

QUESTÕES EM DESENVOLVIMENTO

Documento de discussão

30

Trabalho a domicílio: novas formas de contratação

Lena Lavinias

Bila Sorj

Leila Linhares

Angela Jorge

O Departamento da OIT para Políticas de Desenvolvimento (POLDEV) é responsável pela formulação e promoção de uma estratégia efetiva para a OIT em matéria de desenvolvimento, cooperação técnica e estratégia de mobilização dos recursos financeiros necessários para tal finalidade. O objetivo central de POLDEV é fortalecer as capacidades dos países em desenvolvimento no que tange ao desenho e à execução de políticas e programas voltados para um desenvolvimento equitativo e sustentável. Isto exige o monitoramento e análise das experiências dos referidos países, a preparação de pacotes de políticas para o alívio da pobreza e a criação de emprego nas áreas rurais e urbanas. O resultado deste trabalho é publicado na série de Documentos de Discussão *Questões de desenvolvimento*. Tais documentos têm por objetivo dar a conhecer a análise e a informação empírica gerada pelo pessoal da OIT, na sede e no campo e pelos consultores que trabalham em questões de desenvolvimento, com vistas a estimular a discussão e solicitar reações.

Prefacio

Este relatório é parte de uma série de estudos realizados pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), no âmbito do componente latino-americano do projeto regional da OIT “Trabalhadores a Domicílio na Economia Global”, financiado pelo Governo da Dinamarca.

O propósito destes estudos é verificar se o trabalho a domicílio na América Latina constitui uma forma de trabalho “em via de extinção” ou consequência de uma situação de crise, como se considerou durante muitos anos, o uma nova forma de inserção trabalhista num contexto caracterizado pela fragmentação e redistribuição dos processos produtivos, a flexibilização do mercado de trabalho e a atomização das relações trabalhistas.

Com este objetivo, procurou-se conseguir uma primeira aproximação em relação à magnitude e perfil dos trabalhadores desta categoria, e analisou-se o marco legal sobre trabalho a domicílio, sua pertinência e eficácia. Igualmente foram analisadas as percepções que os governos e as organizações de empregadores e de trabalhadores têm desta forma de trabalho.

Os países estudados apresentam importantes diferenças em termos da importância relativa da população rural vs população urbana, das taxas de emprego e de desemprego, nível de industrialização e abertura econômica, entre outros aspectos.

Apesar disso, todos os estudos coincidem em que o número de trabalhadores a domicílio é significativo e poderia estar em expansão, se bem que a evidência para tal afirmação tenha ainda carácter preliminar. Igualmente, mesmo com o tratamento legal importante outorgado em muitos países, esta modalidade de trabalho não se registra e nem é objeto de proteção.

A ausência de critérios claros e compartilhados sobre a natureza e alcance do trabalho a domicílio representa uma das principais razões pelas quais as políticas públicas, e em particular aquelas vinculadas com o mercado de trabalho, as instituições públicas e os atores sociais tradicionalmente dediquem pouca atenção a este tema.

Estes e outros aspectos foram discutidos na consulta técnica preliminar que o Departamento de Políticas para o Desenvolvimento (POLDEV), em colaboração com a Equipe Técnica Multidisciplinar (ETM) de Santiago, organizou nessa cidade, de 26 a 28 de maio de 1999.

Um dos principais objetivos desta consulta e do projeto acima mencionado foi identificar possíveis áreas de estudo e ação para aprofundar a compreensão do trabalho a domicílio, suas características e tendências futuras e identificar eventuais políticas de apoio.

SUMÁRIO

	Página
1. O Trabalho a Domicílio na Literatura	1
1.1 Teletrabalho ou Trabalho Baseado no Domicílio	4
1.2 Trabalho a Domicílio no Brasil	6
2. Do Contrato de Atividade ao Contrato de Trabalho: novas contratualidades como desafios aos marcos legais	9
2.1 A classificação legal da OIT	10
2.2 Inflexões recentes na legislação trabalhista	12
2.3 A regulação do trabalho na legislação civil	17
2.3.1 Os contratos de trabalho do Código Civil brasileiro	17
2.3.2 A legalidade na ambigüidade	18
2.4 Em síntese	20
3. A participação do trabalho a domicílio no mercado de trabalho brasileiro	22
3.1 Em síntese	29
4. Estudos de caso sobre trabalho a domicílio	30
4.1 Quase iguais: patrão e empregados numa micro-empresa de informática	30
4.2 “Parceria familiar”: conjugando assalariamento formal e subcontratação por tarefa	33
4.3 Desigualdades regionais e novas modalidades de subcontratação: as cooperativas no Nordeste substituindo o tradicional trabalho a domicílio	39
4.4 Em síntese	43
5. Conclusões	44
6. Recomendações	48
6.1 Na área jurídica e da normatização do trabalho a domicilio, recomenda-se	48
6.2 No plano do sistema de informações estatísticas, recomenda-se	49

TABELAS

Página

Tabela 1 - Participação relativa dos trabalhadores baseados no domicílio na população ocupada em atividades não agrícolas entre 25 e 75 anos	24
Tabela 2 - Distribuição percentual dos trabalhadores baseados no domicílio por raça	24
Tabela 3 - Distribuição percentual dos trabalhadores baseados no domicílio por sexo	24
Tabela 4 - Distribuição etária da população ocupada em atividades não agrícolas e dos trabalhadores baseados no domicílio (%)	25
Tabela 5 - Distribuição etária da população ocupada em atividades não agrícolas e dos trabalhadores baseados no domicílio, segundo anos de estudo	25
Tabela 6 - Proporção de contribuintes à previdência social	26
Tabela 7 - Distribuição da população ocupada em atividades não agrícolas e dos trabalhadores baseados no domicílio por grupos de atividade	26
Tabela 8 - Ocupações a domicílio mais frequentes por sexo	27
Tabela 9 - Posição na família por sexo	27
Tabela 10 - Rendimento médio (R\$de setembro de 1995) segundo variáveis selecionadas para os trabalhadores a domicílio	28
Tabela 11 - Distribuição regional da PEA não agrícola e dos trabalhadores baseados no domicílio	29
Tabela 12 - Caracterização dos estudos de caso	43

1. O Trabalho a Domicílio na Literatura Recente

Até a década passada o trabalho a domicílio era considerado uma forma pouco usual e inadequada de emprego nas sociedades desenvolvidas, cuja importância tenderia a declinar também nas sociedades em vias de desenvolvimento, onde era assimilado a informalidade, marginalidade e exclusão. Esta visão se apoiava na convicção, firmemente estabelecida, de que havia um elo indissolúvel entre crescimento econômico e ampliação de direitos sociais e trabalhistas nas sociedades democráticas, elo esse tecido pela relação salarial.

A dinâmica econômica recente, tanto no Brasil como em outros países, anuncia uma ruptura deste modelo e do paradigma do assalariamento como forma dominante de mobilização da força de trabalho. O avanço tecnológico mesclado a um crescimento com base em alta produtividade do trabalho e, portanto, com pouca geração de emprego está revigorando e fazendo surgir novas formas de ocupação onde a instabilidade nos contratos de trabalho, os empregos a tempo parcial, a terceirização e a subcontratação de trabalhadores a domicílio deixam de ser modalidades arcaicas ou condenadas ao desaparecimento para ocupar o centro das novas estratégias de gestão da força de trabalho.

Além disso, o processo de globalização da atividade produtiva tem inserido o trabalho a domicílio, bem como outras modalidades de trabalho informal, em cadeias produtivas que ultrapassam fronteiras nacionais. As conseqüências sociais e políticas deste fenômeno ainda estão por ser avaliadas. Alguns autores, entretanto, nos oferecem pistas para uma reflexão prospectiva mais elaborada.

Ulrich Beck¹ chama a atenção para os efeitos de uma situação onde o capital é móvel em escala global enquanto os Estados são territorialmente vinculados. Na medida em que o mesmo produto participa de uma cadeia produtiva que se espalha por diferentes países e continentes, a localização do lucro torna-se cada vez mais duvidosa favorecendo estratégias empresariais de minimização de carga tributária. Com efeito, a internacionalização da produção permite duas grandes vantagens para os empresários: promove uma concorrência global entre a mão-de-obra cara e a mão-de-obra barata e entre as condições tributárias e a repartição da fiscalização tributária entre Estados, acabando por solapá-las. Assim, as leis de mercado são transferidas para a política. Lugar de investimento, lugar de produção, lugar de tributação e domicílio podem ser escolhidos sem vinculação entre si. Muitas empresas se beneficiam duplamente: tanto do baixo nível de tributação dos Estados pobres, como do elevado padrão de vida dos Estados ricos. Pagam impostos onde a pressão fiscal é menor e moram onde a qualidade de vida é melhor, pegando carona nas prestações infra-estruturais caras. O autor ainda argumenta que tal situação contém um considerável potencial de conflitos. Por um lado, surgem contrastes entre contribuintes virtuais e reais sendo esses últimos formados por aqueles que ainda têm empregos e pelas empresas menores que não dispõem dessa nova mobilidade e estão expostas à ação convencional do fisco. De outro, estão os gigantes do crescimento econômico, cortejados pelos políticos, que dilapidam a autoridade do Estado, reivindicando as suas prestações, mas sonhando-lhe os impostos.²

Pesquisa realizada recentemente tem mostrado algumas novidades em relação ao trabalho a domicílio. Quais são elas?

¹ “Capitalismo sem Trabalho”, *Ensaio FEE*, Porto Alegre, v.18, 1997.

² “Os empresários descobriram a pedra filosofal. A nova fórmula mágica reza: capitalismo sem trabalho mais capitalismo sem impostos. A arrecadação do imposto de renda-pessoa jurídica, do imposto sobre os lucros dos empresários, caiu na Alemanha de 1989 a 1993, na razão de 18,6%; a sua participação em toda a receita tributária do Estado praticamente diminuiu pela metade (de 6,4% para 3,7%), ao passo que, simultaneamente, os lucros aumentaram com frequência, a mais de 10%. (Beck, Ulrich, 1997)

a) heterogeneidade de padrões de produção e emprego: estudo realizado em seis países da União Européia³ constatou grande diversidade de situações. Na Itália, por exemplo, descobriu-se que uma pequena empresa artesanal fabricava calçados infantis para um grande *retailer* na Grã-Bretanha. Esta empresa, por seu turno, contratava tanto artesãos autônomos como trabalhadores a domicílio nem sempre registrados. Este é um caso típico de uma região baseada em pequenas empresas e que tendo que enfrentar a crise da indústria italiana aprofundou o processo de descentralização e especialização produtiva. Em Portugal foi encontrado um caso um pouco diferente: trabalhadoras a domicílio trabalhavam para subsidiárias de grandes firmas sediadas no norte da Europa produzindo apenas um componente do calçado que era montado na França. Na Espanha, uma empresa combinava duas tendências de produção. Seus produtos *standartizados* eram feitos na Ásia enquanto a linha de qualidade e moda permanecia em território nacional e partes do processo produtivo eram externalizadas para pequenos estabelecimentos que empregavam trabalhadores a domicílio. Todos estes exemplos mostram que a flexibilidade, inclusive das pequenas empresas, encontra no trabalho a domicílio uma modalidade crucial. Assim, o trabalho a domicílio pode assumir tanto a forma de trabalho artesanal autônomo como de trabalho assalariado registrado ou não; pode produzir um componente de um produto ou o produto final.

b) trabalho a domicílio como parte de uma cadeia produtiva internacional: as pressões que a competição internacional tem imposto às empresas faz com que busquem espaços produtivos também internacionalizados, tirando proveito, seja das competências de trabalhadores em diferentes regiões do mundo, seja de menores níveis de remuneração. Aos exemplos acima, circunscritos ao espaço europeu, pode-se acrescentar o processo de externalização praticado pela indústria de confecção e calçados que alcança a Ásia (China e Vietnã), África do Norte e Turquia, e mais recentemente, os países da Europa Central e Oriental. Assim, o trabalho a domicílio adquiriu um papel importante nas estratégias das empresas em decorrência da nova ordem econômica.

Estas duas novas características do trabalho a domicílio, heterogeneidade e internacionalização, parecem conviver, entretanto - pelo menos no que diz respeito ao setor industrial - com outras características tradicionalmente associadas a este tipo de ocupação: feminização e baixa qualidade do emprego.

As mulheres continuam a prevalecer no trabalho a domicílio, uma vez que carecem de mobilidade e de flexibilidade de opções no mercado de trabalho. Tanto em virtude do viés de gênero presente nas definições de postos de trabalho como pelas responsabilidades familiares que recaem sobre elas e seus fortes vínculos comunitários, as mulheres constituem a principal oferta de trabalho a domicílio.

Da mesma forma, o trabalho a domicílio, se comparado com os empregos usuais do setor industrial, pode ser considerado como de baixa qualidade. Frequentemente sem proteção da legislação trabalhista, oferecendo raríssimas oportunidades de treinamento e ascensão funcional, é uma ocupação extremamente precária. Esta realidade expressa um quadro extremamente desigual. Se há, numa ponta, companhias gigantes, altamente concentradas, operando em escala mundial, tanto em termos de oferta quanto da demanda, na outra ponta encontram-se formas de trabalho bastante vulneráveis e desprotegidas.

³ Jane Tate, *Every Pair Tells a Story*, Report on a Survey of Homeworking and Subcontracting Chains in Six European Countries in the European Union. (Italy, Greece, Portugal, Spain, United Kingdom, Netherlands), European Commission Directorate General V, Employment and Industrial Affairs, March, 1996.

Há ainda que levar em conta estudos que procuram relativizar os impactos absolutamente negativos da flexibilização do emprego sobre as condições de trabalho. Carnoy, Castells e Benner ⁴ analisando o crescimento do emprego flexível no Silicon Valley nos últimos dez anos consideram que, se é bem verdade que aumenta a insegurança dos empregados desqualificados, o mesmo não pode ser dito dos trabalhadores altamente qualificados. Os engenheiros de sistema têm conseguido usar as novas práticas de gestão da mão-de-obra, como a alta rotatividade no emprego, a seu favor. A facilidade com que se realiza a mobilidade interfirmas permite que o empregado use uma empresa para ganhar experiência e, assim, obtenha salário mais elevado no emprego seguinte, em função da experiência acumulada. Além disso, a extensa comunicação interfirmas, em razão da rápida circulação de engenheiros e programadores entre elas, favorece a rápida dissiminação da inovação na economia regional abrindo possibilidades de carreiras brilhantes para muitas pessoas altamente qualificadas.

Portanto, as condições e os resultados dos processos de flexibilização não são uma via de mão única, cujo traçado é conhecido e forçosamente prejudicial.

A flexibilização nos países industrializados tem questionado a clareza com que se costumava distinguir o setor formal do informal. A forte relação mantida entre estas duas modalidades de trabalho, que deu a tônica aos estudos latino-americanos sobre mercado de trabalho nas décadas de 70 e 80, começa a ser identificada e analisada por autores europeus no contexto dos países de alta renda. Esta nova realidade do mundo do trabalho nas regiões desenvolvidas tem atualizado e renovado consideravelmente os debates sobre a definição mesma do que seja trabalho a domicílio.

Internacionalmente, tal definição não é consensual. A proposta da OIT, objeto de um importante convênio assinado em 1996⁵, caracteriza o trabalho a domicílio como a produção de bens ou serviços feita por um indivíduo, no seu domicílio ou em lugar de sua escolha, em troca de salário, sob a especificação de um empregador ou intermediário. Tal definição enfatiza muito mais o fator subordinação na relação entre contratado e contratante do que propriamente o local da atividade. Por essa razão, tende a não considerar os trabalhadores autônomos (ou conta-própria) no rol dos trabalhadores a domicílio, posto que sua atividade não depende imediatamente de um contratante. Da mesma maneira, não se adequa aos vendedores que costumam trabalhar fora da sede da empresa ou que são autônomos. Essa é uma categoria específica no caso brasileiro, que tem sua atividade regulamentada à parte.

1.1. Teletrabalho ou Trabalho Baseado no Domicílio

Como vimos até aqui, a reestruturação produtiva e o incremento da flexibilidade no trabalho encontra no trabalho a domicílio um forte aliado, na medida em que permite viabilizar ajustes que geram ganhos de competitividade no cenário internacional.

Até pouco tempo atrás falar sobre trabalho a domicílio era sinônimo de uma atividade realizada no âmbito da precariedade, com baixos salários, ocupações desqualificadas e sem proteção legal e providenciária, ausência de planos de carreira e baixo nível de organização e representação de interesses

⁴ "Labour markets and employment practices in the age of flexibility: a case study of Silicon Valley, in *International Labour Review*, vol 136, no.1, 1997/spring.

⁵ Os delegados da 83ª Conferência da OIT aprovaram, mediante votação, um texto sobre trabalho a domicílio em junho de 1996. Neste texto, reconhece-se que os trabalhadores a domicílio são um setor em expansão no mercado de trabalho e devem ter direito a condições mínimas de salário e modalidades de ocupação, estabelecidas por convenção internacional.

dos trabalhadores. Entretanto, estudos de caso sobre *teletrabalho*, especialmente voltados ao setor de serviços informatizados, vêm apontando para uma realidade que torna necessária uma revisão da maneira como o trabalho a domicílio tem sido tradicionalmente encarado e rotulado. Trata-se de ocupações que absorvem trabalhadores qualificados, com capacidade de geração de rendimentos elevados e capazes de introduzir contratualidades inovadoras entre clientes e fornecedores, sejam eles indivíduos ou micro-empresários.

Uma das formas que a flexibilidade no trabalho tem assumido vem sendo denominada de teletrabalho. Segundo Breton⁶, três elementos caracterizam o teletrabalho: - o teletrabalho é uma atividade realizada à distância, isto é, fora do perímetro onde seus resultados são esperados; - quem dá as ordens não pode controlar fisicamente a execução da tarefa. O controle é feito com base nos resultados, não sendo, portanto, direto; - esta tarefa é feita através do uso de computadores ou outros equipamentos de informática e telecomunicações. Ray⁷, por exemplo, ao estudar o teletrabalho (ou trabalho a distância, longe do centro de produção), enuncia a perda de centralidade do princípio da hierarquia que prevaleceu até o presente, mediando as relações entre empregador e empregado. Se o estatuto do trabalhador e o seu corolário de direitos se pautava na relação de subordinação à autoridade do patrão, hoje essa relação passa por outras mediações, mais complexas, onde o controle do corpo do trabalhador e da sua capacidade física não basta. O trabalho intelectual e todas as suas implicações - capacidade de iniciativa, responsabilidade, autonomia, caráter cumulativo, temporalidade distinta - vêm tornando marginal, pois desnecessário, o controle direto sobre a execução de uma tarefa ou de conjunto de atividades, e anacrônica parte da legislação trabalhista.

O conceito de controle implícito na definição corrente de trabalho a domicílio, controle de equipamento ou matéria-prima e de modos de operação, que fundamentam a concepção do trabalho a domicílio como assalariamento disfarçado deve ser reavaliada para os trabalhadores a domicílio expostos ao teletrabalho.

Constata-se que, aqui, o que está em jogo é mais a forma de organização da atividade no que tange a sua localização do que propriamente o estatuto do trabalhador que pode ser autônomo ou detentor de uma condição mais próxima da de assalariado subcontratado. Isto é, dependente. Em outras palavras, falar de trabalho a domicílio já não é mais suficiente para explicitar a condição do trabalhador envolvido, ao contrário do que acontecia no passado. Ora, como aponta Elizabeth Prügl⁸, dependência é uma questão de grau. Trabalhadores a domicílio podem trabalhar com matéria-prima e equipamentos próprios, não obstante dependam de um grande comprador para colocar seus produtos no mercado ou prover os serviços para os quais são qualificados. O divisor de águas entre o tradicional trabalhador a domicílio e sua versão reatualizada, ao gosto das novas exigências da produção, reside precisamente no fato de o antigo ser um assalariado “disfarçado”, ao passo que o novo, por fortalecer a dimensão individual do trabalhador, reitera a figura do trabalhador independente, autônomo, não inserido numa relação salarial. Sua condição é muito mais fruto de uma opção consciente, negociada, quando facultativa, do que uma imposição externa sem apelação.

Não por acaso em alguns países, como na França, frente às ambigüidades que caracterizam o surgimento de formas de trabalho a domicílio pouco usuais, onde a tecnologia mascara e confunde os

⁶ Breton, Thierry. *Le Télétravail en France, Rapport au Ministre de l'Intérieur et de l'Aménagement du Territoire et au Ministre des Entreprises*. La Documentation Française, 1994.

⁷ Ray, Jean-Emmanuel. *Le Droit du Travail à l'Épreuve du Télétravail: le statut du travailleur*. In *Droit Social*, n.2, Février 1996, p. 121-127.

⁸ Bias in Labour Law. A critique from the standpoint of homebased workers, In Boris, Eileen and Prügl, Elizabeth, *Homeworkers in Global Perspective. Invisible no More*. Routledge, N.Y. 1996.

laços de subordinação que se estabelecem, elaborou-se um regime jurídico específico que viesse contemplar as diversas modalidades de trabalho a distância ou teletrabalho.

