreiras), a reestruturação produtiva, como vimos anteriormente, no Caderno 1, e, a redefinição do papel do Estado, principalmente no Governo FHC, que adotou, em 1995 a Nova Gestão Pública, gestada pela Nova Direita, via Partido Conservador, na Inglaterra e liderada por Margaret Thatcher e aplicada pelo então Ministro da Administração e Reforma do Estado, Luiz Carlos Bresser Pereira. Entre estas medidas, por exemplo, estão a busca da estabilidade monetária com a contenção de gastos com obras sociais,

as reformas fiscais com redução de impostos sobre rendimentos mais elevados e um Estado forte – ou seja, capaz de sanear as finanças e intimidar os sindicatos. O grande argumento utilizado na época era que o Brasil não suportava mais as empresas estatais, não tinha “vocação” para administrar empresas, e os processos de privatização eram uma das medidas para o enfrentamento da crise.

Essas medidas iriam afetar o trabalho nos setores privado e público.

No Caderno 1, debatemos como a reestruturação produtiva rompeu com a lógica fordista baseada na rigidez: no posto de trabalho, na permanência na mesma empresa ao longo da vida, na organização do trabalho. A palavra de ordem no período pós-fordista passa a ser flexibilização em muitos sentidos.

Nas relações de trabalho, especialmente no Brasil, se flexibiliza o que já era flexível. Essa foi a “deixa” que os capitalistas utilizaram como instrumento para reduzir custos e se proteger em situações de risco ou de forte concorrência e instabilidade econômica, quando o capital financeiro (não destinado à produção) torna-se cada vez mais importante. Esse fenômeno é conhecido como financeirização.

Mas não só as empresas se adaptam; também as políticas econômicas oficiais tentaram, naquele momento, reduzir ou controlar a inflação, impondo restrições aos mercados com a consequente elevação do desemprego.

Dica de leitura

Os princípios da Nova Gestão Pública, que alavancaram as formas de privatização no Estado, estão registrados nos Cadernos MARE. O Brasil foi peça chave para influenciar os países da América Latina, em condição de subordinação econômica semelhante à nossa, a aderir a essa opção política. Você pode ler sobre o assunto no site <http://www.bresserpereira.org.br/recipient3.asp?cat=100>.



Greve nos bancos em defesa dos direitos

A flexibilização apresenta duas faces que merecem ser debatidas: uma, é a possibilidade de determinar, conforme seus interesses, as condições em que a força de trabalho será utilizada, contratada e remunerada; a outra, a possibilidade de ajustar o volume e o preço da força de trabalho para reduzir custos de acordo com os interesses e os cenários de cada momento. Nesse sentido, o mercado de trabalho brasileiro foi, historicamente, flexível: as empresas sempre tiveram liberdade para ajustar o volume e o preço da força de trabalho, conforme os diferentes cenários da economia, ou as flutuações na procura por seus produtos, sobretudo após a ditadura militar. Ou seja, a regulação social do trabalho nunca alcançou o grau de proteção existente nos países centrais.

Reflexão

A força de trabalho é uma mercadoria comercializada no mercado de trabalho como qualquer outra?



Mercados e mercadorias: produtos e pessoas?

Esses dois lados da flexibilização se traduzem, na prática, em ações que afetam a remuneração de trabalhadoras e trabalhadores, a jornada de trabalho, as formas de contratação e a **alocação do trabalho**, em diversos setores da economia.

GLOSSÁRIO



Alocação do trabalho: a decisão quanto à distribuição dos postos de trabalho a serem ocupados por trabalhadoras e trabalhadores na estrutura

de cargos, funções e carreiras de uma empresa, a qual é organizada e ou modificada com liberdade por ela própria.

Regulação: ato ou efeito de regular, conforme as regras, as

leis, as praxes, a natureza.

Regulamentação: conjunto de medidas legais que regem uma instituição.

A **regulação social do trabalho** acontece e é expressa de diferentes formas, conforme a nação. Ela foi, de modo geral, sempre construída a partir de uma condição: a dependência da classe trabalhadora do capital para sobrevivência própria e das famílias. Assim, o mercado de trabalho, conseqüentemente, adquire uma função social importantíssima na sociedade capitalista.

Isso acontece porque a legislação ou as normas coletivas que regulam o trabalho não são devidamente cumpridas, ou seja, são “afrouxadas” e, além disso, terminam por ser ainda mais flexíveis porque são introduzidas novas normas ou legislações favoráveis aos interesses das empresas. Há, portanto, de um lado, os acordos coletivos, de cumprimento, em princípio, obrigatório; e, de outro, acordos individuais que podem abrir mão de disposições estabelecidas nos acordos coletivos. Tanto é que se desconsidera a regulação pública do trabalho, conjunto de direitos obtidos ao longo da história, como fruto de longas e árduas campanhas e lutas, de inúmeras expectativas e reivindicações, frequentemente frustradas. Atualmente, no país, existem, inclusive, iniciativas de parlamentares e empresários que visam legalizar a prática pela qual questões acordadas coletivamente prevaleçam sobre as leis trabalhistas – é a primazia do **negociado sobre o legislado**.

GLOSSÁRIO



Regulação social do trabalho: conjunto de normas e instituições criadas pelos Estados com o objetivo de diminuir o poder do dinheiro, do capital, frente ao poder de trabalhadoras/es, da força de trabalho utilizada por esse mesmo capital, de modo a equilibrar ou diminuir o desequilíbrio entre ambos, por um país.

A regulação social do trabalho, no país, dá-se por três vias de ação: do Estado, por meio do poder legislativo ou do executivo, organizando a regulação e regulamentando o trabalho, em especial na saúde e na segurança do trabalho, ou, ainda, criando políticas públicas, a exemplo do seguro-desemprego; dos empregadores e dos empregados, via negociações coletivas de autodeterminação do emprego; e, do empregador, que determina unilateralmente a jornada e a remuneração do trabalho. trabalhistas.

GLOSSÁRIO



“O negociado sobre o legislado”: Essa frase tem aparecido constantemente nos debates políticos, nos jornais e em síntese significa: flexibilizar os direitos de trabalhadoras

e trabalhadores e conceder “liberdade” aos empregadores para negociar com as empregadas e empregados. Essa ideia não é nova. Desde o governo FHC existe a tentativa de liberar a negociação entre as partes sobre férias, 13º salário,

licença-maternidade entre outros direitos. Confira o texto da juíza do trabalho Valdete Severo sobre o tema <http://www.anamatra.org.br/artigos/o-negociado-sobre-o-legislado>



Afinal, o trabalho é, ou não, uma mercadoria?

Vejamos o que dizem as teorias: para Karl Marx o trabalho não é uma mercadoria e apenas a força de trabalho é objeto de negociação entre empresas e trabalhadores no mercado. Contudo, o autor pondera: em um contrato de trabalho são excluídas a quantidade de energia despendida no trabalho, a capacidade de iniciativa e mesmo a discriminação de todas as atividades a serem realizadas, ou seja, a transação entre empresas e trabalhadores/as é muito imperfeita, já que não engloba todos os aspectos envolvidos no trabalho.

Dentro da lógica marxista, os direitos de trabalhadores/as, o sistema estatal de proteção social e a ação sindical (como os acordos para obtenção de normas coletivas) são condições fundamentais para a formação e manutenção das convenções sociais presentes nos contratos os quais regem a vida nas sociedades modernas. São condições que resultaram de uma construção sociopolítica comumente lenta e gradativa, composta por sucessivos conflitos políticos mais, ou menos, intensos e que constituem os resultados das lutas de classe desenvolvidas no decorrer da história em cada país.

Os tortuosos caminhos da globalização

Como já vimos, principalmente no Caderno 1, a globalização, o neoliberalismo e a flexibilização vêm alterando fortemente a regulação social do trabalho no Brasil, e, com o passar dos anos e dos governantes, novos projetos de lei são frequentemente apresentados para flexibilizar ainda mais as relações de trabalho. Esse movimento vem permitindo às empresas fortalecer ainda mais sua autonomia nas formas de contratação e de determinar as regras a seu favor. O mercado vai se tornando autorregulável no que diz respeito à relação de emprego, e assim, ganham força três elementos considerados estruturais do capitalismo:

- ✓ a redução da dependência da força de trabalho, por exemplo, via processos de automação e robotização;
- ✓ a ampliação da subordinação de trabalhadoras e trabalhadores à exploração nas formas de contratação; e,
- ✓ a diminuição do custo de contratação. Isto é, o capital impõe à sociedade, acionando seus vários mecanismos, um novo padrão de regulação social do trabalho, em que se sobrepõe a negociação direta entre trabalhadores/as e empregadores de modo que se obtenha a maior aproximação possível entre as leis do mercado, autorregulado, e a regulação.

A flexibilização apresenta, ainda, outra faceta muito importante: o poder de adaptar gradativamente as normas, de modo a favorecer a alteração das condições de contratação que regem o trabalho, pois o contrato de curto prazo é uma condição muito valorizada na fase atual do capitalismo.

Faz parte desse conjunto de alterações a gestão da força de trabalho a qual se orienta também por pressupostos de curto prazo, exigindo da classe trabalhadora “ser adaptável”, “correr risco”, “tomar decisões”, ser competitiva, entre outros aspectos. A gestão pode ser compreendida ainda de forma mais grave se pensarmos que ela inculca valores na sociedade, muitas vezes de forma despercebida.

A Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico, OCDE, (em inglês *Organization for Economic Cooperation and Development*, OECD) realizou, nos anos 1990, estudos que indicaram que a flexibilização não provocou os efeitos benéficos ao capital tal como se esperava, especialmente em relação ao nível de emprego nos países centrais.

Veja o que ocorre nesse período em alguns países nos quais, aparentemente, a flexibilização perdeu força: na Inglaterra se introduziu o salário mínimo; na Espanha, a negociação tripartite, que levou a um crescimento dos contratos por tempo indeterminado; na Itália, aconteceria uma resistência que terminou por não permitir que o Estatuto do Trabalhador fosse reformulado; e, por fim, na França, no governo do Partido Socialista, implantou-se a redução da jornada de trabalho semanal para 35 horas.

O estudo da OCDE, organização que engloba os 29 países mais ricos do planeta, não encontrou evidências de que as negociações promovidas pelos sindicatos de trabalhadores, apoiadas nas legislações trabalhistas, resultaram em menos empregos; na Espanha, após o estabelecimento do Acordo Interconfederal de Estabilidade no Emprego (1998), que buscava impulsionar as contratações de longa duração, houve efetivo crescimento econômico e queda no desemprego; enquanto na França, após a redução da jornada de trabalho, também ocorreram crescimento econômico e diminuição do desemprego.

Mas, outras pesquisas, que não a da OCDE, sobre a jornada de 35 horas na França, indicaram que tal medida não resultou na criação de novos postos de trabalho, mas, sim, gerou uma intensificação do trabalho e, por essa razão, conteve o desemprego.



Você sabia...

que a Organização Internacional do Trabalho (OIT), em meados da década de 1990, formulou um rol de orientações que definiriam o que seria o “trabalho decente”? Este se constituiu em uma forte campanha contra a concorrência predatória entre empresas, visando banir o trabalho escravo e o trabalho infantil.

Apesar das constatações da OCDE, a flexibilização não perdeu sua capacidade de ser cada vez mais impulsionada pelo capital; ao contrário, tanto os organismos internacionais como a própria OCDE, além do Banco Mundial e do Fundo Monetário Internacional (FMI), colocam como ponto central em toda e qualquer agenda econômica a reforma dos mercados de trabalho de modo a torná-los mais flexíveis para que funcionem de modo satisfatório, de forma a responder aos interesses do capital.

A flexibilização da legislação referente aos direitos do trabalho é vista como “a” solução para as causas estruturais do desemprego, enquanto as conjunturais seriam equacionadas com a imposição de políticas macroeconômicas ajustadas.

Paralelamente, começam a ser colocadas em prática duas novas formas de contornar as legislações, especialmente na Europa: uma se constitui na realização de acordos coletivos que ou aumentam a jornada de trabalho sem aumento da remuneração, ou reduzem a remuneração em troca da manutenção do emprego – prática também usada, por vezes, no Brasil.

A “moda” flexisecurity

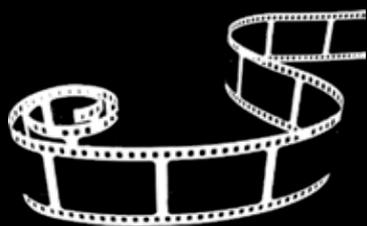
Uma nova palavra de ordem invade o vocabulário dos mundos do trabalho: *flexisecurity* – traduzida ao pé da letra, ela significa segurança flexível. Parece um paradoxo, uma contradição não? Podemos subir em uma cadeira e sentir firmeza, mas, e se o chão for irregular: teremos uma segurança insegura?

De fato, *flexisecurity* significa flexibilizar efetivamente as relações de trabalho sem, contudo, retirar todo o sistema de proteção social.

Com subterfúgios, vão sendo garantidos, aos países desenvolvidos, certa competitividade e, ao mesmo tempo, um determinado patamar de seguridade social que, também aos poucos, vão sendo atacados por medidas mais flexíveis. Estas são maneiras que empresas usaram para pressionar os diversos Estados no sentido de conquistar uma nova rodada de flexibilização, como condição necessária para a manutenção da concorrência comumente associada à possibilidade de transferirem para outros locais suas unidades de produção, seus investimentos em ampliação da produção ou em implantação de novos produtos e serviços.

Os países centrais fizeram amplo uso do deslocamento do trabalho para outros, subdesenvolvidos, com maiores níveis de pobreza e desigualdade social. Alguns autores denominaram esse movimento de “neocolonialismo”, pois foi comum a alocação do trabalho da França para a Tunísia, o Marrocos; da Inglaterra, para a Índia e assim por diante.

Esse fenômeno teve, ainda, uma certa reviravolta: há exemplos de trabalhadores dos países europeus que abriram mão de alguns direitos e, em troca, a empresa não transferiu os postos de trabalho para um outro país.



Dica com pipoca

Despachado para a Índia: (EUA, 2006, dirigido por John Jeffcoat) é uma comédia que retrata a terceirização de um **call center** estadunidense para a Índia. A atribuição de

um funcionário é preparar os operadores de **telemarketing** para realizarem o atendimento tal como nos Estados Unidos e, principalmente sem sotaque indiano. Um filme leve, mas que retrata o mundo da terceirização internacional.

Havia, naquela década, estimativas que apontavam ter a globalização a capacidade de promover uma transferência para o exterior de até 20% dos postos de trabalho, no setor dos serviços, bastando simplesmente fazer uso das ferramentas da tecnologia da informação.

As empresas, então, passaram a se utilizar do poder de pressionar tanto trabalhadoras e trabalhadores, como seus sindicatos e, inclusive, os próprios governos, para impor condições cada vez mais flexíveis nas relações de trabalho, apresentando como moeda de troca a criação de novos postos de trabalho ou a simples manutenção dos já existentes. Em certos casos, as corporações têm conseguido provocar, com êxito, governos locais a fim de conceder isenções fiscais – ou outras concessões excepcionais, como a cessão de áreas para a implantação de unidades fabris, por exemplo, no Brasil – naquilo que se convencionou denominar de “guerra fiscal”.

