

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO

FACULDADE DE CIÊNCIAS HUMANAS E DA SAÚDE

CURSO DE PSICOLOGIA

MARÍLIA DOS SANTOS COSTA TANNURE

O TRABALHO REALIZADO NO AMBIENTE DOMICILIAR E

O MUNDO DO TRABALHO

SÃO PAULO

2009

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO

FACULDADE DE CIÊNCIAS HUMANAS E DA SAÚDE

CURSO DE PSICOLOGIA

MARÍLIA DOS SANTOS COSTA TANNURE

O TRABALHO REALIZADO NO AMBIENTE DOMICILIAR E
O MUNDO DO TRABALHO

Trabalho de conclusão de curso como exigência
parcial para graduação no curso de Psicologia,
sob orientação do Prof. Dr. Odair Furtado

SÃO PAULO

2009

“Se me perguntares como é que a gente daqui responderte-ei: como em toda parte. A espécie humana é de uma desoladora uniformidade; a sua maioria trabalha durante a maior parte do tempo para ganhar a vida, e, se algumas horas lhe ficam, horas tão preciosas, são-lhe de tal forma pesadas que busca todos os meios para as ver passar. Triste destino o da humanidade!” (Goethe, apud ANTUNES, 2005, p.19)

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, à Professora Camila Pedral, que infelizmente não está mais entre nós, que tanto me ajudou na tentativa de início de dois outros Trabalhos de Conclusão de Curso que não evoluíram e, posteriormente, possibilitou que o atual TCC fosse realizado.

Ao Professor Sérgio Wajman por ter compreendido minha inconstância em relação ao tema do trabalho e ter sido gentil em possibilitar que eu realizasse um real projeto de pesquisa.

Ao Professor Fábio de Oliveira por ter pensado e traçado comigo tudo o que produzi ao longo deste ano.

Aos amigos pela paciência, companheirismo e atenção ao longo deste ano e de tantos outros.

À minha família por ter possibilitado que minha formação fosse possível e por ter aturado minhas oscilações de humor, modos de pensar, de me colocar, de me encontrar.

Marília dos Santos Costa Tannure: Título do trabalho: O trabalho realizado no ambiente domiciliar e o mundo do trabalho, 2009. Orientador: Professor Dr. Odair Furtado

RESUMO

Objetiva-se com esta pesquisa analisar como foi e, como ainda hoje é possível haver pessoas trabalhando em suas próprias casas. Também pretende-se estudar algumas particularidades em relação ao mundo do trabalho. Para isto, serão estudadas as mudanças ocorridas no mundo do trabalho. Ou seja, será apresentado o que aconteceu ao longo da história do trabalho, para que hoje haja pessoas trabalhando em casa e não apenas nas fábricas e empresas. Considera-se este estudo importante devido ao fato do trabalho realizado no ambiente domiciliar estar em expansão em função dos sistemas de telecomunicações que aceleram a velocidade da informação, e por haver poucas pesquisas relacionadas ao tema.

PALAVRAS CHAVE: mundo do trabalho, trabalho domiciliar, Psicologia Social do trabalho (análise do cotidiano).

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	7
1. MUDANÇAS NO MUNDO DO TRABALHO.....	9
1.1. Flexibilização.....	12
1.2. Subcontratação.....	14
1.3. Verticalização da produção e subcontratação.....	16
1.4. Teletrabalho.....	18
2. HISTÓRIA E DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO.....	21
3. TRABALHO DOMICILIAR.....	24
3.1. Conceito.....	24
3.2. Mensuração.....	25
3.3. Vantagens e desvantagens.....	26
3.4. Relacionamento com a família.....	27
3.5. Gestão do espaço físico e do tempo.....	27
4. MUDANÇAS NO MUNDO DO TRABALHO BRASILEIRO.....	29
5. DIFICULDADE EM SE OBTER DADOS REAIS.....	33
6. SIGNIFICADOS E SENTIDOS ATRIBUÍDOS AO TRABALHO.....	34
6.1. Um estudo dos sentidos atribuídos ao trabalho domiciliar.....	35
7. A CLASSIFICAÇÃO LEGAL DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT).....	37
8. OS CONTRATOS DE TRABALHO DO CÓDIGO CIVIL BRASILEIRO.....	40
REFERÊNCIAS.....	43

A presente pesquisa objetiva estudar as mudanças ocorridas no mundo do trabalho para que o trabalho domiciliar seja possível. O trabalho faz parte da vida de muitos brasileiros e pessoas em todo mundo. No Brasil é permitido trabalhar a partir dos 16 anos legalmente, com registro em carteira, como Jovem Aprendiz, por exemplo. Ao mesmo tempo, há muitas crianças, jovens e velhos que trabalham, precariamente e vivem na ilegalidade para obter algum sustento.

Em relação ao trabalho realizado em casa, um 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.” Em 1995, entre os 51 milhões de trabalhadores urbanos do Brasil, cerca de 17,3% trabalhavam em suas próprias casas. (ABREU, JORGE E SORJ, 1994 apud LAVINAS, 2000, p.26 e 27).

A expansão das atividades de trabalho lucrativo no espaço domiciliar tem sido possível em função da “desconcentração do processo produtivo” e também pela “expansão de pequenas e médias unidades produtivas”. Outros fatores que também possibilitam o crescimento do trabalho domiciliar em todo o mundo são a “telemática”, a flexibilização das formas de contrato, a precarização de algumas áreas de atuação e o “avanço da horizontalização do capital produtivo”. (ANTUNES E ALVES, 2004, p.340).

Hoje, falar de trabalho a domicílio já não é mais suficiente para explicitar a condição do trabalhador envolvido, ao contrário do que acontecia no passado. Pode-se afirmar que o que marca a divisão entre o tradicional trabalhador a domicílio e sua versão reatualizada, que atua a favor das novas exigências da produção, ”é o fato de o antigo ser um assalariado "disfarçado"” – caso em que o empregado, em tese, pode recorrer à justiça para ter seu vínculo trabalhista reconhecido -, “ao passo que o novo, por fortalecer a dimensão individual do trabalhador, reitera a figura do trabalhador independente, autônomo, não inserido numa relação salarial”. (LAVINAS, 2000, p.5).

Há uma diferenciação feita no trabalho domiciliar que varia de acordo com o grau de qualificação da mão-de-obra envolvida. A distinção se faz a partir do momento em que se percebe que as relações de trabalho (empregado – empregador) estabelecidas são distintas. A flexibilização existente no trabalho a domicílio significa para muitos autores, como Antunes e Alves (2004), precarização – assalariamento disfarçado – e não reconhecimento de direitos básicos. Já para Lavinias (2000, p.36) a flexibilização pode proporcionar “formas mais atuais e inovadoras de trabalhar em casa”, havendo, inclusive, benefícios 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.” Questões como esta, entre outras serão abordadas ao longo deste trabalho.

1. MUDANÇAS NO MUNDO DO TRABALHO

Coutinho e Tolfo (2007, p.1) afirmam que analisar o trabalho no atual contexto deste início de século XXI é pensar em “multiplicidade, multicausalidade, transversalidade”. Trata-se de um fenômeno complexo, cada vez mais “multifacetado e heterogêneo”, exemplo disso é ser referido como o "mundo do trabalho". Sua compreensão pressupõe fazer escolhas e problematizar questões centrais que possam avançar na construção do conhecimento na área (p.1). É com base neste raciocínio que inicio a apresentação teórica referente ao mundo do trabalho e o trabalho realizado no ambiente domiciliar.

O contexto do trabalho contemporâneo está articulado a uma série de alterações das mais diversas ordens. Essas mudanças incluem fenômenos tais quais a “globalização dos mercados” – ou seja, transnacionalização do capital e de seu sistema produtivo no capitalismo mundializado –, “o aumento da competitividade entre países ou empresas, a reestruturação produtiva, as inovações tecnológicas e/ou sócio-organizacionais, a flexibilização das relações de trabalho, dentre outras.” (TOLFO ; PICCININI, 2007, p.38)

Um afastamento do modelo de emprego total começa a ser identificado ainda nos anos 80 e se acentua nos anos 90, marcado pela expansão de formas atípicas de relações de trabalho. O modelo tradicional, originado na grande indústria, caracteriza-se pela:

“(…) execução de um trabalho para outrem, em troca de salário, considerando que esse trabalho realiza-se para um único empregador, em local do empregador, em regime de jornada integral, por período indeterminado de tempo, incorporando uma série de direitos e benefícios sociais para o trabalhador e de obrigações para o empregador e para o Estado.” (LAVINAS, 2000, p. 25)

Ao analisar a situação já no final da década de 80, Lallement (1990) aborda crítica e amplamente as pesquisas contemporâneas sobre trabalho a domicílio e discute principalmente, as potencialidades dessa forma de emprego como alternativa para o assalariamento em uma época de crise e de grande inovações tecnológicas. Argumenta que no início da década de 80 o trabalho a domicílio aparecia como um possível “reservatório inexplorado de flexibilidade”, e até mesmo como uma dimensão “futurista” na organização do trabalho produtivo. (ABREU E SORJ, 1993, p.19)

A profecia, segundo Lallement, não se realizou. Se o trabalho a domicílio garantiu, durante a crise, a flexibilidade necessária para algumas unidades produtivas em certas indústrias tradicionais, ainda está longe de poder voltar a ser a norma central do emprego

assalariado. O desafio do tele-trabalho também não se realizou: a imagem arcaica ligada ao trabalho a domicílio, a resistência social dos assalariados e a reticência das organizações sindicais reduziram seriamente suas oportunidades de desenvolvimento. (ABREU E SORJ, 1993, p.19 e 20)

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, marginalidade e exclusão.