No Brasil, onde a legislação ainda não sofreu alterações, tal ambigüidade persiste e está na origem de conflitos que têm surgido à medida que grandes empresas, sobretudo no setor de serviços de informática e eletrônica, externalizam parte de suas atividades, de forma a reduzir seus custos fixos (mão-de-obra e infra-estrutura, como aluguel, etc) ou adaptar seu pessoal aos processos de deslocalização das suas sedes ou plantas industriais. Segundo entrevista feita ao jornal *Gazeta Mercantil*⁹, a Kodak do Brasil reconhece o sucesso da sua estratégia de basear em casa, e não nos locais da firma, os funcionários das áreas de venda e assistência técnica. Estes permanecem assalariados da empresa, isto é mantêm vínculo empregatício, e respondem a metas estabelecidas por ela. Os ganhos de produtividade alcançados têm-se mostrado evidentes e inquestionáveis, segundo depoimentos de executivos da Kodak. No entanto, queixas contra a empresa foram feitas por alguns desses trabalhadores a domicílio, reivindicando pagamento de horas extras ou cobertura de despesas com restituição de aluguel de espaço não pago pela empresa na moradia do trabalhador. Essas são, aliás, as alegações que acabam sendo negociadas na Justiça do Trabalho pelos empregados que foram deslocados para seus domicílios, na hora das demissões.

Paralelamente, cresce o número de trabalhadores autônomos ou conta-própria, que são na verdade micro-empresários ou empresários individuais, donos do seu próprio negócio. É possível que em muitas ocasiões o tipo de serviço solicitado a estes profissionais assemelhe-se à condição de assalariado a domicílio, através do contrato firmado entre contratado e contratante. A prática indica que entre ambos firma-se um contrato de atividade, ou contrato de empresa, onde especifica-se a finalidade do mesmo e os resultados esperados. Contrariamente ao contrato de trabalho que estipula as condições concretas de execução da atividade a ser realizada (horas semanais, local, valor da remuneração básica) e esclarece, portanto, a existência de uma relação de subordinação clara entre patrão e empregado - que garante, assim, a este um conjunto de mecanismos de proteção -, o contrato de atividade pressupõe a independência de ambas as partes na definição de uma colaboração objetiva, onde cada qual assume os riscos econômicos e garante sua própria proteção. Não há outro vínculo entre prestador do serviço e demandante, senão a finalidade do mesmo, isto é a obtenção do resultado esperado. Na França, aliás, o legislador, receoso das possíveis combinações de estatutos que podem reger o trabalho a domicílio, dificultando a compreensão do vínculo empregatício de fato em jogo ou não, estabeleceu três regimes possíveis: a figura do trabalhador independente, a do trabalhador a domicílio e a figura clássica do assalariado¹⁰. O que os diferencia entre si? O grau de independência (escolha dos clientes, do preço fixado, dos prazos e de todos os riscos inerentes à atividade). Cabe, no entanto, chamar a atenção para o fato de que esses três casos de figura podem ser cumulativos e aplicar-se a um mesmo indivíduo, na distribuição do seu tempo de trabalho.

1.2 Trabalho a Domicílio no Brasil

Os estudos sobre trabalho a domicílio no Brasil concentraram seus esforços na análise de setores industriais tradicionais como a indústria da confecção e a de calçados. Dois estudos se destacam:

⁹ *Gazeta Mercantil* de 7 de agosto de 1997, página C-8, título da matéria “Cresce a opção por trabalhar em casa”.

¹⁰ In Ray, Jean-Emmanuel, op. cit.

Roberto Ruas¹¹, em seu estudo sobre trabalho a domicílio na indústria de calçados do Sul, se pergunta sobre as perspectivas de esta vir a se desenvolver nos moldes das redes de clientes-fornecedores à semelhança do que ocorre no Japão onde as empresas contratantes procuram estabelecer relações estáveis com seus fornecedores, além de proporcionar uma assistência técnica ampla e contínua. Conclui o autor que no Brasil as relações de subcontratação aparecem, em geral, em estágios menos desenvolvidos. O modelo de “redes” limita-se a uns poucos segmentos industriais - especialmente nos complexos mecânico e automobilístico -, e mesmo assim são raras as colaborações mútuas em termos de desenvolvimento tecnológico do produto fornecido.

O aumento da competitividade internacional no setor calçadista fez emergir duas estratégias produtivas. A primeira, que compete em um espaço mercadológico no qual predomina qualidade e *design* levou a um processo de concorrência mais seletivo, com produtos de preço mais alto (é o caso de grande parte da produção italiana e de parte reduzida da espanhola). É neste eixo que se constata uma maior preocupação com a melhoria das condições de subcontratação do trabalho, mediante esforços para estabilizar as relações cliente-fornecedor. A segunda, sustenta a sua competitividade no emprego de mão-de-obra barata e na exploração de recursos e instrumentos de redução de preço, incluindo o acesso farto a subsídios fiscais. Nesta última, enquadra-se a produção calçadista brasileira e sua inserção no mercado internacional.

Para satisfazer às exigências de preços baixos e qualidade apenas razoável, combinam-se, segundo Ruas, três elementos: exploração do trabalho direto, mediante o emprego intensivo de mão-de-obra pouco qualificada e de baixo custo; recurso à subcontratação do trabalho; e mecanização parcial e pontual. No que diz respeito à subcontratação do trabalho foram identificadas algumas configurações produtivas:

a) Trabalho a Domicílio Distribuído (TDD): distribuidores contratados pelas empresas fabricantes percorrem residências próximas à fábrica, partilhando as tarefas a serem realizadas e que compreendem, em sua grande maioria, operações manuais, pelas quais a remuneração oferecida é bastante reduzida. O trabalho é realizado geralmente por mulheres, e/ou demais elementos da família, crianças e idosos, categorias de força de trabalho que estão provisória ou definitivamente fora do mercado de trabalho, com baixa qualificação.

b) Trabalho a Domicílio nos Ateliês de Trabalho Manual: “Ateliê” na indústria de calçados significa o espaço que, vinculado a uma residência, é organizado e adaptado para realizar a produção. Comandado por ex-trabalhadores(as) da indústria, o ateliê é muito difundido neste setor em todo mundo: apresenta-se como forma de reduzir custos de mão-de-obra e tornar o produto mais competitivo em termos de variável de preço. Empregar intensivamente trabalho feminino e infanto-juvenil no Brasil pode assumir diversas formas, entre elas a de micro-empresas familiares, regularizadas ou não, que subcontratam outros trabalhadores ou atuam apenas com a mobilização de pessoas da família. As tarefas encomendadas são muito semelhantes às do **trabalho a domicílio distribuído**, já que compreendem operações manuais de execução relativamente simples e são trazidas diretamente pelo distribuidor.

c) Trabalho a Domicílio em Ateliês Especializados: destinam-se, alternadamente, à costura, à montagem e ao corte. Possuem, em geral, um ou outro trabalhador qualificado e uma maioria de trabalhadores não qualificados. Neste tipo de ateliê existe relação direta com o fabricante e uso de máquinas de costuras ou assemelhadas; emprega muito trabalho auxiliar que também pode ser realizado

¹¹ “Relações entre trabalho a domicílio e redes de subcontratação” in Abreu, Alice, R.P. e Sorj, Bila (orgs.), *O Trabalho Invisível. Estudos sobre Trabalhadores a Domicílio no Brasil*, Rio de Janeiro, Rio Fundo Editora, 1993.

em residências próximas. O trabalho de costura é predominantemente feminino, o que leva as mulheres a dividirem seu tempo entre o trabalho encomendado e as tarefas domésticas. No entanto, o trabalho mais especializado, de corte e montagem, é realizado por homens. Nestes ateliês trabalham em média sete pessoas, não havendo vínculos empregatícios entre o dono e os trabalhadores.

d) Trabalho a Domicílio nos Ateliês Especializados - Componentes e Moldes: é o trabalho a domicílio na sua forma mais desenvolvida, apresentando uma transição para a formação de micro ou pequena empresa. A relação com o contratante pressupõe um maior espaço de negociação quando comparado às formas de colaboração e subcontratação anteriores. A razão disto está no tipo de produto que gera e na importância deste para a qualidade dos produtos finais. Empregam maior número de trabalhadores masculinos, utilizam mão-de-obra mais qualificada e utilizam maior número de equipamentos e máquinas. Por esses motivos, um empreendimento como esse tende, a médio prazo, a deixar os espaços familiares e se constituir numa área específica de trabalho. Entretanto, a exemplo de todos os casos anteriores, também aqui as relações são informais e pontuais, não havendo colaboração entre clientes e fornecedores, muito menos programas comuns de melhoria.

Ruas conclui que - embora o recurso ao trabalho a domicílio continue bastante expressivo nas estratégias das empresas do setor, especialmente no que diz respeito à flexibilização do trabalho -, têm sido raras as iniciativas empresariais de aprimoramento das condições técnicas e organizacionais dos ateliês. O emprego da mão-de-obra continua bastante precário, predominando o trabalho de baixa qualificação e uma base tecnológica rudimentar. Abreu e Sorj¹², estudando as costureiras a domicílio na indústria de confecção no Rio de Janeiro, chamam a atenção para a presença de um mercado de trabalho extremamente heterogêneo nas pequenas empresas de confecção do *prêt-à-porter* feminino.

Este mercado de trabalho sexuado, marcado pela diversidade de formas possíveis de inserção de mão-de-obra feminina, que abrange desde raras profissionais qualificadas das grandes empresas de confecção às modelistas, passando pelas operárias com qualificação reconhecida em carteira de trabalho - como as costureiras profissionais ou *overloquistas* -, até todas aquelas formas ambíguas de inserção, como aprendizes e menores operárias sem carteira assinada. Nessa cadeia de relações distintas, o último elo é, sem dúvida, a trabalhadora a domicílio, que trabalha na sua própria casa para as empresas de confecção. Fruto da crescente flexibilização do processo produtivo diante de um mercado diversificado, sazonal e em crise permanente, a utilização do trabalho a domicílio pelas empresas flutua de acordo com as necessidades de restringir custos, manter os exíguos prazos de entrega ou, ao contrário, reduzir a produção em momentos de forte queda da demanda. Essa é uma mão-de-obra essencialmente feminina e invisível diante da precariedade das estatísticas oficiais.

Não havendo um estatuto específico nas Consolidações das Leis do Trabalho no Brasil que o contemple, o trabalhador a domicílio deveria, em princípio, ter sua carteira assinada como qualquer outro operário da empresa e as obrigações sociais garantidas pelo empregador. Essa não é, no entanto, a realidade encontrada: das 100 costureiras entrevistadas pela pesquisa de Abreu e Sorj, 98 não tinham vínculo formal. Tentando fugir de uma relação formalizada com as trabalhadoras a domicílio - o que elevaria muito o custo do trabalho -, as empresas transferem para as próprias costureiras os custos sociais mediante a exigência da carteira de autônoma, que transforma a relação em compra e venda de serviços entre produtores independentes. Exigência nunca controlada, de fato, já que apenas 39,2% das entrevistadas pagavam sua autonomia no momento da entrevista. A relação com a empresa é, assim, na maior parte das vezes, ilegal e clandestina. Nem por isso, no entanto, deixa de se caracterizar como uma forma de emprego que atende a uma organização particular do trabalho.

¹² “Trabalho a domicílio e relações de gênero: as costureiras externas do Rio de Janeiro.” in Abreu, A.lice,R.P. e Sorj, Bila (orgs.) ,*O trabalho Invisível. Estudos sobre Trabalhadoras a Domicílio no Brasil*, Rio de Janeiro: Rio Fundo Editora, 1993.

O trabalho realizado pelas costureiras a domicílio implica montar as peças, que já vêm cortadas da fábrica, na máquina de costura de sua propriedade. As exigências dessa atividade variam segundo o tipo de confecção. Quanto mais dirigida às classes altas, mais delicada e cara será a matéria-prima que manuseiam, como a seda e o linho, e mais elaborados os modelos. Inversamente, quanto mais orientada para os mercados populares, mais simples serão os tecidos e as exigências de acabamento. Os preços pagos às costureiras por unidade do mesmo item do vestuário podem variar em até 500%. Não há parâmetro.

Uma vez que o trabalho a domicílio não se encontra sob o controle direto do empregador é necessário selecionar aqueles trabalhadores que supostamente estariam mais adaptados a responder positivamente às necessidades da empresa. Um dos requisitos mais importantes do trabalho subcontratado é o da pontualidade: cumprimento dos prazos a entrega das peças., estipulados de antemão.

Desta forma, qualidades como autodisciplina, compromisso e seriedade são extremamente valorizadas e percebidas como atributos de uma categoria específica de mulheres: aquelas com meia-idade, casadas e com prole.

A preferência dos empresários por essas mulheres tem a ver com uma certa afinidade entre as exigências do trabalho a domicílio e aquelas do trabalho doméstico. Dito de outra forma, se a rotina da vida doméstica, por um lado, implica em constantes interrupções da atividade ao longo do dia, podendo levar a uma queda da produtividade individual, por outro, fornece uma regularidade na alocação do tempo para a costura. Além disso, a necessidade de cuidar dos filhos envolve maior permanência no domicílio, ou seja, no lugar do trabalho. Assim, a realização das expectativas produtivas do empregador encontra um forte apoio nas funções domésticas das trabalhadoras. Certamente, esse fato não é suficiente para o cumprimento da produção acordada. Nesse sentido, algumas firmas têm adotado abonos, prêmios ou até mesmo sanções, como redução do valor pago por peças que chegam fora do prazo. Essa é uma forma de garantir o fluxo da produção.

Interessa aos empresários, também, contar com um grupo conhecido e estável de costureiras externas para controlar o risco do investimento na matéria-prima a elas confiadas. Mulheres casadas, de meia-idade e com filhos parecem oferecer ao empresário maior segurança do que as solteiras. Enquanto as casadas têm alternativas de emprego mais reduzidas, as solteiras estariam mais disponíveis para aceitar as oportunidades de um trabalho assalariado - de fato, estas últimas expressam uma maior preferência pelo trabalho no interior das empresas.

Concluem as autoras que a divisão sexual entre os gêneros na esfera familiar desempenha papel fundamental na gestão empresarial do trabalho a domicílio na indústria da confecção no Rio de Janeiro.

A revisão da literatura brasileira sobre trabalho a domicílio mostra que os estudos se concentram no setor manufatureiro, especialmente naqueles considerados tradicionais e que adotam, com frequência, uma metodologia baseada em estudos de casos. Se os estudos de caso permitem, como mostra a pesquisa de Ruas, identificar e classificar diferentes modelos de trabalho a domicílio, tal como ocorre na indústria calçadista, apontando uma correlação positiva entre papéis de gênero e espaços produtivos - o que aumenta nossa percepção dos diferentes fatores que moldam o trabalho a domicílio - sem dúvida a escassez de investigações com maior representatividade estatística é ainda uma realidade a ser superada.

Daí estarmos buscando neste trabalho introduzir estudos de caso pouco presentes na bibliografia de referência, onde prevalece nova apreensão desta relação de trabalho, a saber: sem vínculo de

precarização manifesto, grande heterogeneidade de formas e de setores implicados nessa opção de contratação; negociação para implementação dessa nova forma de trabalho; benefícios compartilhados entre empregadores e empregados a partir da escolha desta modalidade de trabalho; uma composição de gênero mais equilibrada e não exclusivamente feminina; associação entre metas de qualidade na empresa e melhoria das condições de trabalho e de vida.

2. Do Contrato de Atividade ao Contrato de Trabalho: novas contratualidades como desafios aos marcos legais

Mais além do contrato de trabalho que rege a relação entre patrão e empregado, definindo direitos e deveres de ambas as partes, e foi o que sedimentou no Brasil o direito trabalhista, ganha espaço hoje no mercado de trabalho o que podemos denominar de contrato de atividade. A noção de contrato implica duas retóricas contraditórias de liberdade. Por um lado, restringe liberdades por delimitar reciprocidades que cada parte compromete-se a respeitar. Por outro, garante um espaço de segurança no interior das relações sociais. “Segurança no sentido em que as obrigações de cada parte são conhecidas e asseguradas, mas segurança negociada, no sentido em que as concessões recíprocas fixam-se por consenso e podem evoluir no tempo”¹³. Falar de contrato implica reconhecer a existência de uma grande variedade de formas contratuais, quase tão numerosas e específicas quanto o objeto do contrato. Tal diversidade vem sendo foco de inovação e fonte de renovação de formas já instituídas face às mudanças que atingem o mercado de trabalho e contestam as antigas normas de regulação decorrentes da prevalência da relação salarial e do conjunto das suas convenções (direito trabalhista, proteção social, etc). A idéia de contrato pressupõe outra que lhe é implícita: a de confiança. Embora o contrato possa sugerir a necessidade de delimitar compromissos e garantir assim o cumprimento futuro de um acordo presente, evitando riscos e mal entendidos, e, sobretudo, a não realização da sua própria razão de ser, inúmeros autores têm insistido que ele só se justifica onde preexiste um campo de cooperação e confiança recíprocas, muitas vezes ignorado pelos economistas. Em outras palavras, a confiança é um elemento constitutivo de toda contratualidade, que tende a ser interpretada, no pólo oposto, como modalidade de gestão do conflito. Lorenz¹⁴ enfatiza a pouca atenção dada pela teoria econômica ao papel de certas relações sociais tais como a confiança, a simpatia, a lealdade no interior do sistema de trocas mercantis. Parte-se sempre do pressuposto que num futuro imprevisível, circunstâncias inesperadas levariam os agentes econômicos a atuar de forma oportunista e prejudicial ao contrato estabelecido, o que exigiria a intervenção de um terceiro (a justiça) para fazer valer a execução do contrato, nos moldes previamente acordados. A releitura que tem sido feita desta compreensão é que, seja nas relações interfirmas, seja nas relações intrafirmas, seja nas relações entre firmas e indivíduos, logo, nos contratos de trabalho, tais laços não se resumem a definir compromissos impositivos respaldados em sanções, mas a criar um espaço de confiança e interesse comum que permita, em caso de divergência ou desacordo, a restauração de um quadro de negociação. Até porque, como sublinha Serverin¹⁵, a confiança é o pressuposto básico que permite que se firmem contratos de longo prazo, onde não se pode prever tudo com a devida antecedência. Outra idéia-chave é o entendimento de que a confiança se amplia e se restabelece ao longo de um processo de aprendizado mútuo, não se colocando apenas *a priori*. É, portanto, um elemento dinâmico e dinamizador das formas contratuais que tendem a multiplicar-se.

¹³ Favereau, O. et alii. Introduction do número especial da revista *Sociologie du Travail*, XXXVII 4/96, Contrats et Pratiques Contractuelles: approches pluridisciplinaires, Paris: Dunod, 1996, p. 433.

¹⁴ Lorenz, Edward. Confiance, contrats et coopération économique, in *Sociologie du Travail*, op. cit, p. 487-508.

¹⁵ Serverin, Evelyne. Propos Croisés entre Droit et Économie sur la Place de l’Incertitude et de la Confiance dans le Contrat. In *Sociologie du Travail*, op. cit, p. 607-620.

2.1 A classificação legal da OIT

A Oficina Internacional do Trabalho - OIT, em documento elaborado em 1995, sobre o trabalho a domicílio, examina a proteção dada aos trabalhadores sob essa condição em mais de 150 países¹⁶. A análise comparativa dessa legislação aponta para modalidades distintas de tratamento, variando desde a existência de legislação específica sobre trabalho a domicílio; sua incorporação na legislação em geral codificada sobre trabalho; sua exclusão de qualquer norma estatal ou sua incorporação indireta como trabalho assalariado¹⁷.

Para a OIT, o Brasil se classifica entre os países onde a lei trabalhista se estende aos trabalhadores a domicílio por considerar que esta atividade implica em um contrato de trabalho originado de uma relação de emprego. De fato, o artigo 6º da Consolidação das Leis do Trabalho dispõe:

Art. 6º - Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador e o executado no domicílio do empregado, desde que esteja caracterizada a relação de emprego”.

A OIT reconhece, também, no referido documento que as legislações dos Estados membros, de um modo geral, são muito imprecisas no que diz respeito à condição jurídica dos trabalhadores a domicílio, destacando a ambigüidade que caracteriza a relação entre o “empregador” e o “trabalhador a domicílio”¹⁸, bem como a existência de um vazio jurídico.

Outro documento da OIT, de 1997¹⁹, e que trata do trabalho em regime de subcontratação, chama atenção para o fato de que as normas aplicáveis à relação de emprego definem seu campo de aplicação à relação entre empregador e empregado. Esse documento também chama atenção para o fato que a definição de “empregador” e de “empregado” tem sido construída pelos tribunais tendo em vista a grande variedade de situações concretas. Assim, em muitos países, os tribunais têm podido estender o âmbito da proteção trabalhista a certos tipos de trabalho em regime de subcontratação. Tal afirmação, que se aplica tanto à situação da subcontratação como à situação do trabalho a domicílio, está contida na CLT que dispõe em seu artigo 8º:

“Art. 8º - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público”.

Essa regra inscrita na CLT é coerente com o princípio do direito processual civil que reconhece que: “O juiz não se exime de sentenciar ou despachar alegando lacuna ou obscuridade da lei. No

¹⁶ OIT - Oficina Internacional do Trabalho, *Trabajo a Domicilio*, Conferencia Internacional del Trabajo, 82a Réunion, Genève, 1995.

¹⁷ OIT, opus cit. pág. 30.

¹⁸ Nesse sentido, a própria OIT, ao utilizar o vocábulo “empregador” para definir uma das partes dessa relação de trabalho, acaba por caracterizá-la como uma relação de emprego e não uma relação de direito civil.

