

TEXTO PARA DISCUSSÃO Nº 717

**TRABALHO A DOMICÍLIO: NOVAS
FORMAS DE CONTRATUALIDADE**

Lena Lavinás (*coord.*)^{*}
Bila Sorj^{**}
Leila Linhares Barsted^{***}
Angela Jorge^{****}

Rio de Janeiro, abril de 2000

^{*} Da Diretoria de Estudos Sociais do IPEA.

^{**} Professora titular do Instituto de Filosofia e Ciências Sociais da UFRJ.

^{***} Advogada da Cepia (ONG).

^{****} Economista, técnica do IBGE.

Livros Grátis

<http://www.livrosgratis.com.br>

Milhares de livros grátis para download.

MINISTÉRIO DO PLANEJAMENTO, ORÇAMENTO E GESTÃO

Martus Tavares - Ministro

Guilherme Dias - Secretário Executivo



Presidente

Roberto Borges Martins

Diretoria

Eustáquio J. Reis

Gustavo Maia Gomes

Hubimaier Cantuária Santiago

Luís Fernando Tironi

Murilo Lôbo

Ricardo Paes de Barros

Fundação pública vinculada ao Ministério do Planejamento Orçamento e Gestão, o IPEA fornece suporte técnico e institucional às ações governamentais e disponibiliza, para a sociedade, elementos necessários ao conhecimento e à solução dos problemas econômicos e sociais dos países. Inúmeras políticas públicas e programas de desenvolvimento brasileiro são formulados a partir de estudos e pesquisas realizados pelas equipes de especialistas do IPEA.

TEXTO PARA DISCUSSÃO tem o objetivo de divulgar resultados de estudos desenvolvidos direta ou indiretamente pelo IPEA, bem como trabalhos considerados de relevância para disseminação pelo Instituto, para informar profissionais especializados e colher sugestões.

ISSN 1415-4765

SERVIÇO EDITORIAL

Rio de Janeiro – RJ

Av. Presidente Antônio Carlos, 51 – 14º andar – CEP 20020-010

Telefax: (21) 220-5533

E-mail: editrj@ipea.gov.br

Brasília – DF

SBS Q. 1 Bl. J, Ed. BNDES – 10º andar – CEP 70076-900

Telefax: (61) 315-5314

E-mail: editbsb@ipea.gov.br

© IPEA, 2000

É permitida a reprodução deste texto, desde que obrigatoriamente citada a fonte.

Reproduções para fins comerciais são rigorosamente proibidas.

SUMÁRIO

RESUMO

ABSTRACT

1 - O TRABALHO A DOMICÍLIO NA LITERATURA RECENTE	1
1.1 - A Literatura Internacional	1
1.2 - O Trabalho a Domicílio na Perspectiva dos Estudos Brasileiros	6
2 - DO CONTRATO DE TRABALHO AO CONTRATO DE ATIVIDADE .	10
2.1 - Trabalho a Domicílio na Definição da OIT	11
2.2 - Inflexões Recentes na Legislação Trabalhista	13
2.3 - A Regulação do Trabalho na Legislação Civil	19
2.4 - Em Síntese	22
3 - A PARTICIPAÇÃO DO TRABALHO A DOMICÍLIO NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO	25
3.1 - Em Síntese	31
4 - ESTUDOS DE CASO SOBRE TRABALHO A DOMICÍLIO	33
4.1 - Quase Iguais: Patrão e Empregados numa Microempresa de Informática	33
4.2 - “Parceria Familiar”: Conjugando Assalariamento Formal e Subcontratação por Tarefa	36
4.3 - Em Síntese	43
5 - CONCLUSÕES	44
BIBLIOGRAFIA	47

RESUMO

Nossa intenção nesta pesquisa foi captar e analisar as distintas formas de flexibilização do assalariamento que vão surgindo, apoiando-se no trabalho a domicílio, em decorrência da pressão crescente por produtividade (redução dos custos, maior qualidade e inovação permanente). Para tal, servimo-nos de dois estudos de caso empíricos, um no Rio de Janeiro e outro em São José dos Pinhais (PR), tomando como exemplo empresas brasileiras, de micro e médio portes, em setores não-tradicionais (respectivamente, serviços de informática e indústria eletroeletrônica).

ABSTRACT

Our purpose in this research was to describe and analyze schemes for paying Brazilian workers for their labor in a more flexible way than just straightforward wages. These new forms of compensation are based in organizing production in such a way that laborers can work at home and be paid in the basis of their output, thereby avoiding the indirect labor costs of hired regular workers, improving quality, and enhancing productivity. To illustrate these innovations, we did case studies in Rio de Janeiro and São José dos Pinhais (PR), analyzing micro and average-sized firms in the information processing services sector and in the electronics industry.

1 - O TRABALHO A DOMICÍLIO NA LITERATURA RECENTE

1.1 - A Literatura Internacional

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 eram assimiladas a informalidade, a marginalidade e a 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.

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 outras formas de ocupação, em que a instabilidade nos contratos de trabalho, os empregos em tempo parcial, a terceirização e a contratação 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.

Beck (1997) chama a atenção para os efeitos de uma situação em que o capital é móvel em escala global enquanto os Estados são territorialmente estabelecidos. 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, acirrando a guerra fiscal. 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 imediata e direta entre si. Segundo Beck, 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 sonegando-lhe os impostos.¹

Pesquisa realizada recentemente [ver Tate (1996)] mostrou algumas novidades em relação ao trabalho a domicílio. Quais são elas?

a) Heterogeneidade de padrões de produção e emprego

O estudo mencionado, realizado em seis países da União Européia, 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, que, por seu turno, contratava tanto artesãos autônomos como trabalhadores a domicílio nem sempre registrados. Este é um caso típico de uma região baseada em pequena empresa 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 *standardizados* 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 impostas pela competição internacional às empresas fazem com que estas busquem espaços produtivos também internacionalizados, tirando proveito seja das competências de trabalhadores em diferentes regiões do mundo, seja de menores níveis de remuneração do trabalho. O mesmo estudo acrescentou que o processo de externalização praticado pela indústria de confecção e calçados alcançou a Ásia (China e Vietnã), África do Norte, Turquia e, mais recentemente, os países da Europa Central e Oriental. Assim, o trabalho a domicílio adquiriu um importante papel 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

¹ 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 [Beck (1997)].

tradicionalmente associadas a esse 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. Essa realidade expressa um quadro profundamente 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.

Há ainda que levar em conta estudos que procuram relativizar os impactos negativos da flexibilização do emprego sobre as condições de trabalho. Carnoy, Castells e Benner (1997), analisando o crescimento do emprego flexível no Vale do Silício nos últimos 10 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 disseminação 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 combinação destas duas modalidades de trabalho em um mesmo processo produtivo — tônica dos 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 definição, contida na convenção da Organização Internacional do Trabalho

(OIT), assinada em 1996,² 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, com atividade regulamentada à parte.

Como vimos até aqui, a reestruturação produtiva e o incremento da flexibilidade no trabalho encontram 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, 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 previdenciária, ausência de planos de carreira e baixo nível de organização e representação de interesses 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 de introduzir contratualidades inovadoras entre clientes e fornecedores, sejam eles indivíduos ou microempresários.