Sobre as características do trabalho a domicílio, pode-se afirmar que elas são similares em diferentes países, inclusive no Brasil. Concentram-se em setores de base técnica tradicional, ou seja, confecção, têxtil, couro, calçados, madeira etc. e apresentam uma predominância de trabalho feminino (90% na Alemanha e Irlanda e 94% no Japão); além de possuir um baixo nível de legalização (clandestinidade). Na Irlanda, em Portugal e na Itália essa forma de emprego tem maior concentração nas zonas rurais, onde as condições sociais são mais precárias. (MEULDERS E TYTGAT apud RUAS, 1993, p.27)

O trabalho industrial a domicílio teve suas raízes nos séculos XVI e XVII na Europa, período em que a vida familiar e o trabalho estavam intimamente interligados. Marido, mulher e filhos, em geral, trabalhavam juntos na própria casa, utilizando algum tipo de maquinaria rudimentar para fabricar artigos das mais variadas espécies. Importante lembrar que naquela época essa indústria domiciliar fazia parte de um sistema mais amplo, que pressupunha uma economia camponesa e o artesanato urbano independente. (ABREU E SORJ, 1993, p.11)

No entanto, no decorrer do século XIX, os trabalhadores a domicílio, que passaram a ser encarados como uma forma degradada dos antigos artesãos urbanos, viram seus efetivos diminuir progressivamente. Houve, neste tempo, uma substituição dos trabalhadores masculinos pela mão-de-obra feminina e os imigrantes passaram a compor este contingente de trabalhadores. O desenvolvimento da produção de artigos baratos, a exacerbada concorrência e os preços baixos levaram a uma deterioração das condições de trabalho, que passaram a contrastar cada vez mais com a situação do operariado fabril. (ABREU E SORJ, 1993, p.12)

Na primeira metade do século XIX, a partir da intensificação das mudanças no processo produtivo do sistema capitalista, houve, progressivamente, um enfraquecimento do trabalho a domicílio. Após a Primeira Guerra Mundial, o trabalho a domicílio estava restrito a alguns setores bastante específicos da indústria e era majoritariamente feminino. “Ao mesmo

tempo em que deixava de fazer parte do universo de interesses dos observadores sociais, sendo relegado ao cotidiano invisível das donas de casa.” (ABREU E SORJ, 1993, p.12)

Porém, nos últimos anos, o trabalho a domicílio voltou a despertar o interesse dos estudiosos. Ele se expandiu pelos setores modernos e de serviços das economias desenvolvidas, reatualizando essa forma de produção e ocupação. Assim, no Japão, a rápida expansão das indústrias modernas resultou no aumento da subcontratação de pequenas empresas, que por sua vez distribuíram tarefas aos trabalhadores a domicílio.

Na Alemanha, nos anos 80, devido a variedade de áreas de trabalho, os trabalhadores a domicílio foram classificados em 13 ramos industriais. Esse tipo de trabalho também tem crescido no setor de serviços, graças às novas tecnologias que permitem a descentralização das atividades, tecnologias estas que serão abordadas posteriormente. (ILO apud ABREU E SORJ, 1993, p.12 e 13)

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, sendo uma ocupação extremamente precária. Para Lavinias (2000, p.2) o trabalho a domicílio adquiriu este formato e um papel importante na estratégia das empresas em decorrência da nova ordem econômica, fazendo com que, em função das pressões impostas pela competição internacional, buscassem espaços produtivos internacionalizados, tirando proveito das competências de trabalhadores em diferentes regiões do mundo. Ao mesmo tempo, o que verificaremos a seguir é que nem sempre este tipo de trabalho será considerado como de baixa qualidade, dependendo no nível de qualificação dos profissionais envolvidos.

Segundo Souto, Porcaro, Jorge (1995), citado por Lavinias (2000, p.25) o perfil do mercado de trabalho no Brasil vem sofrendo mudanças significativas desde aqueles últimos 20 anos. A intensificação dos processos de urbanização e terceirização da economia; o aumento das taxas de atividade econômica, sobretudo das mulheres; a precarização das relações de trabalho através da redução dos níveis de cobertura social e/ou menores níveis de remuneração, marcam essas modificações. As maiores transformações, contudo, ocorreram nas áreas urbanas do país afetando principalmente os trabalhadores em atividades não-agrícolas.

1.1. FLEXIBILIZAÇÃO

Sobre a flexibilização, deve-se levar em conta estudos que procuram relativizar os impactos absolutamente negativos da flexibilização do emprego sobre as condições de trabalho. Carnoy, Castells e Benner (1997), citado por Lavinias (2000, p.3), por exemplo, analisando o crescimento do emprego flexível no Silicon Valley nos últimos dez anos, consideram que, “(...) se é bem verdade que o 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. Para Lavinias (2000, p. 3), o que se pode concluir a partir destas evidências é que as condições e os resultados dos processos de flexibilização não são uma via de mão única, cujo traçado é conhecido e forçosamente prejudicial ao empregado.

Mas pode-se afirmar que a atual mobilidade do capital em escala mundial, enquanto os Estados são territorialmente estabelecidos, permite que os empresários usufruam, pelo menos, de duas vantagens, que não prejudicam, necessariamente, seus funcionários. Beck (1997), citado por Lavinias (2000, p.1) afirma que a localização do lucro é cada vez mais duvidosa, o que favorece a corrida por países que tenham baixa carga tributária. Além disso, a internacionalização da produção promove uma concorrência global entre a mão-de-obra cara e a mão-de-obra barata. 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.

Um exemplo disto é apresentado no estudo de Tate (1996), citado por Lavinias (2000, p.2) realizado em seis países da União Européia que constatou grande diversidade de situações. Na Itália, por exemplo, descobriu-se que uma pequena empresa artesanal fabricava calçados infantis para um grande *retailer* na Grã-Bretanha. Esta empresa, por seu turno, contratava tanto artesãos autônomos como trabalhadores a domicílio nem sempre registrados. Este é um caso típico de uma região baseada em pequenas empresas e que tendo que enfrentar a crise da indústria italiana aprofundou o processo de descentralização e especialização

produtiva. Em Portugal foi encontrado um caso um pouco diferente: trabalhadoras a domicílio trabalhavam para subsidiárias de grandes firmas sediadas no norte da Europa produzindo apenas um componente do calçado que era montado na França. Na Espanha, uma empresa combinava duas tendências de produção. Seus produtos *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.

No caso da Inepar e da microempresa de informática, apresentado por Lavinias (2000, p.45), o trabalho a domicílio não é sinônimo de precarização, subcontratação ou burla integral da lei, em que se impõe ao trabalhador a responsabilidade 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. Neste caso, 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 favor 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.

A situação das duas empresas, em relação à flexibilização, pode ser assim expressa:

“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.”
(LAVINAS, 2000, p.46)

Neste sentido, pode-se inferir que o mercado de trabalho no Brasil tem encontrado soluções próprias e intermediárias entre o modelo típico de assalariamento, consagrado pela legislação trabalhista 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.

1.2. SUBCONTRATAÇÃO

Flexibilização e subcontratação ocorrem simultaneamente, mas sobre o recurso à subcontratação, especificamente, Ruas (1993) afirma que tem sido uma prática atraente para as empresas que produzem por encomenda ou que empregam mão-de-obra de forma intensiva ou, ainda, que atuam em setores caracterizados por condições de demanda muito instáveis. As vantagens das empresas contratantes são evidentes: economia no uso de instalações, máquinas e equipamentos, redução nos custos referentes à admissão e gestão de mão-de-obra e, especialmente, mais flexibilidade para enfrentar flutuações de demanda. Em alguns casos, as vantagens recaem sobre todo um segmento produtivo, uma vez que o coletivo de empresas se vale, de modo generalizado, de práticas de subcontratação, o que resulta em um eficiente processo de especialização e em benefícios de economia de escala. (p.25)

Pensando em uma definição e contextualização para as relações de subcontratação, pode-se afirmar que:

“As relações de subcontratação aparecem como uma das configurações da divisão social do trabalho, a partir da qual uma das partes, a subcontratante (em geral representada por uma empresa de grande porte), solicita à outra, a subcontratada (representada as vezes por empresas, às vezes por indivíduos isolados ou conjunto deles), a elaboração ou o beneficiamento de um produto inteiro ou de parcela dele, sob a forma de peças ou componentes, ou até mesmo um serviço que vai compor de algum modo seu produto final. Essa relação pode ser formalizada via contrato convencional ou por acordo verbal, e, como se observará, difere bastante de uma transação comum de compra e venda de mercadorias entre empresas.” (COSTA, 1988 apud RUAS, 1993, p.26)

O recurso ao trabalho a domicílio permite às empresas uma redução do custo do trabalho direto, pois ficam liberadas, a partir deste tipo de contratação, de encargos sociais, custos de retrabalho, despesas de admissão, treinamento e demissão de trabalhadores, etc.

