

GÊNERO, TRABALHO E LEGISLAÇÃO TRABALHISTA NO BRASIL

LEILA DE ANDRADE LINHARES BARSTED¹

Permanências e mudanças da legislação trabalhista

O debate sobre a desregulamentação do mercado de trabalho nos estimula a analisar as figuras jurídicas da proteção, flexibilização e terceirização na legislação trabalhista, bem como a destacar quais as principais tendências a respeito dessas questões na atualidade. Procuro compreender as diferentes repercussões que a confirmação de tais tendências poderá ter sobre homens e mulheres, uma vez que a participação feminina no mercado de trabalho se dá de forma bastante distinta da masculina.

Cabe para isso lançar um olhar para a história do direito trabalhista de nosso país. O Estado brasileiro tem legislado sobre o trabalho desde o século passado. A partir da Proclamação da República, já em 1891, legislou sobre o trabalho infantil; em 1925 foi elaborada lei relativa às férias; em 1932, regulamentou o trabalho das mulheres; em 1936 definiu o salário mínimo; em 1939 criou a Justiça do Trabalho. Nesse sentido, a Consolidação das Leis Trabalhistas - CLT, em 1943, teve o caráter de não apenas aglutinar e sistematizar essa legislação anterior, como também de alterá-la, constituindo-se mesmo em um Código, na visão de Evaristo de Moraes².

A CLT inovou principalmente ao pretender atingir-se a toda a classe trabalhadora e não apenas a alguns grupos de trabalhadores empregados. Constituída como um conjunto de normas que regulamenta as relações de trabalho, a CLT tem sofrido desde sua primeira configuração inúmeras alterações que, em última

¹ Agradeço a leitura atenciosa e as valiosas contribuições de Regina Moraes Morel, que debateu a primeira versão deste texto no grupo de trabalho reunido no IPEA, em dezembro de 1994. O levantamento dos dados e a realização de entrevistas contou com a participação de Jacqueline Hermann.

² MORAES, Evaristo de. *Tratado Elementar de Direito do Trabalho*, vol. 1. São Paulo: Livraria Freitas Bastos. A respeito da legislação trabalhista, ver também dentre outros: SUSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Delio e VIANNA, Sigadas. *Instituições de Direito do Trabalho*. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 9ª ed., 1984; e RUSSOMANO, Mozart Victor. *Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho*. Rio de Janeiro: José Koffino, 2ª ed., 1962.

instância podem ser compreendidas como resultados do difícil processo de negociação entre Estado, capital e trabalho no Brasil. Esse processo de negociação evidentemente nem sempre se orientou por padrões democráticos e também não necessariamente representou apenas os interesses do capital. O direito obedece tanto a lógica das relações políticas como a lógica das relações econômicas e, nesse sentido, as razões dos legisladores e governantes podem parecer, em muitos casos, contraditórias com as necessidades do sistema econômico. No entanto, as leis trabalhistas no Brasil, envoltas na retórica de um direito social, de forma mais rápida ou mais lenta, têm se adequado de forma negociada a esse sistema e as conjunturas políticas. O novo cenário dos anos 90, de reestruturação da economia, introduz elementos novos que podem reverter essa negociação, imprimindo-lhe um caráter de rendição.

A legislação trabalhista surge na realidade como uma resposta a inúmeros fatores. De um lado, desde o início deste século, desenvolve-se um operariado organizado com pautas de reivindicações definidas; de outro, após a Primeira Grande Guerra Mundial, a produção industrial brasileira aumenta significativamente, ocasionando crescimento expressivo da população economicamente ativa. Acrescenta-se ainda que, desde 1919, com o fim da Guerra, foi criada, pelo Tratado de Versailles, a Organização Internacional do Trabalho - OIT, que passou a definir normas e convenções orientadas por uma perspectiva social do direito e que foi reconhecida pelo governo brasileiro.