No âmbito externo, a nova modalidade de pressão é a possibilidade de deslocamento da execução de suas atividades para outros países (o deslocamento, *délocalisation*, *offshore*), que ofereçam menores custos para desenvolver sua atividade – comumente em busca de força de trabalho mais barata e mais propensa a aceitar piores condições de trabalho, motivada por longos períodos de desemprego, ou legislações trabalhistas menos rígidas ou protetoras dos direitos de trabalhadores/as. Criou-se, assim, uma nova divisão globalizada do trabalho, o que leva as economias mais avançadas e ou que apresentam melhores padrões de remuneração do trabalho a não mais terem condições de abarcar a produção de bens ou serviços que possam ser deslocados para outros países ou regiões em busca de melhores condições.

GLOSSÁRIO



Offshore: pode ser compreendida como algo feito além das barreiras territoriais. Quando a expressão é utilizada no trabalho significa dizer que é a contratação de trabalho em outro país. Por exemplo: os Estados Unidos terceirizam os serviços de um *call center* na Índia. A imprensa tem veiculado constantemente informações sobre empresas condenadas e multadas por contratarem, inclusive, trabalho análogo à escravidão mundo afora, como os fabricantes de tênis, de roupa feminina, de calçados e outros. Mas, atente: essa expressão pode ser usada em outras situações. O termo é usado para as contas bancárias abertas em paraísos fiscais, assim chamados por praticar impostos com valor inferior ao país de origem. Os petroleiros também utilizam a palavra *offshore* para designar as atividades de exploração do petróleo na costa marítima.

De modo geral, trata-se dos casos de produção que demande abundante força de trabalho de baixas qualificação e remuneração, mas não somente, uma vez que mesmo setores que exigem trabalhadoras e trabalhadores mais qualificados também têm migrado.

Como consequência dos artifícios criados pelo capital, tanto os governos nacionais quanto os sindicatos de trabalhadoras e trabalhadores vêm perdendo a queda de braço para as empresas, pois estas têm cada vez mais força para moldar a regulação social do trabalho de acordo com seus interesses. Analisando a ação do Estado, percebe-se que ocorre uma inversão de papéis, pois este abandona a defesa de trabalhadoras e trabalhadores e passa a favorecer os negócios e subordinar a política às questões econômicas que interessam ao capital. Assim, observa-se que nos últimos 30 anos os Estados têm sido os responsáveis por grande parte das ações que têm levado a efeito tanto a desregulação da economia quanto a flexibilização do contrato de trabalho, assim como a privatização das estatais, com vistas a atender às expectativas do mercado.

Os Estados, assim sendo, perdem suas referências de agentes responsáveis pela estruturação do mercado de trabalho e da sociedade, o que leva a um desequilíbrio na relação entre as forças sociais.

Do lado dos sindicatos de trabalhadoras e trabalhadores, por sua vez, tem sido registrada uma fragilização na mobilização, que os deixa cada vez menos influentes na regulação e nos rumos das sociedades, pois:

- ✓ os cenários da globalização financeira são desfavoráveis à sua ação;
- ✓ a classe trabalhadora tem apresentado mudanças de perfil; e, por fim,
- ✓ há uma crise de representação. A despeito do papel que desempenharam, de sua importância histórica e de todos seus esforços, sua ação não tem sido capaz de conter ou mesmo delimitar a flexibilização nos países centrais, de modo geral.

Resulta, então, do movimento flexibilizador nas sociedades a redução ou mesmo a eliminação dos fatores que dificultam o livre funcionamento do mercado de trabalho, ou seja, passam a ser praticamente nulas as iniciativas, tanto dos sindicatos de trabalhadoras e trabalhadores quanto dos Estados, de regular salários e demais condições do trabalho.

Além disso, não se pode perder de vista que as opções políticas vigentes, de reforço à lógica da flexibilização, contribuem igualmente para que as pessoas, assim como as instituições e os agentes econômicos passem a adotar determinados comportamentos frente à regulação do trabalho. Dessa maneira, a agenda da flexibilização termina por redefinir o papel do Estado, o perfil da classe trabalhadora e o sindicalismo.

Essa agenda ganhou força no Brasil na década de 1990, mesmo havendo forte movimento no sentido de ampliar a regulação do trabalho, que se verificou na elaboração

da Constituição Federal em 1988. É uma agenda que se assemelha às de outros países, em especial da Europa e da América Latina, pois todos eles se apoiam em quatro pilares: a forma de contratação, a alocação, o tempo de trabalho e a remuneração.

Quando essa agenda é instituída em um momento em que há políticas recessivas e outras medidas econômicas que afetam diretamente o mercado de trabalho, o que se observa é o aumento do poder do empregador, enquanto explodem o desemprego, a informalidade e o trabalho por conta própria.

Lembrando a atualidade do conceito de exército industrial de reserva segundo Marx: a existência de um segmento da população permanentemente desempregado, na “reserva”, enfraquece as lutas e favorece os empregadores na medida em que a subsistência dos sujeitos e das famílias está em risco.

Nesse cenário de instabilidade econômica e acirramento da concorrência, concomitante à forte valorização financeira do capital, as grandes empresas passam a realizar a “reestruturação produtiva” de modo a reduzir os custos e ampliar a flexibilidade.

Relembrando a reestruturação produtiva:

Ela se dá, a partir da ocorrência da introdução das:

- 1) inovações técnicas e tecnológicas, tanto em termos de equipamentos quanto de materiais e também nas formas de gestão do trabalho, como os métodos participativos e de envolvimento de trabalhadores/as com a empresa;
- 2) mudanças nas relações interempresariais, como a fusão, a associação em torno de objetivo comum, o compartilhamento de projetos etc.; e
- 3) inovações na organização da produção, inspiradas no **toyotismo**, que prevê a empresa enxuta, o *just in time* (produzir apenas de acordo com a demanda, garantindo assim estoque zero), *kanban* (sistema com cartões coloridos que indicam o fluxo da produção), trabalho em equipe (estabelecimento de metas individuais e por equipe). Nessa lógica, o colega pode passar a ser o “contramestre” do outro, com vistas a atingir ou ultrapassar a produção estabelecida. A polivalência também entra em cena, e cada trabalhadora ou trabalhador executa várias tarefas simultaneamente.

No Brasil, todo esse processo é facilitado pelo fato de as empresas terem liberdade para se ajustar às diversas fases da industrialização, bem como às variações da conjuntura econômica, além do fato de a legislação apresentar certo grau de flexibilidade – o qual, por sua vez, permite e, portanto, termina por estimular, em alguma medida, o descumprimento das normas que regem o trabalho.

Além disso, paralelamente, ocorrem restrições à ação dos sindicatos quanto à própria organização nas empresas e à histórica limitação do papel das contratações coletivas, sobretudo nas categorias mais frágeis na estrutura econômica.

Estas são condições que transcorrem em um quadro de estreitamento do mercado de trabalho, levando a um aprofundamento de certas características históricas, como a heterogeneidade, a existência de excedente estrutural da força de trabalho e de concorrência predatória entre trabalhadores/as. Tal contexto gera redução do poder de negociação de trabalhadores/as, levando a mudanças nas três esferas em que se dá a normatização da relação de emprego: Estado, empresa e negociação.

Mas, é importante lembrar: o processo de flexibilização encontrou forte resistência por parte da sociedade. Esse movimento trouxe tensões à sociedade e às instituições que atuam na área do trabalho, como sindicatos, Justiça do Trabalho, Ministério Público do Trabalho e fiscalização. Essas instituições acabam sendo influenciadas pelas lógicas políticas, sociais e econômicas, que são hegemônicas, que prevalecem, sobrepondo-se a outros valores na sociedade, e que, ao lado dos movimentos de resistência, vêm redesenhando as condições que regem o uso do trabalho, socialmente definido em cada momento histórico.

Você sabia...



que a Justiça do Trabalho só atua quando solicitada, manifestando-se nos autos dos processos. Em alguns casos, questões relativas ao funcionalismo público passam por ela. Ela definiu que a terceirização não pode se dar em atividades-fim. O Ministério Público do Trabalho, por sua vez, tem dez linhas de ação, como o combate ao trabalho escravo e infantil e à terceirização. Sua atuação pode levar a ações civis ou acordos e, ao contrário da Justiça, tem liberdade para desencadear suas próprias iniciativas.

As faces da flexibilidade

Essas alterações no mundo do trabalho foram objeto de estudo de diversos pesquisadores, a exemplo do geógrafo inglês David Harvey, que, ao escrever o livro “A condição pós-moderna”, buscou definir o conceito de flexibilidade e como ela atua no mercado de trabalho.

A flexibilidade pode atuar de quatro formas:

a) **numérica**, ou do mercado de trabalho externo, consiste, fundamentalmente, no processo de ampliar a liberdade concedida às empresas para empregar

e demitir, conforme a necessidade de produção, visando diminuir custos e riscos, especialmente quando o cenário econômico é desfavorável. Esse tipo de flexibilidade atinge, de um lado, trabalhadoras/es da empresa, cujas funções passam a ser terceirizadas; e, de outro, impulsiona o amplo uso de contratos atípicos, como os de trabalho temporário ou parcial, o trabalho em domicílio, o autoemprego, a consultoria, a pessoa jurídica, popularmente conhecida como “PJ” e, ainda, o conjunto de situações que caracterizam uma relação de emprego informal, e, mesmo, o trabalho clandestino informal.

b) **funcional**, que se refere a uma *flexibilidade da jornada de trabalho e das funções* que permite sincronizar, tornar compatíveis, o volume da produção e a demanda de trabalho, ajustando a administração tanto dos horários (de modo a evitar o uso de horas-extras e a racionalizar a utilização do tempo de trabalho) quanto das tarefas e das responsabilidades (adotando a polivalência ao redefinir ou reestruturar as funções desempenhadas pelos/as trabalhadores/as, assim obtendo maior mobilidade interna). Esse tipo de flexibilidade engloba, também, o salário, pois é por essa via que se consegue promover uma flutuação do salário, especialmente no que diz respeito à sua parte variável, pelo uso de mecanismos como atribuição de prêmios e bônus, invariavelmente atrelada à superação de metas preestabelecidas, individualizando a remuneração;

c) **procedimental**, que diz respeito aos procedimentos utilizados para a solução de conflitos, reforçando um caráter privado nas decisões entre empresa e trabalhadoras/es, em lugar das soluções de caráter mais coletivo, por meio, por exemplo, da Justiça do Trabalho. Essa via de encaminhamento da solução dos conflitos foi particularmente impulsionada a partir da década de 1990 com a instituição das Comissões de Conciliação Prévia e o incentivo à mediação e à arbitragem privada; e,

d) **jurisprudencial**, quando as normativas estabelecidas pela Justiça do Trabalho são variáveis e causam prejuízo a trabalhadoras e trabalhadores.

Nesse contexto flexível, as relações de trabalho são reguladas em vários níveis: um deles é o estabelecimento de relações diretas entre empregadores e empregados/as no interior das corporações; outro, das relações entre sindicatos de trabalhadoras e trabalhadores e organizações patronais, abrangendo categorias ou setores; e, por fim, o que se dá a partir de centrais sindicais ou partidos políticos e que situa a relação capital X trabalho na esfera da sociedade; portanto, no âmbito social e político.

As normas que vão regular as relações de trabalho podem ser heterônomas, autônomas ou impostas unilateralmente.

São **heterônomas** quando originadas da atuação do Estado, o que se dá sobretudo pela desregulamentação de direitos e pela implementação de novas leis que ampliem a liberdade das empresas na definição das condições de uso, contratação e remuneração do trabalho.

É importante observar que essas alterações podem resultar de negociação entre os atores sociais ou, simplesmente, de uma imposição do Estado. Normas heterônomas têm estado presentes na história brasileira das relações de trabalho.

As **autônomas**, por sua vez, são criadas pela autonomia coletiva, a partir da negociação entre os atores sociais e têm como resultado um instrumento normativo. Podem ser condicionadas no momento da aplicação e compensadas por algum tipo de vantagem para as/os trabalhadoras/es, concedida pelo empregador ou, eventualmente, pelo Estado, e sua não efetivação implica a reaquisição do direito negociado. Um exemplo de norma autônoma é o banco de horas nas empresas, criado de forma a beneficiar o empregador, pois não paga horas extras e concede as folgas nas datas por elas escolhidas. Essa norma fica condicionada ao compromisso da manutenção dos postos de trabalho. Mas, observe: elas podem também ser incondicionadas, pois não implicam diretamente em alguma vantagem para os/as trabalhadores/as, que, desse modo, podem tão somente esperar que sua aceitação termine acarretando algum tipo de benefício indireto: aceita-se a norma e, a partir desse fato, cria-se a esperança de que o emprego seja mantido.

Por último, as normas flexibilizadoras são impostas unilateralmente pelos empregadores. A ocorrência de um mercado de trabalho desfavorável e, ao mesmo tempo, impregnado pelo ideário neoliberal, configura um cenário marcado pela tendência de ampliar os poderes dos empregadores, de forma que eles determinem as condições de uso e remuneração de trabalho. E, ainda, levando-se em consideração a inexistência da organização sindical no local de trabalho e de mecanismos inibidores de demissões imotivadas.

Quer dizer: o poder não se reflete somente na alteração das normas, mas inclusive na sua adequação conforme a demanda. A imposição unilateral de condições, que não necessariamente respeitam as normas, tem, entretanto, gerado controvérsias, tensões e movimentos de contestação em setores do Estado.

Contratação flexível e divisão sexual do trabalho

É fato que no Brasil cresce a participação das mulheres no mercado de trabalho. Da década de 1970 até o ano de 2012, esse percentual saltou de 18 para 52%, conforme demonstra a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD).

É também entre as mulheres que se atingem predominantemente níveis de ensino superior: em 2011 eram 61% dos concluintes e 56% dos ingressantes (Brasil, SPM, Relatório Socioeconômico da Mulher - RASEAM, 2013). Mas, como nos mostra a história, isso não significa que as mulheres recebam os melhores salários ou mesmo salários idênticos aos dos homens: ao contrário, conforme dados do IBGE, em 2013 a média de seus salários estava abaixo de 74% da dos homens. Entre as mulheres com 12 ou mais

anos de estudo, a média era ainda mais inferior e não apresentou qualquer evolução em uma década: tanto em 2002 quanto em 2012, correspondia somente a 66% da média masculina na mesma condição.

As discrepâncias entre mulheres e homens empregados vão, porém, além do grau de escolaridade, estendendo-se aos cargos que elas ocupam, comumente inferiores em termos de posição na hierarquia e conseqüente remuneração, e também mais sujeitas às formas de contratação do trabalho mais precárias, com relação à: 1) facilidade de rompimento do contrato; 2) possibilidade de contratação a prazo determinado; 3) relação de emprego disfarçada; e, 4) terceirização.

É possível afirmar, com base na análise dos dados estatísticos que existe uma relação de desigualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho. Contribui para tal situação o papel atribuído à mulher pela sociedade, como sendo a única responsável pelos cuidados da casa e da família. As empresas fazem uso dessa condição para justificar a flexibilização, pois seria mais fácil às mulheres obter um emprego de tempo parcial, e, assim conciliar vida pessoal e profissional. Mas, de fato, tais contratos viabilizam a insegurança e a precarização da condição da mulher.