Com esta estratégia, as empresas contratantes conseguem enfrentar mais rapidamente as instabilidades do mercado, na medida em que o recurso ao trabalho a domicílio possibilita o rápido incremento ou redução da capacidade produtiva, contratando ou dispensando o contingente formal da mão-de-obra. Em contrapartida, as relações de subcontratação também implicam, para a empresa contratante, a convivência com fatores de instabilidade, com desdobramentos negativos em questões estratégicas como qualidade do produto, prazos de atendimento etc. Nas palavras de Ruas (1993) “(...) o que se verifica é que as relações de subcontratação predominantes no Trabalho a Domicílio Distribuído (TDD) são precárias, instáveis e subentendem uma extrema dependência da parte contratada em face da contratante.” (p.29)

Em alguns casos, a subcontratação industrial deixa de estar ligada à procura por força de trabalho barata; na verdade, ela oferece uma divisão e especialização do processo produtivo aliada à manutenção do nível tecnológico. Watanabe, citado por Abreu e Sorj (1993) descreve o funcionamento deste sistema no Japão como envolvendo uma cadeia de empresas em uma estrutura hierárquica bem-definida, na qual, quanto mais alto na hierarquia, mais especializado o subcontratante, mais complexo o seu equipamento e tecnologia, enquanto que os níveis inferiores podem ter equipamentos muito simples. O último elo da cadeia é o trabalhador a domicílio e/ou o trabalho feminino em tempo parcial.” (p.17 e 18)

Haicault, citada por Abreu e Sorj (1993), assim como Ruas (1993), afirma que o trabalho a domicílio está associado ao desenvolvimento capitalista, adquirindo maior força no sistema de subcontratação que se desenvolve em certos setores econômicos. Por outro lado, a atividade domiciliar é a realização perfeita da flexibilização da organização da produção. (p.23).

Watanabe, citado por Abreu e Sorj (1993), por exemplo, distingue dois tipos de subcontratação industrial: uma orientada para a capacidade – as empresas envolvidas realizam o mesmo produto e são mutuamente competitivas por natureza; e a outra voltada para a especialização – pressupõe uma diversificação no processo produtivo e/ou no produto, o que pode contribuir para um aumento significativo da eficiência industrial.” (p.17)

Os trabalhadores a domicílio encontram-se em situações de trabalho bastante diversificadas, mediadas, muitas vezes, por intermediários; além disso, participam em cadeias de subcontratação que envolvem membros do grupo familiar cujos interesses trabalhistas, tendo em vista a posição ambígua entre autonomia e assalariamento, não são percebidos com muita clareza.” (ABREU E SORJ, 1993, p.13)

Ruas (1993) afirma que a recuperação das relações de subcontratação no contexto das novas formas de organização industrial teve na experiência das chamadas “redes clientes-fornecedores” um dos seus elementos mais importantes. De fato, o ajustamento às condições internacionais de competição, a partir da crise das estratégias fordistas de produção e da relação com o mercado, tem, predominantemente, valorizado bens seletivos e diferenciados, “(...) elaborados mediante sistemas produtivos marcados pela especialização, flexibilidade e qualidade.” (p.25)

Ruas (1993) diz ainda que nesse contexto, a formação de “redes” unindo clientes e fornecedores tem estimulado relações mais estreitas e duradouras entre, de um lado, pequenas e microempresas e, de outro, ao menos um grande cliente. Dessa associação resulta o fornecimento de cotas mais ou menos estáveis e sistemáticas de bens e serviços, apoio técnico continuado, troca de informações, melhorias na qualidade do produto etc. Uma das perspectivas favoráveis desse processo de subcontratação é a possibilidade de fortalecer e consolidar pequenas e microempresas, empreendimentos em geral marcados pela transitoriedade econômica.” (p.25).

Porém, essa estabilidade, não é tão disseminada em formas mais rudimentares de subcontratação, nas quais se enquadra, por exemplo, o trabalho a domicílio, já que as características da indústria de calçados do RS, estudo realizado por Ruas (1993) tem se apresentado historicamente precárias e transitórias.

1.3. VERTICALIZAÇÃO DA PRODUÇÃO E SUBCONTRATAÇÃO

Ruas (1993) afirma que a estratégia da verticalização – isto é, da expansão de grandes empresas no sentido de participar diretamente da produção de todos, ou quase todos, os bens ou serviços que compõe a cadeia vertical de elaboração e realização de uma determinada mercadoria – foi, durante muitos anos, uma estratégia de gestão bastante freqüente entre firmas de grande porte, especialmente as norte-americanas, constituindo-se em uma das principais características das políticas de produção em massa. Porém, com as atuais condições de competição, esta estratégia se torna mais rara e a especialização e flexibilidade, antes atributos considerados aparentemente inconciliáveis, entram em ação. (p.32)

Nas palavras de Ruas (1993):

“Hoje, a estratégia de desenvolvimento das empresas está mais voltada para a focalização de sua produção, no sentido de gerar um número menor de tipos e modelos de produtos, aprimorando sua capacitação a partir de uma

formação organizacional mais concentrada, otimizando o uso de recursos e obtendo maiores vantagens em termos de economia de escala.” (p.32)

Nesse contexto, empresas de porte médio ou grande “terceirizam” parte de sua produção mediante a subcontratação de pequenas e microempresas, com as quais compõem redes mais ou menos estáveis de fornecimento de produtos, componentes e serviços. Nos casos em que essas redes assumem um caráter mais estável, são também expressivas as vantagens das subcontratadas: mercado estável para seus produtos, colaboração técnica e perspectivas de desenvolvimento. Entretanto, Ruas (1993) afirma que mesmo constituindo uma forma de organização industrial relativamente avançada, e até mesmo inovadora, não se pode esquecer que as redes de subcontratação estão atreladas à lógica das grandes empresas. (p.33)

Exemplos significativos de redes de subcontratação podem ser observados em vários segmentos da indústria japonesa, economia na qual a relação de subcontratação é muito difundida e ocorre em vários níveis. Ao privilegiar um modelo de produção descentralizado, sustentado por lotes pequeno-médios, pela redução do número de máquinas especializadas em operação e pela substituição de máquinas de grande porte por outras menores, a indústria japonesa optou, de maneira geral, por uma forma de produção dinâmica e flexível, na qual a relação de subcontratação tem papel destacado. Nesse caso, as empresas contratantes, na sua maioria, procuram estabelecer uma relação estável com seus fornecedores, além de lhes proporcionar uma assistência técnica ampla e contínua. Esse arranjo viabiliza avanços tecnológicos bastante razoáveis no âmbito das pequenas e microempresas, o que não conseguiram sem o apoio das “redes”. Na verdade, esses arranjos têm a possibilidade de acontecerem em função do intermédio da comunicação informatizada e do emprego do sistema just-in-time para normatizar o esquema de fornecimento. (SCHMITZ, 1989 apud RUAS, 1993, p.33)

Ruas (1993) explicita que a Itália e a Alemanha também apresentam exemplos de redes de subcontratação, nas quais a moderna produção artesanal tem papel importante. A região da Emilia-Romagna, com suas pequenas empresas especializadas e mão-de-obra qualificada, é um outro exemplo expressivo desse tipo de organização industrial.” (p.33)

Analisando a dinâmica da descentralização da atividade produtiva na Emilia-Romagna, chama a atenção para a mobilidade que a estrutura industrial local permite e mostra como sob condições de crescimento continuando as escolhas são determinadas não tanto por salários, mas por considerações de ordens diversas. Assim, para as mulheres, a situação

familiar é o fator mais importante, enquanto para os homens a escolha pode ser determinada por fatores como preferências com relação a condições de trabalho nas pequenas ou grandes empresas, possibilidades de qualificação, redes de contatos familiares ou pessoais. O trabalho por conta própria também aparece como uma alternativa concreta para aqueles trabalhadores com algum grau de qualificação. (ABREU E SORJ, 1993, p.19)

Esta flexibilização presente nos países industrializados tem feito com que a clareza que se costumava distinguir o setor formal do informal seja questionada. A combinação destas duas modalidades de trabalho em um mesmo processo produtivo, como o trabalho domiciliar, 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 do que seja trabalho a domicílio.