Documentos anteriores a 1930³ demonstram, por outro lado, as resistências de empresários às reivindicações trabalhistas e aos projetos de lei a esse respeito submetidos à apreciação do Poder Legislativo. Tal é o caso da questão relativa à redução da jornada de trabalho de 10 para 8 horas diárias para adultos e crianças, que foi considerada desastrosa para alguns empresários, sendo, neste caso, exemplar a posição de Jorge Street, industrial de ponta paulista, que, em 1917, expressa, com notável clareza, a posição do empresariado brasileiro:

Um dos pontos mais importantes para a vida da nossa indústria e para as possibilidades do seu futuro desenvolvimento é a questão do número de horas de trabalho. Aqui, no Brasil, com o nosso temperamento latino, cheio de humanismo sensível, é esta importante e grave questão encarada mais pelo lado simpático e afetivo, e a preocupação principal, em favor das oito horas, é o alívio que o menor tempo de trabalho traria às forças físicas do operário com todas as incontáveis vantagens daí decorrentes.

() como já disse, convivo com os meus operários acompanhando-os em todas as fases de seus trabalhos. Nunca notei neles, mesmo no fim do dia, sintomas que indicassem excesso de cansaço. () Nunca, aliás, nenhum desses numerosos operários, de ambos os sexos e de todas as idades, que trabalham dez horas por dia, se me queixou uma só vez de excesso de trabalho ou cansaço. () Devo mesmo dizer que, longe de reclamarem contra as dez horas de trabalho, esses operários aceitam, com prazer, o trabalho em horas suplementares, que naturalmente lhes proporciona um excedente de ganho. () Vou concluir este ponto do problema.

³Cf. PINHEIRO, P. S. e HALL, M. *A Classe Operária: condições de vida e de trabalho, relações com os empresários e o Estado*. São Paulo: Brasiliense, 1981, que reuniram importantes documentos históricos do período de 1889 a 1930 sobre as condições de vida e trabalho da classe operária brasileira.

dando o meu modo de ver que é este. O horário mais conveniente é o de 56 horas por semana distribuídas por dia de comum acordo entre os operários e os patrões conforme as necessidades das diferentes fábricas e respectivas produções. Assim poder-se-á trabalhar dez horas por dia da semana e seis horas aos sábados ou nove e meia horas por dia e oito e meia horas ao sábado ficando assim aos operários uma pequena folga nas tardes de sábado para eles aproveitarem para pequenos misteres de sua vida particular. É este, aliás, o horário que mais agrada aos operários e aquele que eles pedem e desejam quando longe de influências estranhas que lhes atrapalhem o espírito simples e sugestível. ()⁴

No momento atual, como numa espécie de reprise de filme antigo, vemos retornar à baila alguns argumentos presentes no discurso do empresário daquela época, em especial no que se refere à possibilidade de flexibilização da jornada de trabalho, de redução salarial, de desregulamentação das relações de trabalho, em uma visão neo-liberal do *laissez faire laissez passer*. Muitos desses argumentos definem a legislação trabalhista como excessivamente protetora, considerando-a como um empecilho para a reorganização da economia e sendo assim um elemento ocasionador de desemprego. Para melhor nos posicionarmos diante de tais proposições é importante conhecer um pouco da lógica que orientou a elaboração da legislação trabalhista a partir da década de 30.

A prevalência da norma mais favorável ao trabalhador

Analisando as normas trabalhistas e a correspondente doutrina jurídica evidencia-se como seu princípio norteador a prevalência da norma mais favorável ao trabalhador. Por esse princípio, quando houver normas conflitantes, aplicar-se-á aquela que mais benefícios trará ao empregado. Esse princípio desdobra-se em muitos outros e tem por base a ideia da necessidade de proteção do mais fraco em relação ao mais forte. O legislador assume que estamos diante de relações de poder desiguais e que, portanto, há que estabelecer um tratamento diferenciado entre as partes.

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 ideia de igualdade contratual encontrada no Direito Civil. Ou seja, o contrato de trabalho não teria as mesmas características de um contrato de compra e venda, por exemplo, onde, em princípio, as partes são livres para definirem seus termos. A perspectiva de um direito social, sob essa ótica, coloca-se como necessária tendo em vista que não se poderia considerar como sujeitos iguais trabalhadores e patrões. Nesse sentido, o Estado brasileiro, ao elaborar a legislação trabalhista, teria rompido com os cânones de um direito liberal para interferir como agente protetor da parte considerada mais fraca.

A CLT destacou ainda grupos de trabalhadores que mereceriam **proteções especiais** pelo tipo de atividade que desenvolvem. Tais proteções, em grande parte, dizem respeito a uma jornada de trabalho menor que a legalmente definida.