Uma das formas que a flexibilidade no trabalho tem assumido vem sendo denominada teletrabalho. Segundo Breton (1994), três elementos caracterizam o teletrabalho: *a*) é uma atividade realizada a distância, isto é, fora do perímetro onde seus resultados são esperados; *b*) quem dá as ordens não pode controlar fisicamente a execução da tarefa, pois o controle é feito com base nos resultados, não sendo, portanto, direto; e *c*) esta tarefa é feita mediante uso de computadores ou outros equipamentos de informática e telecomunicações. Ray (1996), 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 pautavam na relação de subordinação à autoridade do patrão, hoje essa relação passa por outras mediações, mais complexas, em que o controle do corpo do trabalhador e da sua

² Os delegados da 83ª Conferência da OIT aprovaram, mediante votação, em junho de 1996, um texto sobre trabalho a domicílio, em que se reconhece que os trabalhadores a domicílio fazem parte de 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.

capacidade física não basta. O trabalho intelectual, com todas as suas implicações — capacidade de iniciativa, responsabilidade, autonomia, caráter cumulativo e temporalidade distinta —, vem tornando anacrônica parte da legislação trabalhista, e marginal, pois desnecessário, o controle direto sobre a execução de uma tarefa ou de um conjunto de atividades.

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

Constata-se que, aqui, o que está em jogo é mais a forma de organização da atividade no que tange à 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 suficiente para explicitar a condição do trabalhador envolvido, ao contrário do que acontecia no passado. Ora, como aponta Prügl (1996), 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 a França, diante das ambigüidades que caracterizam o surgimento de formas de trabalho a domicílio pouco usuais, nas quais a tecnologia mascara e confunde os 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 dos conflitos que têm surgido à medida que grandes empresas, sobretudo no setor de serviços de informática e eletrônica,³ externalizam parte de

³ Segundo entrevista ao jornal *Gazeta Mercantil*, 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 seus executivos. No entanto, queixas contra a empresa foram feitas por alguns desses trabalhadores, reivindicando pagamento de horas extras ou cobertura de despesas, como 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.

suas atividades, de forma a reduzir seus custos fixos (mão-de-obra e infraestrutura, como aluguel etc.) ou adaptar seu pessoal aos processos de deslocalização das suas sedes ou plantas industriais.

Paralelamente, aumenta o peso relativo dos trabalhadores autônomos ou conta-própria [evidências empíricas podem ser confirmadas pela PNAD e pela Pesquisa Mensal de Emprego (PME)], muitos deles na verdade microempresários 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, mediante contrato firmado entre contratado e contratante. Em outras, firma-se um contrato de atividade, ou contrato de empresa, em que se especificam 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 — garantindo a este último um conjunto de mecanismos de proteção —, o contrato de atividade pressupõe a independência de ambas as partes na definição de uma colaboração objetiva, na qual cada um 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 assalariado [Ray (1996)]. 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 podem ser cumulativos e aplicar-se a um mesmo indivíduo, na distribuição do seu tempo de trabalho.

1.2 - O Trabalho a Domicílio na Perspectiva dos Estudos Brasileiros

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

Ruas (1993), 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-lhes 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 os 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 predominam 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 preocupação maior 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. Nessa 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: a) exploração do trabalho direto, mediante emprego intensivo de mão-de-obra pouco qualificada e de baixo custo; b) recurso à subcontratação do trabalho; e c) mecanização parcial e pontual. No que diz respeito à subcontratação do trabalho foram identificadas algumas configurações produtivas:

- *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.
- *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 o 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 microempresas 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.
- *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 maioria de não-qualificados. Nesse 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 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. Nesses ateliês, trabalham em média sete pessoas, não havendo vínculos empregatícios entre o dono e os trabalhadores.

- *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 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 Sorj (1993), 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, que abrange desde raras profissionais qualificadas das grandes empresas de confecção e modelistas, passando pelas operárias com qualificação reconhecida em carteira de trabalho — como as costureiras profissionais —, até todas as 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 na CLT 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 trabalho assalariado.

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%.

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

Dessa forma, qualidades como autodisciplina, compromisso e seriedade são extremamente valorizadas e percebidas como atributos de uma categoria específica de mulheres: aquelas de 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, a rotina da vida doméstica, por um lado, implica constantes interrupções da atividade ao longo do dia. Por outro, permite prolongar o tempo de trabalho para o horário noturno, fornecendo mais opções 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 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, como forma de garantir o fluxo da produção, abonos, prêmios ou até mesmo sanções, como a redução do valor pago por peças que chegam fora do prazo.

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 preferência maior pelo trabalho no interior das empresas.

Concluem as autoras que a divisão por sexo 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 adotam, com frequência, uma metodologia baseada em estudos de casos. Se esses estudos permitem, como mostra a pesquisa de Ruas, identificar e classificar diferentes modelos de trabalho a domicílio, 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 estatisticamente representativas é ainda uma realidade a ser superada.

A despeito disso, a realização de novos estudos de caso, ainda escassos na bibliografia de referência, contribui para esclarecer melhor onde prevalece nova apreensão desta relação de trabalho, a saber: sem um manifesto vínculo de precarização, 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 TRABALHO AO CONTRATO DE ATIVIDADE

Além do contrato de trabalho que rege a relação entre patrão e empregado, definindo direitos e deveres de ambas as partes, e que sedimentou no Brasil o direito trabalhista, ganha espaço hoje no mercado de trabalho o que podemos denominar 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” [Favereau *et alii* (1996)]. 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 em face das 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 o elemento constitutivo de toda contratualidade, que tende a ser interpretada, no pólo oposto, como modalidade de gestão do conflito. Lorenz (1996) enfatiza a pouca atenção dada pela teoria econômica ao papel de certas relações sociais tais como a confiança, a simpatia e a lealdade no interior do sistema de trocas mercantis. Parte-se sempre do pressuposto de 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, ou ainda 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 Serverin (1996), 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 se multiplicar.

2.1 - Trabalho a Domicílio na Definição da OIT

A OIT, em documento elaborado em 1995 sobre o trabalho a domicílio, examina a proteção dada aos trabalhadores sob essa condição em mais de 150 países [OIT (1995)]. 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 assalariado [ver OIT (1995, p. 30)].

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 um contrato de trabalho originado de uma relação de emprego. De fato, o artigo 6º da CLT 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 também reconhece, 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”,⁴ bem como a existência de um vazio jurídico.

Outro documento, que trata do trabalho em regime de subcontratação [ver OIT (1997)], chama a atenção para o fato de que as normas aplicáveis ao emprego restringem seu campo de aplicação à relação entre empregador e empregado. Esse documento também chama a atenção para o fato de 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 julgamento da lide caber-lhe-á aplicar as normas legais; não as havendo, recorrerá à analogia, aos costumes e aos princípios gerais do direito” (conforme o Código de Processo Civil, art. 126).

No caso do trabalho a domicílio, a aplicação da lei trabalhista por analogia obedece a alguns fundamentos, dentre os quais destacamos: *a)* orientação doutrinária sobre a necessidade de proteção do mais fraco em relação ao mais forte;⁵ e *b)* concepção da existência de vínculos de subordinação e de dependência

⁴ 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 como uma relação de direito civil.