Mas, cabe destacar que os sistemas de subcontratação do trabalho de padrão mais precário, diferente do que ocorre em países como o Japão, a Itália e a Alemanha, podem servir durante algum tempo a determinadas estratégias de valorização do capital. Entretanto, a partir de certo momento, essa relação produtiva passa a constituir até mesmo um obstáculo ao desenvolvimento das formas de produção capitalistas. Como ilustração, tem-se a rotina das costureiras que trabalham em casa e que ficam divididas entre as tarefas domésticas e o trabalho encomendado, revelando que ninguém pode produzir, de forma continuada, um trabalho de qualidade satisfatória em condições precarizadas. (RUAS, 1993, p.41)

Costa e Rabelo (1989), citados por Ruas (1993) afirmam que no Brasil, as relações de subcontratação aparecem, em geral, em estágios menos desenvolvidos. Embora as pesquisas acerca desse tema sejam ainda raras, a experiência e os contatos diretos têm mostrado que as redes de subcontratação estão concentradas em poucos segmentos industriais – especialmente nos complexos mecânico e automobilístico (p.34). Mesmo assim, essas relações se pautam por contratos de fornecimento com alguma garantia de ambas as partes, porém com mais exigências para o subcontratado, especialmente em termos da qualidade do serviço ou componente fornecido. “Relações de mútua colaboração em termos do desenvolvimento tecnológico do produto fornecido, a exemplo do que ocorre em relações mais avançadas nesse tipo de “rede”, são mais raras no Brasil.” (RUAS, 1993, p.34)

1.4. TELETRABALHO

Uma das formas que a flexibilidade no trabalho tem assumido vem sendo denominada de teletrabalho e ou “telemática”. Três elementos o caracterizam:

- “a) ser uma atividade realizada à 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 através do uso de computadores ou outros equipamentos de informática e telecomunicações. (BRETON, 1994 apud LAVINAS, 2000, p.4)

A telemática (ou teleinformática) nasceu da convergência entre os sistemas de telecomunicações por satélite e por cabo, juntamente com as novas tecnologias de informação e a microeletrônica, possibilitando enorme expansão e a aceleração das atividades das transnacionais. (ANTUNES; ALVES, 2004, p.341)

Ray (1996), citado por Lavinas (2005, p. 5), 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. Assim, o conceito de controle implícito na definição corrente de trabalho a domicílio - controle de equipamento ou matéria-prima e de modos de operação, que fundamentam a concepção do trabalho a domicílio como assalariamento disfarçado - deve ser reavaliada para os trabalhadores a domicílio expostos ao teletrabalho já que os mesmos não têm a figura de chefe sempre presente.

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, muito distante ainda do que acontece no Brasil, por exemplo. (LAVINAS, 2000, p.5)

Essa face mais moderna do trabalho a domicílio, o assim chamado “tele-trabalho”, é analisada por Gaudemar (1983), que considera a redescoberta do trabalho à distância como resultado da “crise disciplinar” por que passa a gestão taylorista. Destinada a racionalizar os circuitos de decisão, a gestão pelo tele-trabalho tem conseqüências não apenas nas relações hierárquicas, mas também relações funcionais. O autor, no entanto, argumenta ser difícil prever o caráter positivo ou negativo dessas conseqüências: “(...) *a priori* só se pode dizer que o tele-trabalho tende a uma “neutralização” e a uma “objetivação” das relações sociais em jogo.” No entanto, é provável que os conflitos surjam a partir de uma crescente e acentuada

despersonalização que a utilização da tecnologia avançada de comunicação pode engendrar.
(ABREU E SORJ, 1993, p.20)

2. HISTÓRIA E DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO

Efetivamente, uma das características mais marcantes do trabalho a domicílio contemporâneo é ser uma atividade essencialmente feminina em todas as partes do mundo. Dados apresentados por Abreu e Sorj (1993) evidenciam esta afirmação:

“A feminização do trabalho a domicílio varia de 90% a 95% na Alemanha, Grécia, Irlanda, Itália e Holanda; é de 84% na França; 75% na Espanha e 70% na Grã-Bretanha. No Japão, segundo uma pesquisa de 1988, 93,5% dos trabalhadores a domicílio eram mulheres, e na antiga URSS, onde o trabalho a domicílio é concentrado em indústrias locais, 86% dos trabalhadores são mulheres.” (p.13 e 14)

Apesar dessa característica marcante do trabalho a domicílio, é importante ressaltar algumas diferenças na sua configuração em diferentes regiões do mundo contemporâneo. Em muitos países industrializados, o trabalho a domicílio concentra-se nas grandes cidades e envolve principalmente mulheres imigrantes ou pertencentes a minorias étnicas. As barreiras da língua, a situação muitas vezes ilegal, o baixo nível de formação educacional, as práticas discriminatórias do mercado de trabalho, a solidariedade familiar como prática defensiva diante de uma sociedade estranha e muitas vezes hostil fazem do trabalho a domicílio um fenômeno bastante comum nas grandes metrópoles e centros urbano. Na verdade, nesses casos, o trabalho a domicílio feminino faz parte de uma estratégia de ascensão social mediante investimento na educação dos filhos, que desenvolvem uma trajetória ocupacional diferente da dos pais. É por essa razão que se percebe uma renovação do trabalho a domicílio a cada nova onda migratória nas grandes cidades, como em Nova Iorque e Paris (judeus que dão lugar aos japoneses ou iugoslavos, que por sua vez cedem aos coreanos ou chineses, e assim sucessivamente). (ABREU E SORJ, 1993, p.14)

Uma característica evidente em relação às mulheres que atuam em casa vem da necessidade de compatibilizar a jornada de trabalho doméstico com as encomendas de trabalho recebidas da empresa contratante. Nesse sentido, os limites entre uma e outra jornada são muito tênues; confundem-se, assim, dois tipos de atividades originadas de áreas de demanda bastante diferenciadas, mas que em termos de conteúdo de trabalho podem apresentar alguma interseção. (RUAS, 1993, p.30)

A utilização das categorias de gênero e divisão sexual do trabalho ajuda a compreender a permanência do trabalho a domicílio nas sociedades contemporâneas. Da

mesma forma em que, em muitos países, a presença marcadamente étnica e de imigrantes contribui para a produção e reprodução desse linha produtiva.

As mulheres são na maior parte das vezes não-qualificadas. Estão em uma posição de subordinação absoluta perante a empresa e de um modo geral trabalham por tarefa. Nesta relação, o controle é a peça chave. Já os homens, em geral, são profissionais qualificados e encontram-se em uma posição de relativa força diante da empresa, na medida em que representam um segmento estratégico na organização da produção. Suas relações com a firma podem ser classificadas como baseadas em um compromisso mútuo. (ABREU E SORJ, 1993, p.16)

Courault, apud Abreu e Sorj (1993), afirma que quase sempre é possível sobrepor duas lógicas de diferenciação. A distinção que opõe os trabalhadores a domicílio – profissionais homens – às trabalhadoras a domicílio – operárias – está quase sempre superposta àquela entre o trabalho a domicílio na “subcontratação por especialização”, e o trabalho a domicílio na “subcontratação por capacidade”. (p.16)

Na mesma linha de raciocínio desenvolvida por Courault, Solinas, apud Abreu e Sorj (1993) distingue os trabalhadores a domicílio com experiência prévia em fábricas, que manejam máquinas industriais e que conseguem altos salários e uma relativa estabilidade de emprego, dos trabalhadores a domicílio que não tiveram experiência fabril, geralmente mulheres ou velhos, com baixa qualificação, submetidos a um alto grau de exploração, grande instabilidade de empregos e baixos salários. (p.18)

Para os autores Pitanguy e Barsted, apud Bruschini e Ridenti (1993), a divisão sexual do trabalho que opõe o masculino ao feminino é uma construção sócio-cultural que define esferas de atividades específicas para homens e mulheres. No mercado formal as disparidades podem ser minimizadas por meio do registro em carteira de trabalho assinada pelo empregador e pelo acesso a direitos previdenciários. No setor informal, entretanto, prevalece o caráter doméstico da atividade feminina. (p.87).