⁴ PINHEIRO e HALL, opus cit., p. 176 e segs.

como limite máximo aos adicionais sobre o salário face as condições de periculosidade ou insalubridade a que os trabalhadores se expõem ou a redução do tempo previsto para a aposentadoria. Nesse grupo de trabalhadores merecedores de proteções específicas a CLT destacou as mulheres e os menores de 18 anos. Os compêndios de Direito do Trabalho explicam que as mulheres e as crianças foram os primeiros beneficiados com proteções do Estado ainda em período anterior a década de 30 por se constituírem no grupo mais vulnerável da força de trabalho. A maioria desses compêndios deixa de lado o fato concreto de que a grande massa de trabalhadores em particular nas indústrias têxteis era constituída de crianças e de mulheres, muitas das quais ativistas das lutas operárias do início do século. De fato, dados estatísticos referentes aquela época apontam para uma notável participação feminina na PEA - População Economicamente Ativa nacional, sucedida por uma queda em meados do século, quando a mão-de-obra masculina passou a ser predominante em quase todos os ramos da indústria. Os dados estatísticos mais recentes apontam para uma expansão crescente e constante da PEA feminina, sobretudo entre as faixas etárias mais adultas, com peso significativo no chamado setor informal da economia⁵.

A esses princípios protetivos a CLT associou o mecanismo da tutela. Surgida em um contexto político autoritário, a legislação trabalhista brasileira vinculou a ideia de proteção a de tutela. Como consequência, impôs uma rigorosa regulamentação das atividades sindicais, até então organizadas livremente, e a constituição de uma justiça que teria como finalidade primeira atuar como reguladora e conciliadora dos conflitos trabalhistas, definindo os limites de sua aceitabilidade. Com a regulamentação pelo Estado, a questão social deixava de ser um caso de polícia para ser um caso de justiça. No entanto, o controle sindical pelo Ministério do Trabalho e a definição da legalidade ou ilegalidade das reivindicações dos trabalhadores em diversos momentos continuavam a remeter a questão social para a esfera da polícia ou, especificamente, para a esfera do ilícito⁶.

É interessante que a figura jurídica da tutela, tal como descrita no direito civil, aparece quando há exigência de pais ou responsáveis responderem por menores considerados civilmente incapazes. No direito do trabalho, a tutela tem sido exercida pelo Estado, estendendo-se não apenas na definição dos limites consentidos para os conflitos oriundos das relações de trabalho, como também para a forma como os trabalhadores podem se organizar.

O princípio do *ius variandi* a lei beneficiando o empregador

O direito do trabalho, tal como configurado na CLT, tem, desde 1943, uma outra característica que é a possibilidade de tornar mais flexível o princípio da norma

⁵ Ver a esse respeito, dentre outros, os artigos de BRUSCHINI, Cristina, *O Trabalho da Mulher Brasileira nas Décadas Recentes*; SORJ, B. JORGE, Angela F. e PAIVA, Alice R. de P., *Informalidade e Precariedade: gênero e raça no Brasil em 1990*; e LAVINAS, Lena, *Renda e Relações Sociais de Gênero*. In: II Seminário Nacional, *Políticas Econômicas, Pobreza e Trabalho*. Rio de Janeiro: IPEA, 1994.

⁶ A respeito das relações entre Estado e sindicatos no Brasil, ver, dentre outros, FIGUEIREDO, Argelina, *Política Governamental e Funções Sindicais*. São Paulo: USP, 1975. mimeo.

mais favorável ao trabalhador. Essa flexibilidade de alterar a norma mais benéfica aparece como o princípio do *ius variandi*⁷ ou seja a possibilidade de o empregador ser beneficiado em situações específicas em detrimento dos interesses do empregado.

A CLT reconhece por exemplo que havendo acordo entre as partes a jornada de trabalho pode ser diminuída ou prorrogada através de horas extras ultrapassando seu limite legal máximo ou em momentos de crise aceita que os empregadores acionem o mecanismo das férias coletivas independentemente do interesse dos trabalhadores.

A estabilidade no emprego após 10 anos de serviço foi substituída pelo sistema de Fundo de Garantia por Tempo de Serviço - FGTS e posteriormente resgatada em parte pela multa que o empregador tem de pagar ao empregado demitido sem justa causa de 40% sobre o montante do FGTS recolhido pela empresa.