¹⁹ OIT, *Trabajo en Régimen de Subcontratación*, Conferencia Internacional del Trabajo, 85a Reunión, Ginebra, 1997.

juízo da lide caber-lhe-á aplicar as normas legais; não as havendo, recorrerá à analogia, aos costumes e aos princípios gerais do direito”.²⁰

No caso do trabalho a domicílio, a aplicação da lei trabalhista por analogia obedece a alguns fundamentos dentre os quais destacamos: a) a orientação doutrinária sobre a necessidade de proteção do mais fraco em relação ao mais forte²¹; b) a concepção da existência de vínculos de subordinação e de dependência entre contratados e contratantes.²² Portanto, em muitos países, conforme assinala a OIT, a dependência continua sendo fundamental para a caracterização de uma relação de emprego. Essa tem sido a tendência dos tribunais brasileiros ao aplicarem ao trabalho a domicílio normas trabalhistas.

Apesar de a OIT destacar muito escassamente a legislação brasileira, podemos considerar que várias das considerações aplicam-se ao nosso país. Assim, nossas entrevistas com juristas que atuam tanto na área do direito do trabalho como na área do direito civil, bem como nosso levantamento bibliográfico nacional recente sobre as repercussões no direito das alterações no mundo do trabalho também revelaram uma reflexão insuficiente sobre o trabalho a domicílio em nosso país.

Por isso, os comentários que se seguem não têm um caráter conclusivo e sim indicativo do estado atual do debate no mundo do direito brasileiro. As ambigüidades dos conceitos de subordinação ou de emprego independente têm esbarrado, em nossa sociedade, em novas formas de contratualidade, em si também ambíguas. Devemos assinalar, ainda, que, ao considerar o trabalho a domicílio como um assalariamento explícito ou disfarçado, a legislação brasileira não dá conta de situações fronteiriças impostas pela nova organização do trabalho. Cabe, então, à Justiça do Trabalho interpretar e aplicar a lei a cada caso concreto.

Embora o Poder Judiciário não possa alegar lacunas ou obscuridade da lei, constata-se efetivamente uma espécie de vazio jurídico que talvez possa ser explicado. Grande parte das discussões sobre as relações de trabalho em nosso país está centrada na questão da flexibilização das normas trabalhistas que regem o assalariamento formal.

As reflexões feitas neste texto não são específicas ao trabalho a domicílio e nem tampouco à condição das trabalhadoras; dizem respeito, de forma mais geral, às tendências entre os juristas a respeito do chamado “moderno direito do trabalho”. Nesse sentido, os estudos de caso aqui realizados podem ajudar a situar melhor o debate legal.

2.2. Inflexões recentes na legislação trabalhista

As alterações ocorridas no Brasil no mundo do trabalho têm sido acompanhadas por discussões sobre reformas legais que assegurem um novo quadro institucional voltado para uma maior

²⁰ Conforme o Código de Processo Civil, artigo 126.

²¹ Assim, uma das características tradicionalmente mais destacadas das leis trabalhistas brasileira tem sido o seu caráter protetor. Nos compêndios de Direito do Trabalho, é comum encontrarem-se análises que caracterizam tais normas como necessárias para relativizar a idéia de igualdade contratual presente no Direito Civil. Ou seja, o contrato de trabalho não teria as mesmas características de um contrato de compra e venda, por exemplo, onde, em princípio, as partes são livres para definirem seus termos. A perspectiva de um direito social, sob essa ótica, coloca-se como necessária tendo em vista que não se poderia considerar como sujeitos iguais trabalhadores e patrões. Nesse sentido, o Estado brasileiro, ao elaborar a legislação trabalhista, teria rompido com os cânones de um direito liberal para interferir como agente protetor da parte considerada mais fraca.

²² Tal afirmação está calcada nos textos dos artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho- CLT que definem “empregador” e “empregado”, respectivamente.

flexibilização das relações de trabalho. Tais discussões se iniciaram logo após a entrada em vigor da Constituição Federal brasileira de 1988 que previu, no seu artigo 3º, do Ato de suas Disposições Gerais, uma revisão constitucional, após cinco anos de sua vigência. Antes mesmo desse prazo, diversos setores representantes do empresariado passaram a considerar que a própria Constituição era um empecilho à governabilidade do país e defenderam sua revisão total ou parcial. Nesse sentido, no início da década de 90, durante o governo de Fernando Collor, foi formada uma comissão do Poder Executivo para elaborar uma reforma da legislação trabalhista que implicaria a alteração de dispositivos constitucionais. Tal proposta, segundo alguns autores, tinha como objetivo reduzir o papel intervencionista do Estado no campo das relações de trabalho, “devolvendo às partes que perfazem o contrato laboral a livre disposição sobre as regras e procedimentos a ele inerentes, tal como se as ditas partes tivessem idêntica força de postulação”.²³ O fato concreto é que essa Comissão - certamente face à crise política e econômica que se abateu sobre o país e que culminou com o *impeachment* do Presidente da República - não deu continuidade a seu projeto que acabou por não tramitar no Congresso Nacional. O ano de 1993 e o início do ano de 1994 foram marcados pelos debates, no Congresso Nacional e na sociedade, da revisão constitucional ampla que, afinal, acabou não se realizando tanto pela pressão de grupos preocupados com as possibilidades de retrocesso na área dos direitos sociais, como pela conjuntura política onde o governo precisava de trunfos para dispor de maior legitimidade. Certamente, o maior desses trunfos foi a vigência do Plano Real.

Ao lado de propostas governamentais de mudanças na legislação trabalhista, que implicariam na alteração do artigo 7º da Constituição brasileira, que trata dos direitos sociais, a realidade indicava que inúmeras conquistas sociais não haviam sido efetivadas, seja por falta de regulamentação, fiscalização ou mesmo pela tradicional distância entre leis e práticas sociais no Brasil. Além disso, o intenso processo inflacionário e os planos econômicos do governo Collor contribuíram sensivelmente para perdas salariais, tornando o debate sindicalista centrado, em grande parte, nessa questão. Em grande medida, a pretensão de mudança constitucional também foi dificultada pelo processo eleitoral das eleições gerais de 1994. Definidos como os partidos que mais chances teriam na disputa presidencial, o PSDB e o PT elaboraram planos de governo que englobavam propostas sobre legislação trabalhista.²⁴ A tônica das duas propostas dava ênfase à introdução da negociação coletiva, calcada tanto nas pretensões das grandes centrais sindicais, quanto nas orientações da OIT. Ao lado de propostas para a legislação trabalhista como um todo, os dois partidos apresentavam propostas específicas relativas aos direitos das mulheres trabalhadoras que não alteravam, em sua essência, o alcançado na Constituição de 1988. Logo após a divulgação dos resultados da eleição presidencial de 1994, que deu a vitória ao candidato Fernando Henrique Cardoso, do PSDB, no primeiro turno, o então Ministro do Trabalho enviou ao Congresso Nacional Projeto de Lei, de autoria, portanto, do Poder Executivo, propondo a mudança da CLT e, por conseguinte, a alteração constitucional, tendo como ponto principal uma maior flexibilização do vínculo empregatício e dos direitos dele decorrentes. Com o projeto do Ministério do Trabalho, a questão da flexibilização tornou-se ponto importante no debate das tendências da legislação trabalhista. Há algumas conseqüências que a proposta governamental, orientada pela idéia de flexibilização, podem ocasionar, dentre as quais destacamos: a) prevalência do contrato por prazo determinado como regra e não mais como exceção; b) eliminação do limite semanal máximo para a jornada de trabalho com a introdução do limite máximo anual; c) possibilidade de redução salarial através de acordos e convenções coletivas; d) não pagamento de horas extras que seriam compensadas

²³ Ver a respeito Prado Leite, Júlio César, “Desregulamentação do Direito do Trabalho”, in *Trabalho & Processo, Revista Jurídica Trimestral*, n° 7, Ed. Saraiva, dez. 1995., RJ, em trabalho que analisa criticamente o anteprojeto Da Comissão de Modernização da Legislação Trabalhista.

²⁴ A esse respeito ver “Bases do Programa de Governo do PT: Uma revolução democrática no Brasil” e “Mãos à Obra Brasil: Proposta de Governo Fernando Henrique”.

no cômputo anual das horas trabalhadas; e) não pagamento de aviso prévio e de multa no caso de demissão sem justa causa face às características do contrato por prazo determinado; f) deslocamento para legislação específica dos direitos das mulheres trabalhadoras, não os incorporando no Projeto da nova lei trabalhista. De forma sintética, o Projeto de Lei apresentado pelo atual governo, no início de sua gestão, implica no estímulo a novas formas de contratualidade entre empregados e empregadores. Nesse sentido, a proposta do Ministério do Trabalho, apresentada no início dos anos 90, pedia a redução da CLT (atualmente com 800 artigos) para uma legislação mais “enxuta”, com, no máximo, 400 artigos. A justificativa de assessores do Ministério do Trabalho baseava-se em que “a CLT foi criada em 1943, na ditadura do Estado Novo, não estando por isso adequada à realidade econômica e às relações de trabalho dos tempos atuais...”.²⁵ Em que pese a fraca probabilidade desse projeto ser aprovado na íntegra pelo Congresso Nacional, fica patente que ele representa um forte impulso para mudar a legislação trabalhista. Para isso, os motivos podem ser vários, incluindo a necessidade de fazer face aos novos re-arranjos da economia nacional, e de responder às alterações sofridas no processo de produção pela introdução de novas tecnologias e formas organizacionais. Acrescentem-se, ainda, os interesses de os empregadores diminuïrem os custos de mão-de-obra e os encargos sociais oriundos do assalariamento pautado pelas normas da CLT, para tornaram-se mais competitivos com a abertura do mercado nacional ao comércio internacional. Antes mesmo de esse debate se tornar explícito, há muito as relações de trabalho vêm sendo desregulamentadas no Brasil. Ou seja, a CLT, desde a sua promulgação, se orienta por um modelo formal das relações empregatícias, não incorporando outras modalidades de organização do mercado de trabalho. Define quem está incluído e quem está excluído de seu alcance. Dentre os excluídos, estão aqueles que exercem atividade no que se convencionou chamar “setor não formal” ou “setor informal” da economia.

A CLT não se ocupou da terceirização, exceto para declará-la, quando for o caso, como assalariamento disfarçado, caso em que o empregado, em tese, pode recorrer à justiça para ter seu vínculo trabalhista reconhecido, conforme consta do artigo 447 da Consolidação. Conforme já destacamos, a CLT não distingue entre o trabalho realizado sob o teto do empregador daquele realizado no domicílio do empregado, sob subordinação ao empregador. Ou seja, grande parte do que se poderia considerar mercado informal de trabalho, particularmente o trabalho a domicílio, seria, na realidade, em conformidade com o espírito da lei trabalhista, assalariamento disfarçado não assumido pelo empregador e, portanto, em tese, passível de ser formalizado, se acionada a máquina da justiça trabalhista. Historicamente, no Brasil, homens e mulheres vêm sendo submetidos a formas de assalariamento disfarçado, tanto nos ramos mais tradicionais da economia como nos setores de ponta. Ribeiro (1982) destaca esse fenômeno, no que se refere ao emprego feminino, na indústria têxtil e de confecções de roupas.²⁶ Entrevistas realizadas com mulheres dirigentes sindicais de indústrias metalúrgicas e setores de processamento de dados²⁷ indicam como esse assalariamento disfarçado, intermediado muitas vezes por empresas prestadoras de serviços, vem sendo realizado através, inclusive, do trabalho a domicílio de homens e mulheres, com substancial aumento da produção aliado à ausência de proteções legais, incluindo aquelas relativas à segurança e higiene do local de trabalho. Ou seja, ao lado de uma legislação protetora do trabalho formal, vigoram de fato normas costumeiras que há muito estabeleceram modalidades não legais de contratualidade.

²⁵ Cf. Jornal do Brasil, de 06 de novembro de 1994.

²⁶ Ver a respeito RIBEIRO, Ana Clara Torres, TEIXEIRA, Amélia, CHINELLI, S. e ELIAS, R., “O trabalho e a Trabalhadora Fabril a Domicílio”, in *Mulher, Mulheres*, (org. BARROSO, Carmem e COSTA, Albertina), Ed.Cortez/Fundação Carlos Chagas, SP, 1983.

²⁷ Foram realizadas entrevistas com mulheres dirigentes sindicais dos setores de metalurgia e processamento de dados, bem como com a Coordenadora da Comissão de Trabalho do Conselho Estadual dos Direitos das Mulheres - CEDIM-RJ, a quem agradecemos por suas contribuições.

Por outro lado, muitos trabalhadores empregados não são regidos pela CLT mas, sim, por legislação específica, tais como as(os) trabalhadoras(es) domésticas(os), os trabalhadores rurais, os funcionários públicos, os servidores de autarquias para-estatais, dentre outros. Em tese, salvo as restrições feitas aos trabalhadores domésticos, aplicam-se a todos os trabalhadores os direitos constitucionais definidos nos trinta e quatro incisos do art. 7º da Constituição Federal de 1988.

Deve-se assinalar, outrossim, que não foram contemplados na CLT e sim em legislação trabalhista específica - proteções constitucionais, dispositivos da lei civil e até mesmo dispositivos de direito comercial - os trabalhadores avulsos, temporários, autônomos, eventuais e empreiteiros, dentre outros.

Além disso, a distância entre a legalidade e as práticas sociais dão margem ao surgimento de uma imensa massa de trabalhadores sem qualquer proteção, que hoje, certamente, constitui grande parte da mão-de-obra ocupada do país. Dessa forma, o alcance da proteção se reduz mais ainda, ficando restrita àqueles que conseguem contratações através de vínculos trabalhistas formais ou que, após demissão, conseguem através de demanda na justiça do trabalho o reconhecimento de seus direitos. Ou seja, cada vez mais a proteção da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT - restringe-se a um “gueto” passível de tratamento pela justiça trabalhista.

Assim, o debate sobre desregulamentação das relações de trabalho e sobre novas formas de contratualidade deve procurar incorporar essa realidade representada por segmentos de trabalhadores há muito não regidos por qualquer forma de proteção legal ou por limites éticos mínimos aceitáveis para a realização de atividades produtivas. O fenômeno do notável crescimento do mercado informal de trabalho, nas últimas décadas, traz a necessidade de discutir, de modo mais profundo e atualizado, esse limite ético e jurídico em relação às relações de trabalho não protegidas pela legislação trabalhista ou por qualquer outra forma legal de contratualidade. O surgimento, particularmente no Brasil do início do século, de normas regulamentadoras das relações de trabalho traduziam não só a pressão da classe trabalhadora, como, também, o reconhecimento da necessidade quase que “científica” da limitação da jornada de trabalho, da fixação de limites para a idade mínima para o trabalho, da concessão de períodos de férias, da exigibilidade de condições salutaras no ambiente de trabalho, dentre outras questões.

Evaristo de Moraes²⁸, um importante jurista brasileiro que influenciou toda uma geração de advogados, juízes e legisladores, ao expressar a peculiaridade do direito trabalhista chamava atenção, em obra publicada na década de 60, para “os caracteres fundamentais do direito do trabalho”:

- “a) é um direito *in fieri, um werdendes Recht*²⁹, que tende cada vez mais a ampliar-se; trata-se de uma reivindicação de classe ou de um direito de classe;
- b) é intervencionista, contra o dogma liberal da economia, por isso mesmo, cogente, imperativo, irrenunciável;
- c) é de cunho nitidamente cosmopolita, internacional ou universal;
- d) os seus institutos mais típicos são de ordem coletiva ou socializante;
- e) é um meio de transição para uma civilização em mudança”.

Três décadas depois, percebemos que apesar de reconhecidas, ampliadas e consolidadas na nossa última Constituição Federal de 1988, as normas oriundas do direito do trabalho atingem menos de 50% da PEA. Tais normas vêm encontrando, em todo o mundo, e também no Brasil, uma forte oposição do pensamento neo-liberal que propõe a redução do alcance dessas normas através de modalidades que

²⁸ Moraes, Evaristo, *Tratado Elementar de Direito do Trabalho*, 2a, Edição, RJ:Livraria Freitas Bastos, 1965.

²⁹ Expressão que significa “direito em vir-a-ser” conforme nota do próprio Evaristo de Moraes, opus cit., pág., 32.

implicam na renúncia de muitos de seus princípios, incluindo as cláusulas de “flexibilização” ou a mais absoluta desregulamentação. Além disso, as novas formas de reestruturação econômica e o avanço tecnológico tendem a substituir, como maior ou menor velocidade, o modelo fordista de produção, em cujo contexto surgiu a legislação trabalhista, por novas formas de organização de produção e pela redução do contingente de trabalhadores necessários à produção industrial, o que arrefece o poder de pressão dos trabalhadores em prol de uma legislação caracterizada por Evaristo de Moraes como um “direito de classe”. No entanto, percebemos que o alcance da legislação trabalhista sempre foi restrito em se tratando de uma sociedade onde o respeito às leis, em particular aos direitos sociais, não tem sido uma característica histórica, pelo contrário. O poder de pressão dos assalariados, particularmente os de baixa renda, e a ação do Estado, através de seus órgãos de fiscalização, nunca foram suficientemente fortes para eliminar o assalariamento disfarçado que imperou, por exemplo, na indústria de confecção de roupas e calçados, através de modalidades conhecidas por trabalho a domicílio.

Em conjunturas históricas onde havia uma maior força do movimento sindical e pressões para que o Estado se aproximasse de um modelo de provedor do bem-estar social, a luta pela ampliação da cobertura da legislação trabalhista foi uma bandeira importante. No entanto, em conjunturas como a atual no Brasil, onde o mercado informal tende a ultrapassar as ocupações realizadas no mercado formal de trabalho e o movimento sindical mostra-se frágil diante das alterações do processo produtivo, duas estratégias devem ser pensadas: a) de um lado, defender a ampliação da legislação trabalhista para todos os trabalhadores; b) de outro, pensar em formas de regulação das relações de trabalho que se dão no mercado informal, de tal sorte que as pessoas alocadas nesse setor, seja por opção ou falta dela, possam ter um mínimo de garantia e de respeito por direitos advindos de sua atividade laboral. A idéia é assegurar um quadro de direitos sociais para o conjunto da população ocupada. Seu limite mínimo ou máximo será uma derivada da realidade da luta social neste momento no país. Dentro dessa perspectiva, tentamos fazer neste trabalho um exercício jurídico para vislumbrar formas de proteção para a PEA que se encontra no mercado informal. Em trabalho anterior³⁰, procuramos destacar a importância da ampliação da legislação trabalhista, a necessidade de rejeição de fórmulas flexibilizadoras que tendem a significar, na prática, apenas o aumento de precariedade das condições de trabalho; destacamos, ainda, os mitos divulgados contra a legislação trabalhista, particularmente aquele que a caracterizam como extremamente rígida e causadora do desemprego.

Nesta pesquisa, buscando empreender esse exercício, nossa atenção se focalizou não apenas na legislação trabalhista e constitucional, mas, também, na legislação civil como uma das fontes possíveis de oferta de subsídios para pensar a proteção daqueles que estão no mercado informal, em particular o contingente de homens e mulheres que desenvolvem seu trabalho no próprio domicílio.

2.3. A regulação do trabalho na legislação civil

Nossa hipótese inicial reconhece que a legislação civil brasileira, em particular o Código Civil, pode apresentar algumas soluções relativamente adequadas às novas relações de trabalho que, desenvolvendo-se até agora no mercado informal, não têm sido sujeitas a nenhuma regulamentação. Independentemente do maior ou menor crescimento desse mercado, inclusive prospectivamente, é importante que aqueles que não se encontram inseridos em relações de trabalho caracterizadas e reconhecidas como assalariamento típico usufruam de mecanismos legais de proteção. Com esse objetivo, procedemos a um levantamento das situações previstas no Código Civil e legislação complementar sobre relações de trabalho não assalariadas (já que estas estão definidas pela legislação

³⁰ A esse respeito, ver BARSTED, Leila Linhares, “Gênero, Trabalho e Legislação Trabalhista no Brasil”, in *Revista Estudos Feministas*, vol. 4, n° 2, RJ, 1996. Ver, também, BARSTED, Leila Linhares e LAVINAS, Lena, “Mulheres e Trabalho: Lei e Mercado”, in *Revista Proposta*, n°72, FASE, RJ., 1997.

trabalhista); realizamos entrevistas com advogados civilistas e trabalhistas e com mulheres sindicalistas e buscamos subsídios na literatura jurídica brasileira.

2.3.1 Os contratos de trabalho do Código Civil brasileiro

Elaborado em 1916, quando ainda não existiam no Brasil normas trabalhistas como expressão de um direito social que se delineava na Europa, o Código Civil regula um conjunto de atividades relativas à execução de trabalho dentro da ótica de contratos entre pessoas livres e iguais, paradigma liberal. Tratando em sua parte especial de matérias diversas como direito de família; direito das coisas; direito das obrigações e direito das sucessões, o Código Civil dedica, dentro do Livro III sobre Direito das Obrigações, vários capítulos sobre contratos. No que se refere aos contratos de trabalho, destaca:

- a) contrato de locação de serviços (art. 1216 a 1236);
- b) contrato de empreitada (art. 1237 a 1247);
- c) contrato de gestão de negócios (art. 1331 a 1345);
- d) contrato de parceria rural (art. 1410 a 1423) subdividido entre contrato de parceria agrícola e contrato de parceria pecuária.