Bruschini e Ridenti (1993) realizaram uma pesquisa em, apesar de buscarem trabalhar com ambos os gêneros, optaram apenas pelas mulheres pela presença majoritariamente feminina no setor, refletida na quase totalidade das indicações obtidas. Essa decisão foi reforçada pelo acesso que tiveram aos dados mais abrangentes para a Grande São Paulo, obtidos por intermédio da *Pesquisa Emprego e Desemprego (PED)*, realizada pelo DIEESE/Seade: 10,2% das cônjuges paulistanas, em comparação a apenas 2,6% dos ocupados em geral e a um número praticamente inexistente de chefes e de filhos, trabalhavam no

próprio domicílio, em local não-adaptados na residência, no período de março de 1985 a fevereiro de 1986 (PED – Fundação Seade, Quadro 11, *Boletim*, nº22, 1986) (BRUSCHINI e RIDENTI, 1993, p.94)

A análise das informações obtidas, confirmando o que vem sendo apontado na literatura sobre o trabalho a domicílio (Sorj, 1992, por exemplo), mostra que a grande maioria das entrevistadas (28, o que corresponde a 70% da amostra) é casada, com idades variando entre 41 e 50 anos (55%), e mãe de adolescentes ou filhos menores de 14 anos. Seis solteiras, três viúvas e três separadas completam o conjunto de entrevistadas, que conta ainda com a presença de um número considerável de mulheres mais jovens: 25% têm de 31 a 40 anos de idade. (BRUSCHINI e RIDENTI, 1993, p.99)

Esta pesquisa de Bruschini e Ridenti (1993) evidencia que diversas entrevistadas combinam a atividade domiciliar com outra atividade informal, ou mesmo eventual, fora de casa, algumas conciliam um trabalho regular, no funcionalismo público ou no setor privado, formalizado mediante registro em carteira, com a atividade informal pesquisada, a maioria exerce as atividades investigadas em caráter regular e cotidiano, sempre em articulação com suas funções no espaço doméstico. (p.100)

A história de trabalho das entrevistadas mostra que poucas foram aquelas que optaram livremente pelo trabalho no próprio domicílio, para a maioria delas, na verdade, trabalhar no próprio domicílio não foi exatamente uma opção, mas uma decisão que decorreu da complexa combinação dos encargos familiares com a necessidade ou desejo de complementar a renda familiar. Mais do que os afazeres domésticos propriamente ditos, o fator determinante para essas mulheres, cujo preparo escolar lhes permitiria seguir uma carreira profissional, parece ter sido a maternidade. ”(BRUSCHINI e RIDENTI, 1993, p.101 e 102)

Várias das entrevistadas exerciam uma atividade remunerada fora de casa antes de se casar ou ter filhos. A chegada deles e uma forte noção de dever materno, associada ou não à necessidade econômica, redirecionou-as para o trabalho no próprio domicílio, fórmula encontrada para combinar os cuidados com a casa e a família e a colaboração no orçamento doméstico. Embora a maternidade apareça como fator determinante na opção pelo trabalho domiciliar, às vezes é o próprio matrimônio que surge como empecilho para a carreira profissional naqueles casos em que o marido não quer que a esposa trabalhe fora do lar.” (BRUSCHINI e RIDENTI, 1993, p.102)

3. TRABALHO DOMICILIAR

3.1. CONCEITO

O conceito de trabalho a domicílio vem sendo discutido por diferentes autores e instituições. Ruas (1993), Abreu e Sorj (1993), Bruschini e Ridenti (1993), a OIT – Organização Internacional do Trabalho, assinada em 1995 e Lavinias (2000) relacionam este conceito à subordinação técnica e/ou econômica a um empregador. Entre os autores examinados, Silva (1979) é o único que analisa o trabalho domiciliar como aquele que é realizado por conta própria no domicílio e não em regime de subcontratação por empresas. Outro ponto importante a ser abordado sobre este conceito está relacionado ao local do trabalho, que é enfatizado apenas por Ruas (1993), Bruschini e Ridenti (1993), Silva (1979) e Lavinias (2000), esta última realiza um debate sobre este ponto.

Para Ruas (1993), inserida no contexto geral das relações de subcontratação, a noção de trabalho a domicílio abrange toda atividade realizada de forma remunerada no ambiente domiciliar. Esse conceito se caracteriza também por uma subordinação técnica e/ou econômica, tendo em vista que o trabalho a domicílio se encontra em uma situação de dependência em relação a um ou mais contratantes, não se relacionando, portanto, com o mercado de bens finais. (p.27). Bruschini e Ridenti (1993) pensam como Ruas (1993), mas expressam a definição do trabalho domicilia como “(...) qualquer atividade economicamente rentável realizada nos limites da unidade doméstica (...)” (p.121)

Silva (1989), apud Bruschini e Ridenti (1993), é o único que diverge dos demais autores por estudar uma trabalhadora domiciliar que é uma produtora independente, que controla os instrumentos de trabalho e seu ritmo, a matéria-prima e produto final. As costureiras entrevistadas pelo autor são produtoras de mercadoria para o “público”, estando sujeitas portanto a uma rede de relações pessoais para o escoamento de seus produtos. O preço da costura não é definido pelas condições intrínsecas do processo de trabalho, mas sim pelas possibilidades financeiras da freguesia, por isso está intimamente relacionado com o local de moradia da costureira.” (p.83)

Internacionalmente, tal definição não é consensual. Em relação a conceituação adotada pela OIT, que parece ser a mesma adotada por Abreu e Sorj (1993), Lavinias (2000) faz algumas colocações. A definição, contida na convenção da Organização Internacional do Trabalho (OIT), assinada em 1996, 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.” (LAVINAS, 2000, p. 4). Tal definição enfatiza muito mais o fator subordinação 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. Segundo Lavinas (2000, p.4) também não se adéqua aos vendedores que costumam trabalhar fora da sede da empresa ou que são autônomos. Essa é uma categoria específica no caso brasileiro, que tem sua atividade regulamentada à parte.

3.2. MENSURAÇÃO

As possibilidades de análise secundária das formas atípicas de trabalho, como o caso do trabalho a domicílio, 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 Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD). “Em 1992, esta pesquisa sofreu ampla revisão metodológica, incorporando definitivamente estes quesitos em seu corpo básico.” (LAVINAS, 2000, p. 25 e 26)

A mensuração da importância dos trabalhadores a domicílio no Brasil, apesar dos avanços metodológicos do sistema de estatísticas do trabalho, só pode ser feita de forma aproximada. Cabe ressaltar aqui que, num artigo supracitado, Carnoy, Castells e Benner (1997), citado por Lavinas (2000, p.26), 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, ao analisar as instruções do *Manual do Entrevistador* do IBGE, segundo Lavinas (2000, p.26), 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. Evidenciando-se assim, a incompreensão e falta de atenção destinada aos indivíduos que trabalham em seus domicílios.

Importante ressaltar que mesmo sem se saber exatamente a taxa de crescimento do trabalho domiciliar e considerando as limitações dos dados disponíveis, as estimativas possíveis são relevantes para estabelecer as especificidades das condições de trabalho dessa parcela de trabalhadores em relação aos outros.

3.3. VANTAGENS E DESVANTAGENS

A incerteza, a instabilidade nos ganhos, a sensibilidade aos efeitos das crises econômicas são algumas das desvantagens da atividade domiciliar, tal como percebidas pelas entrevistadas por Bruschini e Ridenti (1993). Já a principal vantagem do trabalho formal, apontada de forma unânime por essas mulheres, é a garantia de um salário no final do mês, que várias gostariam de ter. Por outro lado, a remuneração possível para muitas, no trabalho assalariado, acabaria sendo inferior ao que podem ganhar no trabalho por conta própria. Somam-se a essa outras desvantagens, como limites de horário, deslocamento casa/trabalho e dificuldades para conciliar trabalho e atenção aos filhos pequenos” (p.120)

Em contrapartida, muitas vantagens foram apontadas para o trabalho domiciliar, sendo a mais freqüente delas a autonomia no uso do tempo, tema recorrente em quase todas as entrevistadas. Fazer as coisas no próprio ritmo, na hora que se quer, mesmo que se trabalhe mais, parece ser o desejo de muitas, mesmo daquelas que, pelo nível de instrução e pela situação familiar, poderiam ter um emprego regular e bem pago fora de casa. A autonomia na produção e na comercialização e ausência de patrão são outras vantagens apontadas pelas entrevistadas para o trabalho por conta própria. O envolvimento pessoal com a atividade, a possibilidade de usar a criatividade, o gosto pessoal, tendo o domínio de todo o processo de trabalho, são também fortes motivos apontados pelas trabalhadoras para preferir a atividade por conta própria.” (BRUSCHINI e RIDENTI, 1993, p.120)

3.4. RELACIONAMENTO COM A FAMÍLIA

É importante que se considere que a atividade a domicílio tem estreitas ligações com a história e faz parte de uma complexa rede de tradições, além de relações sociais locais e regionais, mas suas condições de instabilidade e precariedade acabam influenciando o mercado de trabalho como um todo. (ABREU E SORJ, 1993, p.20 e 23)

Haicault, apud Abreu e Sorj (1993), considera que o trabalho a domicílio é organicamente relacionado com a família e com as relações sociais nela contidas, relações de classe, de sexo, de gerações. Pensa que não se pode estudar nenhuma figura de trabalhador a domicílio, seja homem ou mulher, jovem ou velho, sem levar em consideração sua integração social na esfera da reprodução, ou seja, da família. O trabalho a domicílio sempre se apoiou no trabalho doméstico e na divisão sexual do trabalho tanto na esfera da produção como na da reprodução.” (p.23)