⁵ Assim, uma das características tradicionalmente mais destacadas das leis trabalhistas brasileiras 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, em que, 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.

entre contratados e contratantes.⁶ 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 julgar 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 do trabalho a domicílio e tampouco da 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 maior flexibilização das relações de trabalho. Tais discussões se iniciaram logo após a entrada em vigor da Constituição Federal brasileira de 1988 que previu, em 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.

⁶ Tal afirmação está calcada nos textos dos artigos 2º e 3º da CLT que definem “empregador” e “empregado”, respectivamente.

Nesse sentido, no início da década de 90, durante o Governo 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”.⁷

O fato concreto é que essa comissão — certamente em face da 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 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 a alteração do artigo 7º da Constituição brasileira, que trata dos direitos sociais, a realidade mostrava 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 centralizado, em grande parte, nessa questão.

Em grande medida, a pretensão de mudança constitucional também foi dificultada pelo processo eleitoral 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.⁸ 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.

Em 1994, ainda antes da posse do novo presidente eleito Fernando Henrique Cardoso, o Governo Itamar Franco enviou ao Congresso Nacional projeto de lei, de autoria, portanto, do Poder Executivo, propondo a mudança da CLT, tendo

⁷ Ver, a respeito, Leite (1995) em trabalho que analisa criticamente o anteprojeto da Comissão de Modernização da Legislação Trabalhista.

⁸ A esse respeito, ver “Bases do programa de governo do PT: uma revolução democrática no Brasil” e “Mãos à obra Brasil: proposta do governo Fernando Henrique”.

como ponto principal maior flexibilização do vínculo empregatício e dos direitos dele decorrentes. Com esse projeto de lei, a questão da flexibilização tornou-se ponto importante no debate das tendências da legislação trabalhista.⁹

Há algumas conseqüências que o projeto de lei do Governo Itamar Franco, orientado pela idéia de flexibilização, poderia 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 no cômputo anual das horas trabalhadas;
- e) não-pagamento de aviso prévio e de multa no caso de demissão sem justa causa em face das características do contrato por prazo determinado; e
- f) deslocamento para legislação específica dos direitos das mulheres trabalhadoras, não os incorporando ao projeto da nova lei trabalhista.

De forma sintética, o projeto de lei apresentado pelo governo eleito em 1994, portanto gestão de Fernando Henrique Cardoso, endossou muitas das sugestões do governo anterior que implicavam o estímulo a novas formas de contratualidade entre empregados e empregadores. Uma delas, por exemplo, defendia a redução da CLT (atualmente com 800 artigos) para uma legislação mais “enxuta”, com, no máximo, 400 artigos. A justificativa de assessores do Poder Executivo 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”.¹⁰

Em que pese a fraca probabilidade de esse projeto ser aprovado na íntegra¹¹ pelo Congresso Nacional, fica patente que ele representa um forte impulso para mudar a legislação trabalhista. A necessidade de fazer face aos novos rearranjos da economia nacional e de responder às alterações sofridas no processo de produção pela introdução de novas tecnologias e formas organizacionais são alguns dos argumentos favoráveis à mudança legislativa. Acrescentem-se, ainda, os interesses

⁹ Há entre juristas posições divergentes quanto à constitucionalidade desse projeto de lei.

¹⁰ Ver *Jornal do Brasil*, de 6 de novembro de 1994.

¹¹ Os processos para mudanças nas codificações, historicamente, no Brasil, têm sido extremamente longos, a exemplo da proposta de reforma do Código Civil, iniciada na década de 70 e até hoje não completada. As grandes codificações passam a sofrer alterações parciais que significam mediações entre os diversos interesses envolvidos.

de os empregadores diminuïrem os custos de mão-de-obra e os encargos sociais oriundos do assalariamento pautado pelas normas da CLT, para se tornarem 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, na prática, organizadas sem ater-se estritamente ao referencial legal. Ou seja, a CLT, desde a sua promulgação, se orienta pelo modelo fordista das relações empregatícias, não incorporando outras modalidades de organização do mercado de trabalho e não alcançando aqueles trabalhadores que exercem atividades no “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 pode, em tese, 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.

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 destaca esse fenômeno, no que se refere ao emprego feminino, na indústria têxtil e de confecções de roupas [ver Ribeiro *et alii* (1983)].

Entrevistas realizadas com mulheres dirigentes sindicais de indústrias metalúrgicas e setores de processamento de dados¹² mostram como esse assalariamento disfarçado, intermediado muitas vezes por empresas prestadoras de serviços, vem sendo realizado por meio, inclusive, do trabalho a domicílio de homens e mulheres, com substancial aumento da produção aliado à ausência de proteções legais, incluindo as 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. 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 paraestatais, dentre outros. Em tese, salvo as restrições feitas aos trabalhadores domésticos, aplicam-se a todos os trabalhadores os direitos constitucionais definidos nos 34 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.

¹² 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.

Além disso, a distância entre a legalidade e as práticas sociais dá 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 aos que conseguem contratações mediante vínculos trabalhistas formais ou que, após demissão, conseguem por meio de demanda na justiça do trabalho o reconhecimento de seus direitos. Ou seja, cada vez mais a proteção da CLT restringe-se a um “gueto” passível de tratamento pela justiça trabalhista.

O fenômeno do notável crescimento do mercado informal de trabalho, nas últimas décadas, traz, portanto, a necessidade de discutir, de modo mais profundo e atualizado, esse limite ético e jurídico das relações de trabalho não-protégidas 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 traduzia não só a pressão da classe trabalhadora, como, também, o reconhecimento da necessidade quase “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.

Moraes (1965), um importante jurista brasileiro que influenciou toda uma geração de advogados, juízes e legisladores, ao expressar a peculiaridade do direito trabalhista, chamava a 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*,¹³ que tende cada vez mais a ampliar-se;

b) trata-se de uma reivindicação de classe ou de um direito de classe;

c) é intervencionista, contra o dogma liberal da economia, por isso mesmo cogente, imperativo, irrenunciável;

d) é de cunho nitidamente cosmopolita, internacional ou universal;

e) os seus institutos mais típicos são de ordem coletiva ou socializante; e

f) 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 População Economicamente Ativa (PEA). Tais normas vêm encontrando, em todo o mundo, e também no Brasil, uma forte oposição do pensamento neoliberal que propõe a redução do alcance

¹³ Expressão que significa “direito em vir a ser” [Moraes (1965, p. 32)].

dessas por meio de modalidades que implicam a 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, com 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 em que 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, por meio 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, por intermédio de modalidades conhecidas por trabalho a domicílio.

Em conjunturas históricas em que havia 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, em que 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 e a garantia dos direitos assegurados na legislação trabalhista aos trabalhadores assalariados;

b) de outro, pensar em formas de regulação das relações de trabalho não-assalariado 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 básicos para o conjunto da população ocupada. Seu limite mínimo ou máximo será fruto da negociação derivada do poder dos diferentes setores sociais neste momento no país.

Dentro dessa perspectiva, tentamos fazer neste trabalho um exercício para vislumbrar formas de proteção para a PEA que se encontra no mercado informal. Em trabalho anterior [ver Barsted (1996) e Barsted e Lavinias (1997)], 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 aqueles que a caracterizam como extremamente rígida e causadora do desemprego.