Há assim uma contínua tensão que possibilita um campo vasto de negociações entre as regras mais benéficas aos trabalhadores e o chamado *ius variandi* alegado pelos empregadores para relativizar o princípio da proteção. Nesse sentido longe de ser apenas um instrumento nada imparcial de proteção dos trabalhadores a CLT tem beneficiado também empregadores tanto ao aplicar o princípio do *ius variandi* quanto ao controlar a atividade sindical buscando arrefecer a pressão das reivindicações dos trabalhadores.

O princípio da irredutibilidade do salário

No texto original da CLT o princípio do *ius variandi* esbarrava em um outro princípio derivado da ideia de proteção que é o da irredutibilidade de salário mesmo com a redução da jornada de trabalho. Somente em caso de grave crise comprovada e que o texto original da CLT admitia a redução do salário. Esse princípio foi ratificado pela Constituição Federal de 1988 abrindo-se contudo a partir de então a possibilidade de ser mais flexibilizado ainda em convenções e acordos coletivos de trabalho.

Ponto importante da CLT que em si não se classifica como um princípio mas deriva da ideia de proteção ao mercado de trabalho é tornar como regra o contrato por prazo indeterminado e como exceção os contratos de experiência e os contratos por prazo determinado.

Essas diferenciações têm consequências importantes. Demitido sem justa causa o trabalhador com contrato por prazo indeterminado tem direito por exemplo a receber um mês de aviso prévio e a poder retirar seu FGTS acrescido da multa de 40%.

No caso do contrato por prazo determinado este não poderá exceder a dois anos não tendo o empregador obrigação de dar aviso prévio ou pagar a multa sobre o FGTS tendo em vista que supõe-se que já havia acordo prévio quanto ao término do contrato.

⁷ NASCIMENTO A. Mascaro em seu livro *Iniciação ao Direito do Trabalho* São Paulo Ltr 20ª ed. 1993 considera que o direito de alteração das condições de trabalho fundamenta alterações quanto ao salário à função e ao local da prestação do serviço.

Assim a lógica do contrato por prazo indeterminado visava reduzir a rotatividade da mão-de-obra. O mesmo pode ser dito quanto ao contrato de experiência que estabelecendo uma relação precária de trabalho por lei não poderia exceder a 90 dias.

Princípio importante da CLT e o da irrenunciabilidade de direitos inferido a partir de seus artigos 9º, 444º e 468º. O artigo 9º diz textualmente: "Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação".

O artigo 444 declara que: "As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha as disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e as decisões das autoridades competentes".

Finalmente, o artigo 468 reafirma que: "Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia".

Mais uma vez, o legislador entendeu que a relação de trabalho é uma relação de poder e, aceitando flexibilizar os acordos entre as partes, colocou como limite a exigência de não causar prejuízos ao empregado. O legislador considerou que a renúncia a direitos é sempre produto de coação, elemento que invalida os contratos de acordo com o Código Civil de 1916, ainda em vigor.

Para amenizar essa relação de poder, a lei colocou como necessário para a validade do pedido de demissão e a consequente rescisão do contrato de trabalho que esse ato fosse praticado com a assistência do respectivo sindicato ou perante a autoridade do Ministério do Trabalho e Administração (Art. 477 parágrafo da CLT).

O princípio da irrenunciabilidade tem sido questionado recentemente por alguns estudiosos do direito do trabalho, como TITTO⁸, a partir da avaliação de que o direito do trabalho não deve ser um entrave às mudanças econômicas. Ao contrário, sem deixar de proteger o empregado, deve protegê-lo especialmente para que não lhe falte emprego.

A mesma autora, prosseguindo e citando outro estudioso do assunto, refere-se à flexibilização do direito do trabalho como sendo uma lesão corporal, bem menos grave, portanto, que o homicídio.⁹

No mesmo sentido, outro autor considera que a jurisprudência e a doutrina vêm com maior flexibilidade à renúncia de direitos, uma vez que o trabalhador já não mais se encontra sob o jugo do empregador.¹⁰

Essas observações se chocam com o fato concreto de que parcela considerável da população ocupada, em particular as mulheres, ganha menos de um salário mínimo e que sindicatos fortes não conseguem a reposição de perdas salariais históricas.

⁸ Cf. TITTO, Celia. Renúncia de Direitos. In: *Jornal do II Congresso Brasileiro de Direito Individual do Trabalho*. São Paulo: LTr, 1994.