As leituras anteriores dessa coleção possibilitaram analisar as condições que marcaram diferentes momentos da sociedade brasileira e como estas moldaram os papéis de mulheres e homens no decorrer do tempo. Aos homens se reservou o papel público, da esfera pública da produção, do trabalho, e da política, enquanto às mulheres o papel que sempre lhes foi destinado foi o da esfera privada, da reprodução da força de trabalho e dos cuidados domésticos, do lar.

Essas concepções, na realidade, se traduziram em regras e valores culturais que hierarquizaram a sociedade, tendo como pressuposto as diferenças biológicas dos sexos, atribuindo aos homens uma posição superior, a ponto de a eles ser permitido decidir várias questões relacionadas à vida das mulheres, por longo tempo. E, em decorrência, tarefas da esfera produtiva que exigiam a utilização de máquinas ou equipamentos complexos, ou o raciocínio lógico, foram sendo reservadas aos homens. Dessa forma criou-se uma separação entre as áreas de atuação no trabalho: os reservados aos homens, e os “mais apropriados” às mulheres, e uma hierarquização: ao trabalho masculino se conferiu maior valor que ao feminino. As mulheres vêm a ocupar, principalmente, áreas bem específicas no mercado de trabalho, diretamente relacionadas a seu papel na vida doméstica, como a educação e as humanidades, às quais se remunera com os menores rendimentos médios.

Mas, não se esqueça: Marx já apontava, no livro O capital, que as fábricas contratavam mais mulheres e crianças exatamente para reduzir o custo do trabalho...

Às mulheres, quando empregadas nas indústrias, são reservadas tarefas que envolvem atributos considerados femininos, aqueles adquiridos na vida doméstica. É comum ouvir empresários e gerentes discorrendo sobre as qualidades ditas femininas:

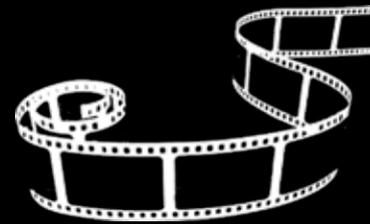
maior destreza, paciência, jeitinho, mas que abrangem, em geral, trabalhos repetitivos. Segundo esse pensamento, é mais afeito às mulheres atender clientes enraivecidos com cobranças indevidas, por exemplo, porque elas são mais pacientes.

O mundo do trabalho foi “naturalizando” o lugar da mulher no mercado de trabalho. Se são “naturais” não é preciso qualificação, os salários podem ser baixos, pois, de acordo com essa concepção, as mulheres chegam “prontas” para certas tarefas.

A lógica empresarial é: se as mulheres são responsáveis pela família, pessoas doentes, filhos; e, já chegam aos postos de trabalho portando um “saber-fazer” nato à sua natureza, ao fato de ser mulher..., é muito melhor que elas trabalhem “meio período”, em jornadas de 6 horas, e que sua força de trabalho seja utilizada em atividades que exigem paciência, destreza e outros atributos imputados às mulheres.

Dica com pipoca

Você já assistiu ao filme **Revolução em Dagenham**? Ele retrata uma história verídica sobre a organização das mulheres na Ford, localizada no Reino Unido, em 1968. Observe na obra os argumentos utilizados pelo patronato para não atender as reivindicações delas.



E em que consiste o trabalho precário? Podemos chamar de precário aquele que é desprotegido de direitos vinculados ao trabalho, com jornada parcial, com contratos por tempo determinado. Se o trabalho precário é um fenômeno da sociedade em tempos de reestruturação produtiva, ele leva a um processo: o de precarização da vida. Se a trabalhadora possui um trabalho com essas características ela irá planejar seus atos a curto prazo (como aluguel, pagamento de contas etc.) e, assim, a precarização das condições de vida se instala.

Reflexão

No cenário aqui construído, fica a indagação: as mulheres têm efetivamente uma escolha? Diante da obrigação a elas imputada, dos papéis sociais de gênero, e na ausência de políticas públicas orientadas para o compartilhamento, entre os gêneros, da conciliação do trabalho e da família, quais opções restam a elas?

II. Uma radiografia do mercado de trabalho

Vamos analisar, nesta parte do Caderno, como o mercado de trabalho se movimentou nas últimas décadas no país.

Em 2010, a socióloga e feminista **Arlie Hochschild** publicou em livro uma interessante pesquisa, cujo título, *The Time Bind: When Work Becomes Home and Home Becomes Work*, pode ser traduzido aproximadamente por “A vinculação do tempo: quando o trabalho se torna a casa, e a casa se torna o trabalho”. Esse conceito, *Time Bind*, diz respeito a empresas que estabelecem uma política de conciliação do trabalho e da família, oferecendo jornadas flexíveis e parciais para ambos sexos. As optantes eram, em sua maioria, mulheres com filhos pequenos. Já homens que tentavam assumir essa alternativa eram malvistas na empresa, fato que só demonstra e reforça as construções sociais dos sexos, e que estabelece relação direta com a divisão sexual do trabalho.

Quem realiza trabalho doméstico?

A resposta ainda é muito óbvia...mas o que essa responsabilização da mulher pelo trabalho doméstico não remunerado acarreta para a mulher?

A desigualdade entre os sexos plantada na sociedade tem desdobramentos em vários sentidos:

a) nas políticas públicas: Estado economiza muitos recursos com a permanência da mulher em casa se ocupando de crianças, idosos, enfermos etc. Não se vê obrigado a abrir creches, escolas, casas de repouso etc;

b) nas relações de poder e submissão no interior da família: uma mulher sem renda gera relações de dependência financeira e restringe, muitas vezes, a vontade de abandonar situações conflituosas e até mesmo violentas;

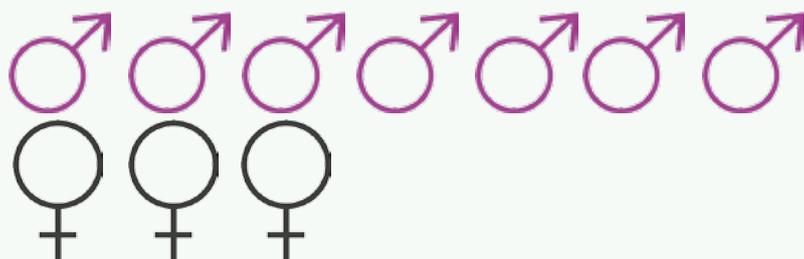
c) nas possibilidades de ingresso no mercado de trabalho: sem tempo e renda disponíveis para empreender processos de escolarização formal, técnica ou de aperfeiçoamento, os planos de ingressar ou de retornar ao mercado de trabalho vão sendo relegados. Se executados, a mulher nessas condições enfrenta maiores dificuldades para ascensão na carreira.

Como você verá adiante em detalhes o trabalho doméstico não remunerado é praticado desigualmente por homens e mulheres. Esse tipo de trabalho deve ser de responsabilidade na família, na sociedade e do Estado.

O que nos informa o Relatório Anual Socioeconômico da Mulher (RASEAM)?

Em 2011:

Praticamente 7 em cada 10 mulheres (68%) e pouco mais de 1/3 (32%) dos homens, todos acima de 16 anos de idade, declararam realizar tarefas domésticas; mas olhando exclusivamente às pessoas ocupadas, as mulheres eram em menor proporção, 59%, e os homens, em maior, 42%, comparadas ao conjunto das pessoas entrevistadas, ocupadas ou não. Graficamente pode ser assim ilustrado:



Mas a responsabilidade com a lide doméstica apresentou outra diferença, em termos de proporção, que reflete a outra face da moeda: enquanto as mulheres declararam gastar cerca de 22,3 horas por semana, em média, com aquelas atividades, os homens gastavam apenas 10,2 horas semanais.

O mesmo relatório para 2012 aponta uma novidade: há ligeira redução no número de horas semanais dedicadas ao trabalho doméstico não remunerado. Passou de 22,3 para 20,8. Os homens também reduziram as horas com os afazeres domésticos: o que já era pouco (10,2) passou para 10,0.

Isso pode levantar ao menos uma hipótese: as mulheres estão “terceirizando” alguma parte do trabalho doméstico não remunerado. Isso pode significar trabalho pago a outra mulher, como é comum, o que reduzirá ainda mais seus rendimentos.

Voltando aos dados de 2010: se dividirmos a quantidade de horas pelos dias da semana, constataremos que as mulheres gastam pouco mais de 3 horas diárias nos afazeres domésticos. Considerando uma jornada de trabalho de 8 horas, mais deslocamentos, pausas para alimentação...

Outros números confirmam as desigualdades entre os sexos. Observe o exemplo na Região Metropolitana de São Paulo:

- em 1991, a participação da mulher cônjuge no mercado de trabalho era de 29%;
- em 2010, passa a ser de 54%, ou seja:

passa de pouco menos de 1/3 para mais da metade, em quase duas décadas.

Essa mudança reflete o surgimento de um novo delineamento no seio familiar a partir de meados da década de 1990.

Uma parte da resposta é que a responsabilidade pela manutenção da família se desloca do homem para a mulher, com ou sem cônjuge. Essa é uma década em que ocorreram mudanças significativas no mercado de trabalho da região, pois um forte processo de desindustrialização resultou na extinção de postos de trabalho predominantemente ocupados por homens, ao mesmo tempo em que os setores de comércio e de serviços – justamente os que oferecem maiores oportunidades de trabalho às mulheres – foram impulsionados.

O emprego nos anos 1980

Nos anos 1980, o emprego nas fábricas estava a todo vapor, e pelo uso do macacão ou jaleco azul, os trabalhadores ficaram conhecidos como colarinhos azuis, uma tradução dos blue collars dos países industrializados.

Mas, observe a distribuição dos empregos naquela época:

	Indústria	Serviços
1989	33%	56%
1999	20%	69%

Fonte: SEADE, 2001

Esse é um cenário associado à reestruturação produtiva: automação, robotização de várias atividades e crescimento da oferta de serviços, também propiciado pela associação da informática com a telefonia.

Com a reorganização da produção, outras formas de contratação mais flexíveis entram em cena: os contratos atípicos!

A legislação do Brasil estipula algumas modalidades formais de contratação, denominadas atípicas. São elas: temporária, por prazo determinado, por safra, por obra certa na construção civil e no setor público das três esferas, primeiro emprego e trabalhador rural sem carteira de trabalho.

Mesmo o setor público que, em princípio, só deveria ter em seus quadros funcionários públicos concursados, também passou a fazer amplo uso de contratos atípicos, criando a figura dos servidores públicos demissíveis: não concursados, temporários, agentes de saúde, comissionados etc.

Essas novas modalidades surgiram a partir da década de 1990, tendo como fundamentação a busca por redução de custos e por facilidades para a demissão, fatores que iriam favorecer a criação de empregos. E, no setor público, esse processo foi avançado no governo FHC, pelas mãos do ministro Bresser Pereira, ambos adeptos da

Nova Gestão Pública, que irá legalizar a terceirização no setor público.

Na década de 2000, entretanto, houve forte crescimento do emprego sem mudança nos direitos trabalhistas, tornando clara a contradição entre os dois movimentos: de um lado, o crescimento do emprego formal e da renda, e, de outro, o crescimento simultâneo da flexibilização.

A facilidade de rompimento do contrato

Ainda que no Brasil as formas de contratação sempre tenham sido flexíveis, a criação do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, FGTS, em 1966, trouxe às empresas maior facilidade para dispensar trabalhadores/as sem justa causa, uma vez que eliminou a estabilidade no emprego, que anteriormente se adquiria após 10 anos de trabalho em uma mesma empresa.

Alguns dados estatísticos ilustram perfeitamente a dimensão que a rotatividade tem alcançado no Brasil, e embora eles não apontem se ela é devida a demissões provocadas pelas empresas ou por iniciativa das próprias trabalhadoras/es, os números são muito elevados: em 2013 atingiu cerca de 55% da População Economicamente Ativa (PEA). O dado fica ainda mais grave se considerados apenas os celetistas, pois o percentual chega a quase 64% – ou seja, quase 2 em cada 3 trabalhadoras e trabalhadores com “carteira de trabalho assinada” demitem-se ou são demitidos. Ao lado desses dados, temos ainda aqueles referentes a estudo realizado pelo Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), mostrando que 66% do total das demissões são de pessoas com menos de 1 ano de emprego, e 31% delas com até 3 meses.



GLOSSÁRIO

Nova Gestão Pública: surge na Inglaterra em 1979 com a ascensão do Partido Conservador (Nova Direita) e a grande mentora dessa concepção é a primeira-ministra Margaret Thatcher. Ela se opunha às medidas do Estado do bem-estar social, alegando que o Estado não suportava mais garantir tantos direitos à população. A solução para o setor público seria o estabelecimento de parcerias com o setor privado. A redução de custos é o carro-chefe da nova gestão pública. Contudo, a experiência inglesa na educação pública demonstra que os custos não foram reduzidos, de fato, e, ampliaram-se consequências sociais, como o aumento da marginalização.

Música

Você conhece a banda Legião Urbana? Eles criaram a canção “Música do trabalho”, que mostra a dependência do homem em relação ao trabalho no sistema capitalista e todas as formas de controle e exploração a ele vinculadas. Em uma das estrofes Renato Russo canta: “Se você não segue as ordens / Se você não obedece / E não suporta o sofrimento / Está destinado à miséria”.

Qual reflexão você faria sobre a canção?



O Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED) apontou que em 2014 foram admitidos em torno de 20 milhões, mas o número de demitidos ficou em torno dos mesmos 20 milhões de pessoas, com um saldo positivo a favor das admissões de pouco mais de 150 mil trabalhadores/as, apenas.

A Tabela 1 apresenta dados que ilustram a rotatividade resultante não apenas da facilidade de rompimento dos contratos de trabalho, mas também dos contratos atípicos. Baseada na Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), a tabela mostra que, em 2013, entre ativos e inativos (em 31 de dezembro), o total de vínculos chega a 74.649.981. Desse total, 26.130.588 (35%) são os inativos, cujos contratos foram rompidos no decorrer do ano.

Tabela 1 – Evolução das modalidades de contratação, por sexo, 2004 e 2013 – Brasil. Em números absolutos e %.