Para cada tipo de contrato são definidos os direitos e deveres das partes contratantes. Também na sua Parte Geral, o Código Civil trata de trabalho e, ao prever prazos para prescrição, em seu art. 178, parágrafo 10, inciso V declara que “prescreve em cinco anos a ação de serviços, operários e jornaleiros, pelo pagamento dos seus salários”. Esse inciso foi alterado pela Consolidação das Leis do Trabalho e, mais tarde, pela Constituição Federal de 1988. Os Art. 1216 e 1219 - que tratam da locação de serviços - estipulam que “toda a espécie de serviço ou trabalho lícito, material ou imaterial, pode ser contratada mediante retribuição” e que a “retribuição pagar-se-á depois de prestado o serviço, se por convenção, ou costume, não houver de ser adiantada, ou paga em prestações”. Ainda sobre locação de serviços, o art. 1220 define que “a locação de serviços não se poderá convencionar por mais de quatro anos (...)”. Praticamente todos os artigos relativos a esse tipo de contrato passaram a ser articulados com artigos da Consolidação das Leis do Trabalho por envolverem situações muito próximas ao assalariamento. O contrato de empreitada, que envolve construção de casa ou prédio, previsto nos artigos 1237 e seguintes, estipula que “o empreiteiro de uma obra pode contribuir para ela ou só com o seu trabalho, ou com ele e os materiais”. Os artigos relativos a esse tipo de contrato vinculam-se a artigos do Código Comercial. Já o contrato de parceria rural, previsto nos artigos 1410 e seguintes, passou, a partir de 1964, a ser regido por legislação especial - o Estatuto da Terra. Assim, é o contrato de locação de serviços o que mais se aproxima da natureza de um contrato de trabalho. Tendo como pressuposto a igualdade e a liberdade entre contratantes e contratados, o Código obedece aos princípios gerais do direito e não admite obrigações unilaterais que possam representar cláusulas abusivas de uma parte contra a outra. Por outro lado, na medida em que não vigora neste Código a perspectiva jurídica de um direito social, ele abstrai as desigualdades sociais entre contratantes e contratados, não colocando nenhum papel ao Estado a não ser aquele de dirimir, através do juízo cível, os conflitos quando os contratos forem desrespeitados. Os contratos de locação de serviços do Código Civil, tradicionalmente, vêm sendo utilizados para regulamentar relações de prestação de serviços entre profissionais autônomos e um particular contratante. Os contratos previstos no direito civil não necessariamente precisam ser formalizados através de documentos escritos. Pelo art. 1079 do Código Civil Brasileiro, a “manifestação da vontade, nos contratos, pode ser tácita, quando a lei não exigir que seja expressa”. Nesse sentido, contratos verbais podem dar origem a direitos e obrigações desde que existam outros meios de prova, como por exemplo provas testemunhais. Ou seja, a idéia de contrato está intimamente ligada à idéia de confiança, calcada na relação livre de pressões entre as partes, não se confundindo com aquela advinda da prática do “favor”. Por outro lado, os contratos de direito civil não obrigam os contratantes a nenhuma outra obrigação previamente definida e acordada. Ou seja, se não há cláusula de proteção ou de seguro para o executante de obra, em caso de acidente, sem que tenha havido culpa do contratante,

não há para este nenhuma obrigação a cumprir, dada a inexistência de responsabilidade do contratante. Dessa forma, ao contrário do direito do trabalho, calcado na perspectiva da proteção social, tipificada na Consolidação das Leis do Trabalho, de 1943, os contratos que envolvem a prestação de trabalho no Código Civil transferem a responsabilidade do risco na execução do trabalho para o contratado. Na operacionalização desses contratos poderá haver cláusula que responsabilize o contratante pelos diversos riscos ocasionados na execução do trabalho, inclusive riscos pessoais. Tal possibilidade depende, fundamentalmente, do poder do contratado. Assim, por exemplo, um músico de grande sucesso pode exigir de sua gravadora contratante a cobertura de seguro para arcar com eventuais riscos em viagens, perda de habilidade musical, etc. Dificilmente, um músico iniciante ou de pouco sucesso conseguirá o mesmo. Em outras palavras, os contratos incluirão ou não maiores ou menores garantias e benefícios para os contratados em função do seu poder de barganha, poder esse estritamente pessoal. Isso não terá rebatimentos coletivos, pois não atuará sobre outros indivíduos com competência e perfil similares. Tudo torna-se exclusividade e característica pessoal. Em lugar de qualificação - que dá lugar à constituição de normas de reconhecimento e legitimidade generalizáveis aos portadores de um título ou certificado -, temos, então, competências que continuam sendo vistas como atributos individuais e, portanto, inormatizáveis.

2.3.2 A legalidade na ambigüidade

A conceituação sociológica e legal do trabalho a domicílio torna-se difícil face às ambigüidades que o caracterizam. Sendo tal modalidade de emprego para a lei trabalhista nada mais que forma explícita ou implícita de assalariamento, na maioria dos casos o vínculo contratual só é demandado quando do rompimento dessa relação de trabalho. Assim, paradoxalmente, enquanto durar a relação essa parcela dos trabalhadores não usufrui de nenhum direito, seja em relação à delimitação da jornada de trabalho, seja no que tange qualquer outro dos 34 direitos reconhecidos nos incisos do artigo 7º da Constituição Federal.

Na hipótese de serem aplicadas à essa relação normas de direito civil, restaria avaliar qual a sua eficácia, particularmente para proteger mulheres trabalhadoras, pouco qualificadas, com filhos pequenos e baixa renda, logo, com baixo poder de negociação, frente ao seu contratante. Como poderiam de direito e de fato conseguir, por exemplo, cláusulas de cobertura de risco pessoal na execução do contrato? Na ausência dessas cláusulas, toda a conseqüência de risco pessoal, a saber acidente ou doença profissional, passa a correr por conta da contratada ou do Sistema Único de Saúde, isto é por conta do Estado, que não necessariamente arrecadará impostos oriundos dessa atividade econômica. As entrevistas realizadas com advogados civilistas e trabalhistas alertaram para essas e outras questões quando levantada a hipótese de se aplicar a legislação sobre contratos civis em atividades econômicas cujas relações não estejam protegidas pela lei trabalhista. No entanto, muitos dos entrevistados consideram que tal hipótese pode, em tese, ser um indicador de novas formas de contratualidade que preencham o vazio legal existente no mercado informal de trabalho, particularmente no caso do trabalho a domicílio.

As entrevistas realizadas com juizes e advogados levantaram também, outras questões. Foi enfatizado, por exemplo, que a legislação trabalhista, consubstanciada na CLT, além de não cobrir toda a PEA, sendo pois restritiva, não tem sido cumprida nem mesmo para aqueles que se encontram no mercado formal. Ou seja, ter carteira de trabalho não significa usufruir de direitos formalizados na lei. Assim, há uma dinâmica entre informalidade e não cumprimento da lei que significa a existência de “desprotegidos de fato” e “desprotegidos de direito”.

Além dessa constatação, houve, entre os entrevistados, consenso no que se refere à necessidade de implementação de políticas públicas que garantam alguns pontos básicos implícitos a um Estado de

bem-estar social. Nesse sentido, foi apontado que a Reforma Fiscal, se realizada, poderia gerar recursos para áreas sociais como saúde, educação e habitação, o que melhoraria significativamente a qualidade de vida da população como um todo, logo, inclusive da PEA. Além disso, há outra grande concordância entre juristas trabalhistas e civilistas quanto à necessidade de implementação de uma política de geração de emprego não só para aqueles que foram expulsos do mercado de trabalho como para aqueles que sequer tiveram a chance de a ele ser incorporados (caso dos jovens). Julga-se que a flexibilização das relações de trabalho não pode ser pensada de forma isolada.

Um terceiro consenso diz respeito à necessidade de se estender o direito do trabalho e a competência da Justiça do Trabalho àqueles não contemplados na CLT. Isso significa que o direito do trabalho deveria ser mais abrangente e incorporar novas formas de contratualidade não previstas nas leis trabalhistas atuais mas que passaram a ocorrer de fato no mundo do trabalho.

Essa proposta implica na aceitação da flexibilização de jornadas de trabalho e de salários, tal como previsto na Constituição Federal de 1988, em seu artigo 7º incisos XIII e VI, respectivamente, através de convenções e acordos coletivos. Para tanto, é preciso regulamentar esse artigo, definindo o alcance dessa flexibilização. A necessidade de assegurar limites básicos aponta para a manutenção de acréscimos de remuneração para o trabalho realizado em condições adversas, para a manutenção do repouso semanal obrigatório e regime de férias, para a garantia de aviso prévio em caso de demissão, para a ênfase na garantia de trabalho ou de indenizações e, principalmente, para a definição de patamares salariais mínimos que cubram os investimentos necessários à reposição da mão-de-obra, tal como definido no inciso IV do artigo 7º, da Constituição Federal.³¹

Alguns dos juristas entendem que um salário mínimo digno eliminaria mecanismos criticados como o do vale transporte ou do vale-refeição que só vigoram em função da política de contenção salarial. A remuneração digna permitiria ao trabalhador cobrir tais custos.

2.4. Em síntese

O trabalho de pesquisa na literatura jurídica, bem como as entrevistas com advogados e juízes, deixaram claro a escassa problematização do trabalho a domicílio no direito brasileiro. Nesse sentido, nem profissionais do direito, nem doutrinadores têm um pensamento articulado a esse respeito talvez pela tradição de uma legislação basicamente referida ao trabalho assalariado tradicional ou mesmo pela percepção da existência de várias e diferentes modalidades de relações quanto à essa forma realização do trabalho. A avaliação pelo Poder Judiciário poderia dar conta da caracterização de cada forma, na sua singularidade.

Assim mesmo, os entrevistados concordaram que à pluralidade das formas de organização do trabalho deve corresponder a pluralidade de formas de contratação, ou seja, não se trata de elaborar uma proposta de contratualidade única, como em alguns países destacados pela OIT. Para os entrevistados, o trabalho a domicílio nem sempre é de fácil caracterização. Além do assalariamento disfarçado há modalidades “fronteiriças” ainda não examinadas e tipificadas, que não podem ser a ele assimiladas. Nesse sentido, chamam a atenção para o debate sobre os contratos atípicos que têm como base a idéia da flexibilização. Ou seja, tais instrumentos possibilitariam uma nova liberdade de contratar, uma espécie de “necontratualismo” orientado pelo conceito de estabilidade social e não pelo conceito de estabilidade no emprego.

³¹ Este inciso define o salário mínimo como aquele capaz de atender às necessidades vitais básicas do trabalhador e de sua família com “moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo.

Autores como Robortella destacam que “a ampliação do contrato atípico assenta-se sobre três eixos principais: a) alargamento do emprego precário, dentro do regime estrutural tradicional; b) flexibilização da contratação precária conjuntural, para fomento do emprego; c) normalização do contrato em tempo parcial”.³²

A possibilidade de aplicação da legislação civil nesse quadro de elaboração de contratos atípicos é admitida ora com reservas, ora como uma alternativa, particularmente nas atividades que implicam a contratação de mão-de-obra qualificada para realização de serviços específicos, desde que não fraudem a lei. Ou seja, não se podem aceitar contratualidades espúrias embutidas nos argumentos de criação de novos postos de trabalho. Dessa forma, o direito civil, que tem como pressuposto a igualdade entre as partes contratantes, tal como o direito do trabalho necessitaria de mecanismos que impedissem fraudes oriundas de relações de poder entre as partes.

Também é Robortella³³ quem chama atenção sobre esse aspecto, que caracteriza como um “novo diálogo com o Direito Civil”. Nesse sentido, destaca como institutos e métodos do Código de Proteção ao Consumidor têm sido utilizados no direito do trabalho. Exemplo clássico, mencionado pelos entrevistados, é a utilização da Ação Civil Pública, para a qual os Sindicatos e o Ministério Público do Trabalho têm legitimidade como partes.³⁴

Doutrinadores e entrevistados admitem também que os contratos atípicos superam a idéia de subordinação total do trabalhador face ao empresário. Nesse sentido, as formas consideradas “fronteiriças” do trabalho a domicílio apontariam para a dificuldade de caracterizar como assalariamento disfarçado modalidades de contratos de trabalho onde a autonomia está presente junto a uma subordinação indireta.

A necessidade da manutenção da tutela, enquanto mecanismo de proteção, não significaria, necessariamente, manutenção do monopólio do Estado. As formas de contratos coletivos estabelecidos por sindicatos e associações representativas poderiam atuar no estabelecimento dessa tutela. No caso do trabalho a domicílio, poderiam ser negociadas cláusulas regulamentadoras nos acordos coletivos entre sindicatos de empregados e empresários.

Duas questões se apresentam na configuração de uma problemática legal sobre o trabalho a domicílio. De um lado, como já apontado, constatamos que a produção jurídica brasileira não acompanha com a mesma velocidade as alterações no mundo do trabalho, particularmente no que diz respeito ao trabalho a domicílio, gerando vazios. Tal constatação é problemática na medida em que tal vazio se dá ao lado da ausência de políticas sociais, incluindo direitos previdenciários e de geração de emprego. Por outro lado, a dificuldade para a construção legal de novas contratualidades, sem que se abra mão de princípios básicos de proteção ao trabalhador, não é apenas um ponto de vista doutrinário. Sabemos que no Brasil as normas jurídicas de conteúdo social são, tradicionalmente, extremamente ineficazes, seja pela ação das relações de poder calcadas tanto em memória e práticas repressivas ou de pessoalidade e de “favor”, seja pela timidez do Estado e da sociedade em exercerem o poder de fiscalização. Em outras palavras, há uma cultura jurídica extremamente sofisticada na arte de

³² Robortella, Luiz Carlos, *O Moderno Direito do Trabalho*, SP:LTTr, 1994.

³³ Robortella, opus cit., considera que a multiplicação dos contratos atípicos, a ampliação do trabalho a tempo parcial e a revalorização do trabalho autônomo são sintomas “reveladores de um neocontratualismo que resgata de certa forma valores próprios do direito civil”.

³⁴ A ação civil pública deve ser intentada sempre que houver denúncia ou notícia de ocorrência de lesão de interesses coletivos referentes a direitos sociais indisponíveis ou a interesses difusos da sociedade, ligados às relações de trabalho.

regulamentar ao lado da inexistência de uma tradição social e política de respeito e cumprimento da lei. A impunidade é, precisamente, uma face desse fenômeno. Nossos entrevistados observaram que as demissões ilegais de trabalhadores contratados pela CLT têm custo zero para o empregador. Isto é, chamado à Justiça, este pagará apenas o que deixou de pagar sem multas ou qualquer prejuízo que o leve, no futuro, a respeitar o contratado. Na realidade, o grande desafio para o direito do trabalho ou para formas civis de regulação da atividade laboral é manter regras básicas de proteção que sejam efetivamente cumpridas.

3. A participação do trabalho a domicílio no mercado de trabalho brasileiro

O perfil do mercado de trabalho no Brasil vem sofrendo mudanças significativas nos últimos 20 anos. A intensificação dos processos de urbanização e terciarização da economia; o aumento das taxas de atividade econômica sobretudo das mulheres; a precarização das relações de trabalho através da redução dos níveis de cobertura social e/ou menores níveis de remuneração, marcam essas modificações, conforme mostram Souto, Porcaro, Jorge (1993).³⁵ As maiores transformações, contudo, ocorreram nas áreas urbanas do país afetando principalmente os trabalhadores em atividades não agrícolas.

Uma afastamento do modelo de emprego total começa a ser identificado ainda nos anos 80 e se acentua nos anos 90, marcado pela expansão de formas atípicas de relações de trabalho. O modelo tradicional, originado na grande indústria, caracteriza-se pela execução de um trabalho para outrem, em troca de salário, considerando que esse trabalho realiza-se para um único empregador, em local do empregador, em regime de jornada integral, por período indeterminado de tempo, incorporando uma série de direitos e benefícios sociais para o trabalhador e de obrigações para o empregador e para o Estado.

As estatísticas disponíveis para análise das características da força de trabalho permitem a identificação de algumas dessas formas, principalmente o trabalho por conta própria e o emprego assalariado sem vínculos formais e sem proteção social.

Se, em 1981, os trabalhadores autônomos representavam 18,9% das pessoas ocupadas em atividades não agrícolas, essa participação passa para 20,1% em 1990 e 21,8% em 1995³⁶. A categoria de empregadores, que representava 3,2% em 1981 e alcança 4,3% no final do período, merece, também, ser destacada, pois 87% deles tinham no máximo 5 empregados em 1995, sendo a maioria em empreendimentos com até 3 pessoas ocupadas. Nestas condições, pode-se supor que parcela expressiva desses empregadores exercia uma prática econômica bastante parecida com a dos autônomos. Logo, pode-se interpretar que o crescimento da categoria empregadores é parte do crescimento das chamadas formas atípicas de trabalho mais recentes.

³⁵ Souto, J., Porcaro, R. e Jorge, A., “Mudanças no Perfil de Trabalho e Rendimento no Brasil” in IBGE - *Indicadores Sociais - Uma Análise da Década de 1980*, Rio de Janeiro: IBGE, 1995.

³⁶ Informações da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios, realizada anualmente pelo IBGE - Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística.

A participação dos trabalhadores em atividades não agrícolas sem qualquer proteção social - ou seja, daqueles que não contribuíam para a previdência social - caiu de 67,5%, em 1981, para 62,8%, em 1990.³⁷

As possibilidades de análise secundária das formas atípicas de trabalho presentes na economia brasileira foram largamente ampliadas com a inclusão, em 1989 e 1990, no Suplemento Trabalho da PNAD, de questões-chave como “local de trabalho” e “número de pessoas ocupadas na firma ou negócio”. Em 1992, esta pesquisa sofreu ampla revisão metodológica, incorporando definitivamente estes quesitos em seu corpo básico.

Neste relatório, ao procurarmos aprofundar a questão do trabalho a domicílio no Brasil, vamos nos restringir ao período 1990/1995, para o qual estatísticas estão disponíveis.

A mensuração da importância dos trabalhadores a domicílio no Brasil, apesar dos avanços metodológicos do sistema de estatísticas do trabalho, só pode ser feita de forma aproximada. Cabe ressaltar aqui que, num artigo supracitado, Carnoy, Castells e Benner apontam as mesmas dificuldades para mensurar o *home-based work* nos Estados Unidos: sabe-se que ele cresce, mas não se sabe quanto pois não há ainda formas de captar sua expansão. No Brasil, pode-se identificar a parcela de trabalhadores que desenvolvem suas atividades em seu próprio local de moradia ou aqueles que trabalham no domicílio do patrão ou de cliente. Entretanto, analisando as instruções do Manual do Entrevistador do IBGE, verifica-se que as pessoas ocupadas em empreendimentos estabelecidos, ainda que cumprindo funções externas, devem ser consideradas como trabalhando na empresa (loja, oficina, fábrica, escritório, etc) pois a investigação refere-se ao local onde funciona o empreendimento ao qual o trabalhador está vinculado. Em consequência desta definição operacional, os empregados de empresas estabelecidas que trabalham em seus domicílios são provavelmente classificados no “local” empresa ou firma. Apenas no caso de trabalhadores autônomos e empregadores a classificação é direta.

Mesmo considerando as limitações dos dados disponíveis, as estimativas possíveis são da maior relevância para estabelecer as especificidades das condições de trabalho dessa parcela de trabalhadores em relação aos outros.

Através das tabulações especiais da PNAD, a identificação do segmento de pessoas que trabalham no domicílio onde residem e sua caracterização por gênero, raça e grupos de idade permitem conhecer a sua importância no conjunto dos trabalhadores em atividades não agrícolas. Pela identificação de quais os grupos mais afetados pelo crescimento deste tipo de trabalho - jovens *versus* mais idosos, homens *versus* mulheres, brancos *versus* não-brancos -, pode-se avaliar como as alterações na economia e no mercado de trabalho afetam cada grupo em especial. Para avaliação das especificidades deste tipo de inserção no mercado de trabalho urbano, a análise leva em conta o nível de educação formal, as atividades desenvolvidas, a posição na ocupação e o rendimento do trabalho principal. A informação sobre a existência ou não de vínculos com o sistema de previdência social pública sinaliza quanto ao grau de precarização destas ocupações. A condição do trabalhador em sua família (chefe, cônjuge, filho, etc) é igualmente uma variável importante, sobretudo para a interpretação do trabalho feminino.

³⁷ Como até 1990, a categoria empregado sem carteira incluía uma parcela de funcionários públicos, só a partir deste ano pode-se identificar claramente a participação dos assalariados sem contratos formais de trabalho. Em 1995, eles representam 15,4% dos ocupados em atividades não agrícolas.

Estudo de Paiva Abreu, Jorge e Sorj³⁸ assinala que, em 1990, quase 10% das pessoas ocupadas com 10 anos ou mais, em atividades não agrícolas, no Brasil trabalhavam no domicílio em que moravam. O local de trabalho mostra-se, aliás, um fator de grande importância para a compreensão das diferenças entre o trabalho masculino e o feminino, pois a grande maioria das mulheres ocupadas exerce em casa suas atividades remuneradas.

Em 1995, entre os 51 milhões de trabalhadores urbanos do Brasil, cerca de 3,3 milhões trabalhavam em suas próprias casas (se excluirmos os 758 mil trabalhadores domésticos nesta situação) sendo 23,8% homens e 76,2% mulheres. Quase 20% deste total era composto por jovens entre 10 e 24 anos de idade (cerca de 600 mil pessoas)

Neste estudo, optou-se por analisar apenas a população entre 25 e 75 anos de idade, pois este grupamento é o que mais pressiona o mercado de trabalho estruturado. São homens e mulheres que precisam garantir sua subsistência e a de suas famílias. A seguir, nossa análise procura destacar as suas principais características destes 2,7 milhões de trabalhadores, confrontando-as com as da população ocupada em atividades não agrícolas, na mesma faixa etária.³⁹

A participação dos trabalhadores baseados no domicílio manteve-se, aproximadamente constante entre 1992 e 1995. Eram 8,1% dos trabalhadores urbanos em 1995, com elevadíssima participação de mulheres (78,5% contra 21,5% de homens).