⁹ Idem, *ibidem*.

¹⁰ Cf. FURTADO, Emanuel Teófilo. Renúncia de Direitos. In: *Jornal do II Congresso Brasileiro de Direito Individual do Trabalho*. São Paulo: LTr, 1994.

A CLT se orienta por um modelo formal das relações empregatícias, não incorporando outras modalidades de organização do mercado de trabalho. Define quem está incluído e quem está excluído de seu alcance. Dentre os excluídos estão aqueles que exercem atividade no que se convencionou chamar setor não formal ou setor informal, que de 1943 até os dias de hoje tem crescido de tamanho e produtividade, rivalizando com o setor formal.

A CLT não se ocupou da terceirização, exceto para declará-la quando for o caso, como assalariamento disfarçado, caso em que o empregado, em tese, pode recorrer à Justiça para ter seu vínculo trabalhista reconhecido, conforme consta do artigo 447 da Consolidação. Ou seja, a CLT não distingue entre o trabalho realizado sob o teto do empregador daquele realizado no domicílio do empregado, sob subordinação ao empregador. Ou seja, grande parte do que se poderia considerar mercado informal de trabalho consiste, na realidade, em assalariamento disfarçado, não assumido pelo empregador e, portanto, em tese, passível de ser formalizado se acionada a máquina da justiça trabalhista.

Homens e mulheres vêm sendo submetidos a assalariamento disfarçado tanto nos ramos mais tradicionais da economia quanto nos setores de ponta. Ribeiro destaca esse fenômeno, no que se refere ao emprego feminino, na indústria têxtil e de confecções de roupas¹¹. Entrevistas realizadas com mulheres dirigentes sindicais de indústrias metalúrgicas e setores de processamento de dados¹² indicam como esse assalariamento disfarçado, às vezes intermediado por empresas prestadoras de serviço sob a denominação terceirização, vem sendo realizado através, inclusive, do trabalho a domicílio de homens e mulheres, com substancial aumento da produção, ausência de proteções legais, amortecedor da organização sindical. Ou seja, ao lado de uma legislação protetora do trabalho formal, vigoram **de fato** normas costumeiras de sonegação de direitos constitucionalmente declarados.

O vocábulo terceirização indica a contratação de terceiros para a realização de atividade-meio. Designa a existência de empresas prestadoras de serviço que desobrigam a empresa contratante de quaisquer responsabilidades com o empregado, sem que as primeiras assumam tais responsabilidades.

Deve-se questionar se essas empresas prestadoras de serviços não se constituem, na realidade, em meras intermediárias de contratação de mão-de-obra, sem manter vínculos empregatícios com seus empregados, tal como é a prática antiga na região rural o recrutamento por um empregador dos chamados boias-frias.

Muitos 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

¹¹ Ver a respeito RIBEIRO, Ana Clara T. SA, Amelia R. T. CHINELLI, F. e ELIAS, R. O Trabalho e a Trabalhadora Fabril a Domicílio. In BARROSO, C. e COSTA, A. (org.) *Mulher, Mulheres*. São Paulo: Cortez/F. Carlos Chagas, 1983.

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, as quais agradecemos por suas contribuições.

outros. A estes, aplicam-se os direitos constitucionais definidos em 1988 salvo as restrições feitas aos trabalhadores domésticos conforme art. 7º inciso XXXIV parágrafo único. Também estão excluídos da CLT os trabalhadores avulsos, temporários, autônomos¹³, eventuais e empreiteiros que são regidos ora por princípios do Código Civil, ora por leis específicas, ora por proteções constitucionais. Ao lado destes situa-se a imensa massa de trabalhadores sem qualquer proteção que hoje certamente constituem grande parte da mão-de-obra ocupada do país. Dessa forma, o alcance da proteção se reduz mais ainda, ficando restrita aqueles que conseguem vínculos trabalhistas formais.

Analisando-se os dados recentes sobre crescimento econômico¹⁴, percebe-se que este vem se verificando sem, no entanto, se fazer acompanhar de um relevante aquecimento do mercado de trabalho. O que houve certamente foi uma maior produtividade dos trabalhadores já empregados, seja pela extensão da jornada de trabalho, com o recurso das horas extras, seja pela introdução tecnológica¹⁵. Outro dado importante apontado pelos indicadores estatísticos e que apenas a metade da PEA nacional é possuidora de carteira de trabalho, o que dá a magnitude dos setores formais e informais.