Ativos	Homens			Mulheres			% Mulheres	
	2004 (nº abs.)	2013 (nº abs.)	13/abr %	2004 (nº abs.)	2013 (nº abs.)	13/04 %	2004	2013
Prazo indeterminado								
CLT	15.521.232	23.508.338	51,5	8.500.155	15.136.496	78,1	35	39
Estatutários	2.470.447	3.161.247	28	3.163.113	4.462.214	41,1	56	59
Totais	17.991.679	26.669.585	48,2	11.663.268	19.598.710	68	39	42
Determ./ Flexível.								
Estat.não efet.	398.738	587.153	47,3	679.704	756.006	11,2	63	56
Temporário	127.886	95.123	-25,6	89.596	94.053	5	41	50
CLT determin.	172.590	252.764	46,5	75.824	125.694	65,8	31	33
Det.setor públ.	31.037	143.501	362,4	28.816	196.804	583	48	58
Totais	730.251	1.078.541	47,7	873.940	1.172.557	34,2	55	52
Ativos - Totais	18.721.930	27.748.126	48,2	12.537.208	20.771.267	65,7	40	43
Inativos								
Prazo indetermin.								
CLT	7.519.974	14.401.181	91,5	3.519.607	8.387.782	138	32	37
Estatutário	116.737	188.067	61,1	163.420	332.779	104	58	64
Totais	7.636.711	14.589.248	91	3.683.027	8.720.561	137	33	37
Determ./ Flexível.								
Estat.não efet.	161.034	274.838	70,7	249.270	511.885	105	61	65
Temporário	541.750	464.333	-14,3	367.404	424.006	15,4	40	48
CLT determin.	388.977	455.803	17,2	118.354	223.302	88,7	23	33
Det.setor públ.	43.071	176.004	308,6	51.074	290.608	469	54	62
Totais	1.134.832	1.370.978	20,8	786.102	1.449.801	84,4	41	51
Inativos -Totais	8.771.543	15.960.226	82	4.469.129	10.170.362	128	34	39
Tot. ativ.+inativ.	27.493.473	43.708.352	59	17.006.337	30.941.629	81,9	38	41

Fonte: RAIS/MTE, 2004 e 2013. Excluídos avulsos e aprendizes.

Ao se observar esta tabela, percebe-se que houve um aumento acentuado no número de contratos por tempo indeterminado, tanto entre os ativos quanto entre os inativos. Considerando apenas os contratos ativos: somando homens e mulheres, temos, em 2004, 29.654.947 de pessoas, e, em 2013, 46.268.295, um aumento de 56%. Aplicando o mesmo raciocínio aos contratos flexíveis, também somente aos ativos, o aumento de 2004 a 2013 será em torno de 40%, ou seja, bem menor que o verificado entre os de prazo indeterminado. O que se pode concluir é que, apesar do incremento da flexibilização nas relações de trabalho, permanece a tendência de maior contratação por prazo indeterminado que se tem verificado nos anos recentes.

Algumas situações são bastante claras no Brasil:

- ✓ primeiro, já existe grande flexibilidade no sistema de relações de emprego, como também já vimos, inclusive por conta da existência da figura do período de experiência de 3 meses, que pode funcionar, na prática, como um contrato de prazo determinado;
- ✓ segundo, as empresas passaram a adotar a subcontratação, sobretudo a terceirização, e as relações de emprego disfarçadas, que veremos adiante; e,
- ✓ terceiro, nas micro e pequenas empresas, em especial, é muito presente o emprego informal, uma vez que elas não contam com o devido registro legal.

Constata-se, a partir da Tabela 1, que houve **aumento da contratação** entre 2004 a 2013:

	Mulheres	Homens	Conclusões
<i>Contratos por tempo indeterminado ativos</i>	68% 	48% 	expansão de 68% entre a força de trabalho feminina e 48% entre a masculina
<i>Contratos flexíveis ativos</i>	34% 	48% 	o aumento da contratação atingiu em torno de 34% entre as mulheres, e 48% entre os homens

Para analisar o mercado de trabalho entre 2004 e 2013, é importante compreender as distinções entre os sexos:

- a) o aumento das **contratações flexíveis** entre mulheres foi **menor** do que entre homens, mas apenas em porcentagem; em número de pessoas foi maior;
- b) o aumento dos **contratos flexíveis inativos** foi bem **superior** entre as mulheres em relação aos homens: 84% e 21%, respectivamente.

Esta mesma última tendência se verifica quanto aos contratos por tempo indeterminado inativos: entre os homens, o aumento foi da ordem de 91%, enquanto entre as mulheres chegou a praticamente 137%, no mesmo período. Esses dados demonstram claramente que o cenário da perda de emprego está muito mais presente na vida da mulher do que na do homem.

Observação

Na página xx consta que, pela PNAD, a participação das mulheres no mercado de trabalho foi de 52% em 2012. E, nesta tabela 1, ela atinge este percentual (52,1%) somente nos contratos por tempo determinado (flexíveis) ativos em 2013, estando abaixo desta cifra nas demais categorias retratadas. A diferença é devida ao fato de que a primeira fonte é uma pesquisa que abrange apenas parte da população do país, e a segunda, a RAIS, tem como base os dados informados pelas empresas e o setor público. Vê-se, também, que a participação das mulheres cresceu pouco entre 2004 e 2013 nos contratos por prazo indeterminado, ativos e inativos, e nos flexíveis inativos, enquanto decresceu nos flexíveis ativos. Entre os contratos por prazo indeterminado inativos, a diferença dos percentuais, de 32,5 em 2004 para 37,4 em 2013, corresponde a um aumento maior, da ordem de 15%.

Na próxima tabela se poderá observar a distribuição dos tipos de contratos, por tempo indeterminado, e os flexíveis, em setores da economia, divididos conforme o sexo do trabalhador/a.

Tabela 2 – Distribuição dos tipos de contrato, por setores da economia e sexo, 2004 e 2013 – Brasil. Em %.

Setores	Indeterminados						Flexíveis						Indet.+Flex.	
	Mulheres			Homens			Mulheres			Homens			Totais	
	2004	2013	%	2004	2013	%	2004	2013	%	2004	2013	%	2004	2013
Ind. transform.	28%	32%	14	69%	66%	-4	---	---	---	2%	2%	---	99*	100
Serviços	39%	45%	15	52%	50%	-4	3%	2%		5%	3%		99*	100
Admin. pública	45%	44%	-2	34%	30%	-12	13%	16%	23	8%	10%	25	100	100
Ativ. rurais**	14%	17%	21	76%	74%	-3	2%	3%		8%	7%	-12	100	101*

Fonte: RAIS/MTE, 2004, 2013. Contratos ativos e inativos em 31/12.

*Totais inferiores ou superiores a 100% devido a arredondamentos.

**Engloba: agropecuária, extração vegetal, caça e pesca.

Nessa tabela percebe-se claramente que os contratos por tempo indeterminado são aqueles em que a participação das mulheres aumentou no período analisado, ao mesmo tempo em que diminuiu a dos homens, embora esses movimentos não tenham sido muito acentuados.

A pergunta que pode ser feita é: mesmo que a economia esteja favorável à geração de empregos formais, qual é a situação da mulher? O crescimento do setor de serviços, por exemplo, criou um volume importante de postos de trabalho. Contudo, qual é a qualidade do trabalho? É bem remunerado? Tem horários e dias flexíveis? É um trabalho sob forte pressão para alcance e superação de metas?

Invariavelmente: quando o trabalho é repetitivo, intensificado, exercido sobre forte pressão...encontraremos um grande contingente de mulheres nesses postos.

No início da informatização dos bancos nos anos 1990 foram criados centros de digitação: emprego majoritariamente feminino e apresentava as características acima, além de causar sérios danos à saúde, especialmente LER/DORT.

Na passagem para o século XXI: criação de enormes call centers terceirizados, com as mesmas características dos postos nos centros de digitação. Maioria mulheres, jovens, trabalho sob forte pressão, jornada parcial...

Ao olharmos as tabelas sobre a evolução do emprego é preciso pensar no tipo de trabalho que está sendo criado e quem o ocupa.

Na balança do mercado de trabalho, as mulheres ganharam participação, mas qual tipo de participação?

Os homens, logicamente, perderam, mas perderam mais postos de trabalho na administração pública, justamente onde contratos mais flexíveis ganharam terreno desde 1995, pois a terceirização no setor público vem, desde então, se expandindo de diversas formas: desde a contratação de serviços diretos até, por exemplo, a contratação de professores substitutos por tempo determinado.



Para a leitura da Tabela 3, você deverá considerar que 100% é a base de cálculo e, portanto:

- quem apresenta a remuneração média geral ganha 100% da mesma;
- quem ganha menos, está abaixo de 100%; e
- quem ganha mais, está acima de 100%.

Tabela 3 – Remuneração média por modalidade de contrato, 2004, 2008 e 2013 – Brasil. Em %.

Modalidades de contrato	2004		2008		2013	
	Homem	Mulher	Homem	Mulher	Homem	Mulher
Prazo indeterminado						
CLT indeterminado	91	87	90	83	90	84
Estatutário	158	139	177	149	178	160
Prazo determinado/Flexíveis						
Estatutário não efetivo	103	97	103	103	105	105
Temporário	60	62	57	58	61	69
CLT determinado	69	82	71	77	74	77
Diretor	495	192	455	157	402	148
Contrato prazo determinado	64	73	73	77	70	74
Contrato temporário determinado	101	107	70	58	108	139
Contrato lei estad./municipal	67	68	69	73	72	76

Base: 100(%) – média geral da remuneração.

Fonte: RAIS/MTE, 2004, 2008, 2013.

Algumas conclusões a partir da leitura da Tabela 3:

- Estatutários com garantia de direitos e estabilidade no emprego ganham acima da média em todos os anos pesquisados: homens acima das mulheres, mas elas também estão acima dos 100% da média;
- Já os estatutários não efetivos encontram-se na média em todos os anos, inclusive as mulheres;
- Mulheres contratadas por tempo determinado estão abaixo da média, mas com rendimentos ligeiramente superiores ao dos homens;
- Mas é entre os diretores, posição socialmente valorizada e reconhecida, que a desigualdade entre os sexos se expressa de maneira obscena: homens ganham acima do dobro das mulheres!

Portanto:

A leitura da tabela torna evidente que contratos flexíveis remuneraram **menos** do que os por prazo indeterminado, tanto no setor privado, quanto no público. As diferenças persistiram no decorrer da década, e os aumentos que ocorreram nos contratos flexíveis decorreram da política de valorização do salário mínimo, que elevou a remuneração das pessoas que se encontram na base da estrutura social. Segundo a RAIS, nos contratos temporários 31% das mulheres e 39% dos homens recebem valores abaixo da média da remuneração geral, ou seja, a remuneração nos contratos flexíveis é menor.

Se a remuneração é fator importante para compreender o mercado de trabalho, também o tempo de permanência no mesmo tipo de contrato é bastante revelador.

Observe agora a Tabela 4: as mulheres apresentam maior tempo de permanência, e esse fenômeno independe do tipo de contrato, se por prazo determinado ou indeterminado. Lendo a tabela, de baixo para cima, exclusivamente os percentuais das mulheres, tanto no prazo indeterminado quanto no flexível, observa-se que eles vão crescendo à medida que o tempo de permanência no emprego torna-se mais longo: os valores mais baixos encontram-se na faixa de até menos de 3 meses, e os mais altos na de acima de 10 anos (120 meses ou mais).

Uma explicação para esse fenômeno é serem as mulheres maioria no setor público e, portanto, contarem com estabilidade no emprego.

No topo da tabela, o índice é de 47% entre os contratos por prazo indeterminado, esfera na qual as mulheres correspondem a 42,4% dos trabalhadores com contratos ativos. Nas contratações flexíveis, elas são 62% na faixa de mais de 120 meses e são, respectivamente, 52% entre trabalhadores com contratos ativos e 41% no conjunto de ativos e inativos.

Tabela 4 – Tempo de trabalho por modalidade de contrato e sexo, 2013 – Brasil. Em %

Meses	Prazo indeterminado		Flexível	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
120 ou mais	53	47	38	62
60 a 119,9	57	43	43	57
36 a 59,9	58	42	45	55
24 a 35,9	58	42	46	54
12 a 23,9	58	42	43	57
6 a 11,9	61	39	43	57
3 a 5,9	63	37	52	48
Até 2,9	62	38	55	45

Fonte: RAIS/MTE, 2013.

A próxima tabela, a 5, exhibe dados referentes à duração das jornadas de trabalho relativas às pessoas com registro oficial do contrato (“carteira assinada”). Nela fica claro o fato de que a jornada feminina é condicionada à combinação e à conciliação do trabalho doméstico com o remunerado. As parcelas de mulheres que trabalham nas várias faixas de tempo de jornada, de 20 a até a de 31 a 40 horas, são superiores às dos homens: um terço (33%) na condição de prazo indeterminado e quase 2/3 (63%) na de prazo flexível, enquanto entre os homens os números correspondentes são 17 e 42%. Deve-se ressaltar ainda que na faixa em que se situa a maioria das mulheres, 2/3 ou 67%, no caso das que têm contratos indeterminados, a jornada é superior a 40 horas semanais.

Tabela 5 – Duração da jornada, segundo tipo de contrato e sexo, 2013 – Brasil. Em %

Horas	Mulheres		Homens	
	Indeterminado	Flexível	Indeterminado	Flexível
Até 20	4	7	2	3
21 a 30	8	17	3	8
31 a 40	21	39	13	31
41 a 44	67	37	83	58
Totais	100	100	101*	100

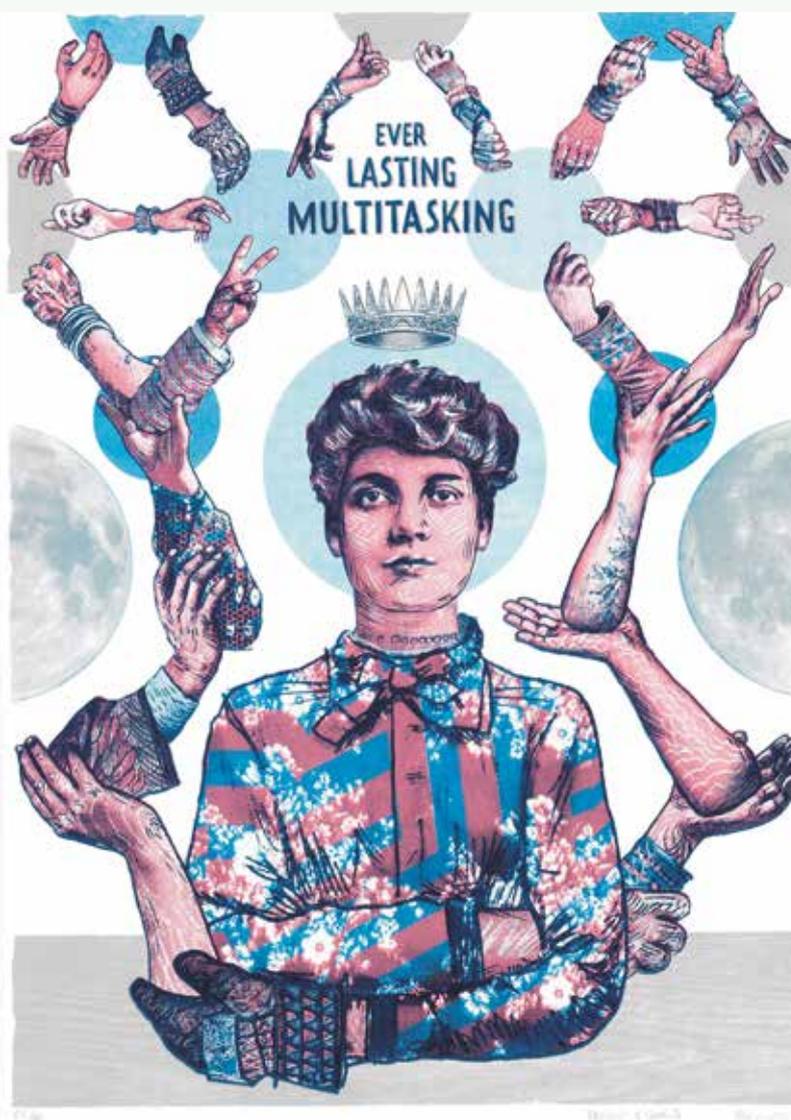
*Total superior a 100% devido a arredondamentos.
 Fonte: RAIS/MTE, 2013.