Tabela 1
Participação relativa dos trabalhadores baseados no domicílio na população ocupada em atividades não agrícolas entre 25 e 75 anos

	Total	Homens	Mulheres
Total	8,1	2,9	14,4
Branco	7,6	2,7	13,1
Não branco	8,8	3,2	16,4

Tabela 2
Distribuição percentual dos trabalhadores baseados no domicílio por raça

	Total	Homens	Mulheres
Total	100,0	100,0	100,0
Branco	58,3	56,5	58,7
Não branco	41,7	43,5	41,5

Tabela 3
Distribuição percentual dos trabalhadores baseados no domicílio por sexo

³⁸ Paiva, Abreu, A ; Jorge, A e Sorj, B “Desigualdade de Gênero e Raça: o Informal no Brasil em 1990” in *Estudos Feministas* - Rio de Janeiro: CIEC/ECO/UFRJ, número especial, 2º semestre de 1994.

³⁹ A análise restringe-se às atividades não agrícolas basicamente porque no campo as relações de trabalho apresentam-se bastante diferenciadas daquelas encontradas nas cidades, sendo que 75% da população brasileira encontram-se na cidade.

	Total	Branços	Não brancos
Total	100,0	100,0	100,0
Homens	21,5	20,8	22,4
Mulheres	78,5	79,2	77,6

A caracterização deste segmento de trabalhadores quanto à idade indica que eles são mais idosos do que o conjunto da população ocupada em atividades não agrícolas: 3,9% têm acima de 65 anos (contra 1,7% no total) e 11,6% estão entre 56 e 65 anos. Esta situação é mais acentuada entre os homens, pois 6,3% têm mais de 65 anos.

Tabela 4
Distribuição etária da população ocupada em atividades não agrícolas e dos trabalhadores baseados no domicílio (%)

Classes de atividade	Total			Trabalhadores baseados em casa		
	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
25 a 35 anos	42,8	42,1	43,8	31,5	30,0	31,9
36 a 45 anos	31,6	30,7	33,0	31,0	27,9	31,8
46 a 55 anos	17,1	17,5	16,6	22,1	21,5	22,3
56 a 65 anos	6,7	7,7	5,4	11,6	14,4	10,8
66 a 75 anos	1,7	2,1	1,1	3,9	6,3	3,2

O segundo aspecto que ressalta as diferenças entre este grupo de trabalhadores e os outros ocupados refere-se a seu nível de educação formal, que pode servir como *proxy* para o grau de qualificação da mão-de-obra.

Tabela 5
Distribuição etária da população ocupada em atividades não agrícolas e dos trabalhadores baseados no domicílio, segundo anos de estudo

Anos de estudo	Total			Trabalhadores no domicílio		
	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
1 a 3 anos	16,7	17,1	16,1	25,0	26,0	24,7
4 a 7 anos	35,1	36,8	32,7	42,0	35,1	43,9
8 a 11 anos	17,8	19,1	16,2	16,2	13,3	17,1
12 anos ou mais	30,4	27,0	35,0	16,7	25,5	14,3

O nível de escolaridade dos trabalhadores baseados no domicílio é acentuadamente **mais baixo** do que o da média dos trabalhadores em atividades não agrícolas, principalmente no caso das mulheres, onde 68,6% não completaram o 1º grau (ou seja, têm até 7 anos de estudo) e entre os não brancos (35,6% têm até 3 anos de estudo e 40,3% entre 4 e 7 anos de estudo).

Enquanto 65,9% dos trabalhadores urbanos contribuem para a previdência social e, têm, portanto, alguma garantia de 13º salário, aposentadoria e auxílio desemprego, a situação é inversa entre os que trabalham no domicílio. Como em sua grande maioria são trabalhadores por conta própria e pequenos empregadores, 86,6% não têm este vínculo. Entre as mulheres, a situação é ainda mais precária, já que

apenas 10,9% são vinculadas à previdência. Entre as mulheres não brancas esta participação é ainda menor, 5,4%.

Tabela 6
Proporção de contribuintes à previdência social

	Total	Homens	Mulheres
Total	65,9	65,8	54,1
Trabalhadores no domicílio	13,2	21,2	10,9
Branco	17,3	27,0	14,7
Não brancos	7,5	14,7	5,4

A análise das atividades desenvolvidas pelos trabalhadores baseados em casa mostra que 50% desenvolvem atividades de serviços de reparação, pessoais, serviços domiciliares ou de diversões. Cerca de 12% trabalham na indústria de transformação tradicional (madeira, mobiliário, couro, perfumaria, vestuário, calçados e alimentícia) e apenas 1% em indústrias mais modernas (eletrodoméstico, química, editorial e gráfica, etc.). Aproximadamente 3% desenvolvem atividades ligadas à educação e saúde (incluídas no grupo de atividades sociais) e outros 3%, serviços técnicos e auxiliares. Entretanto, observando-se a distribuição por gênero, conclui-se que as mulheres estão concentradas no subsetor dos serviços que exige menor qualificação. A presença dos homens neste segmento da atividade também é marcante, porém menos concentrada. Parcela significativa dos homens desenvolve atividade de serviços técnicos e auxiliares e serviços de alojamento e alimentação. Na atividade industrial, a participação masculina é bastante superior à feminina (17,7% contra 12,9%).

Tabela 7
Distribuição da população ocupada em atividades não agrícolas e dos trabalhadores baseados no domicílio por grupos de atividade

	Total	Homens	Mulheres
Total	100,0	100,0	100,0
Ind. Transformação 1*	12,2	13,8	12,4
Ind. Transformação 2**	1,2	3,9	0,5
Comércio	1,4	3,7	0,9
Serv. Alojamento/ Alimentação	5,9	9,2	5,3
Serv. Reparação/ Pessoais/ Domiciliares/ de Diversões	50,1	24,9	59,7
Atividades Sociais	3,2	3,1	3,3
Serv. Financeiros/ Adm. Imóveis	0,5	1,9	0,1
Serv. Técnicos e Auxiliares	3,2	10,0	1,4
Outras Atividades	22,3	29,5	16,4

* Inclui ramos tradicionais da indústria de transformação: madeira, couro, vestuário, produtos alimentícios, etc.

** Inclui ramos mais modernos e dinâmicos da indústria de transformação: química, eletro-eletrônica, editorial e gráfica, etc.

A identificação das dez ocupações mais frequentes desenvolvidas pelos trabalhadores baseados no domicílio espelha, também, esta distribuição de atividades. Observa-se que 722 mil pessoas são costureiras(os) (26% do total) trabalhando na indústria de confecções ou nos serviços de reparação do

vestuário. Como mostra o quadro abaixo (tabela 8), existe uma grande concentração em poucas ocupações sendo que as dez mais importantes congregam 3/4 das mulheres que trabalham em sua própria casa e quase metade dos homens. Contudo, os homens ocupam postos de trabalho mais especializados (ou técnicos) do que as mulheres. Elas desempenham tarefas para as quais o requerimento de treinamento formal é muito baixo. São, em geral, ofícios que se aprendem na prática, em casa, junto com parentes ou ao desempenhar funções domésticas.

Tabela 8
Ocupações a domicílio mais frequentes por sexo

Homens	%	Mulheres	%
comerciante por conta própria	29,6	costureira	33,7
marceneiro	3,7	comerciante por conta própria	6,2
técnico de rádio e TV	3,4	bordadeira	7,5
advogado	1,9	lavadeira/passadeira	9,5
representante comercial	1,7	cabeleireira	4,0
ocupações mal definidas	3,0	manicure	4,0
conta própria nos serviços	1,6	vendedora	3,9
técnico de máquinas	2,1	padeira	1,2
costureiro	1,2	ocupações mal definidas	0,9
mecânico	1,1	doceira	1,7
subtotal	49,3	subtotal	72,6

A posição que estes trabalhadores ocupam em suas famílias vem comprovar que os afazeres domésticos e cuidados com filhos ou parentes têm forte influência sobre a “opção” de trabalhar em casa. Como 37,7% são chefes de família e 53,7% cônjuges, sendo a grande maioria mulheres, isto fica bastante evidente.

Tabela 9
Posição na família por sexo

	Total	Homens	Mulheres
Total	100,0	100,0	100,0
Chefes	37,8	86,8	23,8
Cônjuges	54,7	0,8	68,7
Filhos	6,1	10,5	4,8
Outros	2,5	1,8	2,7

Comparando os rendimentos médios auferidos pelos trabalhadores baseados no domicílio com os rendimentos médios dos trabalhadores urbanos segundo os mesmos cortes analíticos, observa-se que os primeiros são sempre menores (a única exceção refere-se à atividade Serviços Técnicos e Auxiliares). Os rendimentos mostram-se compatíveis com o padrão médio de rendimento no Brasil segundo essas características: as pessoas que contribuem para a previdência têm rendimentos maiores que os dos não contribuintes; os homens ganham sempre mais do que as mulheres e os brancos mais do que os não brancos.

Tabela 10
Rendimento médio (R\$ de setembro de 1995) segundo variáveis selecionadas para os trabalhadores a domicílio

	Todos		A Domicílio	
	Contribuintes previdência	Não Contribuintes	Contribuintes da previdência	Não Contribuintes
Total	673,24	308,71	449,38	211,03
Homens	789,59	424,19	723,24	403,46
Mulheres	480,63	184,49	325,96	166,58
Branços	789,56	374,42	518,56	254,83
Não brancos	452,71	237,21	296,35	159,86
Atividade				
Ind. Transformação 1*	543,10	277,41	569,73	186,02
Ind. Transformação 2**	807,79	408,90	735,99	328,29
Comércio	928,51	371,45	448,49	279,20
S. Alojamento/Alimentação	556,08	264,60	328,23	192,86
Serv. Reparação/Pessoais/ Domiciliares/ Diversões	497,69	252,53	277,86	168,44
Atividades Sociais	784,72	416,06	916,44	263,90
S.Financeiros/Adm Imóveis	1298,83	847,92	1005,45	673,11
Serv. Técnicos e Auxiliares	1219,24	844,77	1447,00	1200,48

As diferenças de rendimento observadas refletem, principalmente, a inserção dos trabalhadores baseados no domicílio quanto ao ramo de atividade e ocupações.

Para concluir, buscou-se verificar se a dispersão geográfica das pessoas que trabalham em seu próprio domicílio diferencia-se da distribuição da PEA não agrícola no Brasil. As regiões Sul e Sudeste concentram a maior parte da mão-de-obra em atividades não agrícolas (67,2%), apresentando um parque industrial diversificado e moderno, o que justifica o fato de nelas encontrarem-se mais da metade dos trabalhadores baseados no domicílio (56,8%): são principalmente mulheres, cônjuges ou chefes de família. Entretanto, é na região Nordeste que se percebe maior diferencial entre a distribuição da PEA e a do segmento em análise, cerca de 10 pontos percentuais. Nesta região, as oportunidades de trabalho são menores, principalmente para as mulheres, que desenvolvem amplamente atividades artesanais voltadas para atender aos turistas.

Tabela 11
Distribuição regional da PEA não agrícola e dos trabalhadores baseados no domicílio

Região	Total	Trabalhadores no domicílio
Total	100,0	100,0
Norte	4,5	5,8
Nordeste	21,5	31,2
Sudeste	50,9	44,2
Sul	16,3	12,6
Centro-Oeste	6,7	6,3

3.1. Em síntese

As estatísticas hoje disponíveis no Brasil permitem apreender uma parte apenas da realidade das pessoas ocupadas que trabalham em suas próprias casas. Sem dúvida, captam parte expressiva desse contingente de trabalhadores, onde destaca-se a predominância de mulheres, com baixos níveis de escolaridade, em idade mais madura, praticamente sem proteção social, desenvolvendo atividades de prestação de serviços que exigem baixa qualificação e, portanto, auferindo rendimentos menores do que o rendimento médio da população ocupada em atividades urbanas.

Para captar com maior propriedade os trabalhadores a domicílio, na sua crescente diversidade - portanto, com características distintas das anteriormente descritas -, muito se precisa avançar na elaboração das estatísticas, seja em pesquisas domiciliares que investigam características da força de trabalho, seja em levantamentos junto às unidades econômicas.

Em se tratando de pesquisas domiciliares, é necessário avaliar se as pessoas que trabalham para empresas estabelecidas desenvolvem a atividade produtiva na própria empresa ou fora dela. Cabe sugerir, ainda, uma investigação mais detalhada sobre o peso e as características do(s) trabalho(s) secundário(s), para avaliar em que medida os trabalhadores que, em sua ocupação principal, apresentam características de assalariados regulares estão igualmente desenvolvendo trabalho a domicílio para complementação dos rendimentos familiares (e se existe relação de complementariedade entre estes diferentes trabalhos).

As relações de subcontratação, de fundamental importância para o estudo do trabalho a domicílio, ainda não foram objeto de investigação estatística ampla e representativa deste universo, principalmente por falta de uma base conceitual clara na definição dos limites da subcontratação. Ao pesquisar se a produção de trabalhadores autônomos e empregadores é vendida diretamente no mercado ou é feita por encomenda para outras unidades produtivas, estaríamos avançando no conhecimento da real autonomia destes trabalhadores. Até porque o grau de dependência é um dos elementos constitutivos-chave na definição dessa categoria de trabalhador. Esta questão, entretanto, inexistente hoje no sistema de coleta estatística brasileira.

Da mesma forma, nas pesquisas junto aos estabelecimentos e empresas, como a RAIS no Brasil, do Ministério do Trabalho, que abrange o mercado formal de trabalho, poderia ser introduzida a investigação sobre a contratação de trabalhador a domicílio buscando identificar que tarefas são desenvolvidas “fora” da empresa, seu nível de remuneração e a status do empregado. Pesquisas de tipo Censo Industrial poderiam também agregar tal pergunta, considerando qual o valor desta despesa.⁴⁰

Estudos de caso que não têm a pretensão de ser abrangentes permitem, no entanto, análises qualitativas mais detalhadas sobre questões que estejam despontando no cenário socio-econômico. Seus resultados contribuem para o aperfeiçoamento das pesquisas estatísticas, muitas vezes sugerindo novos caminhos a serem percorridos.

4. Estudos de caso sobre trabalho a domicílio

De modo a apreender qual o perfil dos novos trabalhadores a domicílio, as características dessa relação, seu grau de autonomia, suas diferenças relativamente às formas mais tradicionais de subcontratação destes trabalhadores, decidimos realizar três estudos de caso. Para tanto escolhemos uma

⁴⁰ A última informação disponível no Brasil, a este respeito, é a do Censo Industrial de 1995 onde se investigou apenas o valor do gasto. Para os outros ramos de atividade econômica não se tem nenhuma informação deste tipo.

empresa de micro-informática que optou pelo *virtual office*, pois enviou todos seus funcionários para casa, fechando a sede da firma; uma fábrica de grande porte de medidores elétricos; e cooperativas de produção cujo número tem-se multiplicado em algumas regiões do país. Embora este último tipo não exemplifique o trabalho a domicílio *stritu sensu*, coloca-se, na verdade, como uma alternativa a ele, mobilizando o fator trabalho de forma bastante semelhante. Cada um desses estudos contempla um recorte espacial distinto: o primeiro tem lugar no Rio de Janeiro; o segundo vem do Paraná e o terceiro é corrente no Nordeste brasileiro que vem recebendo indústrias pouco competitivas cuja deslocalização do Sul resulta de pressões da globalização.

4.1. Quase iguais: patrão e empregados numa micro-empresa de informática

O nosso primeiro estudo de caso focaliza uma micro-empresa que presta serviços na área de informática, especializada, portanto, em atividades de forte conteúdo tecnológico, com trabalhadores altamente escolarizados, formados em profissões cujo prestígio e reconhecimento social são crescentes. Esta empresa desenvolve *softwares* bastante especializados, de reorganização dos sistemas das grandes e médias empresas. Eles permitem informatizar métodos e processos. Seus principais clientes são hotéis de luxo e firmas multinacionais (serviços). A vantagem comparativa que tais sistemas desenvolvidos no Brasil oferecem em relação aos similares estrangeiros tem a ver com as peculiaridades da economia brasileira, suas convenções e práticas institucionais⁴¹. Para muitas empresas multinacionais é difícil adaptar sistemas mais genéricos ao mercado nacional. Não obstante persistem peculiaridades aos *softs* aqui desenvolvidos - que acabam por assegurar uma reserva de mercado às empresas prestadoras de serviços em informática brasileiras -, esta atividade vem se globalizando. Grandes empresas contratam firmas de *softwares* em outros países e fora da sua área de influência, como ocorre com a Índia, em função da boa qualidade dos serviços e dos preços extremamente competitivos.

Nossa micro-empresa de informática reúne 6 empregados, sendo 4 do sexo masculino e duas mulheres. Sua faixa etária varia entre 25-35 anos, e são na maioria casados. Todos são formados em informática sendo que cinco deles já possuem mestrado. Quando da contratação, receberam treinamento por um período de três meses, cujo objetivo era adequá-los aos gabaritos da empresa e a suas normas de procedimento (modelo de sistemas elaborado pela firma). O dono da empresa é um engenheiro com mestrado de aproximadamente 35 anos.

A característica original desta micro-empresa é ter hoje seus empregados trabalhando a domicílio, onde são responsáveis pela organização diária da sua jornada de trabalho e pelo cumprimento das tarefas. No entanto, nem sempre foi assim. Ao criar sua firma em 1994, nosso micro-empresário abriu um escritório próprio, sede da empresa, onde reunia os funcionários, sob sua coordenação. Aos poucos, diante da natureza do trabalho, da necessidade de reduzir custos e da demanda de seus empregados por maiores conveniências no escritório e na vida profissional (dispor de vagas individuais na garagem para estacionamento, flexibilidade de horários em razão da perda de tempo no tráfego e de demandas familiares⁴², mais espaço e conforto na sede, tíquetes refeição, etc), colocou-se a opção de modificar radicalmente o local de trabalho, transformando o que eram as antigas salas individuais dos técnicos em bases domiciliares. Enquanto se fragmentava o escritório, trasladando-o parcialmente para cada

⁴¹ Por exemplo, integrar índices de deflação, correção monetária, ou ainda considerar os elementos constitutivos das folhas de pagamento nacionais, etc.

⁴² Nosso micro-empresário é divorciado e tem a guarda parental de uma filha hoje com 5 anos. Ela mora permanentemente com ele, só visitando a mãe, que reside fora do estado, ocasionalmente. Logo, estar em casa e poder dispor de tempo para dar mais atenção e cuidados à filha era também uma demanda do patrão e não apenas dos empregados.

uma das residências dos técnicos, atribuiu-se à sede um endereço meramente formal⁴³, desvinculado dos múltiplos espaços de trabalho. Atualmente, portanto, os seis funcionários em questão residem em bairros⁴⁴ de sua escolha, bastante dispersos, o que não engendra deseconomias de aglomeração. Ao contrário. Essa é uma empresa à qual bem se adapta a definição de virtual no que tange sua materialidade física, o que nada tem a ver com sua materialidade na prestação de serviços.

A empresa (continuaremos a assim chamá-la, apesar de sua existência virtual) exige, entretanto, que o funcionário tenha em casa um ambiente exclusivo para o trabalho (um cômodo), de uso não-doméstico. O empresário, preocupado em garantir tal contrapartida, subsidiou temporariamente o *upgrade* residencial de alguns de seus funcionários (mudança para um domicílio maior que assegurasse a disponibilidade integral de um cômodo como local de trabalho). Cabe ainda ao empresário fornecer aos seus técnicos as ferramentas indispensáveis à realização da atividade, quais sejam 1) um computador *pentium*, 166 com todos os acessórios necessários, 2) um micro-computador, este de bolso (um *palm pilot*), também equipado de modem para agilizar a transmissão de informações em trânsito, a partir de qualquer ponto da cidade, bastando para isso dispor de acesso a uma linha telefônica, 3) o financiamento da compra de uma linha telefônica para uso específico (mas o pagamento mensal da conta de telefone fica por conta do empregado).

A empresa tem quatro de seus funcionários registrados e com carteira assinada (férias remuneradas e 13 salário). O salário médio varia entre R\$ 2.500,00 e R\$ 3.000,00 mensais (40 horas por semana), além de existir uma complementação por produtividade (em função do lucro), não incorporada ao salário-base. Após o baseamento a domicílio foi possível ao empregador diferenciar os critérios de produtividade, em função das características de cada empregado. Logo, tais critérios não são, por assim dizer, universais.

Os outros dois empregados são hoje, na verdade, micro-empresários que constituíram uma sociedade empresarial (com 2 integrantes), subcontratados regulamente pela micro-empresa em estudo para cumprir tarefas.