Nessa pesquisa, buscando empreender esse exercício, nossa atenção se focalizou não apenas na legislação trabalhista e constitucional, mas, também, na legislação civil como uma das possíveis fontes 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-assalariado (já que estas estão definidas pela legislação 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 (arts. 1.216 a 1.236); *b*) contrato de empreitada (arts. 1.237 a 1.247); *c*) contrato de gestão de negócios (arts. 1.331 a 1.345); e *d*) contrato de parceria rural (arts. 1.410 a 1.423) 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 jornaleros, pelo pagamento dos seus salários”. Esse inciso foi alterado pela CLT e, mais tarde, pela Constituição Federal de 1988.

Os arts. 1.216 e 1.219, 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. 1.220 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 CLT por envolverem situações muito próximas ao assalariamento.

O contrato de empreitada, que envolve construção de casa ou prédio, previsto nos arts. 1.237 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 arts. 1.410 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 para o Estado, a não ser aquele de dirimir, mediante 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 por meio de documentos escritos. Pelo art. 1.079 do Código Civil, 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 CLT 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 se torna 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 em face das 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 a qualquer outro dos 34 direitos reconhecidos nos incisos do art. 7º da Constituição Federal.

Na hipótese de serem aplicadas a 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 ante o 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 (SUS), isto é, por conta do Estado, que não necessariamente arrecadará impostos oriundos dessa atividade econômica.

As entrevistas realizadas com juízes, 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 preenchem o vazio legal existente no mercado informal de trabalho, particularmente no caso do trabalho a domicílio.

Tais entrevistas 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 ao limite do alcance da legislação trabalhista. Longe de a cidadania ficar restrita ao *status* de trabalhador [ver Santos (1979)], os entrevistados apontaram para a necessidade de implementação de políticas públicas que garantam alguns pontos básicos implícitos a um estado de bem-estar social, o que melhoraria significativamente a qualidade de vida da população como um todo, inclusive da PEA.

Um outro 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 a aceitação da flexibilização de jornadas de trabalho e de salários, tal como previsto na Constituição Federal de 1988, em seu art. 7º, incisos XIII e VI, respectivamente, mediante 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 art. 7º da Constituição Federal.¹⁴

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. Uma 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

¹⁴ Este inciso define o salário mínimo como aquele capaz de atender às necessidades vitais básicas do trabalhador e de sua família, como moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo.

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 a essa forma de realização do trabalho. Os julgamentos pelo Poder Judiciário de casos concretos poderiam dar conta da caracterização de cada forma, na sua singularidade, conforme já assinalou a OIT ao constatar que a definição de “empregado” e “empregador” tem sido construída pelos tribunais.

Mesmo assim, 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.

Autores como Robortella (1994) 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; e *c*) normalização do contrato em tempo parcial”.

A possibilidade de aplicação da legislação civil nesse quadro de elaboração de contratos atípicos é admitida ora com reservas, ora como 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 pode 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 Robortella (1994)¹⁵ quem chama a 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

¹⁵ Considera ele 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”.

entrevistados, é a utilização da Ação Civil Pública, para a qual os sindicatos e o Ministério Público do Trabalho têm legitimidade como partes.¹⁶

Doutrinadores e entrevistados admitem também que os contratos atípicos superam a idéia de subordinação total do trabalhador ante o 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 em que 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. Tal fato é problemático na medida em que, além de criar desigualdades entre os trabalhadores — os que têm direitos e os que não têm —, desconsidera a expressão dessa modalidade de trabalho. Nesse sentido, o formalismo jurídico reafirma sua máxima de que “o que não está no processo não está no mundo”.

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 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.

¹⁶ 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.

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 mediante redução dos níveis de cobertura social e/ou menores níveis de remuneração, marcam essas modificações, segundo Souto, Porcaro e Jorge (1995). As maiores transformações ocorreram nas áreas urbanas, afetando principalmente os trabalhadores em atividades não-agrícolas.

Um afastamento do modelo tradicional 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. Esse modelo tradicional, originado na grande indústria, caracteriza-se pela execução de um trabalho para outrem, em troca de salário, considerando ainda que esse trabalho se realiza para um único empregador, em local do empregador, em regime de jornada integral, por tempo indeterminado, 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 1995.¹⁷ 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 cinco empregados em 1995, sendo que a maioria em empreendimentos com até três pessoas ocupadas. Nessas 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 de formas atípicas de trabalho.

A participação dos trabalhadores em atividades não-agrícolas sem qualquer proteção social — ou seja, daqueles que não contribuíam para a previdência social — passou de 67,5% em 1981 para 62,8% em 1990.

As possibilidades de análise das formas atípicas de trabalho presentes na economia brasileira foram largamente ampliadas com a inclusão, em 1989 e 1990, de questões-chave como “local de trabalho” e “número de pessoas ocupadas na firma ou negócio”, no *Suplemento Trabalho* da PNAD. Em 1992, essa pesquisa

¹⁷ Informações da PNAD, realizada anualmente pelo IBGE.

sofreu ampla revisão metodológica, incorporando estes quesitos em seu corpo básico.

Neste relatório, ao procurarmos aprofundar a questão do trabalho a domicílio no Brasil, vamos nos restringir ao período 1990/95, para o qual existem estatísticas 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, em artigo supracitado, Carnoy, Castells e Benner (1997) 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.

Pelas 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 dessas ocupações. A condição do trabalhador em sua família (chefe, cônjuge, filho etc.) é igualmente uma variável importante, sobretudo para a interpretação do trabalho feminino.

Estudo de Abreu, Jorge e Sorj (1994) assinala que, em 1990, quase 10% das pessoas de 10 anos ou mais ocupadas 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 pessoas que exercem atividades remuneradas em casa é composta por mulheres.

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 eram compostos por jovens entre 10 e 24 anos (cerca de 600 mil pessoas).

Neste estudo, optou-se por analisar apenas a população entre 25 e 75 anos, 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 principais características destes 2,7 milhões de trabalhadores restantes, confrontando-as com as da população ocupada em atividades não-agrícolas, na mesma faixa etária.¹⁸

A participação dos trabalhadores baseados no domicílio (Tabelas 1, 2 e 3) 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 dos Trabalhadores Baseados no Domicílio na População Ocupada em Atividades Não-Agrícolas entre 25 e 75 Anos — 1995

(Em %)

	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

Fonte: Elaboração própria a partir da PNAD de 1995.

Tabela 2

Distribuição dos Trabalhadores Baseados no Domicílio segundo Raça — 1995

(Em %)

	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

Fonte: Elaboração própria a partir da PNAD de 1995.

¹⁸ 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 encontra-se na cidade.

Tabela 3

Distribuição dos Trabalhadores Baseados no Domicílio por Sexo — 1995

(Em %)

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

Fonte: Elaboração própria a partir da PNAD de 1995.

A caracterização deste segmento de trabalhadores quanto à idade mostra 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).

Tabela 4

Distribuição Etária da População Ocupada em Atividades Não-Agrícolas e dos Trabalhadores Baseados no Domicílio — 1995

(Em %)

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	31,6	30,7	33,0	31,0	27,9	31,8
46 a 55	17,1	17,5	16,6	22,1	21,5	22,3
56 a 65	6,7	7,7	5,4	11,6	14,4	10,8
66 a 75	1,7	2,1	1,1	3,9	6,3	3,2

Fonte: Elaboração própria a partir da PNAD de 1995.