Do lado dos homens, predominam largamente as jornadas acima de 40 horas semanais, em especial quando o contrato é por prazo indeterminado, mas, mesmo nos de prazo flexível, essa é a condição da maioria, 83 e 58% respectivamente.

Os empresários reforçam a divisão sexual do trabalho e a atribuição da responsabilidade pelas tarefas domésticas às mulheres. Em pesquisa realizada no setor de *telemarketing* foi perguntado aos gerentes: por que há mais mulheres nesse trabalho? A resposta: “É natural... As mulheres buscam mais esse tipo de trabalho porque é tempo parcial...podem ficar mais tempo com os filhos, cuidar da casa...”

Esse é apenas um dos muitos exemplos da destinação de trabalho às mulheres respondendo à construção social da mulher ligada aos atributos femininos como paciência, jeitinho, destreza como: as caixas de supermercado, as atendentes de enfermagem, as professoras da educação infantil. Esse discurso acoberta o outro da exploração da força de trabalho feminina menor remunerada, com baixas possibilidades de ascensão na carreira, ocupações pouco valorizadas socialmente etc.

A pintura tem título sugestivo em relação ao tema que estamos analisando: “Eterna Multitarefa”, retratada pelo Studio Various & Gould, artistas alemães dedicados à arte urbana. Berlin, 2013.



Relação de emprego disfarçada

As relações de emprego disfarçadas são aquelas nas quais o/a trabalhador/a realiza sua atividade regularmente, com subordinação a alguém, mas não se encontra na condição de empregado/a assalariado/a devidamente registrado/a. São as situações em que ele/a tem que constituir uma empresa que lhe permita realizar o trabalho como pessoa jurídica, ou, então, trabalha como autônomo/a, estagiário/a, cooperativado/a, trabalho em casa (*home office*), CLT flex. Tais situações podem ser caracterizadas como fraudes cometidas contra os direitos trabalhistas, uma vez que existe a personalidade na relação de trabalho, a subordinação e a remuneração regular, mas são descartados pelo empregador todos os encargos trabalhistas e os direitos previdenciários e outros, normalmente garantidos nos contratos registrados na carteira de trabalho.

Esse cenário tem sido observado, no mercado de trabalho, atingindo os dois extremos no leque da qualificação profissional. Os exemplos são muitos: no topo da pirâmide, profissionais da tecnologia da informação, da área médica, professores universitários; e, na base: trabalhadoras e trabalhadores da agricultura, das indústrias têxteis e de confecções. No caso dos/as médicos/as, muitos/as têm trabalhado como autônomos/as ou cooperativados/as para os planos privados de saúde; no dos/as profissionais do outro extremo, as cooperativas têm predominado.

• Cooperativas

Em tempos de reestruturação produtiva, contratos flexíveis, desemprego e terceirização, as cooperativas de trabalho surgem com vigor. Entre 1990 e 2001, elas cresceram 311%!

As cooperativas, em princípio, se configuram como alternativa às formas de organização da produção: contam com adesão voluntária, a gestão é democrática, os cooperados participam em todas as instâncias de decisão entre outros aspectos. Mas uma proposta que poderia ser interessante, na medida em que valores distintos dos que prevalecem no capitalismo poderiam entrar em cena... logo foi sendo apropriada em favor do capital. Vejamos.

As cooperativas de trabalho atendem a duas expectativas: do lado do capital, servem como instrumento para a terceirização da produção e do trabalho; do lado do trabalho, se consolidam como uma via para a sobrevivência, vindo inclusive a ser utilizadas em políticas públicas para geração de emprego e renda, ao lado de movimentos de economia solidária.

Entretanto, o capital percebeu um caminho fértil para burlar o pagamento de impostos via cooperativas, e expande as formas de contratação por essa via. Surgem assim, as “cooperगतos”, que cometeram uma série de infrações contra trabalhadoras e trabalhadores. Isso levou à fiscalização e à aplicação de multas e à condenação das “cooperativas” na Justiça do Trabalho, ao lado de muitas outras ações judiciais movidas pelos sindicatos.

Os dados sobre a composição dos cooperados são limitados. O Sistema de Informação da Economia Solidária (SIES), da Secretaria Nacional de Economia Solidária, informa que, por volta do final da década de 2000, a maioria das cooperativas eram compostas por homens, 63%, e as mulheres se concentravam mais nas pequenas cooperativas, com até 10 associados. Elas se dedicavam a agricultura, pecuária e fabricação de produtos alimentícios, têxteis, bebidas e artigos de vestuário e acessórios. As mulheres eram minoria quase inexpressiva (0,3%) nas fábricas recuperadas, o que vem a ser um indicador de que as mulheres, nas pequenas cooperativas, permanecem em condições mais precarizadas que os homens.

Um exemplo é o revelado por estudo realizado em Campinas/SP em cooperativas de reciclagem, o qual constatou situações de mulheres trabalhando em jornadas de até 12 horas diárias, sendo remuneradas por produtividade (o que facilmente pode levar a maiores jornadas e ritmos de trabalho mais intensos), sem direito às férias, à licença-maternidade e trabalhando em condições extenuantes, especialmente por ficarem expostas ao sol durante a maior parte da jornada.

• Contratos via Pessoa Jurídica

Pessoa jurídica é a designação de empresas, instituições, entidades, organismos etc. legalmente constituídos por pessoas físicas que se inscrevem no Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas (CNPJ).

São popularmente denominadas PJ, especialmente as constituídas como microempresas (MEs), criadas para que se possam prestar serviços a um empregador. Este estabelece com seus empregados/as uma relação empresarial, de maneira a evitar contratá-los legalmente como funcionários, com o devido registro em carteira e acesso a todos os benefícios da legislação trabalhista, às disposições de acordos coletivos etc. E, entre outras vantagens, como forma de baratear o custo da força de trabalho. Tal alternativa de contornar o vínculo empregatício legal tem sido largamente utilizada, e, ainda que não se tenha como medir precisamente o número de empregados/as PJs, é bastante elevada a quantidade de empresas registradas pela RAIS que não possuem empregados: 4,3 milhões em 2013. Essa forma de contratação disfarçada vem sendo bastante utilizada, especialmente em algumas áreas como a imprensa, a publicidade, a tecnologia de informação, TI, entre outras.



Você sabia...

que as MEs, por serem de pequeno porte, podem se valer de um tipo de arrecadação de impostos inferior ao das demais empresas. Conheça todos os detalhes sobre a Micro Empresa acessando o site da Secretaria da Fazenda:

<https://www8.receita.fazenda.gov.br/SimplesNacional/>

• Microempreendedor individual (MEI)

A condição de microempreendedor individual foi criada em dezembro de 2008 como uma estratégia para estimular a formalização de profissionais que já exerciam sua atividade profissional de maneira informal.

É considerado MEI a trabalhadora ou trabalhador que trabalha por conta própria, mas se cadastrando pode acessar direitos relativos à Previdência, pode emitir nota e, por exemplo, comprar produtos ou mercadorias em locais com preços reduzidos, abrir conta bancária, uma vez que terá seu próprio CNPJ, ou seja o Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica.

Para ser um MEI o faturamento anual não pode ultrapassar o limite máximo de R\$ 60.000,00 ao ano e não pode ser sócio em outra empresa.

Além disso, é permitido que o microempreendedor gere emprego, pois pode contratar um auxiliar que receberá salário mínimo ou o piso da categoria, conforme a área de atuação.

O MEI não paga impostos federais como: Imposto de Renda, PIS (Programa de Integração Social), Cofins, IPI e CSLL (contribuição social sobre o lucro líquido). Pagará um valor fixo mensal de R\$ 45,00, se atuar no comércio ou indústria; R\$ 49,00 se prestação de serviços ou ainda R\$ 50,00 se comércio e serviços.

Com essas contribuições, o Microempreendedor Individual tem acesso a benefícios como **auxílio maternidade**, **auxílio doença**, **aposentadoria**, entre outros.

Porém, se essa medida favoreceu a formalização de certas atividades, não se pode perder de vista o que ela, de fato, oculta. Dados da RAIS demonstram que aproximadamente metade dos MEIs registrados até 2011 eram trabalhadoras e trabalhadores com vínculo formal de trabalho entre 2006 e 2010. Dentro dessa metade, praticamente 9 em cada 10 (86%) eram contratados sob o regime da CLT. Nem todos os motivos de desligamento são passíveis de apuração, mas sabe-se que 42% foram demitidos, quase 10% por término do contrato e pouco mais de 12% por demissão voluntária. Esta última parcela é provavelmente composta por pessoas que formalizaram a condição de MEI espontaneamente.



Para saber mais

Mais informações sobre o MEI podem ser acessadas no site:

<http://www.portaldoempreendedor.gov.br/mei-microempreendedor-individual>

Veja como a divisão sexual do trabalho é mais nítida também nos MEIs, observando os dados que seguem: exceto agropecuária e construção civil, segmentos tradicionalmente ocupados por homens, as principais atividades às quais cada sexo se dedica, por ordem de maior frequência, são:

Lugar	Mulheres	Homens
1º	comércio varejista vestuário/acessórios	obras de alvenaria
2º	cabeleireiros	comércio varejista de vestuário/acessórios
3º	estética e cuidados com a beleza	instalação e manutenção elétrica
4º	lanchonetes, casas de chá, sucos etc.	cabeleireiros
5º	preparo e fornecimento de alimentos	reparo e manutenção em informática
6º	confecção sob medida, sem <i>lingerie</i>	pintura predial
7º	com. varej. de cosméticos/perfumes etc.	com. varej. alimentícios e produtos em geral
8º	com. varej. alimentícios/prod. em geral bares	bares/estabelecimentos que servem bebidas
9º	bares/estab. que servem bebidas	lanchonetes, casas de chá, sucos etc.
10º	confecção, vestuário, sem <i>lingerie</i>	transp. local, sem mudanças e prod. perigosos

No caso desses profissionais, a formalização lhes permite, também, realizar compras no atacado, muitas vezes só permitidas a quem dispõe de CNPJ e, com isso, melhorar seus rendimentos. Podem, também, comprar automóvel com desconto como pessoa jurídica, ferramenta importante para uma série de ocupações, como os carros de cachorro-quente, por exemplo.

• **Trabalho a partir de casa (*Home office*)**

Homens e mulheres costumam ter visões diferentes sobre o trabalho realizado a partir de suas próprias casas: para eles, é uma forma de gerar mais renda, dada a possibilidade de acúmulo de atividades, projetos etc., como acontece com atividades de TI, uma das áreas em que esse tipo de alternativa é mais comum. Para as mulheres, porém, o trabalho em casa traz uma série de questões fundamentais, que englobam vários ângulos da vida pessoal e da profissional.

Se para os homens é uma alternativa para ganhar mais, para as mulheres é uma alternativa para conciliar atividades profissionais e privadas, uma vez que as atividades domésticas ficam sob sua responsabilidade. O desafio que se coloca é: como separar trabalho doméstico não remunerado e trabalho remunerado, quando este é realizado em casa? A linha que divide essas duas situações é frágil, e tende a ser ultrapassada frequentemente, o que não costuma ocorrer com os homens, os quais, como vimos antes, dedicam-se muito menos às tarefas domésticas.

Outra questão, não menos importante, é a do desenvolvimento profissional: para elas, a opção pelo *home office* muitas vezes implica a ocupação de vagas de baixo prestígio social e remuneração, além do isolamento quanto às relações pessoais no trabalho, o que é propiciado quando se trabalha dentro da empresa. O fato de estarem distantes também as leva ao esquecimento por parte das chefias em situações de promoção. Uma pesquisa realizada na área da tecnologia da informação (TI) demonstra que as

mulheres que optaram pelo trabalho em tempo parcial (*part time*), ao voltar a assumir jornadas integrais (*full time*) deixaram de receber as melhores tarefas ou projetos, ou não mais atenderam aos melhores clientes, estacionando na carreira.

Esta, entretanto, não é uma opção muito utilizada pelas empresas de um modo geral, uma vez que elas não têm condições de controlar o trabalho nesta situação, sendo reservada mais para cargos de confiança ou vendas.

• Trabalho estágio

Quando o assunto é reduzir custos, as empresas logo buscam alternativas em relação às formas de contratação.

A contratação de estagiários foi amplamente utilizada durante longo período, pois não incidia impostos sobre esses contratos, além de os salários serem baixos.

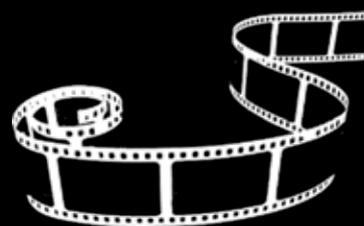
Assim, o estágio é outro exemplo de trabalho disfarçado! Daí o título “trabalho estágio”. Esse tipo de contrato foi alvo de ação dos órgãos do trabalho: Justiça, Ministério Público e fiscalização, até que em 2008, no governo Lula, uma nova lei regulou a atividade de estágio, com o objetivo de evitar a fraude e a superexploração em termos de jornada, estabelecendo-a em um máximo de 6 horas diárias e impondo a obrigatoriedade do pagamento de férias e da liberação da presença em dias de provas.

Mas, ainda assim a figura do estagiário é a do “escravidão/a”, pois ainda existem empresas que adotam o estágio de jovens estudantes como forma de substituir profissionais já formados, em um esquema de contratação barata e que lhes permite, também, desobrigar-se dos custos dos encargos sociais do trabalho. Não há informações que permitam conhecer a realidade quanto às atividades que compõem o dia a dia nos estágios dentro das empresas, mas sabe-se, pela Associação Brasileira de Estágio (ABRES), que em 2012 o número de estagiários/as alcançava 1 milhão de pessoas, sendo 740 mil do ensino superior e 260 mil do médio. E sabe-se que são comuns as condenações de empresas por parte da Justiça e do Ministério Público do Trabalho por uso fraudulento do estágio.

Ações como essas, de regulamentação dos estágios, ou contra as falsas cooperativas, bem como o fim dos incentivos para contratações por prazo determinado, mostram com nitidez que a lógica da regulamentação está condicionada ao poder de negociação dos diferentes grupos de interesse. Outro fato muito importante na luta contra a flexibilização foi o veto presidencial, em 2004, à chamada Emenda 3 que, se aprovada, tornaria inviável a fiscalização das relações de emprego disfarçadas. Esta emenda fazia parte do projeto de lei que criou a Superreceita federal e previa impedir os fiscais de multarem empresas que se utilizassem de relações de emprego disfarçadas.