Como a legislação trabalhista não prevê assalariamento formal a domicílio, ou seja um emprego descolado de um local de trabalho, o empregador corre o risco de ser acionado na justiça por seus funcionários, que podem reivindicar pagamento de horas extras (já que não há cartão de ponto, nem tampouco qualquer tipo de controle de frequência que estipule a jornada de trabalho), reembolso de aluguel não pago pelo uso de infra-estrutura (sala, telefonia e energia elétrica), pagamento de *royalties* pelos sistemas desenvolvidos. Daí a relação de confiança entre os empregados e o empregador ser um fator importante na viabilização desta modalidade de trabalho (já que implica manutenção da relação salarial, porém sob nova forma de regulação). Não por acaso, amigos e um parente formam parte do corpo de empregados, o que pressupõe a existência de lealdades e respeito a um acordo tácito, para além dos interesses puramente instrumentais do emprego. Segundo o empregador, como o trabalho

⁴³ A tendência mais recente de baseamento domiciliar explica por que muitas firmas de prestação de serviços em informática localizam-se legalmente em cidades onde não atuam diretamente, nem tampouco têm sede física. É o caso de Florianópolis, onde são oferecidas vantagens fiscais para esse tipo de micro-emprego. Tal iniciativa da prefeitura levou a que se constituísse e consolidasse um “pólo” local de informática, muito embora boa parte das micro-empresas lá localizadas formalmente opere em outros estados da federação. O micro-empresário entrevistado pretende, aliás, deixar o estado do Rio de Janeiro, uma vez que o governador não isentou as empresas do setor de pagamento de ISS e outras taxas, à semelhança de outros estados.

⁴⁴ Enquanto dois moram na Barra, um mora em Jacarepaguá, o empregador em Botafogo e quatro moram na Ilha do Governador.

intelectual é errático, não podendo ser medido segundo critérios tradicionais, a confiança se torna um elemento indispensável ao bom andamento do trabalho.

Embora trabalhando isoladamente em seu domicílio, os funcionários estão interligados em rede, o que permite a interação constante de todos. O micro-empresário, além de ser o proprietário da empresa, dedica-se ainda à concepção mais ampla da produção de sistemas, à captação de clientes (é ele quem atende às demandas, faz as visitas, apresenta-se nas licitações e concorrências) e à gestão da firma com o apoio externo de um contador terceirizado.

O controle da produtividade mostra-se muito difícil de ser realizado. Sendo este um trabalho eminentemente intelectual, o processo de criação não segue unidades de tempo passíveis de controles rígidos. O empregador possui uma idéia aproximada do tempo de realização de uma tarefa ou atividade, mas a margem de variação é muito alta.

Dentre as vantagens do trabalho a domicílio apontadas pelo empregador, vale citar: 1) diminuição dos custos operacionais na medida em que dispensa gastos com infra-estrutura, mão-de-obra (secretária) entre outros; 2) melhor qualidade de vida já que não é preciso circular diariamente pela cidade, o que poupa tempo e energia, e permite investir mais no conforto residencial; 3) redução das despesas individuais com vestuário.

Porém, há imbricamentos entre vida profissional e vida doméstica, cujos efeitos são contraditórios: risco de perda de privacidade e intensificação do tempo de trabalho profissional, o que pode reduzir o tempo de descanso; risco de dispersão no trabalho e queda da produtividade; etc. Da mesma maneira, não há como medir adequadamente a produtividade, pois embora já existam formas de controle do tempo e da finalidade no uso do computador (programas que cronometram tempo de permanência em *sites*, arquivos, número de visitas a esses *sites*, número de interrupções), estas são incompatíveis com a natureza e a dinâmica do trabalho intelectual.

Observações

Este estudo de caso nos indica a importância de diversificar os estudos sobre trabalho a domicílio para setores que mobilizam uma força de trabalho altamente qualificada. Esta característica diferencia o *home work* (trabalho a domicílio), do *home based work* (trabalho baseado em casa), pois trata-se, de fato, de distintas relações de trabalho. Diferentemente dos setores mais tradicionais, onde flexibilização do trabalho e trabalho a domicílio significam precarização - assalariamento disfarçado - não reconhecimento de direitos básicos, dentre as formas mais atuais e inovadoras de trabalhar em casa - o estudo de caso em questão -, há benefícios também para os empregados não apenas em termos de condições de trabalho e qualidade de vida, mas também no que se refere à abertura de novas possibilidades de inserção no mercado. Apoiando tal afirmação, o fato de dois dos empregados desta empresa já terem constituído firmas próprias passando a se relacionar com seu ex-empregador como micro-empresários, numa relação de troca entre iguais, ou quase iguais.

4.2. “Parceria familiar”: conjugando assalariamento formal e subcontratação por tarefa

A Inepar S.A. Eletrônica instala-se na região industrial de Curitiba em 1992, após 25 anos de atividades no Rio de Janeiro, onde atuava na área de telecomunicações, serviços e engenharia, numa

joint-venture com a GE⁴⁵. Essa deslocalização recente obedece à decisão do grupo Landis & Gyr⁴⁶ de criar uma unidade exclusiva de produtos no setor da medição de energia elétrica, em franca expansão e mutação. Até então a Inepar atuava em inúmeras outras áreas, como geração, transmissão e distribuição de energia. Ao voltar-se para uma especialização na fabricação de medidores de energia eletro-eletrônicos⁴⁷, antecipando mudanças de grande porte no perfil do mercado - onde 90% do faturamento correspondem ainda a produtos de uma antiga gama de medidores eletro-mecânicos (monofásicos e polifásicos) -, a Inepar pretende ampliar sua participação nacional, hoje estimada em 45%.⁴⁸ Isto é, pretende dominar o mercado de medidores que a racionalização do consumo de energia, via tarifação, redefiniu ao permitir novas tarifas por horários e por tipo de consumidor de energia elétrica (diversidade crescente com a privatização).

Três áreas específicas reúnem as atividades da empresa: medição eletro-eletrônica, produtos eletrônicos e automação. A elas corresponde uma coordenação gerencial de 3 diretores e 7 gerentes. Essas atividades encontram-se alocadas na mesma planta industrial criada em Curitiba, graças a incentivos fiscais, empréstimos do BNDES e à opção pela escolha de um novo local de trabalho que associasse segurança, credibilidade na continuidade das políticas de incentivos fiscais, boas relações com o setor público (governo estadual e municipal) e melhoria ambiental e da qualidade de vida para todos aqueles que trabalham na empresa. Portanto, paralelamente à introdução de critérios e processos de controle de qualidade, a Inepar inova também na implementação de práticas organizacionais que privilegiam as condições de trabalho, com ênfase no asseio e limpeza. Um dos objetivos da firma, explicitamente colocado nos princípios determinantes da filosofia do grupo, é ser “a fábrica mais limpa do mundo”. Princípio esse estendido não só aos seus funcionários *in loco* ou a domicílio, mas também aos seus fornecedores, através de programas de qualidade total. O ambiente é uma das maiores preocupações da empresa no seu processo de reestruturação produtiva.

Ao decidir instituir um Sistema de Qualidade Total, a Inepar constituiu também um Comitê de Qualidade que levou a um aumento da participação de todos os funcionários, de distintos níveis de formação e inserção produtiva, na definição das mudanças a serem realizadas. Dentre os resultados desse processo, o ganho mais evidente aos olhos do pessoal é o diálogo mais direto e transparente que se instala entre engenheiros com funções de gerência e diretoria e os trabalhadores de linha, curtocircuitando os funcionários de nível intermediário responsáveis pelo controle e fiscalização do trabalho

⁴⁵ Até 1992, a *joint-venture* com a GE consistia numa divisão onde a INEPAR detinha 80% do controle acionário da empresa responsável pela produção de medidores de energia. Em fevereiro de 1992, ao integralizar todo o capital da empresa, a INEPAR procura inovar no ramo dos medidores de energia eletro-mecânicos, cuja tecnologia compartilhada anteriormente com a GE deu sinais de superação. O mercado nacional de medidores eletro-mecânicos é de aproximadamente 1 milhão de unidades/ano. Na Europa, esse produto já foi substituído por medidores mais apurados, eletrônicos, que permitem implementar tarifas de consumo diferenciais, cujo equipamento, por ser mais sofisticado, é mais caro. Até o presente momento, no Brasil, apenas as indústrias detêm tais medidores. Com a privatização do setor de energia elétrica, amplia-se o consumo diferencial de energia residencial.

⁴⁶ Grupo suíço que detém 51% do controle acionário da INEPAR, e que integra um conglomerado financeiro-industrial, com presença nos EUA, Europa e América Latina. Detém cerca de 12 empresas mundiais. Dentre as 3 de melhor resultado nos últimos anos, encontra-se a Inepar S.A. Eletroeletrônica.

⁴⁷ A diferença básica deste novo tipo de produto é que, diferentemente dos anteriores (mecânicos), eles não exigem consulta do relógio para cobrança do consumo, a informação sendo diretamente repassada, mediante transmissão eletrônica à empresa responsável pela distribuição de energia elétrica.

⁴⁸ Cinco grandes empresas controlam o mercado nacional de medidores de energia. A parte de mercado das demais empresas concorrentes é de 25% para a ABB e de 40% para os três grupos restantes. Aproximadamente 15% da produção doméstica da INEPAR são exportados para Argentina, Venezuela e Colômbia, notadamente.

na ponta inferior. A busca de qualidade torna-se assim um compromisso de todos e, sobretudo, um consenso, diz um representante da diretoria. A obtenção de um certificado de garantia ISO 9000 pela ABS⁴⁹ veio coroar os esforços realizados nessa direção.

Uma primeira mudança, de cunho ambiental, introduzida na fábrica de Curitiba diz respeito à divisão do espaço de trabalho. Foram suprimidas as paredes que separavam os setores e pintadas no chão linhas de demarcação - ou cercas abertas - que sugerem a passagem de um seção para outra. A idéia é de reunir pessoas implicadas numa mesma atividade, antes separadas em função da divisão do trabalho. Engenharia e setor de suprimentos, por exemplo, convivem diretamente. Alguns setores encontram-se ainda relativamente isolados: é o caso da divisão de contabilidade/finanças, que dispõe de salas comuns, com divisórias de vidro, e baias para conforto dos funcionários. Novamente reforça-se a prática da transparência como mecanismo de interação e implicação de todos. Salas individuais ou escritórios resumem-se a uma exceção que confirma a regra. O próprio almoxarifado é inteiramente aberto, sem barreiras à entrada, com acesso livre, sem portas ou paredes, embora seja mantida uma funcionária que registra no computador as alterações no estoque de materiais e peças, na medida das solicitações.

Pretende-se, assim, fazer prevalecer um sentimento de confiança a nível do pessoal, estimulando a idéia de que todos conhecem a todos e sabem o que todos fazem. Na verdade, uma prática em que todos controlam a todos, o que evidentemente reduz significativamente o grau de controle direto sobre cada indivíduo. Tudo isso, porém, num clima de “confiança, participação e responsabilização coletiva”, segundo o nosso informante. Até o cartão de ponto foi eliminado, embora trate-se de uma decisão não conforme à legislação trabalhista. Como um ônibus recolhe a grande maioria dos funcionários, um pré-controle da assiduidade é mantido de qualquer forma.

No meio da fábrica - um imenso galpão sem muros internos -, foi criado um espaço de lazer, a pracinha, com coreto, televisores, aquário, mesinhas de bar, leitura disponível (ainda que especializada), caixa de correios, bancos de jardim, plantas secas e flores, numa clara preocupação com a qualidade de vida e do trabalho.

Essa nova espacialidade da fábrica, onde todos os espaços parecem feitos para uma ampla circulação, permitiu uma grande economia de recursos humanos por ocasião da reestruturação. Suprimiram-se os *office-boys*, aumentou-se a polivalência entre os funcionários na realização de uma ou mais tarefas. Os níveis intermediários de chefias foram os mais afetado pelas mudanças (redução de pessoal), já que a finalidade era achatar as hierarquias, facilitando e estimulando as trocas entre as pontas. Tais mudanças levaram à supressão dos planos de carreira para os funcionários da Inepar, dentro de uma nova concepção da carreira profissional como escolha individual e, portanto, questão de caráter pessoal.

Par avançar na obtenção de um melhor desempenho de todos, a empresa tem multiplicado os programas de fomento à elevação da produtividade entre seus funcionários. Um dos mais bem sucedidos é o “Quero-Quero”, onde a visão do capital sintetizada na frase “quero mais tecnologia” equivale, do lado do trabalho, à demanda “quero mais treinamento”. Em 1997, os funcionários da empresa passaram por 17.715 horas de treinamento.

Atualmente, a empresa tem 450 empregados - 70% homens e 30% mulheres, incluindo-se aí aqueles que trabalham a domicílio, contra um total de 956 empregados em 1995. O nível mínimo de

⁴⁹ A ABS analisa mudanças no processo e no produto, inclusive observando o trabalho a domicílio, efetuado pela empresa.

escolaridade requerido (inclusive para operários) é o primeiro grau completo. Vale assinalar que, segundo a gerência de recursos humanos, 90% do pessoal são filiados à Seletroar, Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eletroeletrônicas e de Refrigeração, fundado em 1991.

A empresa assegura um conjunto de benefícios diretos aos seus funcionários - restaurante, com preço numa escala progressiva em função do nível salarial, seguro-saúde (convênio da própria empresa com alguns médicos e hospitais, também pago), transporte. Nada é gratuito e não se distribuem cestas de alimentos. Através da sua Fundação, garante outrossim dois auxílios extremamente importantes para o conjunto dos funcionários, inclusive para aqueles que trabalham a domicílio. A bolsa-escola (ou Proben) e o auxílio-creche, ambos num valor progressivo à medida que decresce o nível da remuneração. Os cursos de treinamento e capacitação dos funcionários são igualmente iniciativa da Fundação.⁵⁰

A Proben existe desde 1992. Tendo como contrapartida a freqüência das crianças em idade escolar e seu desempenho - ou ainda de adulto dependente -, mediante a apresentação periódica dos seus boletins, seja no sistema público ou privado de ensino, cada funcionário recebe por dependente matriculado no primeiro, segundo ou terceiro grau, um auxílio financeiro mensal que pode variar entre R\$ 120,00 e R\$ 50,00.⁵¹ O auxílio-creche é garantido apenas às mães que são contratadas pela Inepar. Seu valor médio situa-se em R\$ 80,00 mensais.

A mudança do Rio para Curitiba proporcionou, sem grandes traumas, a oportunidade para aumentar a produtividade (através do enxugamento do quadro de pessoal da empresa) e para implantar uma nova organização da produção. Ao procurar estender o trabalho a domicílio sob a forma de parceria familiar, com base no emprego da mão-de-obra feminina, de modo a economizar espaço e reduzir despesas, a Inepar fez da divisão de eletrônica o laboratório de seus experimentos, pois esse setor deveria introduzir um novo produto de medição eletrônica no mercado. Buscou-se, assim, a inovação pelos dois lados: o da organização do trabalho e o da geração de um novo produto.

O trabalho a domicílio já era praticado numa das empresas do grupo fornecedora da Inepar-GE. De fato, a fábrica de registradores (a Inepar Registradores e Bobinas) que também deslocou-se do Rio para Curitiba, fornecia (e fornece ainda) à divisão de eletrônica os componentes necessários - no caso, um registrador, cujas peças miúdas são adquiridas a outros fornecedores externos, sendo em seguida montadas nessa pequena fábrica. O trabalho a domicílio limitava-se essencialmente às tarefas manuais de montagem de componentes para a fabricação final do registrador. Excluía-se as tarefas a exigir uso de prensa ou outra maquinaria pesada e que deveriam, portanto, ser efetuadas na fábrica, dada a impossibilidade da sua externalização. A fábrica de registradores continua integrada à firma-mãe, só que agora dispendo de apenas 22 funcionários, sendo 10 trabalhando a domicílio - todas mulheres, evidentemente -, contra 72 contratados quando a empresa funcionava no Rio. Por ocasião da reestruturação, o número de peças/dia passou de 4.500 para 6.000.

De início, a Inepar S.A. Eletroeletrônica procurou introduzir modificações na linha de produção dos medidores.

⁵⁰ A Fundação Inepar trabalha juntamente com a comunidade, coordenando projetos sociais como o Vó Durvina, que vem trazendo melhorias a uma casa popular de abrigo a crianças da periferia.

⁵¹ Empregados que recebem o piso salarial de 3,2 salários-mínimos (aproximadamente R\$ 450,00) e têm 3 ou 4 filhos recebem mensalmente auxílio individual para cada criança no valor de R\$ 125,00, o que dobra ou mais sua remuneração.

O processo de produção dos relays de proteção dos sistemas elétricos, por exemplo, era comumente realizado por um grupo de 8 pessoas, todas elas mulheres. Essa composição de gênero é justificada pela maior habilidade manual das mulheres com fiação e a fabricação e montagem de peças menores, segundo observação da gerência. Cada uma das funcionárias era responsável pela montagem de um único pedaço do produto final. Produziam-se em média 8 relays de corrente, em 8 horas de trabalho/dia, por 8 pessoas. Como inúmeros problemas não eram detectados na linha de produção corrida, impedindo falhas recorrentes no funcionamento do produto e gerando conflitos entre as operárias, optou-se pela introdução do revezamento na linha de produção. Isso consistia em fazer com que as funcionárias se responsabilizassem a cada momento por uma parte diferente do processo de produção dos relays, ao invés de realizar sempre a mesma, de forma parcelizada. Essa reapropriação do processo de produção na sua totalidade foi uma das primeiras tentativas de elevação da produtividade do trabalho na empresa, no interior da divisão de eletrônicos. Foi o resultado de uma modificação do padrão de montagem, obtida pela colaboração estreita entre o técnico e as operárias montadoras. Mas não foi suficiente senão para fazer com que algumas operárias manifestassem a vontade de fabricar integralmente e sozinhas os relays, ao invés de fazê-lo em equipe, pois os conflitos não cediam. Assim duas operárias, por sugestão da empresa, desligaram-se do grupo e começaram a trabalhar em casa, assumindo sozinhas atribuições antes de responsabilidade de um coletivo de 8 pessoas.

Uma delas tinha filhos menores⁵² e julgou que seria mais apropriado ficar em casa para fazer o que já fazia na fábrica, durante todo um dia de trabalho. Outra, ainda, embora não fosse casada, nem tampouco tivesse filhos, queria usufruir do tempo em casa para cuidar da mãe, idosa e doente, e compartilhar esses cuidados com as irmãs.

Hoje na divisão de eletrônicos há 9 operárias trabalhando a domicílio, num total de 13 funcionários. Sua faixa etária varia de 25 a 50 anos (uma delas apenas é aposentada da própria empresa). Como funciona o sistema?

Em primeiro lugar, todas as funcionárias denominadas “parceiras familiares” - na verdade, auxiliares de produção nível 1, 2 ou 3, como consta da carteira de trabalho - são assalariadas permanentes da Inepar, com contrato de trabalho, direitos trabalhistas e um salário fixo mensal, competitivo para o mercado local, que varia de 3,2 a 4,5 salários-mínimos. Só há um homem trabalhando a domicílio: um ex-soldador que hoje monta caixas já que sua tarefa anterior foi desativada na divisão onde atuava, juntamente com um conjunto de outras delas.

O salário das operárias é estipulado com base no fornecimento regular de um determinado número de peças montadas em casa, da ordem de 2.400 - 3.000 por semana (em função do nível). Esse é o volume de produção médio realizado por uma operária no interior da fábrica. Logo, o padrão de produção exigido das operárias é o mesmo, quer elas trabalhem na fábrica, quer trabalhem em casa. E o salário é idêntico. São deduzidas apenas as vantagens indiretas, a saber ticket transporte. Embora a maioria tenha solicitado trabalhar em casa, algumas ainda permanecem na empresa, pois utilizam solda ou outros equipamentos de medição que não podem ser deslocados para fora da fábrica. Há também operárias que preferiram ficar na fábrica e não em casa por ter filhos de pequena idade que não permitem disponibilidade suficiente para produzir o número de peças estipulado nos contratos informais a domicílio.

⁵² Essa trabalhadora mantém os mesmos direitos que suas colegas ocupadas na fábrica, beneficiando-se de bolsa-escola para seus três filhos.

A cada aumento da demanda por parte dos clientes, exigindo aumento da produção, a Inepar reúne suas parceiras na empresa, negocia o prazo de atendimento da demanda extra do cliente (*just in time*) e as paga conforme princípio já estabelecido: se cada componente é remunerado segundo o nível de produtividade médio e o salário médio⁵³, então o valor da cada peça excedente será pago com um acréscimo de 50%. Nessas ocasiões, as parceiras servem-se do trabalho da família, dos vizinhos e dos amigos com mais frequência e intensidade e chegam a trabalhar até 12 horas por dia. Tal colaboração é mais intermitente, não caracterizando o que se poderia chamar de intermediação. Os auxiliares ocasionais são no mais das vezes mulheres donas de casa e jovens familiares ou crianças.

O salário é pago regularmente pela folha da empresa, sendo o trabalho extra-fábrica remunerado por fora, pelo sistema de RPA (recibo de pagamento de autônomo), no nome de outra pessoa que não o funcionário, para não caracterizar pagamento de hora-extra, o que levaria à empresa a onerar grandemente seus custos. É justamente a imensa economia com horas-extras em momentos de pico da demanda que justificam o fomento do trabalho a domicílio.

Como é praxe nesse tipo de organização do trabalho, as peças para montagem são entregues no domicílio da trabalhadora por uma camionete da empresa, que volta ao fim da semana para recolher o produto. Além da montagem, a parceira pode proceder a pré-testes em sua residência, com a ajuda de um computador que é instalado a esse fim, ou ainda fazer calibre de ajustes. Isso reduz as falhas que só seriam detectadas com a entrega do produto na fábrica. Essa experiência é vivenciada pelas operárias como aumento da sua qualificação (já que demonstram compreensão do funcionamento do produto e capacidade de operar o equipamento informatizado).