3.5. GESTÃO DO ESPAÇO FÍSICO E DO TEMPO

Haicault, apud Abreu e Sorj (1993), chama a atenção para a gestão específica do espaço e tempo que o trabalho a domicílio pressupõe. Para ela “qualquer tipo de atividade a domicílio existe uma superposição do espaço e do tempo dos trabalhos profissionais e doméstico”, situação que favorece um acúmulo máximo das tarefas e que torna sua imbricação invisível aos olhos dos trabalhadores. (p.23 e 24)

O uso do tempo da trabalhadora domiciliar é um tema recorrente em todos os textos estudados. Os autores são unânimes em afirmar que é muito difícil calcular o número de horas dedicado às tarefas domésticas e aquele consagrado à costura. Por ser um trabalho permeado por trocas intersubjetivas, emocionais e afetivas, o trabalho doméstico não é percebido como “trabalho”, tendo as mulheres grande dificuldade em saber sua duração. Não se trata de um tempo racional, daí a complexidade para ser medido. Subordinado à organização da vida familiar, o trabalho domiciliar segue os mesmos princípios do trabalho doméstico. (BRUSCHINI e RIDENTI, 1993, p.112)

O tempo de dedicação e o ritmo de trabalho estão entre os traços mais marcantes da atividade domiciliar. Realizada no espaço da residência, no cotidiano da vida familiar, a atividade econômica faz parte da dinâmica da casa, confundindo-se com o próprio trabalho doméstico. Não há limites claros entre a jornada de trabalho, lazer e vida familiar. O trabalho costuma atravessar os dias úteis e invadir os fins de semana. Isso acontece sobretudo com aquelas famílias que se dedicam à produção, seja ela de alimentos, roupas ou artesanato, e que procuram dar conta, nesses dias, da meta desejada. (BRUSCHINI e RIDENTI, 1993, p.111)

Raramente as entrevistadas sabem delimitar com precisão o número de horas diárias dedicado à atividade econômica. Essa percepção do tempo parece ser mais nítida quando a trabalhadora domiciliar atende a pessoas – como as profissionais liberais, as que dão aulas ou prestam outros serviços ou como as cabeleireiras. (BRUSCHINI e RIDENTI, 1993, p.112)

A partir da pesquisa de Bruschini e Ridenti (1993) foi possível concluir que raros foram os casos em que os **espaços de trabalho** foram especialmente construídos ou reformados para a realização da atividade. (p.105).

Para várias entrevistadas, inclusive, a não-delimitação do espaço e do tempo da atividade domiciliar é um dos fatores que prejudicam sua identidade profissional. (BRUSCHINI e RIDENTI, 1993, p.112)

4. MUDANÇAS NO MUNDO DO TRABALHO BRASILEIRO

As alterações ocorridas no Brasil no mundo do trabalho têm sido acompanhadas por discussões sobre reformas legais que assegurem um novo quadro institucional voltado para uma maior flexibilização das relações de trabalho. “Tais discussões se iniciaram logo após a entrada em vigor da Constituição Federal Brasileira de 1988.” (LAVINAS, 2000, p. 13).

No início da década de 90, durante o governo de Fernando Collor, foi formada uma comissão do Poder Executivo para elaborar uma reforma da legislação trabalhista que implicaria na 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”. (LAVINAS, 2000, p.14)

Porém, essa Comissão - certamente face à crise política e econômica que se abateu sobre o país e que culminou com o *impeachment* do Presidente da República - não deu continuidade a seu projeto que acabou por não tramitar no Congresso Nacional.

Em 1994, ainda antes da posse do novo presidente Fernando Henrique Cardoso, o Governo Itamar Franco enviou ao Congresso Nacional projeto de lei, de autoria, portanto, do Poder Executivo, propondo a mudança da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) tendo como ponto principal maior flexibilização do vínculo empregatício e dos direitos dele decorrentes. “Com o projeto do Ministério do Trabalho, a questão da flexibilização tornou-se ponto importante no debate das tendências da legislação trabalhista.” (LAVINAS, 2000, p.15)

Lavinas (2000, p.15) cita algumas conseqüências que o projeto de lei do Governo Itamar Franco, orientado pela idéia de flexibilização, poderia ocasionar, dentre as quais destaca-se:

- “a) prevalência do contrato por prazo determinado como regra e não mais como exceção; 3
- 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 face às características do contrato por prazo determinado;
- f) deslocamento para legislação específica dos direitos das mulheres trabalhadoras, não os incorporando no Projeto da nova lei trabalhista.”

Lavinas (2000, p.16-17) afirma que a probabilidade desse projeto ser aprovado na íntegra pelo Congresso Nacional é fraca, mas que 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. Acrescenta, ainda, os interesses de os empregadores diminuïrem os custos de mão-de-obra e os encargos sociais oriundos do assalariamento pautado pelas normas da CLT, para 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 desregulamentadas no Brasil. A CLT não se ocupou da terceirização, exceto para declará-la, quando for o caso, como assalariamento disfarçado, caso em que o empregado, em tese, pode recorrer à justiça para ter seu vínculo trabalhista reconhecido. Conforme já se destacou, “a CLT não distingue entre o trabalho realizado sob o teto do empregador daquele realizado no domicílio do empregado, sob subordinação ao empregador.” (LAVINAS, 2000, p.16)

Lavinas (2000, p.16) aponta para uma importante questão sobre “assalariamento disfarçado”. A partir de entrevistas realizadas com mulheres dirigentes sindicais de indústrias metalúrgicas e setores de processamento de dados, mostra como esse assalariamento disfarçado, intermediado muitas vezes por empresas prestadoras de serviços, vem sendo realizado através, inclusive, do trabalho a domicílio de homens e mulheres, “(...) com substancial aumento da produção aliado à ausência de proteções legais, incluindo aquelas relativas à segurança e higiene do local de trabalho.” Por outro lado, muitos trabalhadores empregados não são regidos pela CLT, mas sim, por legislação específica, tais como as (os) trabalhadoras (es) domésticas(os), os trabalhadores rurais, os funcionários públicos, os servidores de autarquias para-estatais, dentre outros. Em tese, salvo as restrições feitas aos trabalhadores domésticos, aplicam-se a todos os trabalhadores os direitos.

Além disso, a distância entre a legalidade e as práticas sociais dão margem ao surgimento de uma imensa massa de trabalhadores sem qualquer proteção, que hoje,

certamente, constitui grande parte da mão-de-obra ocupada do país. Dessa forma, o alcance da proteção se reduz mais ainda, ficando restrita àqueles que conseguem contratações através de vínculos trabalhistas formais ou que, após demissão, conseguem através de demanda na justiça do trabalho o reconhecimento de seus direitos. “Ou seja, cada vez mais a proteção da CLT restringe-se a um "gueto" passível de tratamento pela justiça trabalhista.” (LAVINAS, 2000, p.17)

O surgimento, particularmente no Brasil do início do século, de normas regulamentadoras das relações de trabalho traduziam, não só a pressão da classe trabalhadora, como também, o reconhecimento da necessidade quase que "científica" da limitação da jornada de trabalho, da fixação de limites para a idade mínima para o trabalho, da concessão de períodos de férias, da exigibilidade de condições salútares no ambiente de trabalho, dentre outras questões. (LAVINAS, 2000, p.17)

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). Lavinias (2000, p.17) afirma que:

“(…) tais normas vêm encontrando, em todo o mundo, e também no Brasil, uma forte oposição do pensamento neoliberal que propõe a redução do alcance dessas através de modalidades que implicam na renúncia de muitos de seus princípios, incluindo as cláusulas de "flexibilização" ou a mais absoluta desregulamentação.”

Além disso, as novas formas de reestruturação econômica e o avanço tecnológico tendem a substituir, 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.

Lavinias (2000, p. 18) também esclarece e evidencia que:

“(…) o alcance da legislação trabalhista sempre foi restrito em se tratando de uma sociedade onde o respeito às leis, em particular aos direitos sociais, não tem sido uma característica histórica, pelo contrário. O poder de pressão dos assalariados, particularmente os de baixa renda, e a ação do Estado, através de seus órgãos de fiscalização, nunca foram suficientemente fortes para eliminar o assalariamento disfarçado que imperou, por exemplo, na indústria de confecção de roupas e calçados, através de modalidades conhecidas por trabalho a domicílio.”

Em conjunturas históricas onde havia uma maior força do movimento sindical e pressões para que o Estado se aproximasse de um modelo de provedor do bem-estar social, a luta pela ampliação da cobertura da legislação trabalhista foi uma bandeira importante. No entanto, em conjunturas como a atual, 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, Lavinias (2000, p.18) aponta duas estratégias a serem 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 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.”

Outras duas questões se apresentam na configuração de uma problemática legal sobre o trabalho a domicílio. De um lado Lavinias (2000, p.24) constata “(...) 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”.