Dica com pipoca

Estagiários já foram temas de filme: Robert De Niro representa, no filme “O Estagiário”, um senhor aposentado que pretende voltar a trabalhar. Os trabalhadores, todos jovens, estranham a candidatura e passam a ridicularizá-lo pelos hábitos antigos etc, mas aos poucos ocorre uma troca de experiências e tudo acaba bem. Essa é uma comédia com uma visão romântica sobre como tudo pode dar certo no ambiente de trabalho. As tirinhas de Allan Sieber, por exemplo, são mais realistas e críticas, pois retratam as formas de exploração e, mesmo, humilhação no trabalho.



• Terceirização

A terceirização tem sido usada, principalmente desde os anos 1990, para flexibilizar a contratação da força de trabalho, que se antes era contratada diretamente no mercado de trabalho por uma empresa, passa a ser feita de forma indireta, cabendo a outra empresa toda a responsabilidade e os custos da contratação.

As montadoras, os bancos e tantos outros tipos de empresas passaram a reduzir custos e os serviços considerados não essenciais foram sendo terceirizados. Assim, cozinha, limpeza, segurança, costura dos bancos, entre tantas outras atividades, foram externalizadas

Com isso, as empresas reduziram custos porque: entre as categorias com sindicato forte, as conquistas salariais e outros direitos vão além do que estabelece a CLT. Imagine que essas/es trabalhadoras e trabalhadores, passando a trabalhar por conta própria ou para uma empresa de menor porte, se desvinculam automaticamente do sindicato fortalecido. Só nessa passagem já se pode perceber a redução dos custos.

Além disso, as empresas se despreocupam com admissões, demissões, remuneração, planos de carreira e tantos outros aspectos que envolvem a contratação.

Reflexão

Tomando o exemplo da montadora: ela terceiriza as atividades não essenciais, as atividades-meio.

Mas, e no setor público... quem é terceirizado? Se tomarmos como exemplo a educação vamos constatar que os professores são terceirizados. No estado de São Paulo em certos momentos a maior parte dos professores era terceirizada, ou seja, profissionais não submetidos a concurso público, mas que, de fato, são de grande importância para a “atividade-fim”.

A terceirização vem ganhando expressão numérica: em 2013, segundo o DIEESE, com base na RAIS, havia mais de 11,5 milhões de pessoas nessa condição, ou seja, 1 em cada 4 trabalhadores/as.

A Tabela 6 apresenta a distribuição, pelos diversos setores, do trabalho terceirizado. Constata-se que há predomínio de homens em atividades terceirizadas, fato causado principalmente pela contratação na construção civil.

Nos diversos ramos do setor de serviços, segundo a ocupar mais força de trabalho, os homens compõem uma parcela maior, o mesmo acontecendo em vários outros setores.

Tabela 6 – Distribuição dos empregos terceirizados, por setor econômico e sexo, 2013 – Brasil.

Setor	% Setor	Homens		Mulheres		Totais	
		NA*	%	NA*	%	NA*	%
Serviços	32,7	2.160.426	57,1	1.621.138	42,9	3.781.564	100
Construção civil	26,7	2.817.565	91,1	276.588	8,9	3.094.153	100
Confecção	8,7	328.599	32,5	683.101	67,5	1.011.700	100
Metalúrgico	7,2	646.805	77,2	190.608	22,8	837.413	100
Ativ. profis.,cient., técnicas	5,8	377.914	56,6	289.939	43,4	667.853	100
TIC**	5,7	412.079	62,7	244.832	37,3	656.911	100
Transporte	3,9	351.830	77,5	102.001	22,5	453.831	100
Alimentação	2,6	93.571	31,5	203.137	68,5	296.708	100
Comércio	2,3	207.140	77,8	59.024	22,2	266.164	100
Serviços urbanos	1,6	147.635	79,4	38.261	20,6	185.896	100
Ind. da comunicação	1,1	82.307	66,4	41.617	33,6	123.924	100
Atividades financeiras	0,7	28.046	36,5	48.858	63,5	76.904	100
Educação e saúde	0,6	24.371	34	47.273	66	71.644	100
Extração mineral	0,3	29.472	86,4	4.641	13,6	34.113	100
Químicos	0,1	14.983	87,3	2.181	12,7	17.164	100
Totais	100	7.722.743	66,7	3.853.199	33,3	11.575.942	100

*NA = números absolutos.

Fonte: RAIS/MTE, 2013.

** Tecnologia da informação e comunicação

Eles são a maioria nos setores metalúrgico, de tecnologia da informação e comunicação, de transportes, comércio, serviços urbanos, comunicações, extração e químicos.

As mulheres, por sua vez, têm maior presença no emprego terceirizado nos setores de confecção, alimentação, nas atividades financeiras e educação e saúde, atividades que, como vem sendo mostrado, relacionam-se diretamente com seu histórico direcionamento social para as atividades domésticas: conserto e produção das roupas da família, cozinha, orçamento da casa, educação de filhos e cuidado de filhos, idosos e enfermos – um quadro que reproduz fiel e nitidamente a divisão sexual do trabalho na sociedade.

Além desses dados, ainda deveriam ser computados outros, sobre todo o trabalho informal que existe nas redes de terceirização e sobre os quais não há informações na RAIS. Sabe-se, entretanto, que o trabalho de mulheres em domicílio e em cooperativas terceirizadas é crescente.

Por fim, podem ser colocadas algumas questões que se prestam como ponto de partida para se repensar uma discussão quanto à divisão sexual do trabalho, que veio sendo construída ao longo do tempo e ainda hoje permanece presente na sociedade, com todas as suas implicações para as mulheres:

- 1.) as tarefas da vida privada, que devem ser compartilhadas de modo a não levar as mulheres a se submeter a contratos precários, temporários, parciais;
- 2.) as práticas patronais que se servem da força de trabalho feminina em condições de instabilidade no trabalho, ao mesmo tempo que reforçam a ideia de que cabe somente às mulheres as tarefas domésticas, aproveitando, assim, para precarizar o trabalho feminino;
- 3.) a ação fiscalizatória, preferencialmente instituindo uma política de fiscalização da questão do trabalho feminino, e incrementando-a de modo a impedir fraudes, a informalidade e a ilegalidade, tanto no setor privado quanto no público;
- 4.) a legislação, que passe a caracterizar condutas discriminatórias no mercado de trabalho, e as de assédio, moral ou sexual, e que seja aplicada de forma efetiva; e,
- 5.) as negociações coletivas: que questões de gênero se tornem reivindicações generalizadas em favor do compartilhamento das responsabilidades entre os sexos na conciliação da vida privada e a do trabalho, visando, por exemplo, a licença parental, a criação de creches nas empresas.

Para finalizarmos este item, procure ouvir e analisar a letra do rap “Diga não à terceirização” do Calibre Forte Rappers, ela está disponível no link <https://www.letras.mus.br/calibre-forte-rappers/diga-nao-a-terceirizacao/>

Diga não à terceirização

Há precarização

Diga não à terceirização

Há À escravidão

Vamos entender a história

Consulte os livros ou busque na memória

Nas antigas, o trabalhador era artesão

Dono dos meios de produção

Mas, com o capitalismo, tudo mudou

Alienação dos meios foi o que imperou

O trabalhador não é mais dono dos meios

Não conhece o processo e seu desenvolvimento

Ficando responsável por uma parte da produção

Nascendo assim a precarização

Muito trabalho, e baixo salário

Péssimas condições e direitos negados

Crianças e mulheres eram abusadas

Diariamente dentro das fabricas

Modernidade era o que prometia

A infame burguesia

Diga não à terceirização

À precarização

Diga não à terceirização

À escravidão

Depois da Revolução de 17

A precarização ficou evidente

Anarquistas, comunistas, socialistas

Várias manifestações foram reprimidas

Pessoas morreram, pessoas desapareceram

Mas as conquistas até hoje sobreviveram

Férias, jornada, décimo terceiro

Aposentadoria, e auxílio-desemprego

Licença-maternidade, hora extra

Horário de almoço, auxílio-doença

Descanso semanal, salário-família

Tudo faz parte do direito trabalhista

Mas agora tudo está correndo risco

Estamos à beira do abismo

Ninguém gosta de coisa de terceira

Não confie na burguesia traiçoeira

Diga não à terceirização

À precarização

Diga não à terceirização

À escravidão

A lava jato tem sido cortina de fumaça

Para a direita golpista, ferra com as massas

Abre olho povão, e preste atenção

Diga não à redução e à terceirização

Direitos trabalhistas que foram conquistados

Por este congresso estão ameaçados

Para você parece um mistério

O Projeto de lei 4330

Eles querem te enganar, te manipular

Com a terceirização tudo vai piorar

Ela defende o lucro do empresário

A base da exploração do operário

Precarização dos direitos trabalhistas

A escravidão, é o que quer a direita golpista

Diga não à terceirização

À precarização

Diga não à terceirização

À escravidão



Composição: Mano Nivas



Formalização do emprego e permanência das desigualdades de gênero

Sobre tudo o que foi debatido até aqui acerca do período compreendido entre 2003 a 2013, fica claro que as mulheres passaram a se integrar cada vez mais ao mercado de trabalho, aumentando sensivelmente sua participação no todo, embora parte significativa desse aumento tenha sido registrada nos setores do comércio e serviços, os quais historicamente apresentam maior precariedade no contrato de trabalho e baixa remuneração, independente de suas qualificações. Por outro lado, elas têm permanecido vinculadas, sobretudo, às mesmas atividades que desempenhavam no começo dos anos 2000, ou seja, não conseguiram alcançar outros postos em outras atividades e setores nos quais poderiam obter melhores condições de trabalho, cargos, remuneração.

A partir disso pode-se afirmar que o crescimento econômico e o do mercado de trabalho não resultaram automaticamente em redução das desigualdades de gênero, mesmo quando ocorre maior formalização no mercado, e que as diferenças de remuneração entre os sexos se mantiveram.

Voltando ao pré-capitalismo, o trabalho nessa época era realizado pelas famílias, que constituíam cada qual um centro de produção independente – nos sistemas sociais nos quais não existia escravidão. O que existia era um sistema doméstico cooperativo, no qual o mundo do trabalho e a vida privada se complementavam.

Nessa configuração não havia uma clara divisão entre o trabalho doméstico e as demais atividades. As mulheres eram igualmente responsáveis pela produção, tanto a voltada ao consumo da própria família quanto a destinada a outras famílias. O valor real dos produtos que elas produziam, fossem os de origem vegetal em sua atividade agrícola, ou de origem animal em sua atividade de criação, era o mesmo, independentemente de quem os consumia, se sua família ou outras.



Trabalho no campo – mulher rastelando feno,
Jean François Millet, 1852.

No período que precede a industrialização, as mulheres passam a exercer atividades também fora do âmbito doméstico, vendendo seus produtos nos mercados, em pequenos comércios, trabalhando como vendedoras ambulantes, ou atuando em outras famílias, como amas, criadas, lavadeiras ou, ainda, trabalhando em oficinas de cerâmica, de confecção de roupas ou de artigos de metal. Assim, estabelecem-se em diversas atividades diferentes e passam a obter seu próprio rendimento.

Mas o surgimento do capitalismo e das grandes indústrias, e a transformação social que acarretam, virá a provocar uma quebra desse modelo, em que o núcleo familiar é uma unidade de produção, e a mudar a posição da mulher na economia. Entre os séculos XVIII e XX, o processo de industrialização fará a produção sair do âmbito doméstico, familiar, e passar para as fábricas. O trabalho das mulheres, que era até então tão importante economicamente quanto o dos homens (cozinhavam, plantavam, conservavam e envasavam alimentos, ainda que cuidassem das crianças e da reprodução), deixa de sê-lo quando, inicialmente, não vêm a participar do trabalho nos novos locais, as fábricas.

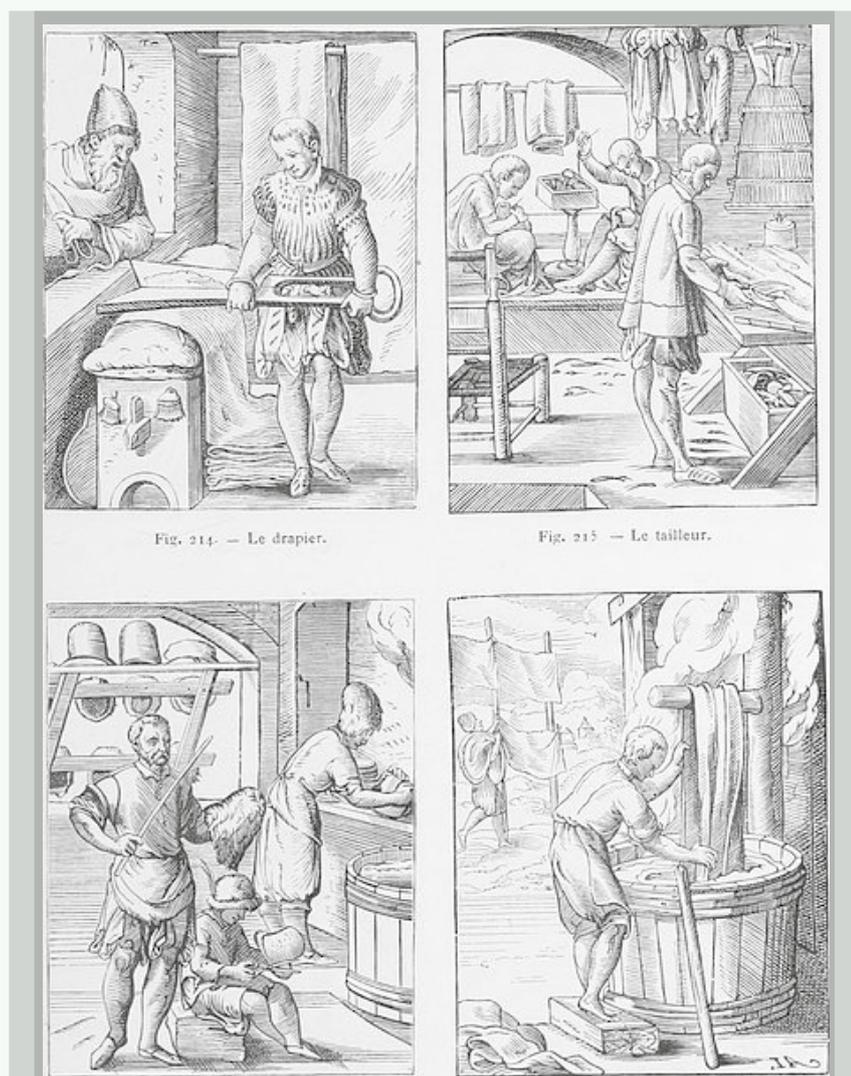
É uma transformação do mundo do trabalho para ambos sexos: o homem vai abandonar as **corporações de ofício** e integrar-se à indústria, em um movimento em que as mulheres não poderão acompanhá-los, e muitas ocupações serão destinadas exclusivamente aos homens. A remuneração passará de familiar a individual, levando os homens a competir no mercado de trabalho, em outro movimento de exclusão, uma vez que às mulheres serão destinadas as ocupações com pior remuneração. No início do século XIX, mulheres e crianças são forçadas a trabalhar em ocupações pesadas, duras, sujas, mal pagas, como as minas de carvão e a indústria têxtil, principalmente, entre outras. No decorrer daquele século a visão da mulher como mão-de-obra barata se generaliza e, ao mesmo, tempo, a elas são atribuídas ocupações caracterizadas como femininas pois possuem aspectos vistos como próprios do trabalho feminino. É uma posição abraçada pela visão reformista de legisladores e da Igreja. Elas são menos capacitadas que os homens e têm uma “tendência natural” a cuidar dos outros. Assim sendo, a elas se destinam ocupações que constituem extensões dessa tendência, como o ensino e a enfermagem.