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).

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, das quais 68,6% não completaram o 1º grau (ou seja, têm até sete anos de estudo) e entre os não-brancos (35,6% têm até três anos de estudo e 40,3% entre quatro e sete anos de estudo).

Tabela 5

Distribuição da População Ocupada em Atividades Não-Agrícolas e dos Trabalhadores Baseados no Domicílio, segundo Anos de Estudo — 1995

(Em %)

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	35,1	36,8	32,7	42,0	35,1	43,9
8 a 11	17,8	19,1	16,2	16,2	13,3	17,1
12 ou mais	30,4	27,0	35,0	16,7	25,5	14,3

Fonte: Elaboração própria a partir da PNAD de 1995.

Enquanto 65,9% dos trabalhadores urbanos contribuem para a previdência social e, portanto, têm alguma garantia de 13^o salário, aposentadoria e auxílio-desemprego, a situação é inversa entre os que trabalham no domicílio — 86,6% não têm esse vínculo. Entre as mulheres, a situação é ainda mais precária, pois apenas 10,9% são vinculadas à previdência. Entre as mulheres não-brancas essa participação é ainda menor, 5,4% (Tabela 6).

Tabela 6

Proporção de Contribuintes da Previdência Social — 1995

	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-Branco	7,5	14,7	5,4

Fonte: Elaboração própria a partir da PNAD de 1995.

A análise das atividades desenvolvidas pelos trabalhadores baseados no domicílio (Tabela 7) 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 a 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 nesse 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 dos Trabalhadores Baseados no Domicílio por Grupo de Atividade e Sexo — 1995

(Em %)

	Total	Homens	Mulheres
Total	100,0	100,0	100,0
Indústria de Transformação 1 ^a	12,7	13,8	12,4
Indústria de Transformação 2 ^b	1,2	3,9	0,5
Comércio	1,4	3,7	0,9
Serviços de Alojamento e Alimentação	5,9	9,2	5,3
Serviços de Reparação, Pessoais, Domiciliares e de Diversões	50,1	24,9	59,7
Atividades Sociais	3,2	3,1	3,3
Serviços Financeiros e Administração de Imóveis	0,5	1,9	0,1
Serviços Técnicos e Auxiliares	3,2	10,0	1,4
Outras Atividades	21,8	29,5	16,4

Fonte: *Elaboração própria a partir da PNAD de 1995.*

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

^b *Inclui ramos mais modernos e dinâmicos da indústria de transformação: química, eletroeletrônica, editorial e gráfica etc.*

A identificação das 10 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) que trabalham na indústria de confecções ou nos serviços de reparação do vestuário. Como mostra a Tabela 8, existe uma grande concentração em poucas ocupações, sendo que as 10 mais importantes concentram 73% das mulheres que trabalham em sua própria casa e quase metade dos homens. Contudo, os homens ocupam postos de trabalho mais especializados (ou técnicos) que as mulheres, que desempenham tarefas para as quais o requerimento de treinamento formal é muito baixo. São, em geral, ofícios que se aprende na prática, em casa, junto com parentes ou desempenhando funções domésticas.

Tabela 8

Ocupações mais Frequentes por Sexo — 1995

(Em %)

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

Fonte: *Elaboração própria a partir da PNAD de 1995.*

A posição que esses 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).

Tabela 9

Posição na Família por Sexo — 1995

(Em %)

	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

Fonte: *Elaboração própria a partir da PNAD de 1995.*

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 (Tabela 10). 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 encontrar-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. Nessa região, as oportunidades de trabalho são menores, principalmente para as mulheres, que desenvolvem amplamente atividades artesanais voltadas para atender aos turistas.

Tabela 10

Distribuição Regional da PEA Não-Agrícola e dos Trabalhadores Baseados no Domicílio

(Em %)

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, em que se destaca 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.

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 ou 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 complementaridade 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 feita por encomenda para outras unidades produtivas, estaríamos avançando no conhecimento da real autonomia desses trabalhadores. Até porque o grau de dependência é um dos elementos constitutivos-chave na definição dessa categoria de trabalhador. Essa questão, entretanto, inexistente hoje no sistema de coleta estatística brasileira.

Da mesma forma, nas pesquisas junto aos estabelecimentos e empresas, como a Relação Anual de Informação Social (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 o *status* do empregado. Pesquisas de tipo censo industrial poderiam também agregar tal pergunta, considerando qual o valor desta despesa.¹⁹

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 socioeconômico. Seus resultados contribuem para o aperfeiçoamento das pesquisas estatísticas.

¹⁹ A última informação disponível no Brasil, a este respeito, é a do Censo Industrial de 1995, em que se investigou apenas o valor do gasto com a remuneração do trabalho a domicílio. Para os outros ramos de atividade econômica não se tem nenhuma informação desse tipo.

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 desses trabalhadores, decidimos realizar dois estudos de caso. Para tanto escolhemos uma empresa de microinformática que optou pelo *virtual office*, pois enviou todos os seus funcionários para casa, fechando a sede da firma, e uma fábrica de grande porte de medidores elétricos.

Visitamos também cooperativas de produção cujo número tem-se multiplicado em algumas regiões do país, como o Nordeste. Elas são, na verdade, a alternativa à impossibilidade de se praticar o trabalho a domicílio nas áreas onde a mão-de-obra é pouco qualificada e muito inexperiente. Não se tratando propriamente de uma forma de trabalho a domicílio, mas de subcontratação *in loco*, optamos por não considerar tal exemplo no âmbito deste estudo.

Cada um desses estudos contempla um recorte espacial distinto: o primeiro tem lugar no Rio de Janeiro e o segundo vem do Paraná.

4.1 - Quase Iguais: Patrão e Empregados numa Microempresa de Informática

O nosso primeiro estudo de caso focaliza uma microempresa 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. Essa empresa desenvolve *softwares* bastante especializados, de reorganização dos sistemas das grandes e médias empresas, que 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 institucionais.²⁰ Para muitas empresas multinacionais é difícil adaptar sistemas mais genéricos ao mercado nacional. Não obstante persistirem peculiaridades aos *softs* aqui desenvolvidos — que acabam por assegurar uma reserva de mercado às empresas brasileiras prestadoras de serviços em informática —, 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 microempresa de informática reúne seis empregados, quatro do sexo masculino e duas mulheres. Sua faixa etária varia entre 25 e 35 anos, e são na maioria casados. Todos são formados em informática, sendo que cinco deles já

²⁰ Por exemplo, integrar índices de deflação, correção monetária, ou ainda considerar os elementos constitutivos das folhas de pagamento nacionais etc.

possuem mestrado. Quando da contratação, receberam treinamento por um período de três meses, cujo objetivo era adequá-los aos gabaritos da empresa e às 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 dessa microempresa 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 microempresário 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 familiares,²¹ 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 uma das residências dos técnicos, atribuiu-se à sede um endereço meramente formal,²² desvinculado dos múltiplos espaços de trabalho. Atualmente, portanto, os seis funcionários em questão residem em bairros²³ 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 a 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: *a*) um computador *pentium*, 166 com todos os acessórios necessários; *b*) um microcomputador, 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

²¹ Nosso microempresário é divorciado e tem a guarda parental de uma filha, hoje com cinco 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.