Os mitos

Há, assim, em relação à CLT alguns mitos como:

- a CLT tem excesso de proteção, que dificulta o desenvolvimento econômico e gera desemprego;

- a CLT é excessivamente rígida, não se adaptando às necessidades do processo produtivo;

- a CLT é muito abrangente, estendendo direitos a todos os trabalhadores;

- a CLT está velha.

Esses mitos tomam maior vulto quando se verifica que, mesmo para os trabalhadores abrangidos pela CLT, os direitos trabalhistas não são necessariamente alcançados, o que, em muitos casos, no passado, se transformou em forte motivação para greves.

Nesse sentido, Morel destaca como, nas greves da Companhia Siderúrgica Nacional, as principais reivindicações eram pelo cumprimento da CLT. A autora destaca também outro mito sobre a CLT - o de que essa seria uma legislação imposta ao trabalhador. No exemplo citado, Morel acredita que há, por parte dos trabalhadores, uma reapropriação criativa da ideologia legalista que acaba por dar maior força política ao Sindicato.¹⁶

¹³ Ver LOBO, Eugênio Haddock. A Condição do Profissional Liberal ao Correr dos Tempos: profissional autônomo versus profissional empregado. In: Contrato Individual de Trabalho. *Revista Academia de Direito do Trabalho*. São Paulo, LTr, 1994.

¹⁴ Cf. LAVINAS, Lena. *Emprego Feminino*, o que há de novo e o que se repete. mimeo, 32 pags. Rio de Janeiro: IUPERJ, 1996.

¹⁵ A esse respeito, ver LEITE, Marcia de Paula. *O Futuro do Trabalho*, novas tecnologias e subjetividade operária. São Paulo: SCRITA/FAPESP, 1994.

¹⁶ MOREL, Regina Moraes. *A Ferro e Fogo*, Construção e Crise da Família Siderúrgica, 1941-1968. Tese de Doutorado em Sociologia. São Paulo: USP, 1989. Nessa tese a autora discute o uso da Justiça do Trabalho pelos trabalhadores da Cia. Siderúrgica Nacional.

O mesmo fenômeno foi analisado por Dennis Barsted¹⁷ em relação as duas Greves Nacionais dos Marítimos e dos Operários Navais em junho e outubro de 1953 por Moacir Palmeira¹⁸ na região canavieira de Pernambuco e por Leila Barsted¹⁹ na região canavieira de Campos dentre outros autores

Essas reflexões nos conduzem na análise acerca da legislação sobre o trabalho no Brasil a entender os diversos níveis de articulação entre ideologia discursos mitos e práticas sociais

A Constituição Federal de 1988 e os direitos trabalhistas

O processo de redemocratização tornou legítimas as reivindicações dos trabalhadores que pretendiam ampliar seus direitos sociais por ocasião da elaboração de uma nova Constituição instrumento para institucionalizar a democracia legal

A partir da intensa mobilização de sindicalistas dos movimentos sociais inclusive do movimento de mulheres e a ação de parlamentares comprometidos com a ampliação dos direitos de cidadania foi formulada uma pauta de reivindicações em torno da questão do trabalho Grande parte dessa pauta foi incorporada no artigo 7º da Constituição Federal no Capítulo relativo aos direitos sociais resultando em significativas mudanças na legislação trabalhista brasileira

Do ponto de vista da proteção a nova Constituição Federal em seu artigo 7º e incisos ampliou direitos para empregados domésticos e trabalhadores rurais ampliou a licença maternidade e criou a licença paternidade diminuiu a jornada máxima de trabalho para 44 horas semanais concedeu aos trabalhadores em gozo de férias 1/3 a mais de remuneração sobre o salário normal ampliou o prazo prescricional para os trabalhadores em casos de ações quanto a créditos resultantes das relações de trabalho proibiu discriminação contra o trabalhador portador de deficiência elevou de 10% para 40% dos depósitos do FGTS a multa por demissão sem justa causa estabeleceu a isonomia salarial entre avulsos e empregados criou a estabilidade da gestante desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto garantiu o direito de greve para os trabalhadores de empresas privadas permitiu a criação de sindicatos sem necessidade de prévia autorização de lei ou do Poder Público bastando o registro no Ministério do Trabalho dentre outros direitos tendo em vista que pelo texto constitucional muitos desses novos direitos necessitariam de regulamentação a partir de 1988 foram elaboradas inúmeras leis trabalhistas tratando de questões como direito de greve trabalho da mulher salário mínimo FGTS etc