O organização domiciliar do trabalho é, no presente, responsabilidade exclusiva da operária, que escolhe seus horários, a forma de montar o *kit* e a maneira de estruturar as tarefas que compõem o processo. Essa liberdade, inexistente anteriormente, permitiu alcançar uma significativa melhora no produto, uma redução do tempo de trabalho e maior aproximação entre engenheiros e trabalhadoras na busca por ganhos de produtividade. É por essa razão que a cada modificação no produto - como a passagem de um medidor eletro-mecânico para um medidor eletrônico ou a criação de novos protótipos⁵⁴ -, as operárias voltam à fábrica por algumas semanas não só para treinamento, mas também para definirem com o setor de engenharia de produção as modificações no processo de produção *stritu sensu*, facilitando a montagem em escala. Depois de capacitadas e familiarizadas com o novo produto, as parceiras retornam à casa. Neste período, que pode oscilar de uma semana a pouco mais de um mês, continuam sendo remuneradas mensalmente, com base no piso salarial estipulado. O que conta é agilizar o processo e flexibilizar as condições de atendimento da demanda. O sucesso da Inepar consiste justamente em obter tal plasticidade mobilizando a todos, de forma bastante sinérgica.

Observações

o segundo estudo de caso mostra que pode haver uma influência positiva do sistema de relações de trabalho baseado na Qualidade Total da empresa para os trabalhadores a domicílio. Procurando incrementar a participação e a responsabilidade dos funcionários no desempenho da empresa, o que tem conseqüentemente repercussões sobre o nível geral de capacitação, criou-se um modelo de gestão do trabalho a domicílio pautado nesses mesmos princípios. Podemos, assim, inferir que a qualificação de empresas para obtenção do certificado ISO 9000, ao proporcionar uma reavaliação para cima de toda

⁵³ Isto é, divide-se o número de peças pelo salário-base.

⁵⁴ Embora o ciclo do produto venha se reduzindo bastante, ele é no setor (medidores eletro-mecânicos) ainda da ordem de 5 anos. Período ao longo do qual são introduzidas algumas melhorias e aperfeiçoamentos.

a cadeia produtiva, afeta positivamente as condições em que o trabalho a domicílio é realizado. Outro comentário que merece destaque é o fato de o processo de reestruturação ao provocar a demissão de um número considerável de funcionários ter permitido, na outra ponta, um *upgrade* do pessoal que permaneceu na empresa, trazendo maiores benefícios a todos. O sistema de trabalho a domicílio serve sobremaneira para reduzir custos com horas-extras e adaptar o sistema produtivo à instabilidade da demanda, cujo fluxo pode assim ser flexibilizado, em função dos contratos com os clientes. Não há perdas para as trabalhadoras a domicílio em termos de direitos e de salário. Elas mantêm estatuto similar ao das suas colugas da fábrica, são empregadas assalariadas, com uma única diferença: realizam nas suas residências as horas-extras demandadas pela flexibilização da comandas.

4.3. Desigualdades regionais e novas modalidades de subcontratação: as cooperativas no Nordeste⁵⁵ substituindo o tradicional trabalho a domicílio

Nos anos 90, assiste-se a um novo impulso na industrialização do Nordeste - região mais pobre do Brasil em termos absolutos e relativos -, realizado num contexto de globalização econômica, aumento da competitividade internacional e estabilização da moeda, que leva a um processo bastante abrangente e diversificado de deslocalização de plantas industriais, notadamente das empresas trabalho-intensivo sediadas na região mais desenvolvida do país. Elas buscam reduzir seus custos a partir da obtenção de mão-de-obra mais barata. O Nordeste torna-se, assim, um espaço econômico e social atraente para a transferência de plantas industriais do Sul e Sudeste do país, pois oferece nível médio de renda do trabalho três vezes menor que no Centro-Sul, trabalhadores com baixa experiência fabril e, logo, pouquíssimo organizados, incentivos fiscais extraordinários em meio a uma guerra fiscal acirrada, e outros fatores locacionais que podem ser negociados amplamente junto ao setor público, seja ele estadual ou municipal.

Estímulos que favorecem notadamente os setores industriais que continuam utilizando amplamente trabalho intensivo, apesar da introdução de algumas inovações tecno-organizacionais: têxtil, vestuário e calçados são os setores motores desse processo, pois com a abertura econômica passaram a sofrer a concorrência da produção asiática, cujos preços são bem inferiores e o produto de igual qualidade, senão melhor. A condição da sua sobrevivência produtiva depende, portanto, de uma adequação rápida e bem feita a esses novos tempos.

Entretanto, a deslocalização industrial estende-se também a outros setores, como bebidas, siderurgia, alimentos processados, bicicletas, etc. Trata-se menos de uma deslocalização completa ou de parte da planta industrial, mas muito mais de novas localizações para algumas firmas e setores, cujo risco foi bastante reduzido graças à conquista da estabilização econômica e do ligeiro aumento da renda média nas regiões mais pobres, ampliando consideravelmente o poder aquisitivo das camadas populares. A estratégia é, assim, de ocupar novos mercados consumidores.

Tomando-se como exemplo o Ceará, observamos que a estratégia adotada tem sido a de atrair uma empresa âncora, seja de capital intensivo ou de trabalho intensivo, que trará no seu rastro novas implantações vinculadas à cadeia. Desse modo, o estado conseguiu recuperar seu lugar como segundo pólo têxtil nacional, nos dois últimos anos, concentrando 17 % do parque industrial têxtil do país, contra 6% em 1987. Nos últimos três anos, foram assim levadas para o Ceará 81 empresas, às quais

⁵⁵ Esta parte do trabalho contou com uma pesquisa de campo e com observações feitas no texto de Lima, Carlos Jacob, "O Custo Nordeste: flexibilização produtiva e trabalho na indústria do vestuário" apresentado no seminário "Produção flexível e novas institucionalidades na América Latina" Rio de Janeiro, 18 a 20 de setembro de 1997.

somam-se as 49 em fase de implantação. O futuro ainda brilha, pois mais 49 protocolos estão sendo assinados entre o estado do Ceará e outras empresas de fora da região.

Juntamente com indústrias de facção, foram associadas a essa intensificação da atividade industrial outras firmas de setores fornecedores da cadeia: fiação, tecido, tinturaria industrial, aviamentos, embalagem, produção de zíper, lavanderias, etc. Uma verticalização que se faz essencialmente com a presença de empresas nacionais.

No caso do Nordeste, juntam-se às fábricas recém-implantadas originárias de outras regiões do país a instalação de “maquiladoras” taiwanesas, como ocorreu no setor de vestuário, conforme aponta Lima. Vêm em busca de novos locais de produção, visando os mercados norte e latino-americanos. Sabemos que o vestuário é um setor propício à internacionalização, devido à baixa imobilização de capital fixo exigida (prédios e equipamentos) e à baixa qualificação da força de trabalho. As inovações tecnológicas e organizacionais, embora tenham reduzido em muito o pessoal ocupado, não superaram o gargalo do acabamento das peças o que continua a exigir um número expressivo de trabalhadores. Ora, como os EUA estabelecem cotas de importação para os países produtores, a implantação de unidades na América Latina possibilita aumentar a presença destas mesmas firmas no mercado norte-americano, sob o artifício de serem produção latino-americana.

Se as possibilidades competitivas do Nordeste se devem tanto aos baixos pisos salariais vigentes na maioria dos estados nordestinos como à participação ativa do governo federal, estadual e municipal e dos órgãos patronais na produção das condições necessárias à realização do empreendimento, a criação de um novo tipo de unidade produtiva-organizacional - a cooperativa - parece ideal na sedimentação e consolidação de tantos esforços. E elas formam-se justamente para atender as empresas de exportação, cuja atuação é restringida pela cotas de mercado internacional.

A novidade das cooperativas é que visam atender demandas de empresas específicas que, para tanto, assumem parte do funcionamento através de contratos variados - muito embora predomine a exclusividade na produção e o controle sobre a organização do trabalho. Os trabalhadores são associados e, como tal, escapam à legislação trabalhista. O recolhimento das obrigações sociais é opção e responsabilidade dos trabalhadores-cooperados. Logo, não têm vínculo direto com as empresas contratantes. Há, no entanto, firmas calçadistas que atuam na região com o mesmo tipo de mão-de-obra, mas sob o regime de CLT, contratando seus trabalhadores como assalariados permanentes. Portanto, não se pode falar de um modelo único de atração de firmas para as áreas pouco desenvolvidas, no que tange, pelo menos, a forma de contratação da força de trabalho.

Antes de serem criadas as cooperativas, os candidatos devem assistir a um curso sobre cooperativismo, num período de 16 horas/aula. Dali, aqueles que decidem tornar-se cooperados seguem para um Centro de Treinamento, onde durante 60 dias, com o auxílio de uma bolsa-trabalho⁵⁶ financiada pelo governo estadual, são preparados minimamente às novas exigências da atividade que devem desenvolver. Em seguida, constitui-se formalmente a cooperativa, congregando um mínimo de 20 pessoas. As cooperativas beneficiam-se da isenção de ISS e são declaradas formalmente, atendendo a

⁵⁶ Uma iniciativa original do governo estadual do Ceará tem sido a de instituir uma bolsa-trabalho de R\$ 100,00 (aproximadamente 80% do valor do salário-mínimo nacional). Para todas as pessoas que, originárias da área rural, vêm sendo aproveitadas como mão-de-obra nas indústrias que para lá migram, o governo paga mensalmente tal bolsa-trabalho durante a fase de treinamento, isto é 60 dias. Após tal período de pré-capacitação, permanecerão como empregados das empresas aqueles que forem selecionados uma segunda vez (já que a possibilidade de participar do treinamento inicial já obedece a uma seleção prévia, onde critérios de sexo e idade não estariam sendo considerados na seleção).

todos os requisitos básicos de uma associação: ter direção eleita, promover assembleias de deliberação, etc. Isso não lhes garante automaticamente autonomia de mercado na escolha dos seus clientes, pois são quase sempre subcontratadas por uma só empresa e atuam sob sua supervisão externa. No setor calçadista, por exemplo, existem hoje 2 cooperativas de 150 pessoas cada uma na cidade cearense de Tapipoca, mais duas em Tapagé, três em Canindé e outras duas em Santa Quitéria, todas cidades do interior. Algumas empresas contratantes oferecem aos cooperados cursos de alfabetização à noite.

Além da baixa remuneração dos cooperados (que raramente ultrapassa a faixa de 1,5 salários mínimos), a terceirização em cooperativas permite reduzir mais ainda os custos de produção, tornando o preço unitário de camisetas brancas, por exemplo, inferior ao custo chinês ou asiático, tidos como modelos de competitividade internacional, em matéria de preço.

O Ceará assume progressivamente a dianteira em termos de produção e unidades instaladas no setor têxtil-confeccionista a partir do controle político do estado por um grupo de empresários detentores de propostas modernizantes, em contraposição à oligarquia dominante até então. Incentivos fiscais, ausência de impostos, infra-estrutura, mão-de-obra abundante e barata, localização estratégica frente aos mercados internacionais têm atraído indústrias e modificado a estrutura produtiva do estado, o único, aliás, no Nordeste a ter apresentado na última década tendência de crescimento sustentado linear.⁵⁷

As estratégias de organização da produção têm priorizado a terceirização da produção através de cooperativas. É o caso da Kao-Lin, grupo taiwanês, instalado no pólo confeccionista de Baturité. A empresa confecciona *jeans* para o mercado interno e externo, e se caracteriza como uma típica “*maquiladora*”, importando a matéria-prima, montando as peças no país e produzindo para o mercado interno e externo. Essa empresa instalou-se em Acarapé, município de aproximadamente 10.000 habitantes, a 70km da capital, Fortaleza, onde mantém a organização administrativa e operacional da fábrica, ocupando engenheiros, técnicos e supervisores. A produção é toda terceirizada através de vinte cooperativas de costureiras que funcionam distribuídas em treze municípios da região e ocupam, aproximadamente, 1.600 pessoas.

O Banco do Nordeste financiou o projeto dessas cooperativas de costureiras, juntamente com as prefeituras (doação de terrenos) e o governo do estado (este, através da Secretaria do Trabalho e com o apoio do governo federal - fundos do FAT e do PROGER, cede ou financia a construção de prédios). O SENAI treinou os operários e a fábrica garante o aval para os empréstimos para a compra de maquinaria. As máquinas foram compradas de um fornecedor a YAMACOM, firma integrante do grupo ao qual pertence a KAO-Lin.

A Cooperativa de Produtores de Confecção Acarape Ltda se constituiu em junho de 1994 utilizando trabalhadores- a maioria do sexo feminino- de origem rural, sem experiência fabril. Montou-se um centro de treinamento, a “Fundação Centro Tecnológico de Formação de Confeccionistas” com recursos da empresa (que doou o equipamento para treinamento), do estado e do município. Até junho de 1996, aproximadamente 1.400 trabalhadores tinham sido treinados. As treze cooperativas em funcionamento dividem-se em três unidades de produção, empregando uma média de 35 trabalhadores e operando em prédios diferentes. Todas as unidades são supervisionadas através de empregados da empresa, assim como técnicos de máquinas. O controle de qualidade e a gerência atuam por área.

⁵⁷ Ver a este respeito, Lavinias, Lena et alii, Nordeste: evolução recente de sua economia, relatório de pesquisa, IPEA-DIPES, 127 páginas feito para o BNB, sob coordenação de Hildete Pereira de Mello.

Nos contratos entre empresas e cooperativas, a empresa se compromete a transferir e gerenciar a tecnologia empregada, controlar a qualidade, comprar toda a produção e avalizar empréstimos bancários para a compra de equipamentos para as cooperativas. Em contrapartida, as cooperativas se comprometem a vender toda a produção, dentro de especificações técnicas determinadas, para a empresa durante o período de vigência do contrato que é de oito anos (prazo de financiamento do BNB). O grau de dependência, como se vê, é total.

As cooperativas possuem seus estatutos e regimentos internos “sugeridos” pela empresa-contratante, que estabelece regras sobre a gestão da força de trabalho; admissão, demissão, disciplina. formas de remuneração e férias. Tudo isso é explanado aos cooperados.

A remuneração é por produção. Há uma parte fixa variando em torno de R\$ 40,00 e 50,00 (em 1996) e a parte variável depende das encomendas da empresa. A jornada oficial de trabalho é de oito horas, dependendo, no entanto, das encomendas e prazos de entrega. Os trabalhadores têm que atender à demanda. Está prevista uma hora de almoço e intervalos de 10 minutos de manhã e tarde. O horário básico é das 07 às 17 horas, com variações dependendo das unidades. Conforme as necessidades da produção, o horário de saída é estendido, assim como a necessidade do trabalho aos sábados. A remuneração, em condições normais de produção, pode alcançar até R\$180,00. Mas não há um valor estipulado em salário. Não estando estes trabalhadores regidos pela legislação trabalhista (não são assalariados), não são observados direitos como faltas, licença maternidade e outros.

Originalmente programada para a exportação, a produção de *jeans* da Kao-Lin foi redirecionada para o mercado interno com o Plano Real (sobrevalorização cambial da moeda nacional). Tentou-se novamente reorientar a produção para o exterior, o que levou à primeira crise dessas cooperativas: em 1995, algumas unidades foram fechadas.

Segundo Lima, o fato de as cooperativas serem criações das empresas compromete a percepção do trabalhador como um associado acentuando sua percepção de empregado da empresa. É por esta razão que o treinamento dado aos trabalhadores-associados prevê noções de cooperativismo. Ainda assim, a empresa se vê obrigada a esclarecer constatemente a diferença que persiste entre a cooperativa, de um lado, e a empresa, de outro, ressaltando que os trabalhadores estariam pagando as máquinas de costura e que o negócio é propriedade deles, como associados.

A empresa Kao-Lin está sendo investigada pela procuradoria do estado acerca de denúncias de trabalho assalariado disfarçado. Contudo, sabe-se que dificilmente mudará a forma como terceiriza sua produção. Afinal, não está sozinha no negócio. Por trás, os governos federal, estadual e municipal, embalados no clima da modernização, têm dado o aval para uma forma de organização da produção considerada uma saída em tempos de globalização e de forte competição interna em busca de melhores condições de infra-estrutura.

Observações

O terceiro estudo de caso exemplifica a presença de um modelo de produção internacionalizado (importação de matéria-prima, montagem das peças no país em que se instala a empresa e exportação do produto acabado) que procura ganhar competitividade através da redução de custos com mão-de-obra. Para tanto, as empresas, apoiadas em estratégias internas dos estados mais pobres e atrasados do país, induzem a organização de cooperativas que passam a funcionar como subcontratadas, em franca divergência com a regulamentação acerca do funcionamento de cooperativas no país (inexistência de vínculo empregatício entre cooperativa e associado e tampouco entre associados e compradores dos

serviços da cooperativa, artigo 442 da CLT). Este modelo de subcontratação que encontra apoio em todos os níveis de governo bem como junto às associações empresariais é justificado pelos benefícios que trás a uma população sem acesso a emprego, em área de extrema pobreza e baixo nível de desenvolvimento. Temos aqui, ao contrário dos dois estudos de caso anteriores, uma prática de subcontratação disfarçada que fere os princípios da proteção legal ao trabalhador.

4.4. Em síntese

De forma a ter um quadro sintético dos três estudos de caso realizados, bastante diversos entre si, procuramos resumir na tabela 12 suas características, partir de variáveis selecionadas que evidenciam o tipo e a qualidade das relações de trabalho neles presentes.

Tabela 12
Caracterização dos Estudos de Caso

	INEPAR	INFORMÁTICA	COOPNORD
Livre opção pelo trabalho no domicílio	Sim	Não	Não
Trabalho familiar e infantil	Sim	Não	Não
Proteção jurídica	Sim	Sim	Não
Transferência de benefícios tecnológicos	Sim	Sim	Não
Ambiente específico de trabalho	Não	Sim	Sim
Melhoria salarial para o empregado	Sim	Sim	Sim
Presença sindical na empresa	Sim	Não	Não
Treinamento e capacitação pela empresa	Sim	Sim	Sim
Mixidade de gênero	Não	Sim	Não
Exigência de melhor nível de instrução dos trabalhadores a domicílio	Sim	Sim	Não

A *livre opção pelo trabalho no domicílio* é encontrada apenas na empresa INEPAR onde as trabalhadoras podem decidir se querem desenvolver o seu trabalho no domicílio ou no interior da empresa. Nos outros casos, esta opção inexistente seja na micro-empresa de INFORMÁTICA que não apresenta sede física (apenas virtual), seja na COOPNORD onde o trabalho se realiza nas instalações da cooperativa, mas numa forma muito próxima do trabalho a domicílio. Este não se coloca como a forma ideal provavelmente em decorrência da falta de experiência em trabalho fabril destes trabalhadores. O quesito *Trabalho familiar e infantil* procurou medir a participação do grupo familiar na produção subcontratada. Observa-se que apenas na INEPAR este recurso é utilizado através da mobilização de parentes e vizinhos no cumprimento da produção acordada com a empresa-cliente. Flexibilização que impõe uso de mão-de-obra não declarada e de apoio. Este trabalho é remunerado pela trabalhadora a seus auxiliares eventuais. O item *proteção jurídica* dos trabalhadores a domicílio abarca duas empresas, INEPAR e INFORMÁTICA, ambas estabelecendo relações de assalariamento claro, sem ambigüidades, enquanto que as cooperativas assumem o estatuto de autônomas e devem arcar com todos os custos decorrentes. É verdade que existe uma regulamentação a este fim, mas ela não traz a esses trabalhadores as vantagens conferidas aos assalariados formais, que têm vínculos diretos com a empresa. *Transferência de benefícios tecnológicos* refere-se à exposição dos trabalhadores a domicílio a equipamentos com conteúdo tecnológico mais avançado de tal forma a capacitá-los para um mercado de trabalho mais exigente. Apesar da grande distância existente no nível tecnológico dos equipamentos manipulados pelos trabalhadores a domicílio da INEPAR e da empresa de INFORMÁTICA, em ambos os casos a empresa liberou e treinou os trabalhadores em equipamentos informatizados. Isso lhes

permite acompanhar a evolução do processo de produção, aprimorarem-se nesse processo e manterem-se atualizados, embora o nível de formação e especialização seja bastante variado entre os dois estudos de caso (num engenheiros, noutro empregados com primeiro grau completo). No caso da COOPNORD, as costureiras manipulam equipamentos apenas mecânicos, num enfoque bastante tradicional e sem interação. A existência de *ambiente específico de trabalho* indica a presença de condições de trabalho mais adequadas. Pode-se observar que, apenas na INEPAR, isto não se verifica. Porém, dadas as condições de remuneração e exercício do trabalho das funcionárias a domicílio - nível de salário, integração produtiva, etc. -, constatou-se que os rebatimentos do programa qualidade total alcançam a própria casa das trabalhadoras, favorecendo um ambiente de trabalho asseado, bem cuidado e adequado (talvez tal característica fosse até mesmo um pressuposto, mas o fato é que ela é reforçada). O mesmo não parece ser verdade no caso das cooperativas, onde o galpão nada mais é que um teto precário e inadequado. Talvez quase tão precário quanto a moradia dos trabalhadores ali arrolados. Nos três casos examinados, os trabalhadores a domicílio avaliam que houve *melhoria salarial*. Nos casos da INEPAR e da INFORMÁTICA, a deslocalização da produção seria responsável por esta melhoria, trazendo benefícios tanto para a empresa quanto para seus funcionários. Já na COOPNORD, este é praticamente o primeiro emprego manufatureiro dos trabalhadores cooperados, na sua maioria de origem rural. A *presença sindical na empresa* só se verifica na INEPAR, cujo setor de atividade e tamanho da empresa favorecem a atuação do sindicato. *Treinamento e capacitação pela empresa* foram observados em todos os casos, ainda que em níveis e com propósitos muito diferentes. A *mixidade de gênero* só foi encontrada na INFORMÁTICA, o que sugere que o trabalho a domicílio quando mobiliza trabalhadores altamente qualificados tende a incorporar homens, o que não deixa de ser uma novidade. Apenas na COOPNORD o nível de instrução do trabalhador a domicílio é indiferente ao processo de trabalho em vigência.