²² 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 microempreendimento. Tal iniciativa da prefeitura levou a que se constituísse e consolidasse um “pólo” local de informática, muito embora boa parte das microempresas lá localizadas formalmente opere em outros estados da Federação. O microempresário entrevistado pretende, aliás, deixar o Estado do Rio de Janeiro, uma vez que o governador não isentou as empresas do setor de pagamento de Imposto sobre Serviço (ISS) e outras taxas, à semelhança de outros estados.

²³ Enquanto um mora na Barra, outro mora em Jacarepaguá, quatro moram na Ilha do Governador e o empregador mora em Botafogo.

a uma linha telefônica; e *c*) 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 13º salário). O salário médio varia entre R\$ 2.500 e R\$ 3 mil 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, microempresários que constituíram uma sociedade empresarial (com dois integrantes), subcontratados regularmente pela microempresa 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) e pagamento de *royalties* pelos sistemas desenvolvidos. Daí a relação de confiança entre os empregados e o empregador ser um fator importante na viabilização dessa 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 intelectual é errático, não podendo ser medido segundo critérios tradicionais, a confiança se torna um elemento indispensável ao seu bom andamento.

Embora trabalhando isoladamente em seu domicílio, os funcionários estão interligados em rede, o que permite a interação constante de todos. O microempresário, 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: *a*) diminuição dos custos operacionais na medida em que dispensa gastos com infra-estrutura, mão-de-obra (secretária), entre outros; *b*) 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; e *c*) 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 se trata, de fato, de distintas relações de trabalho. Diferentemente dos setores mais tradicionais, em que flexibilização do trabalho e trabalho a domicílio significam precarização (assalariamento disfarçado) e não reconhecimento de direitos básicos, dentre as formas mais atuais e inovadoras de trabalhar em casa, como 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 microempresários, numa relação de troca entre iguais, ou quase iguais.

4.2 - “Parceria Familiar”: Conjugando Assalariamento Formal e Subcontratação por Tarefa

A Inepar S.A. Eletroeletrônica 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 GE.²⁴ Essa deslocalização recente obedece à decisão do grupo Landis & Gyr²⁵ 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 áreas, como geração, transmissão e distribuição de energia. Ao voltar-se para uma especialização na

²⁴ Até 1992, a *joint venture* com a GE consistia numa divisão em que 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 eletromecânicos, cuja tecnologia compartilhada anteriormente com a GE deu sinais de superação. O mercado nacional de medidores eletromecânicos 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.

²⁵ Grupo suíço que detém 51% do controle acionário da Inepar, e que integra um conglomerado financeiro-industrial de 12 empresas, com presença nos Estados Unidos, Europa e América Latina. Dentre as três de melhor resultado nos últimos anos, encontra-se a Inepar S.A. Eletroeletrônica.

fabricação de medidores de energia eletroeletrônicos,²⁶ antecipando mudanças de grande porte no perfil do mercado — em que 90% do faturamento corresponde ainda a produtos de uma antiga gama de medidores eletromecânicos (monofásicos e polifásicos) —, a Inepar pretende ampliar sua participação nacional, hoje estimada em 35%.²⁷ 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 eletroeletrônica, produtos eletrônicos e automação. A elas corresponde uma coordenação gerencial de três diretores e sete gerentes. Essas atividades encontram-se alocadas na mesma planta industrial criada em Curitiba graças a incentivos fiscais, empréstimos do BNDES e à opção por 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, por meio de programas de qualidade total. O ambiente, assim, 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, prescindindo de funcionários de nível intermediário responsáveis pelo controle e fiscalização do trabalho na ponta inferior. A busca de qualidade torna-se assim um compromisso de todos e, sobretudo, um consenso, diz um

²⁶ A diferença básica deste novo tipo de produto é que, diferentemente dos anteriores (mecânicos), eles não exigem consulta ao relógio para cobrança do consumo, pois a informação é diretamente repassada, mediante transmissão eletrônica, à empresa responsável pela distribuição de energia elétrica.

²⁷ 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.

representante da diretoria. A obtenção de um certificado de garantia ISO 9000 pela ABS²⁸ 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. 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 em nível de 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 se trate 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, em que todos os espaços parecem feitos para uma ampla circulação, permitiu uma grande economia de recursos humanos por ocasião da sua 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 afetados 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.

²⁸ A ABS analisa mudanças no processo e no produto, inclusive observando o trabalho a domicílio efetuado pela empresa.

Para 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”, em que 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 escolaridade requerido (inclusive para operários) é o primeiro grau completo. Vale assinalar que, segundo a gerência de recursos humanos, 90% do pessoal é filiado ao Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eletroeletrônicas e de Refrigeração (Seletroar), 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); e transporte. Nada é gratuito e não se distribuem cestas de alimentos, mas, por outro lado, sua fundação garante dois auxílios extremamente importantes para o conjunto dos funcionários, inclusive para os 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.²⁹

A Proben existe desde 1992. Tendo como contrapartida a frequência das crianças em idade escolar e seu desempenho — ou ainda o 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 e R\$ 50.³⁰ O auxílio-creche é garantido apenas às mães que são contratadas pela Inepar. Seu valor médio situa-se em R\$ 80 mensais.

A mudança do Rio para Curitiba proporcionou, sem grandes traumas, a oportunidade de se aumentar a produtividade (mediante enxugamento do quadro de pessoal da empresa) e de se 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.

²⁹ A Fundação Inepar trabalha junto à comunidade, coordenando projetos sociais como o “Vó Durvina”, que vem trazendo melhorias a uma casa popular de abrigo a crianças da periferia.

³⁰ Os empregados que estão na faixa do piso salarial de 3,2 salários mínimos (aproximadamente R\$ 450) e têm três ou quatro filhos recebem mensalmente auxílio individual para cada criança no valor de R\$ 125, o que dobra ou mais sua remuneração.

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 se deslocou do Rio para Curitiba, fornecia (e fornece ainda) à divisão de eletrônica os componentes necessários — no caso, um registrador, cujas peças miúdas são adquiridas em 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, em face da impossibilidade da sua externalização. A fábrica de registradores continua integrada à firma-mãe, só que agora dispo de apenas 22 funcionários, sendo 10 trabalhando a domicílio — todos 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 mil.

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

O processo de produção dos *relais* de proteção dos sistemas elétricos, por exemplo, era comumente realizado por um grupo de oito pessoas, todas elas mulheres. Essa composição de gênero é justificada pela maior habilidade manual das mulheres com fio 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 oito *relais* de corrente, em oito horas de trabalho/dia, por oito 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 do *relais*, ao invés de realizar sempre a mesma, de forma parcelada. 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, sendo 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 *relais*, 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 oito pessoas.

Uma delas tinha filhos menores³¹ 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

³¹ Essa trabalhadora mantém os mesmos direitos que suas colegas ocupadas na fábrica, beneficiando-se de bolsa-escola para seus três filhos.

em casa para cuidar da mãe, idosa e doente, e compartilhar esses cuidados com as irmãs.