Nas figuras do século XVI que seguem na página seguinte, é possível observar o trabalho dos aprendizes: o chapeleiro, o tintureiro, o alfaiate

GLOSSÁRIO



Corporações de ofício ou guildas: surgem no século XII e regulam o acesso ao trabalho e a formação dos artesãos. Continham uma hierarquia composta por mestre (responsável por organizar a produção, pagamentos etc.), companheiro (também conhecido como oficial), profissional formado pelo mestre e remunerado, e aprendiz, que trabalhava em troca do aprendizado do ofício.



O homem passa a se responsabilizar pelas atividades produtivas, e as mulheres, pelas reprodutivas, que garantem as condições necessárias à vida produtiva.

Estabelece-se, assim, então, uma forte divisão sexual do trabalho e uma compreensão sobre a “naturalização” das atribuições, segundo o sexo, dando forma e sentido à ordem social. O patriarcado está infiltrado em todas as estruturas que permitem ao homem controlar o trabalho das mulheres. E, ainda no século XIX, no início da fase industrial do capitalismo, havia certa dificuldade em conseguir que os homens abandonassem sua própria produção e assumissem ocupações nas indústrias. Diante desse fato, os capitalistas instituíram um “salário-família”, para garantir que as mulheres e as crianças permanecessem em casa se ocupando das atividades domésticas. As mulheres podiam assumir alguns postos de trabalho, porém de menor remuneração, simplesmente por serem mulheres; e muitas vezes eram empregadas para exercer atividades tais como as realizadas no âmbito doméstico.

Nesse contexto surgirá, ao final daquele século, uma das primeiras discussões socioeconômicas relativas a diversos assuntos que envolviam o sexo feminino e o trabalho, como as desigualdades: salarial, o acesso a empregos e, as condições do emprego. Envolvia, ainda, outros tópicos não diretamente relacionados ao trabalho, mas

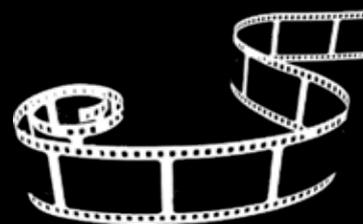
à sociedade ou às relações sociais de modo geral, como a concepção das mulheres como mães e esposas; a contribuição de seu trabalho, remunerado ou não, para o bem-estar; a dependência do capitalismo em relação ao trabalho das mulheres; e a relação entre os sistemas de classes e de sexos na sociedade, que era, a um só tempo, capitalista e patriarcal.

Sobre a desigualdade salarial, esta se desdobrava em duas discussões: a relação entre o salário e a contribuição das mulheres à produção; e, se seus salários eram suficientes para a subsistência. Ou seja, pensava-se em dois conceitos de salário: a produtividade e a suficiência para a subsistência. Os salários de subsistência eram justificados pela noção de que as mulheres não tinham obrigações familiares, o que justificaria receberem menos do que os homens, pois não eram **provedoras** do lar.

A questão da desigualdade salarial persiste até hoje. A desigualdade de condições de trabalho ganhará força durante a Primeira Guerra Mundial, entre 1914 e 1918, quando as mulheres assumem as funções dos homens nas fábricas, já que estes estavam envolvidos com o conflito – este é, também, um momento em que há uma quebra na ordem social vigente, na qual homens ocupam posições privilegiadas e as mulheres posições subalternas.

Dica com pipoca

*A febre do streaming (tecnologia que utiliza a internet para difusão de imagens, sons etc) e das séries deu nova vida à televisão. Caso tenha acesso a um desses serviços, você poderá assistir ao seriado **Mr. Selfridge**, que conta a história de um grande comerciante estadunidense que se instala em Londres e constrói um grande magazine, uma novidade para a época. É interessante observar como o trabalho feminino é tratado nesse tipo de comércio em expansão e o papel das mulheres, especialmente quando acontece a 1ª Guerra Mundial.*



Tal divisão reflete a concepção segundo a qual a mulher deveria ocupar posição secundária no mercado de trabalho e, também, a da separação hierárquica entre as esferas pública e privada, da produção e da reprodução, dos papéis reservados aos homens e às mulheres.

Elas se inserem no mercado de trabalho para desempenhar papéis complementares, já que no núcleo familiar o homem é o provedor e a mulher é a cuidadora, a que se responsabiliza pelas tarefas da vida privada.

Esse cenário vem sendo modificado no decorrer do último século e no atual, sobretudo nos países industrializados, demonstrando que as mulheres vêm ocupando cada vez mais a posição de provedora nas famílias. Em 2002, essa era a situação de 28% das famílias e passa a 38% em 2012.

III. Gênero nas negociações coletivas

A presença cada vez maior de mulheres no mercado de trabalho termina por determinar sua maior participação também nas principais categorias sindicais, e, portanto, as mesas de negociação passam comumente a incluir questões relativas à desigualdade entre os sexos no mercado de trabalho.

A negociação coletiva exige forte organização, extensa discussão com os coletivos, além do conhecimento dos locais de trabalho e, ainda que sejam restritas às respectivas categorias, seus efeitos se irradiam para o conjunto da classe trabalhadora ao longo do tempo.

As discussões das cláusulas de gênero já resultaram em inúmeras vitórias para as mulheres, mas há muito ainda a ser alcançado para obter condições de igualdade de oportunidades para elas em relação aos homens.

O papel da negociação coletiva na regulamentação das relações de trabalho é fundamental para que sejam introduzidas novas garantias, não previstas na lei, ou a ampliação das já existentes. Com frequência, as garantias estão limitadas a poucas categorias profissionais e têm baixa evolução nas condições ou conteúdos propostos, mas, ainda assim, são de muita importância para o cotidiano da vida das trabalhadoras e são, do mesmo modo, bastante relevantes no sentido de expandirem os espaços de conquistas femininas.

Nunca é demais lembrar que, por vezes, as negociações coletivas levaram à criação de leis que vieram a estender as conquistas a todas as trabalhadoras!

As negociações coletivas

Você conhece o Sistema de Acompanhamento das Contratações Coletivas, SACC-DIEESE?

O Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos, DIEESE, vem coletando documentos resultantes das negociações entre sindicatos e empresas, o que deu origem a esse sistema. Ele contempla a documentação de 1993 a 2002 sobre cerca de 30 categorias profissionais, abrangendo indústria, comércio e setor de serviços em 14 Unidades da Federação em todas as regiões. exceto a Norte.

Mas o sistema cresceu e ampliou sua busca para o período entre 2003 e 2010: oferece informações sobre 225 unidades de negociação, 17 Unidades da Federação espalhadas agora em todas as regiões do país, incluindo alguns casos relativos a trabalhadores rurais e de empresas estatais, e abrange por volta de 50 diferentes categorias profissionais, constituindo, portanto, o chamado SACC Ampliado.

Nesses painéis você encontra os acordos e as convenções coletivas que constituem referências regionais, setoriais ou nacionais relativas a todas as categorias, pois estabelecerem as garantias mais importantes que resultaram das negociações.

Esse material resultou em cinco estudos sobre negociação coletiva e equidade de gênero com base em 458 unidades de negociação e 2.569 cláusulas de gênero.

As cláusulas analisadas nos estudos do DIEESE foram divididas em 7 áreas: gestação, maternidade/paternidade, responsabilidades familiares, processo e exercício do trabalho, saúde da mulher e equidade de gênero. Nos anos mais recentes, as cláusulas envolvendo gênero chegaram a 582!

Em 2007, o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) criou o Sistema Mediador, visando substituir os procedimentos de registro dos instrumentos coletivos, ainda realizadas manualmente pelas Delegacias Regionais do Trabalho (DRTs).

Foram analisados 185 mil documentos existentes em 2014, referentes a cláusulas de assédio moral e sexual. Diferentemente do sistema do DIEESE, este não permite analisar conteúdos das cláusulas, mas se revela uma ferramenta importante na análise dos resultados das negociações.

Gestação

Neste tema estão compreendidas as cláusulas que tratam da preservação da saúde da mulher e da criança durante a gravidez, através dos direitos concedidos às trabalhadoras, como condições de trabalho compatíveis e a proteção contra a discriminação para contratação ou manutenção da trabalhadora grávida.

As cláusulas que abordam essa questão estão sendo reduzidas frente às demais: eram 20% das de gênero em 1993 e passam a 16% em 2012. A negociada com mais frequência diz respeito à estabilidade no emprego; em 1993, somente 40% das categorias que a negociaram conseguiram ampliar o prazo previsto em lei; no último período, 2010/2012, foram 70% das categorias. Os metroviários de São Paulo, por exemplo, negociaram estabilidade de 365 dias após o parto em 2012.

A garantia de dispensa para a realização de exames médicos na gestação vem sendo negociada desde o primeiro período pesquisado, mas sem grande evolução. Atualmente, apenas 4 unidades de negociação incluem esse item: comércio lojista, processamento de dados, indústria têxtil e de borracha.

Outra garantia, que assegura função compatível com a gestação, foi observada em apenas 11% das negociações; é uma cláusula que não tem obtido avanços e continua condicionada a casos excepcionais.

A maioria das garantias buscadas, entretanto, restringe-se às mulheres. Os eletricitários do Pará, porém, conseguiram o abono do expediente para que o trabalhador acompanhe sua companheira às consultas, limitado a um dia por mês, a partir do 6º mês da gravidez.

Maternidade e paternidade

É o tema em que são tratadas as cláusulas que contemplam a compatibilização entre o trabalho profissional e os cuidados necessários à criação e acompanhamento dos filhos, compreendendo as garantias dadas a mães e pais desde o nascimento da criança.

É, também, o tema mais comumente negociado desde o primeiro período coberto pelos estudos, seja em número de unidades de negociação, seja em número de cláusulas.

Entre 1993 e 1995 englobava 54% das cláusulas negociadas e, embora tenha passado para 48% entre 2010 e 2012, o número de cláusulas se ampliou: de 221 para 281. Esses números traduzem a importância que as garantias da maternidade e paternidade têm para que mães e pais possam compatibilizar a vida profissional à doméstica. Apesar disso, as licenças frequentemente negociadas para mulheres e homens, não têm avançado em relação à legislação. Em 2010/2012 foram constatadas, no SACC Ampliado, 27 negociações prolongando a licença.

Outra garantia fundamental para homens e mulheres trabalhadoras é a guarda dos filhos em creches. Ela foi negociada por 58 categorias em 2010/2012 e observada em 63 contratações coletivas.

É importante destacar que avanços importantes foram alcançados ao longo do tempo, especialmente com a ampliação da idade-limite da criança para a obtenção do direito ou a ampliação do valor do reembolso. As mães são beneficiárias exclusivas em 50% dos contratos coletivos; os pais separados, divorciados ou viúvos que detêm a guarda dos filhos, obtiveram a extensão do direito em 25% dos contratos. De modo geral, as cláusulas impõem limites máximos de reembolso dos gastos com creche. Os valores e períodos da garantia variam muito entre os acordos, e são raros os contratos coletivos que concedem pagamento integral da creche.

O abono de faltas para acompanhamento das filhas e filhos com idade até 14 anos (apesar de em anos recentes algumas unidades indicarem 18 anos como idade limite) em internações, consultas, doença. Esse é um item também bastante presente nas negociações. Constava em 30 instrumentos em 1993/1995 e em 51 no último período.

Embora a legislação não preveja situações de cuidados com crianças com deficiências, dependentes, a partir de 1996/2000 surgem os primeiros contratos com cláusulas com garantias específicas, 9 deles, número que sobe para 18 cláusulas no período mais recente. Da cobertura com gastos com educação, passam a incluir educação e assistência médica especializadas, além de flexibilidade de jornada.

A Previdência social informa que a licença-maternidade é de 120 dias para partos, adoção de crianças de até 12 anos e, também, no caso de natimorto. São 14 dias para aborto espontâneo ou os casos previstos em lei (estupro ou risco de vida para a mãe), ou ainda a critério médico. Nesse contexto, 25 categorias profissionais (entre 2010-2012) conquistaram mais 60 dias.

Algumas categorias, 4 delas, negociaram a inclusão da contagem do período de licença para efeitos da Participação nos Lucros ou Resultados (PLR), e, o mesmo número para a garantia do recebimento de benefícios durante a licença. A partir de 2008, uma nova regulamentação, instituída pela Lei 11.770, faculta às empresas que aderirem ao Programa Empresa Cidadã a prorrogação da licença por mais 2 meses.

A licença maternidade e ou paternidade na adoção de crianças foi regulada pela então Presidenta Dilma Roussef em 2013, por meio da Lei nº 12.873, prevendo direitos iguais a mães e pais optantes da adoção. Mas esse foi objeto de muitas negociações, conforme registro do SACC Ampliado: entre 35 e 39 categorias trataram do tema entre 1993 e 1995; em 2010-2012, outras 10 negociações superaram o disposto em lei. A extensão da licença ao pai adotante foi observada em apenas 4 negociações em 1993/95 e 9 em 2010/12. E a estabilidade, por seu lado, também não tem sido muito negociada: de 4 casos a 6 entre os dois períodos, sendo em 4 somente para a mãe e nos outros 2 para ambos, mães e pais.

Duas situações se destacam no SACC Ampliado: metroviários de S. Paulo, cuja cláusula garante às mães 120 dias após a licença, para o caso de crianças abaixo de 2 anos, e, aos pais, 30 dias após a adoção, e, no caso de trabalhadoras em transportes da Companhia Brasileira de Trens Urbanos (CBTU) estabilidade de 180 dias após a licença.

Também são frequentes nas negociações as cláusulas que tratam da licença-paternidade, presentes em cerca de 1/3 das categorias, ainda que a maioria dos contratos somente referende os 5 dias concedidos na própria legislação. Na atualidade, somente 4 contratos definem uma extensão da licença.

A estabilidade do pai é outro objetivo que tem sido buscado nos acordos: de 3 cláusulas no primeiro período passaram a 8 no último e giram em torno de 30, 60 ou 90 dias, dependendo do contrato e tendo em vista que ela não existe na lei. Comerciários conquistaram 120 dias de estabilidade a partir do nascimento.

As garantias à lactante têm obtido maior espaço nas negociações: passam de 19 a 24 categorias, enquanto o direito aos intervalos para amamentação vai de 15 para 21 categorias, nos períodos citados; entretanto, a maior parte das negociações visa apenas fazer vigorar o que está previsto na legislação - 2 intervalos de 30 minutos ou 1 de 60.

Em 2010/12, algumas categorias, 6, segundo o SACC Ampliado, tiveram êxito em relação à duração dos intervalos ou à idade da criança. Gráficos e aeronautas conseguiram condições diferenciadas: entre os primeiros, que vêm negociando a cláusula desde 2002, as mães têm direito a solicitar a transferência do seu turno de trabalho para o diurno, até a criança completar 24 meses. Desde 1993, as aeronautas ganharam o direito de dispensa de reserva, sobreaviso, pernoite fora do domicílio, limite de jornada a 8 horas e uma folga semanal extra.