5. Conclusões

A principal conclusão a que chegamos neste estudo é que a categoria *trabalho a domicílio*, enquanto uma relação específica de emprego com contornos bastante definidos, não se sustenta à luz das novos arranjos produtivos que caracterizam o momento presente. A grande utilidade desta categoria foi a de ter revelado a existência de formas de assalariamento disfarçado, ou seja, a permanência de uma força de trabalho submetida às mesmas relações de trabalho que os empregados assalariados, sem usufruir, no entanto, dos benefícios sociais historicamente conquistados por esses trabalhadores. Com isso evidenciou-se que a subcontratação de trabalhadores a domicílio correspondia a uma forma de inserção produtiva das mais precárias e desprotegidas no mercado de trabalho. É praxe que em muitos países esta categoria esteja excluída da legislação trabalhista ou de seus equivalentes. No Brasil, apesar de o seu estatuto legal ser equiparado ao do assalariamento, na prática ocorre exatamente o inverso, isto é a não assimilação.

A presente investigação mostrou que este quadro mais conhecido - e já bem mapeado por pesquisas de fôlego - tem se alterado. Embora não nos seja ainda possível fazer previsões sobre a adequação desta relação frente às exigências por flexibilização e redução dos custos do trabalho, impostas pela globalização das relações econômicas, podemos apontar aspectos constitutivos do que se pode chamar de novo e que confere a essa categoria de trabalhador um perfil distinto daquele que servia à sua classificação anterior.

Primeiramente, chama a atenção o processo de segmentação do mercado de trabalho a domicílio no Brasil em função da reestruturação produtiva em curso. Podemos sugerir que a diversidade encontrada repousa numa mesma lógica - busca de maior flexibilidade horária, salarial, com redução dos custos fixos e aumento da produtividade -, mas mobilizando distintamente o fator mão-de-obra.

No caso da Inepar e da micro-empresa de informática, trabalho a domicílio não é sinônimo de precarização, subcontratação espúria ou burla integral da lei, onde o trabalhador assume todas as desvantagens para garantir rendimentos essenciais à sua sobrevivência, sendo inteiramente subordinado e assumindo ônus que não são uma escolha, mas tão-somente uma imposição. Há vantagens e desvantagens que são negociadas e relativamente compartilhadas entre empresa e assalariado baseado no domicílio. No caso das cooperativas, o que se vê é uma reatualização da mobilização do trabalho no período contemporâneo à grande revolução industrial do século XIX, quando levas de trabalhadores rurais deixam o campo para ingressar no trabalho fabril altamente desqualificado, onde a produtividade é feita com base na intensificação da jornada de trabalho e na compressão contundente da remuneração de um trabalhador sem direitos - sem eira, nem beira.

Essa é a ponte entre duas relações de trabalho aparentemente distintas, o trabalho a domicílio e as cooperativas de produção que atuam, ambas, num quadro de subcontratação e forte subordinação às empresas contratantes, que, mesmo impondo prazos de entrega e formas de remuneração, não exercem controle direto sobre esses trabalhadores.

Muitas das fábricas de calçados que migraram para o Nordeste, e servem-se das cooperativas de produção locais, utilizavam nas suas regiões de origem o trabalho a domicílio subcontratado. Era uma mão-de-obra formada historicamente em processos de produção que associavam lides agrícolas com experiências semi-manufatureiras, o permitiu a implantação, nessas áreas do Sul do país, de atividades de transformação a domicílio, exercidas pelas unidades familiares de produção (trabalho camponês de entressafra, quando a mão-de-obra familiar tornava-se excedente). Já no Nordeste, a divisão do trabalho e a imobilização da força de trabalho pelo latifúndio bloqueou o desenvolvimento de uma pequena indústria de transformação a jusante da agricultura, mais integrada ao mercado em expansão. O que vingou manteve-se muito mais rudimentar e autárquico, porque dissociado da industrialização que se fazia fora da região. Uma trajetória cujas conseqüências, entre outras, foi a de impedir que a mão-de-obra rural pudesse operar a transição para a manufatura. Só quem migrou para o Centro-Sul vivenciou tal transição, então sob a égide de uma urbanização extremamente acelerada. Os que ficaram constituíram-se na classe inacabada de trabalhadores, tal como formulou Francisco de Oliveira em *O Elo Perdido*. Os trabalhadores do informal que transitavam entre várias categorias de trabalhador. O que se vê hoje é quase que a retomada de um processo inacabado, que retoma tardiamente, não mais sob influência do capitalismo nacional, mas do capitalismo global. Com isso, está-se criando uma nova categoria de trabalhadores para as indústrias ainda intensivas em mão-de-obra, mas cujo preparo está aquém daquilo que é necessário mesmo para padrões pouco exigentes em qualificação. Formam-se, então, por iniciativa do setor público, cooperativas, que reúnem trabalhadores. Uma vez selecionados e minimamente treinados para se tornarem trabalhadores fabris, também pelo Estado, são organizados sob a forma de trabalhadores autônomos, num espaço terceiro, outro que o domicílio ou a fábrica. Por que não a domicílio? Porque não teriam condições de realizar as tarefas que lhes são demandadas, dadas as habilidades insuficientes de que dispõem. Por que não assalariados na fábrica? Porque o assalariamento não se mostra mais a relação de trabalho adequada às novas formas de geração de valor. Assim, o trabalhador nordestino que foi expropriado da terra nos anos 60, mas nem por isso ganhou a condição de trabalhador para o capital, como se dizia à época, vem concluir hoje essa transição, num momento novo de expansão capitalista, agora sob a égide da acumulação flexível. Parafraseando Oliveira, as cooperativas são o elo que faltava à cadeia.

Uma segunda observação impõe-se: não é tanto a condição de trabalhador a domicílio que está em causa, mas como ela é operacionalizada no interior de estratégias de crescimento econômico completamente opostas, uma apontando para aquilo denominado na literatura econômica (em particular pela OECD) como a *high road* do crescimento e do desenvolvimento - virtuosa, pois incrementando

a produtividade com base em melhores postos de trabalho, *upgrade* da mão-de-obra, produtos de maior qualidade, o que aumenta a competitividade não só da empresa, mas do país produtor - e outra para o passado, ou seja a *low road* do crescimento, que mobiliza de forma viciada os fatores tradicionais: baixa qualificação, postos de trabalho precários e de má qualidade, produtos pouco competitivos, onde apenas o preço conta positivamente. É essa segmentação na escolha da estratégia de crescimento que vai dar conteúdo, que passa a cunhar, a categoria social “trabalhador a domicílio”, cada vez mais polissêmica.

Conseqüentemente, o trabalho a domicílio não pode ser tratado como uma relação de emprego em si, conquanto possa assumir diferentes formas: a) assalariamento; b) contratos civis que regem a subcontratação e c) casos “fronteiriços”, onde caberá à justiça a liberdade de interpretação. Neste sentido, a proposta de regulamentação do trabalho a domicílio fica comprometida, uma vez que esta passa a ser uma categoria social definida apenas pela localização da produção sem uma referência clara a um padrão de emprego estabelecido que mereceria legislação específica.

A proteção dos trabalhadores a domicílio deve ser garantida não só através de uma legislação específica, mas no âmbito das negociações coletivas de trabalho nas quais eles seriam regidos por cláusulas especiais de produtividade, de segurança no trabalho, etc. Isso já acontece, por exemplo, com os representantes comerciais e vendedores, que em algumas empresas como a Dupont⁵⁸ do Brasil permanecem apenas 20% do seu tempo nos escritórios da firma. A jornada *in loco* na firma reduz-se para 1/5 da jornada tradicional, os 4/5 restantes sendo repartidos entre o *home office* (2/5 na residência, no carro), graças à instalação pela empresa do equipamento necessário a este fim, sem ônus para o funcionário, e a visita aos clientes (2/5). O objetivo é que a comunicação entre a firma e o representantes e entre o representante e o cliente esteja assegurada sem fricções.

Haverá provavelmente que inspirar-se da regulação específica que já existe para certo tipo de trabalhador assalariado, estendendo-a adequadamente a outros, com funções distintas. Neste sentido, o reconhecimento da categoria dos trabalhadores a domicílio pelos sindicatos que negociam com as empresas clientes, o fortalecimento do seu lugar no interior das associações de classe pode ser uma via de trânsito mais fácil para garantir a este setor de trabalhadores benefícios, senão idênticos, ao menos equivalentes, aos dos trabalhadores do *core* da empresa

Uma terceira novidade a merecer destaque neste relatório diz respeito ao aumento da presença do trabalho a domicílio no setor de serviços que faz uso de equipamentos informatizados, cujo conteúdo do trabalho envolve processos de concepção, planejamento e execução de produtos sofisticados, como é o caso dos programadores de sistemas. A expansão do trabalho a domicílio para segmentos da força de trabalho altamente qualificados pode provocar duas conseqüências positivas, a saber, o aumento do *status* simbólico desta atividade que, em novo contexto, passa a estar associada com os portadores de credenciais educacionais valorizadas no mercado, bem como com a introdução de inovações nas formas de negociação entre clientes e fornecedores, dado o maior poder de barganha destes últimos. Estas mudanças no *status* social do trabalho a domicílio, até então apenas associado aos segmentos mais desqualificados e desprotegidos do mercado de trabalho, pode ter como efeito a valorização da imagem social desta atividade, com um corolário bastante positivo.

⁵⁸ Desde 1995, a Dupont do Brasil vem ampliando o debate sobre o trabalho a domicílio e seu peso no interior da empresa. No setor de vendas, em particular, os avanços têm sido importantes. Os espaços individuais foram substituídos por espaços coletivos, que oferecem equipamentos igualmente coletivos, terminais. São as business units. Computadores pessoais e outros equipamentos de comunicação só na residência de cada representante do setor de vendas. Mudanças que tiveram lugar após um *downsizing*, que levou a um aumento das multifunções sem aumento correspondente de salário.

Outro aspecto evidenciado pelo relatório e a ser realçado - e que está associado ao anterior - concerne a participação masculina no mercado de trabalho a domicílio, especialmente no exercício de atividades relacionadas com a informatização de serviços. A percepção positiva do trabalho a domicílio reportada pelos homens nos faz pensar na existência de uma “afinidade eletiva” entre mudança nos padrões de masculinidade que atinge, principalmente, as classes médias profissionais urbanas no Brasil. O trabalho a domicílio aparece assim como uma nova alternativa muito atraente de inserção no mercado de trabalho. A rígida separação entre espaço público e privado como um dos principais vetores da construção de identidades de gênero vem se enfraquecendo em tempos recentes, de tal forma, que, cada vez mais, os homens encontram-se disponíveis para assumirem trabalhos baseados no espaço residencial. Esta mudança nos padrões culturais vem afetando a percepção tradicional do trabalho a domicílio como aquele trabalho próprio para mulheres, em razão da divisão social e sexual do trabalho, o que permitia assegurar a moralidade da família ao mantê-las confinadas no espaço doméstico. A nossa pesquisa mostrou que o trabalho a domicílio, se realizado por homens, assume uma valoração positiva sustentada na idéia de *qualidade de vida* e de crítica ao stress que a vida moderna e urbana impõem aos cidadãos. Outras justificativas salientam a vontade de estar mais próximo da rotina familiar e dos filhos, sugerindo pistas de investigação sobre os impactos na divisão do trabalho doméstico entre os sexos.

No que diz respeito à proteção dos trabalhadores a domicílio além de uma legislação específica que protegeria os setores submetidos a relações de trabalho mais precárias e das negociações coletivas de trabalho que procurariam incluir esses trabalhadores nos benefícios conquistados pelos trabalhadores da empresa, o credenciamento com o certificado da ISO 9000 - na medida em que considera os trabalhadores a domicílio e os subcontratados em geral como parte da performance da empresa - pode trazer vantagens aos trabalhadores a domicílio que neste caso teriam suas condições de trabalho puxadas para cima. Esta última situação pode ser apreendida com clareza em um dos estudos de caso da pesquisa.

Esta pesquisa indicou que o trabalho a domicílio é uma atividade em franca mutação: reúne diferentes relações de trabalho como assalariamento, assalariamento mais pagamento por peças, contratos civis entre firmas, etc; expande-se para setores diversificados da economia como manufatura e serviços; absorve uma força de trabalho muito heterogênea que tem desde o nível primário incompleto, até pós-graduação, com efeitos na disparidade salarial significativos; apresenta conteúdos de trabalho igualmente variados, desde os mais repetitivos, como montar componentes, até os mais criativos como a concepção de sofisticados softwares, o que interfere no grau de dependência ou autonomia do trabalhador frente ao empregador; incrementa a participação de trabalhadores masculinos na esfera doméstica aumentando a mixidade da atividade com consequências sobre sua valoração social.

Todas essas mudanças devem ser entendidas a partir da concorrência de fatores econômicos, i.e., mudanças dos sistemas produtivos, flexibilidade, competitividade internacional, bem como de fatores de ordem cultural que têm a ver com novas expectativas sobre qualidade de vida, reutilização mais crítica e seletiva do espaço urbano, revalorização do espaço familiar/doméstico e mudanças nas relações de gênero.

6. Recomendações

6.1 Na área jurídica e da normatização do trabalho a domicílio, recomenda-se

Estimular esse debate no pensamento jurídico brasileiro, enriquecendo-o com reflexões sobre o trabalho a domicílio calcado em pesquisas qualitativas e quantitativas, em experiências internacionais, tanto no que se refere às práticas quanto às formas de normatização desse tipo de atividade.

Manter explícito o apoio à normatização da OIT nos casos de assalariamento disfarçado, que atingem os grupos mais desfavorecidos e sem poder de barganha no mercado de trabalho.

- C Fomentar, no âmbito do Direito do Trabalho, níveis de contratualidade diversos que permitam incluir tanto as formas tradicionais de assalariamento quanto outras modalidades de relações que, até hoje, permanecem sem qualquer proteção legal. Esse procedimento fatalmente terá rebatimentos positivos sobre a condição do trabalhador a domicílio, uma vez que, como descrito acima, ele pode encontrar-se numa situação de maior ou menor proteção.
- C Considerando-se o interesse de muitas empresas em basear parte de suas atividades no domicílio de seus empregados assalariados, em comum acordo com estes, deve-se incluir nas negociações coletivas a figura do trabalhador a domicílio, com suas cláusulas de proteção, direitos e deveres especificadas, de modo a evitar ambigüidades na definição do seu estatuto e no uso abusivo desta relação.
- C Em não se tratando de um vínculo de assalariamento, de fato, incentivar a institucionalidade de “contratos de atividade”, regidos pelo Direito Civil e fora, portanto, do âmbito do Direito do Trabalho, cujo objetivo consistiria em repartir de forma mais equânime riscos e benefícios da relação de troca entre prestador de serviços e demandantes. Isto, com certeza, retiraria da informalidade uma parcela não desprezível de trabalhadores que são autônomos precários (e que quando se julgam prejudicados por um tipo de relação não formalizada, podem vir, eventualmente, a denunciá-la *a posteriori*).

6.2 No plano do sistema de informações estatísticas, recomenda-se

- C Introduzir nas pesquisas sobre características da força de trabalho a investigação do local onde efetivamente os empregados de empresas estabelecidas desenvolvem suas atividades, independentemente da relação de trabalho considerada, de forma a identificar o trabalho baseado no domicílio.
- C Investigar, nas pesquisas econômicas por estabelecimentos, o gasto anual com a contratação de trabalho a domicílio, para dois setores de atividades em particular, indústria e serviços;
- C Definir critérios metodológicos claros para permitir a investigação das relações de subcontratação, tanto em pesquisas domiciliares quanto em pesquisas por estabelecimentos. No caso brasileiro, deve-se atentar para uma definição concertada destes critérios pelos distintos departamentos do IBGE (pesquisas domiciliares variadas, contas nacionais), associando-se outras instituições como a Fundação Seade, o Dieese, de modo a evitar o surgimento de metodologias concorrentes, que mais confundem do que esclarecem. Dada a quase impossibilidade de mensuração desta prática hoje, cabe incluir nos questionários das pesquisas domiciliares questões pertinentes que tornem mais fácil apreender os vários perfis dessa relação;

- C Estimular estudos de caso setoriais, que possam articular parcerias com universidades, para precisar quais as etapas do processo produtivo que estão sendo transferidas da empresa para os domicílios de seus empregados.

Bibliografia

- Abreu, Alice, R.P. e Sorj, Bila, “Relações entre trabalho a domicílio e redes de subcontratação” (orgs.) ,*O Trabalho Invisível. Estudos sobre Trabalhadores a Domicílio no Brasil*, Rio de Janeiro, Rio Fundo Editora, 1993.
- Barsted, Leila Linhares, “Gênero, Trabalho e Legislação Trabalhista no Brasil”, in *Revista Estudos Feministas*, vol. 4, n° 2, RJ, 1996.
- Barsted, Leila Linhares e Lavinias, Lena, “Mulheres e Trabalho: Lei e Mercado”, in *Revista Proposta*, n°72, FASERJ., 1997.
- Breton, Thierry, “Le Télétravail en France”, Rapport au Ministre de l’Intérieur et de l’Aménagement du Territoire et au Ministre des Entreprises. La Documentation Française, 1994.
- Boris, Eileen and Prügl, Elizabeth, “Bias in Labour Law”, *Homeworkers in Global Perspective: Invisible no More*. Routledge, N.Y., 1996.
- Ensaio FEE*, “Capitalismo sem Trabalho”, Porto Alegre, v.18, 1997.
- Favereau, O. et alii. Introduction do número especial da revista *Sociologie du Travail*, XXXVII 4/96, Contrats et Pratiques Contractuelles: approches pluridisciplinaires, Paris: Dunod, 1996, p. 433.
- Gazeta Mercantil*, 7 de agosto de 1997, página C-8, título da matéria “Cresce a opção por trabalhar em casa”.
- International Labour Review*, “Labour markets and employment practices in the age of flexibility”, a case study of Silicon Valley, vol 136, no.1, 1997/spring.
- Jornal do Brasil, de 06 de novembro de 1994.
- Lavinias, Lena et alii, “Nordeste: evolução recente de sua economia”, Relatório de pesquisa, IPEA-DIPES, 127 páginas feito para o BNB, sob coordenação de Hildete Pereira de Mello.
- Lorenz, Edward. Confiance, contrats et coopération économique, *Sociologie du Travail*, op. cit, p. 487-508.
- Moraes, Evaristo, *Tratado Elementar de Direito do Trabalho*, 2a, Edição, RJ:Livraria Freitas Bastos, 1965.
- OIT - Oficina Internacional do Trabalho, *Trabajo a Domicilio*, Conferencia Internacional del Trabajo, 82a Réunion, Genève,1995.
- OIT, *Trabajo en Régimen de Subcontratación*, Conferencia Internacional del Trabajo, 85a Reunión, Ginebra, 1997.
- Paiva, Abreu, A., Jorge, A. e Sorj, B. “Desigualdade de Gênero e Raça: o Informal no Brasil em 1990” in *Estudos Feministas* - Rio de Janeiro: CIEC/ECO/UFRJ, número especial, 2° semestre de 1994.
- Prado Leite, Júlio César, “ Desregulamentação do Direito do Trabalho”, in *Trabalho & Processo, Revista Jurídica Trimestral*, n° 7, Ed. Saraiva, dez. 1995.
- Ray, Jean-Emmanuel, “Le Droit du Travail à l’Épreuve du Télétravail: le statut du travailleur”, *Droit Social*, no.2, février 1996, p. 121-127.

Ribeiro, Ana Clara Torres, Teixeira, Amélia, Chinelli, S. e Elias, R., “O trabalho e a Trabalhadora Fabril a Domicílio”, in *Mulher, Mulheres*, Ed.Cortez/Fundação Carlos Chagas, SP, 1983.

Robortella, Luiz Carlos, *O Moderno Direito do Trabalho*, SP:LTr, 1994.

Serverin, Evelyne, “Propos Croisés entre Droit et Économie sur la Place de l’Incertitude et de la Confiance dans le Contrat”, *Sociologie du Travail*, op. cit, p. 607-620.

Souto, J., Porcarro, R. e Jorge, A., “Mudanças no Perfil de Trabalho e Rendimento no Brasil” in IBGE - *Indicadores Sociais - Uma Análise da Década de 1980*, Rio de Janeiro: IBGE, 1995.

Tate Jane, *Every Pair Tells a Story*, Report on a Survey of Homeworking and Subcontracting Chains in Six European Countries in the European Union. (Italy, Greece, Portugal, Spain, United Kingdom, Netherlands), European Commission Directorate General V, Employment and Industrial Affairs, March, 1996.

GLOSSÁRIO

CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
FAT	Fundo de Amparo ao Trabalhador
IPEA	Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
OECD	Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos
OIT	Organização Internacional do Trabalho
PEA	População Economicamente Ativa
PNAD	Pesquisa Nacional por Amostras de Domicílio
PROGER	Programa de Geração de Emprego e Renda
SENAI	Serviço Nacional da Indústria
PSDB	Partido da Social Democracia Brasileiro
PT	Partido dos Trabalhadores