Hoje na divisão de eletrônicos há nove 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, com um conjunto de outras delas.

O salário das operárias a domicílio é estipulado com base no fornecimento regular de um determinado número de peças montadas em casa, da ordem de 2.400 a 3 mil por semana (em função do nível), mesmo volume de produção médio realizado por uma operária no interior da fábrica. Logo, o padrão de produção exigido das operárias é o mesmo, trabalhando na fábrica ou em casa. O salário também é idêntico, deduzidas apenas as vantagens indiretas, como tíquete-refeição e vale-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.

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 médio,³² então o valor de 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 extrafábrica remunerado por fora, pelo sistema de recibo de pagamento de autônomo (RPA), no nome de outra pessoa que não o funcionário, para não caracterizar pagamento de horas extras, o que levaria a empresa a onerar

³² Isto é, divide-se o número de peças pelo salário-base.

grandemente seus custos. É justamente a imensa economia com horas extras em momentos de pico da demanda que justifica 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 caminhonete 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 para 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).

A 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 eletromecânico para um eletrônico ou a criação de novos protótipos³³ —, 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 *stricto sensu*, facilitando a montagem em escala. Depois de capacitadas e familiarizadas com o novo produto, as parceiras retornam à casa. Nesse 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 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,

³³ Embora o ciclo do produto venha se reduzindo bastante, ele é no setor (medidores eletromecânicos) ainda da ordem de cinco anos, período ao longo do qual são introduzidas algumas melhorias e aperfeiçoamentos.

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 colegas da fábrica, são empregadas assalariadas, com uma única diferença: realizam nas suas residências as horas extras demandadas pela flexibilização dos pedidos.

4.3 - Em Síntese

De forma a ter um quadro sintético dos dois estudos de caso realizados, bastante diversos entre si, procuramos resumir na Tabela 11 suas características, a partir de variáveis selecionadas que evidenciam o tipo e a qualidade das relações de trabalho neles presentes.

Tabela 11

Caracterização dos Estudos de Caso

	Inepar	Informática
Livre Opção pelo Trabalho no Domicílio	Sim	Não
Trabalho Familiar e Infantil	Sim	Não
Proteção Jurídica	Sim	Sim
Transferência de Benefícios Tecnológicos	Sim	Sim
Ambiente Específico de Trabalho	Não	Sim
Melhoria Salarial para o Empregado	Sim	Sim
Presença Sindical na Empresa	Sim	Não
Treinamento e Capacitação pela Empresa	Sim	Sim
Mixidade de Gênero	Não	Sim
Exigência de Melhor Nível de Instrução dos Trabalhadores a Domicílio	Sim	Sim

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 na empresa. No outro caso, esta opção inexistente pois a microempresa de Informática não apresenta sede física (apenas virtual). 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 mediante 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. Esse trabalho é remunerado pela trabalhadora a seus auxiliares eventuais. O item *proteção jurídica* dos trabalhadores a domicílio abrange as duas empresas, Inepar e Informática, ambas estabelecendo relações de assalariamento claro, sem ambigüidades, enquanto as cooperativas assumem o estatuto de autônomas e devem arcar com todos os custos decorrentes. É verdade que existe uma regulamentação com 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 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 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 de especialização seja bastante variado entre os dois estudos de caso (num, engenheiros, noutro, empregados com primeiro grau completo). A existência de *ambiente específico de trabalho* indica a presença de condições de trabalho mais adequadas. Pode-se observar que 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 de 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). Nos dois 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. 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 nos dois 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.

5 - CONCLUSÕES

A principal conclusão a que chegamos neste estudo é que a categoria *trabalho a domicílio*, tal como entendida até hoje, ganha novas interpretações em função dos objetivos de flexibilização da relação salarial. Se a grande utilidade deste estudo foi ter revelado a existência de formas múltiplas de subcontratação e de precariedade — manutenção 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, em decorrência do espaço não-fábril de realização das atividades manufatureiras —, essa qualidade já se esgotou.

É praxe, em muitos países, esta categoria estar excluída da legislação trabalhista ou de seus equivalentes. Daí ser necessário forjar um estatuto próprio que lhe garanta um mínimo de proteção. No Brasil ocorre o mesmo, apesar de o estatuto legal do trabalhador a domicílio ser, em teoria, assimilável ao do assalariado. Na prática, o que se verifica é a não-assimilação.

A presente investigação, no entanto, mostrou que este quadro mais conhecido — e já bem mapeado por pesquisas de fôlego — tem-se alterado. Embora ainda não nos seja possível fazer previsões sobre a adequação desta relação diante das 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 e salarial, com redução dos custos fixos e aumento da produtividade —, mas mobilizando distintamente o fator mão-de-obra.

No caso da Inepar e da microempresa de informática, o trabalho a domicílio não é sinônimo de precarização, subcontratação espúria ou burla integral da lei, em que se impõe ao trabalhador o ônus de assumir sozinho todas as desvantagens para garantir rendimentos essenciais à sua sobrevivência. Há vantagens e desvantagens que são negociadas e relativamente compartilhadas entre empresa e assalariado baseado no domicílio.

O trabalho a domicílio deve, portanto, ser entendido como uma das estratégias empresariais de extensão da flexibilidade do trabalho. A literatura tem sugerido [Hamblin (1995)] que os empregadores optem entre dois modelos de relação contratual: ou adotam um modelo contratual em que os trabalhadores a domicílio são autônomos e pagos apenas pelo trabalho realizado ou, alternativamente, são mantidos na organização como assalariados diretos mas que desenvolvem suas tarefas a distância. No caso da empresa de informática aqui estudada, estamos diante do segundo modelo: os empregados mantêm seu *status* de assalariado e têm assegurados os direitos daí decorrentes. O deslocamento dos trabalhadores para os próprios domicílios teve como objetivo, basicamente, a redução de outros custos de produção como aluguel do escritório e redução dos custos de serviços auxiliares. Não houve redução do salário, embora se deva considerar a perda de outras vantagens indiretas dos trabalhadores, como auxílio-refeição etc. e alguns custos extraordinários decorrentes da realização da atividade no espaço doméstico (despesas com eletricidade etc.).

No caso da Inepar, estamos diante de um arranjo peculiar em que aqueles dois modelos estão combinados, ou seja, mantém-se o trabalhador, através de um salário-base, no mercado interno da empresa e suplementa-se seu rendimento em função de resultados. Aqui a flexibilização veio atender às necessidades de adaptação às instabilidades do mercado consumidor. Assim, a relação contratual estabelecida depende, em muito, dos objetivos que a empresa pretende alcançar. Possivelmente, depende, também, do mercado de trabalho em que a empresa opera. Na microempresa de informática, os empregados, altamente qualificados, recusaram abrir mão do *status* de assalariado em favor de esquemas contratuais

mais flexíveis. O deslocamento para o domicílio foi, então, a solução negociada entre as partes, estando presente um fator não-monetário na decisão de adoção dessa relação de trabalho: maior qualidade de vida. Talvez essa seja uma escolha possível apenas para um número muito reduzido de trabalhadores, altamente qualificados e numa situação de “quase igualdade” entre si.