5. DIFICULDADE EM SE OBTER DADOS REAIS

A partir das leituras realizadas, é possível constatar que a maioria dos autores apontam dificuldades na obtenção de dados concretos sobre o trabalho a domicílio. Abreu e Sorj (1993) apontam que a literatura disponível sobre trabalho a domicílio a partir do final dos anos 70 não é muito extensa e que chamam a atenção para a dificuldade de se obter estatísticas confiáveis sobre o trabalho a domicílio (p.23). Ruas (1993) resulta que o trabalho a domicílio constitui uma forma de relação produtiva de difícil mensuração, mesmo tomando como base os censos econômicos e do trabalho. (p.26)

Bruschini e Ridenti (1993) apontam que o tema do trabalho domiciliar tem sido pouco estudado na bibliografia brasileira. Quase todos os textos nela encontrados discorrem sobre uma ocupação feminina – a costura - e definem o trabalho domiciliar no sentido que foi atribuído por Marx, isto é, como uma atividade externa à indústria, realizada a domicílio, e não como qualquer afazer implementado no âmbito doméstico. A dificuldade para se obter informações estatísticas acerca do trabalho a domicílio não é um “privilégio” das instituições brasileiras e que, segundo relatório apresentado na revista *Trabalho e Emprego*, editado pelo Ministério do Trabalho, do Emprego e da Formação Profissional da França, “a falta de dados [acerca do trabalho a domicílio] não permite a apreciação da evolução desta forma de emprego nos diferentes países europeus” (p. 84 e 93)

A partir dos pontos de vista apresentados, evidencia-se a necessidade de se precisar os conceitos relacionados a esta temática para que os dados e conclusões das pesquisas a serem realizadas possam ser mais precisos e mensurados.

6. SIGNIFICADOS E SENTIDOS ATRIBUÍDOS AO TRABALHO

A partir do momento em que se pesquisa e trabalha com o tema trabalho, seja ele em domicílio ou não, é importante que se saiba o significado e o sentido atribuído pelos indivíduos que o executam. Na dimensão organizacional, um trabalho que faz sentido é descrito como aquele realizado em um ambiente agradável, onde as relações interpessoais são positivas e que possibilita relações construtivas. O simples fato de poder trabalhar com pessoas, em meio a elas, confere sentido ao trabalho dos entrevistados. Entretanto, a partir do momento em que a pessoa não encontra apoio e respaldo dos pares, o trabalho é visto como sem sentido. (TOLFO; PICCININI, 2007, p.42)

No artigo *O trabalho e seus sentidos*, de Morin, Tonelli e Pliopas (2007), citado por Coutinho e Tolfo (2007, p.3), os resultados iniciais da pesquisa realizada com jovens executivos brasileiros, demonstraram o quanto o trabalho é essencial na vida das pessoas e está relacionado à própria sobrevivência. Foram identificados como valores fundamentais para um trabalho com sentido: a variedade na natureza das tarefas, a aprendizagem, a autonomia, o reconhecimento e a segurança.

Pesquisas realizadas pelo grupo MOW (1987) e por Morin (1996, 2001), citado por Tolfo e Piccinini (2007, p.40) demonstram que as pessoas, em sua maioria, mesmo que tivessem condições para viver o resto da vida confortavelmente, continuariam a trabalhar, pois o trabalho, além de ser uma fonte de sustento, é um meio de se relacionar com os outros, de se sentir como parte integrante de um grupo ou da sociedade, de ter uma ocupação, de ter um objetivo a ser atingido na vida. Estes estudos apontam, ainda, que o trabalho pode representar tanto uma condição de neutralidade quanto de centralidade na identidade pessoal dos trabalhadores assim como na identificação com a sociedade.

Além disso, o trabalho também mantém as pessoas ocupadas, ajuda a nortear o sentido de tempo das pessoas, ocupa o tempo da vida, evitando o vazio e a ansiedade. Essas respostas estão direcionadas para uma organização do trabalho que possibilite a realização de um trabalho que tenha sentido para o sujeito que o execute, que seja realizado de forma autônoma, permita desenvolver competências e conhecer o desempenho, para poder também avaliar e fazer os ajustes necessários para melhorar a execução das tarefas.

Para Codo (1997, p. 26) o trabalho pressupõe "... uma relação de dupla transformação entre o homem e a natureza, geradora de significado." É por meio do trabalho que o ato de dar significado à natureza se concretiza; de mesmo modo a relação sujeito « objeto (S « O) é mediada pelo significado. Para o autor, o significado transcende, permanece além da relação S

« O e quanto mais completo e complexo o circuito sujeito – trabalho – significado maior o prazer no trabalho. Em contrapartida, o rompimento no circuito de significados do ponto de vista do trabalhador ocasiona sofrimento, que pode comprometer a saúde mental.

Antunes (2000), citado por Tolfo e Piccinini (2007, p.40), destaca a relação entre sentido e trabalho na atual realidade social em uma perspectiva sociológica e afirma que “(...) para que exista uma vida cheia de sentido fora do trabalho, é necessária uma vida dotada de sentido dentro do trabalho. Uma vida desprovida de sentido no trabalho é incompatível com uma vida cheia de sentido fora do trabalho.”

Tolfo e Piccinini (2007, p.40) verificam:

“(...) a importância da multidisciplinaridade para a compreensão da atribuição de sentidos e significados do trabalho pelos sujeitos dado que se trata de um construto psicológico multidimensional e dinâmico, e que resulta da interação entre variáveis pessoais e ambientais relacionadas ao trabalho.”

Segundo o autor Yves Clot (2006), citado por Anjos e Magro (2008, p.222), a atenção à subjetividade é fundamental e levará a uma revisão do conceito de atividade até então desenvolvido pela ergonomia e pela psicologia do trabalho. Assim, “O trabalho não é uma atividade entre outras. Exerce na vida pessoal uma função psicológica específica que se deve chegar a definir.” Por este motivo, pensa-se que o estudo do trabalho realizado pelos indivíduos, seja eles a domicílio e/ou baseado em casa, é de extrema importância por haver poucas pesquisas nesta área do trabalho. Além disso, considera-se que o trabalho tem papel fundamental na vida das pessoas, visto que é através dele que a maioria da população adquire seu sustento diário.

Tolfo e Piccinini (2007, p.38) afirmam que “(...) o estudo dos significados e dos sentidos que os trabalhadores atribuem aos seus trabalhos pode ser estudado por diferentes disciplinas e com múltiplas perspectivas teóricas. No entanto, a compreensão do que constitui trabalho é um ponto de partida fundamental.” Por este motivo, foram apresentados diferentes pontos de vista em relação à conceituação sobre o trabalho.

6.1. UM ESTUDO DOS SENTIDOS ATRIBUÍDOS TRABALHO DOMICILIAR

A análise das entrevistas realizadas por Bruschini e Ridenti mostra que a atividade realizada por essas mulheres quase sempre tem um duplo objetivo. De um lado ampliar os ganhos da família e melhorar sua qualidade de vida; de outro possibilitar que a mulher, mesmo que aquela que ainda se encontra mais “presa” ao lar pelo volume de encargos

domésticos e maternos, possa ter outros afazeres que a gratifiquem profissionalmente. Os depoimentos, nesse caso, indicam que o sentido atribuído a essa atividade varia desde “fazer alguma coisa”, ser apenas uma distração, um hobby ou uma terapia, até o mais claro exercício profissional. (p.117)

Ao contrário do que estes autores poderiam supor, o sentido de maior ou menor profissionalismo atribuído à atividade domiciliar independe da camada social onde a trabalhadora se insere. Afirma isto, pois existem profissionais tanto entre as mais pobres ou de classe média, como nas da classe mais alta, ou entre as profissões não-liberais, que encaram seus trabalhos como profissão, um compromisso consigo e com a sociedade. Da mesma forma, as que encaram o trabalho domiciliar como passatempo ou terapia também estão nas diferentes classes sociais. (BRUSCHINI e RIDENTI, 1993, p.117)

7. A CLASSIFICAÇÃO LEGAL DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT)

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), em documento elaborado em 1995, sobre o trabalho a domicílio, examina a proteção dada aos trabalhadores sob essa condição em mais de 150 países. 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)]. (LAVINAS, 2000, p.11)

Para a OIT, o Brasil se classifica entre os países onde a lei trabalhista se estende aos trabalhadores a domicílio por considerar que esta atividade implica em um contrato de trabalho originado de uma relação de emprego. De fato, o artigo 6º da 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”. (LAVINAS, 2000, p.11)

A OIT reconhece, também, no referido documento que as legislações dos Estados membros, de um modo geral, são muito imprecisas no que diz respeito à condição jurídica dos trabalhadores a domicílio, destacando a ambigüidade que caracteriza a relação entre o "empregador" e o "trabalhador a domicílio", bem como a existência de um vazio jurídico. (LAVINAS, 2000, p.12)

Outro documento da OIT, que trata do trabalho em regime de subcontratação [ver OIT (1997) apud LAVINAS, 2000, p.12], chama a atenção para o fato de que as normas aplicáveis ao emprego restringem campo de aplicação à relação entre empregador e empregado. Esse documento também chama atenção para o fato que a definição de "empregador" e de "empregado" tem sido construída pelos tribunais tendo em vista a grande variedade de situações concretas. Assim, em muitos países, os tribunais têm podido estender o âmbito da proteção trabalhista a certos tipos de trabalho em regime de subcontratação. Tal afirmação, que se aplica tanto à situação da subcontratação como à situação do trabalho a domicílio, está contida na Consolidação das Leis do Trabalho (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". (LAVINAS, 2000, p.12)

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). (LAVINAS, 2000, p.12)

No caso do trabalho a domicílio, a aplicação da lei trabalhista por analogia obedece a alguns fundamentos dentre os quais Lavinias (2000, p. 12-13) destaca: "a) a orientação doutrinária sobre a necessidade de proteção do mais fraco em relação ao mais forte; b) a concepção da existência de vínculos de subordinação e de dependência entre contratados e contratantes." 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, pode-se considerar que várias das considerações aplicam-se ao nosso país. Assim, Lavinias (2000, p.13) explicita que:

“(...) entrevistas com juristas que atuam tanto na área do direito do trabalho como na área do direito civil, bem como o 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.”