Responsabilidades familiares

Esse tema engloba garantias quanto ao direito de acompanhamento de familiares em situações de doença e outras particulares, e a extensão de benefícios a dependentes das trabalhadoras e trabalhadores que não os filhos. No primeiro período focalizado, 1993/95, foram negociadas 19 cláusulas, 5% do total, quantia que se avolumou fortemente, passando a 78 no último período, 13% do total.

Uma das cláusulas mais importantes nesse grupo é justamente a do acompanhamento dos familiares, a qual não está legalmente prevista e surge somente nas negociações realizadas entre 1996 e 2010.

Cerca de 1/3 das cláusulas negociadas referem-se ao auxílio-educação desde o início, em 1996, e já eram a quase totalidade (95%) do grupo em 1993/95. Os conteúdos dessas cláusulas vêm abordando 1 ou mais de 6 diferentes auxílios: monetário, bolsa de estudo, empréstimos para fins educacionais, convênios para aquisição e fornecimento de kits de material escolar e salário-educação. Do início do levantamento até o final, 3 categorias profissionais têm obtido, a cada ano, acordos de garantia de empréstimos para a compra de material e uniforme escolar e matrícula, para filhos e ou dependentes, a serem quitados parceladamente. Acordos realizados de 1996 a 2012 têm garantido o reembolso parcial das despesas com matrícula, taxas e material escolar, somando 8 acordos coletivos. Outras 4 categorias conseguiram, além do auxílio em dinheiro, o recebimento de kits de material para cada filho estudante – número que era de apenas 1 categoria em 1996/2000.

Em todos os anos desde 1996, as negociações para a conquista de assistência à saúde extensiva à família vêm englobando 23 categorias. Vários tipos de auxílios têm sido incorporados às demandas nos acordos ou convenções coletivas: assistência médica, médico-hospitalar, odontológica, psicológica, auxílio oftalmológico, para compra e manutenção de aparelhos ortodôntico, e aquisição de medicamentos. Os dois primeiros tipos de auxílio destacam-se nos pactos efetuados. No levantamento de 2010/12 observou-se que, em 9 cláusulas, as empresas têm garantido mais de um único tipo de assistência, conjugando-os ou não aos planos de saúde. Mas a concessão de subsídios para a compra e ou manutenção de aparelhos ortodônticos, ópticos e medicamentos tem sido incluída em poucas negociações. Entretanto, em quase todas as cláusulas está embutida alguma participação por parte do/a trabalhador/a, seja um percentual do salário ou do valor do benefício, seja por faixa salarial, ou coparticipação, ou, ainda, contribuição simbólica. Registraram-se, também, algumas cláusulas que preveem a extensão da assistência médico-hospitalar em situações especiais, como demissão ou falecimento do/a funcionário/a. Bancários obtiveram benefícios adicionais: o plano de saúde abarca também serviços sociais e medicina alternativa (se reconhecidos pelo Ministério da Saúde), extensivos aos que se aposentam e às/aos companheiras/os em relações homoafetivas estáveis (SACC Ampliado).

Condições de trabalho

Esse é um grupo de garantias que vem, há vários anos, sendo objeto de inúmeras ações de toda ordem, de estudos e pesquisas a manifestos, ações judiciais, indenizações por parte das empresas, noticiário sobre as condições específicas de trabalho da mulher, que vão desde a **penosidade** no trabalho até a aparência, a obesidade e também as situações de abuso sexual e ou moral. E são exatamente as cláusulas que coíbem o assédio moral as que têm impulsionado, de modo geral, o crescimento da quantidade negociada nesse tema: de 36 em 1993/95 a 56 em 2010/12 – quantidade que, no entanto, deve ser considerada surpreendentemente baixa diante do universo de categorias e cláusulas.

A jornada de trabalho é outra questão desse grupo, abraçada por 5 categorias e evoluindo para 8 de 1996 a 2012, não localizada em qualquer negociação ocorrida até 1995. Geralmente reportam-se à extensão da jornada e a condições específicas. Uma categoria do comércio varejista assegurou a proibição de trabalho aos domingos em casos específicos; e outra, de calçadistas, garantiu o direito de recusa à prorrogação de jornada, em função de compensação de horas, às mulheres gestantes ou mães com filhos de até 4 anos. Também na indústria calçadista tem se firmado 1 negociação que concede à mulher o direito de trabalhar sentada, desde que essa condição seja compatível à função, a partir de 1993, continuamente sem alterações, ano a ano.

Outro objeto de acordos nesse tema é a revista pessoal, a qual vem sendo negociada, desde 1993, por 12 a 14 categorias, definindo a necessidade de que ela seja realizada em local adequado e por pessoas do mesmo sexo, de modo a evitar constrangimentos.

Integrante de apenas 1 negociação em 1996/2000, o assédio sexual é tratado em 6 negociações em 2010/12, e, via de regra, dispõe apenas sobre atividades de conscientização (palestras, campanhas); em 1 caso determina-se uma periodicidade anual para estas ações e, em 1 outro, que tais ações sejam direcionadas às chefias; por fim, em apenas mais 1 único caso, a cláusula fixa a rejeição das condutas inapropriadas. Mais avanços, porém, têm se dado: o direito à denúncia e à apuração, constantes em 6 unidades de negociação do SACC Ampliado, nas quais se tem prazo fixado para a apuração, o direito a orientação de cunho psicológico a despeito da comprovação ou não do assédio, e compromisso com a punição do infrator comprovado. O Sistema Mediador, por seu turno, aponta que foram registradas 207 cláusulas em 2010 e 290 em 2013, abordando o assédio de ordem sexual. Observou-se, também, que desde 1993, de 3,0 a 3,5% das categorias têm negociado com as empresas a obrigatoriedade da disponibilidade de absorventes higiênicos nas enfermarias ou equipamentos de primeiros socorros.

GLOSSÁRIO



Penosidade: O termo penosidade é compreendido na justiça como as situações no trabalho que causem sofrimento às trabalhadoras e trabalhadores. Como define a psicóloga do trabalho Leny Sato (1996, p. 492) “O problema não é o que se denomina de ‘risco’, mas a relação mantida com o trabalho e suas condições, possibilitada pelo contexto organizacional”. Assim, as pressões para superação das metas, por produtividade podem ser caracterizadas como uma situação penosa no trabalho.

Cláusula que remete à exigência às mulheres, por parte da empresa, do uso de certo tipo de sapato ou meias, e que dispõe sobre a obrigatoriedade de que esta deva sempre fornecê-los, vem sendo renovada todos os anos, a partir de 1993, por 1 categoria do comércio.

Por sua vez, o assédio moral é um tema que vem sendo incluído em negociações desde 2001/06, abordado em 5 cláusulas, e chegando a 11 em 2010/12. Embora seja um assunto de grande relevância quando se pensa em questões ligadas às condições de trabalho e de saúde no trabalho, ele não é contemplado pela legislação trabalhista. Da mesma forma que no assédio sexual, as cláusulas, de modo geral, tratam de orientação e conscientização, constatando-se a existência de 1 que discorre sobre a rejeição a essas condutas e 2 que garantem a apuração das mesmas. Uma negociação de jornalistas garante a formação de comissão mista de ética, empresa/sindicato. O painel SACC Ampliado apresenta diversas cláusulas que também remetem a palestras, campanhas, compromissos comportamentais etc. Já o Sistema Mediador mostra dados bem mais importantes: de 501 cláusulas em 2010, passa-se a 843 em 2013, 1,8% do total de cláusulas pesquisadas.

Exercício do trabalho

A questão central desse tema é a formação profissional da mulher, no que tange à qualificação inicial, para a entrada no mercado de trabalho, e à reciclagem para aquelas que já o integram. Da parte da legislação não há qualquer referência ao tema, quanto à obrigatoriedade de investimentos na área pelas empresas e, da parte das negociações, também praticamente inexistem iniciativas específicas a favor das mulheres, ainda que tenham sido observadas diversas cláusulas, genéricas, porém, relativas a treinamento e qualificação de trabalhadores. Somente 7 categorias, no período pesquisado, negociaram questões voltadas à mulher, mas restritas a somente um único tipo de cláusula. O que se tem colocado como conteúdo restringe-se a discorrer sobre a necessidade de os sindicatos realizarem gestões junto ao Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI), quanto às reivindicações, às oportunidades, aos cursos voltados à formação das mulheres e à adequação de instalações para as aprendizes.

Saúde da mulher

Nesse tema estão agrupadas garantias que objetivam a preservação da saúde da mulher, desvinculada da função reprodutiva. É um tema que tem evoluído numericamente no decorrer de todo o período, iniciando com 18 no primeiro e terminando com 37 cláusulas no último (6% do total). Mas tanto as conquistas quanto o número de categorias que discutem essa questão são bastante reduzidos: foram encontradas tão somente 4 tipos de cláusulas, além da que se refere à aids. Garantias com relação a exames preventivos do câncer ginecológico foram encontradas em negociações de 3 categorias, e no painel ampliado (SACC) outras 3 negociações de licença remunerada para realização de exames preventivos para trabalhadoras rurais.

No caso particular da aids, os registros de negociação de cláusulas surgem já em 1993, com 5 cláusulas que passam a 13 no último dado e que fazem referência à necessidade das empresas de realizar campanhas educativas de prevenção por sua própria conta. Estabilidade no emprego é garantida em 2 unidades de negociação. O SACC Ampliado, porém, fornece informações de acordos e convenções mais amplos e avançados, como o reembolso integral de medicamentos, o pagamento de auxílio-doença aos afastados para tratamento e que ainda não estejam recebendo o benefício previdenciário, além da possibilidade de adoção de horário especial de trabalho por prescrição médica – esta compreendendo também o câncer e doenças cardíacas. As importantes cláusulas da aids são só 2,2% das desse estudo.

A trabalhadora que vier a sofrer aborto tem garantias igualmente incluídas em negociações. Em 1993/95, 2 categorias negociaram estabilidade de 4 semanas, o dobro do previsto na lei, nos casos de licença; em 2010/12, as conquistas de períodos de 30 a 90 dias chegaram a 11 categorias; nos mesmos anos, 6 cláusulas trataram da licença remunerada por 15, 20, 30 dias ou o tempo previsto pelo médico, a partir de um mínimo de 14 dias. No painel ampliado, a estabilidade atingiu 180 dias em 2 casos.

Uma única categoria profissional tem garantido obrigatoriedade e gratuidade de exames médicos a trabalhadores/as afastados/as por mais de 30 dias, incluindo as mulheres que retornam da licença-maternidade, em uma ação iniciada ainda em 1996 e renovada sistematicamente a cada ano.

Equidade de gênero

É um grupo de garantias que tem merecido mais atenção no passado recente, partindo de apenas 1% (4) das cláusulas pesquisadas em 1993/95 e chegando a 4% (25) em 2010/12, quando vem a compor o segundo menor grupo de garantias. As negociações iniciais eram realizadas por 4 categorias, chegando, na atualidade, a 22 (cerca de 25% do painel SACC original). No período 2010/12, também, deu-se a inclusão de novas garantias: incentivo à participação da mulher no mercado de trabalho, em 4 negociações estimulando a qualificação profissional; e, em favor das trabalhadoras que sofrem violência doméstica, 2 de garantia de licença não-remunerada e 1 de realização de campanhas sobre a Lei 11.340/06, a “Lei Maria da Penha”. Casos de violência foram contemplados em negociações identificadas no SACC Ampliado como a garantia de licença remunerada de 3 dias, passível de ampliação para 5 dias, subordinada a avaliação médica do trabalho, e abono de faltas.

Registrou-se, da mesma forma, a existência de 18 cláusulas voltadas à discriminação de gênero, assegurando igualdade de oportunidades de acesso, contratação ou permanência no emprego e de oportunidades de promoção ou progressão funcional. O painel ampliado do DIEESE mostra outras cláusulas e garantias: acesso ao trabalho independentemente da idade da mulher, igualdade de oportunidades na seleção para função motorizada, e o compromisso empresarial em torno da meta de 30% de mulheres no efetivo dedicado à vigilância.

Reflexão

O Caderno 4 retratou os aspectos históricos do mercado de trabalho nos anos recentes e o papel da mulher nesse contexto.

Mas, se de um lado, houve crescimento da participação da mulher no mundo do trabalho; por outro, os postos de trabalho que lhe foram oferecidos são marcados por baixa qualidade, posto que são trabalhos repetitivos, de baixa valorização social, forte controle etc.

O movimento sindical liderado pelas mulheres tem travado importantes lutas e conquistas expressas nas negociações coletivas. Mas, quais estratégias traçar no sentido de avançar na luta e nas conquistas?



Marcha das Margaridas, Cláudia Ferreira

Referências bibliográficas

BIAVASCHI, M. Os direitos das trabalhadoras domésticas e as dificuldades de implementação no Brasil: contradições e tensões. In *Análise*. Friedrich Ebert Stiftung, Brasil, 2014. Disponível em <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/brasilien/11192.pdf>. Acesso em

BUTTO, A. et all. Autonomia econômica das mulheres nos territórios da cidadania. In *Mulheres rurais e autonomia: formação e articulação para efetivar políticas públicas no territórios da cidadania*. Disponível em < http://www.mda.gov.br/sitemda/sites/sitemda/files/anexos/AutonomiaMulheres_Ruraissite.pdf>

HELOANI, J. A dança da garrafa: assédio moral nas organizações. In *GV-executivo*, vol. 10, n. 1, janeiro-junho 2011. Disponível em < <http://rae.fgv.br/gv-executivo/vol-10-num1-2011/danca-garrafa-assedio-moral-nas-organizacoes>>

HELOANI, J. *Gestão e organização no capitalismo globalizado: história da manipulação psicológica no mundo do trabalho*. São Paulo: Atlas, 2003.

KREIN, D. CASTRO, B. As formas flexíveis de contratação e a divisão sexual do trabalho. In *Análise*. Friedrich Ebert Stiftung, Brasil, 2015.

KREIN, D. *Flexibilização nas relações de trabalho no Brasil na era do neoliberalismo* (mimeo).

MOURA, M., MORENO, R. F.C. A interdependência das esferas da produção e reprodução na produção de indicadores: reflexões a partir da experiência das mulheres rurais. In *Mediações*. Londrina, v.18 N.2, p. 28-45, jul/dez, 2013.

PELATIERI, P. Evolução nos instrumentos normativos das cláusulas de gênero nas últimas décadas (mimeo).

TEIXEIRA, M. Formalização e permanência das desigualdades de gênero. In *Análise*. Friedrich Ebert Stiftung, Brasil, 2014.

VENCO, S. Centrais de atendimento: a fábrica do século XIX nos serviços do século XXI. In *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, São Paulo, 31(114): 7-18, 2006.

Vamos à luta!



O caderno de formação *Relações de trabalho: regulação do trabalho pública x privada; flexibilização; direitos trabalhistas e negociações coletivas* foi impresso pela gráfica Impressoart para o Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho (CESIT). Composto na fonte Merriweather em corpo 10/15.

A tiragem foi de 1.500 exemplares, em papel offset 90g para o miolo e Cartão Supremo 250g para a capa.