Em ambos os casos estamos diante de processos de flexibilização do trabalho em que direitos associados ao estatuto de assalariado são preservados, evitando desta maneira a erosão dos benefícios e da proteção do trabalhador, moeda corrente em outros contextos de flexibilização.

Neste sentido, podemos inferir que o mercado de trabalho no Brasil tem encontrado soluções próprias e intermediárias entre o modelo típico de assalariamento, consagrado pela legislação trabalhista ainda vigente, e que parece esgotado em muitos dos seus aspectos, e a flexibilização absoluta que implica a transformação de todas as relações de trabalho em contratos de prestação de serviços.

Consideramos que estudos como este sobre o trabalho a domicílio podem desempenhar um papel relevante na identificação das soluções que o mercado tem encontrado e, dessa maneira, subsidiar as reformas da legislação trabalhista que garantam ao mesmo tempo proteção e flexibilidade, fugindo a polarizações estéreis.

BIBLIOGRAFIA

- ABREU, A. R. P., JORGE, A., SORJ, B. Desigualdade de gênero e raça: o informal no Brasil em 1990. *Estudos Feministas*, Rio de Janeiro: Ciec/ECO/UFRJ, n. especial, 2º semestre 1994.
- ABREU, A. R. P., SORJ, B. Trabalho a domicílio e relações de gênero: as costureiras externas do Rio de Janeiro. In: ABREU, A. R. P., SORJ, B. (orgs.). *O trabalho invisível. Estudos sobre trabalhadores a domicílio no Brasil*. Rio de Janeiro: Rio Fundo, 1993.
- BARSTED, L. L. Gênero, trabalho e legislação trabalhista no Brasil. *Revista Estudos Femininos*, Rio de Janeiro, v. 4, n. 2, 1996.
- BARSTED, L. L., LAVINAS, L. Mulheres e trabalho: lei e mercado. *Revista Proposta*, Rio de Janeiro: Fase, n. 72, 1997.
- BECK, U. Capitalismo sem trabalho. *Ensaio FEE*, Porto Alegre, v. 18, 1997.
- BRETON, T. *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.
- CARNOY, CASTELLS, BENNER. Labour markets and employment practices in the age of flexibility: a case study of Silicon Valley. *International Labour Review*, v. 136, n. 1, Spring 1997.
- FAVEREAU, O. *et alii*. Contrats et pratiques contractuelles: approches pluridisciplinaires. Introdução ao número especial da revista *Sociologie du Travail*, Paris: Dunod, v. XXXVII, n. 4, p. 433, 1996.
- HAMBLIN, H. Employees' perspectives on one dimension of labour flexibility: working at a distance. *Work, Employment and Society*, v. 9, n. 3, Sep. 1995.
- LEITE, J. C. P. Desregulamentação do direito do trabalho. *Trabalho & Processo*, Rio de Janeiro: Saraiva, n. 7, 1995.
- LORENZ, E. Confiance, contrats et coopération économique. *Sociologie du Travail*, Paris: Dunod, v. XXXVII, n. 4, p. 487-508, 1996.
- MORAES, E. *Tratado elementar de direito do trabalho*. 2ª ed. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1965.
- OIT. *Trabajo a domicilio*. Conferencia Internacional del Trabajo, Genève, 82ª Réunion da Oficina Internacional do Trabalho, 1995.
- . *Trabajo en régimen de subcontratación*. Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra, 85ª Réunion da Oficina Internacional do Trabalho, 1997.

- PRÜGL, E. Bias in labour law. A critique from the standpoint of homebased workers. In: BORIS, E., PRÜGL, E. *Homeworkers in global perspective. Invisible no more*. New York: Routledge, 1996.
- RAY, J. E. Le droit du travail à l'épreuve du télétravail: le statut du travailleur. *Droit Social*, n. 2, p. 121-127, Fév. 1996.
- RIBEIRO, A. C. T., TEIXEIRA, A., CHINELLI, S., ELIAS, R. O trabalho e a trabalhadora fabril a domicílio. In: BARROSO, C., COSTA, A. (orgs.). *Mulher, mulheres*. São Paulo: Fundação Carlos Chagas/Cortez, 1983.
- ROBORTELLA, L. G. *O moderno direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 1994.
- RUAS, R. Relações entre trabalho a domicílio e redes de subcontratação. In: ABREU, A. R. P., SORJ, B. (orgs.). *O Trabalho invisível. Estudos sobre trabalhadores a domicílio no Brasil*. Rio de Janeiro: Rio Fundo, 1993.
- SANTOS, W. G. *Cidadania e justiça: a política social na ordem brasileira*. Rio de Janeiro: Campus, 1979.
- SERVERIN, E. Propos croisés entre droit et économie sur la place de l'incertitude et de la confiance dans le contrat. *Sociologie du Travail*, Paris: Dunod, v. XXXVII, n. 4, p. 607-620, 1996.
- SOUTO, J., PORCARO, R., JORGE, A. Mudanças no perfil de trabalho e rendimento no Brasil. *Indicadores sociais: uma análise da década de 80*. Rio de Janeiro: IBGE, 1995.
- TATE, J. *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, Mar. 1996.

Livros Grátis

(<http://www.livrosgratis.com.br>)

Milhares de Livros para Download:

[Baixar livros de Administração](#)

[Baixar livros de Agronomia](#)

[Baixar livros de Arquitetura](#)

[Baixar livros de Artes](#)

[Baixar livros de Astronomia](#)

[Baixar livros de Biologia Geral](#)

[Baixar livros de Ciência da Computação](#)

[Baixar livros de Ciência da Informação](#)

[Baixar livros de Ciência Política](#)

[Baixar livros de Ciências da Saúde](#)

[Baixar livros de Comunicação](#)

[Baixar livros do Conselho Nacional de Educação - CNE](#)

[Baixar livros de Defesa civil](#)

[Baixar livros de Direito](#)

[Baixar livros de Direitos humanos](#)

[Baixar livros de Economia](#)

[Baixar livros de Economia Doméstica](#)

[Baixar livros de Educação](#)

[Baixar livros de Educação - Trânsito](#)

[Baixar livros de Educação Física](#)

[Baixar livros de Engenharia Aeroespacial](#)

[Baixar livros de Farmácia](#)

[Baixar livros de Filosofia](#)

[Baixar livros de Física](#)

[Baixar livros de Geociências](#)

[Baixar livros de Geografia](#)

[Baixar livros de História](#)

[Baixar livros de Línguas](#)

[Baixar livros de Literatura](#)
[Baixar livros de Literatura de Cordel](#)
[Baixar livros de Literatura Infantil](#)
[Baixar livros de Matemática](#)
[Baixar livros de Medicina](#)
[Baixar livros de Medicina Veterinária](#)
[Baixar livros de Meio Ambiente](#)
[Baixar livros de Meteorologia](#)
[Baixar Monografias e TCC](#)
[Baixar livros Multidisciplinar](#)
[Baixar livros de Música](#)
[Baixar livros de Psicologia](#)
[Baixar livros de Química](#)
[Baixar livros de Saúde Coletiva](#)
[Baixar livros de Serviço Social](#)
[Baixar livros de Sociologia](#)
[Baixar livros de Teologia](#)
[Baixar livros de Trabalho](#)
[Baixar livros de Turismo](#)