A pesquisa de Lavinias (2000) não tem 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. Ela ainda assinala 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.” (LAVINAS, 2000, p.13)

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.

8. OS CONTRATOS DE TRABALHO DO CÓDIGO CIVIL BRASILEIRO

Para se verificar quanto à flexibilização interfere no mundo do trabalho e na precarização ou não do trabalho a domicílio, considera-se importante avaliar como o Código Civil Brasileiro aborda e direciona os casos relacionados a ele. 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. Lavinias (2000, p. 19), no que se refere aos contratos de trabalho, destaca 4 tipos:

“*a*) contrato de locação de serviços (art. 1216 a 1236); *b*) contrato de empreitada (art. 1237 a 1247); *c*) contrato de gestão de negócios (art. 1331 a 1345); *d*) contrato de parceria rural (art. 1410 a 1423) subdividido entre contrato de parceria agrícola e contrato de parceria pecuária. Sendo que para cada tipo de contrato são definidos os direitos e deveres das partes contratantes.

Importante ressaltar que os contratos de direito civil, por exemplo, não obrigam os contratantes a nenhuma outra obrigação previamente definida e acordada. Ou seja, se não há cláusula de proteção ou de seguro para o executante de obra, em caso de acidente, sem que tenha havido culpa do contratante, não há para este nenhuma obrigação a cumprir, dada a inexistência de responsabilidade do contratante. Dessa forma, ao contrário do direito do trabalho, calcado na perspectiva da proteção social, tipificada na Consolidação das Leis do Trabalho (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(s) que responsabilize o contratante pelos diversos riscos ocasionados na execução do trabalho, inclusive riscos pessoais. Tal possibilidade depende, fundamentalmente, do poder do contratado. Lavinias (2000, p.21) exemplifica: “(...)um músico de grande sucesso pode exigir de sua gravadora contratante a cobertura de seguro para arcar com eventuais riscos em viagens, perda de habilidade musical, etc. Dificilmente, um músico iniciante ou de pouco sucesso conseguirá o mesmo.”

Em outras palavras, os contratos incluirão ou não maiores ou menores garantias e benefícios para os contratados em função do seu poder de barganha, poder esse estritamente pessoal. Isso não terá rebatimentos coletivos, pois não atuará sobre outros indivíduos com competência e perfil similares. Tudo torna-se exclusividade e característica pessoal. Em lugar

de qualificação - que dá lugar à constituição de normas de reconhecimento e legitimidade generalizáveis aos portadores de um título ou certificado -, temos, então, competências que continuam sendo vistas como atributos individuais e, portanto, inormatizáveis.

As entrevistas realizadas por Lavinias (2000) com advogados civilistas e trabalhistas alertaram para essas e outras questões quando levantada a hipótese de se aplicar a legislação sobre contratos civis em atividades econômicas cujas relações não estejam protegidas pela lei trabalhista. No entanto, muitos dos entrevistados consideram que tal hipótese pode, em tese, ser um indicador de novas formas de contratualidade que preencham o vazio legal existente no mercado informal de trabalho, particularmente no caso do trabalho a domicílio.

Lavinias (2000, p.22) aponta que o trabalho de pesquisa na literatura jurídica, bem como as entrevistas com advogados e juízes, deixaram claro a escassa problematização do trabalho a domicílio no direito brasileiro. Nesse sentido, nem profissionais do direito, nem doutrinadores têm um pensamento articulado a esse respeito talvez pela tradição de uma legislação basicamente referida ao trabalho assalariado tradicional ou mesmo pela percepção da existência de várias e diferentes modalidades de relações quanto a essa forma 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 Organização Internacional do Trabalho (OIT) ao constatar que a definição de “empregado” e “empregador” tem sido construída pelos tribunais. (LAVINAS, 2000, p.22-23)

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 da pesquisa de Lavinias (2000), 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” (LAVINAS, 2000, p.23). 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 “neocontratualismo” orientado pelo conceito de estabilidade social e não pelo conceito de estabilidade no emprego.

Lavinias (2000, p.24) afirma que doutrinadores e entrevistados admitem que os contratos atípicos superam a idéia de subordinação total do trabalhador face ao empresário. Nesse sentido, as formas consideradas “fronteiriças” do trabalho a domicílio apontariam para

a dificuldade de caracterizar como assalariamento disfarçado modalidades de contratos de trabalho onde a autonomia está presente junto a uma subordinação indireta.

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. Lavinás (2000, p.24) em outras palavras, explicita: “(...) 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.” Os entrevistados da pesquisa de Lavinás (2000) 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.

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 não-assimilação.

Se o estatuto do trabalhador se pautava na relação de subordinação à autoridade do patrão, hoje essa relação passa por outras mediações, mais complexas, onde o controle do corpo do trabalhador e da sua capacidade física não basta. O trabalho intelectual e todas as suas implicações - capacidade de iniciativa, responsabilidade, autonomia, caráter cumulativo, temporalidade distinta – “(...) vem tornando anacrônica parte da legislação trabalhista, e marginal, pois desnecessário, o controle direto sobre a execução de uma tarefa ou de conjunto de atividades.” (LAVINAS, 2000, p. 5). 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.

REFERÊNCIAS

ABREU, A. R. P.,; SORJ, B. (1993): Trabalho a domicílio nas sociedades contemporâneas – uma revisão da literatura recente, in: ABREU, A. R. P.,; SORJ, B. (orgs.): O trabalho invisível: estudos sobre trabalhadores a domicílio no Brasil. Rio de Janeiro: Rio Fundo, 1993.

ANJOS, Daniela Dias dos; MAGRO, Raquel Souza. A função psicológica do trabalho. **Pro-Posições**, Campinas, v. 19, n. 1, Apr. 2008. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-73072008000100023&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 09 Dec. 2008. doi: 10.1590/S0103-73072008000100023.

ANTUNES, R. Adeus ao trabalho?: ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. São Paulo: Cortez Campinas, UNICAMP, 2005.

ANTUNES, R.; ALVES, G. As mutações no mundo do trabalho na era da mundialização do capital. *Educ. Soc* [online]. 2004, vol. 25, nº 87, pp. 335-351.

BRUSCHINI, C.; RIDENTI, S. (1993): Desvendando o oculto: Família e trabalho domiciliar em São Paulo, in: ABREU, A. R. P.,; SORJ, B. (orgs.): O trabalho invisível: estudos sobre trabalhadores a domicílio no Brasil. Rio de Janeiro: Rio Fundo, 1993.

CODO, Wanderley (1996): Um diagnóstico do trabalho (em busca do prazer), in: Tamayo, Álvaro; Borges-Andrade; Jairo Eduardo; Codo, Wanderley (org): Trabalho, organização e cultura (Coletâneas da Anpepp nº11, pag. 36-55). Rio de Janeiro: Associação Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Psicologia.

COUTINHO, Maria Chalfin; TOLFO, Suzana da Rosa. Editorial da Edição Especial 1. **Psicol. Soc.**, Porto Alegre, v. 19, n. spe, 2007. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-71822007000400002&lng=es&nrm=iso. Acesso em: 09 dic. 2008. doi: 10.1590/S0102-71822007000400002.

LAVINAS, Lena. Trabalho a domicílio: novas formas de contratualidade. In: **Texto para discussão** n°717, IPEA. Rio de Janeiro, 2000. 47p.

RUAS, R. (1993): Notas acerca das relações entre trabalho a domicílio, redes de subcontratação e as condições de competição, in: ABREU, A. R. P.; SORJ, B. (orgs.): O trabalho invisível: estudos sobre trabalhadores a domicílio no Brasil. Rio de Janeiro: Rio Fundo, 1993.

TOLFO, Suzana da Rosa; PICCININI, Valmíria. Sentidos e significados do trabalho: explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros. **Psicol. Soc.**, Porto Alegre, v. 19, n. spe, 2007. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-71822007000400007&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 08 dez. 2008. doi: 10.1590/S0102-71822007000400007.