Por outro lado a Constituição Federal manteve em seu artigo 8º a unicidade sindical e em seu artigo 114º a tutela da Justiça do Trabalho sobre o estabelecimen-

¹⁷ Cf BARSTED Dennis W V *Mediação de Forças o movimento grevista de 1953 e a época dos operários navais* Rio de Janeiro Zahar 1982

¹⁸ Cf PALMEIRA, Moacir *Desmobilização e Conflito relações entre trabalhadores e patrões na agroindústria pernambucana* In *Revista de Cultura e Política* São Paulo CEDEC 1979

¹⁹ A esse respeito ver BARSTED Leila Linhares *Legalidade e Conflito Social uma análise das práticas e representações sociais sobre o Direito* In *Direito e Conflito Social* Rio de Janeiro Zahar 1981

to das relações empregatícias. Foi omissa quanto ao trabalho no setor informal, não estabelecendo nenhum critério para proteção dos trabalhadores desse setor.

A Constituição deu redação distinta a questão da irredutibilidade salarial. Manteve esse princípio acrescentando, contudo, a expressão "salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo". Nesse sentido, mostrou-se menos rígida que a CLT, delegando as partes envolvidas o direito de estabelecer diferente, ou seja, o direito de tornar possível a redução do salário. Isso implica também a flexibilização do princípio da irrenunciabilidade de direitos.

A proteção ficou incompleta em relação à empregada doméstica, categoria que constitui cerca de 20% da PEA feminina urbana no Brasil. Para esse setor, não foram definidos limites para a jornada de trabalho, seguro-desemprego, FGTS, piso salarial, remuneração de trabalho noturno superior ao diurno, salário-família, por exemplo.

A essas normas, o movimento sindical procurou ampliar alguns direitos através de negociações coletivas, sem, contudo, recuperar as históricas perdas salariais. Exemplo dessa ampliação foi a introdução por alguns sindicatos, segundo o depoimento de sindicalistas entrevistadas e cópias de textos dos acordos²⁰, de reivindicações como a licença-maternidade para a mãe adotiva, a ampliação do prazo para a licença-paternidade, a garantia de estabilidade do pai até 90 dias após o parto da esposa, a estabilidade da gestante por seis meses após o término da licença-maternidade, dentre outros²¹.

Conforme destacado por Barsted, esses acordos podem apontar para novas perspectivas e, por isso, devem ter seu campo de incidência aplicado a outros setores. No entanto, essas conquistas ficam bastante neutralizadas diante de propostas restritivas como as do Ministério do Trabalho, mais adiante comentadas.

As propostas de mudança da legislação trabalhista

A Constituição Federal de 1988 previu no artigo 3º de suas Disposições Gerais uma revisão constitucional após cinco anos de sua vigência. Na realidade, a aparente anuência de setores empresariais às significativas conquistas trabalhistas no âmbito dos direitos sociais refletia a correlação de forças políticas naquele momento. Assim, os avanços podem ser explicados tanto pela atuação do movimento social organizado no processo constituinte quanto pela perspectiva do empresariado de poder alterar a Constituição Federal de 1988 em momento futuro mais oportuno.

Nesse sentido, logo após a sua promulgação, começaram as alegações de que a Constituição Federal de 1988 era um empecilho à governabilidade do país. Vozes, sobretudo dos setores empresariais, passaram a cobrar sua revisão. Ao mesmo tempo que se propunha a revisão constitucional, durante o governo Collor foi formada uma Comissão do Poder Executivo para elaborar uma reforma da legislação traba-

²⁰ Agradecemos a gentileza das Dras. Joselice Aleluia Cerqueira, advogada, e Doris Castro Neves, juíza do TRT, por terem nos fornecido informações sobre esses acordos.

²¹ Cf. BARSTED, Leila Linhares. Trabalho Feminino e Legislação Trabalhista no Brasil. In: II Seminário Nacional Políticas Econômicas, Pobreza e Trabalho. Rio de Janeiro: IPEA, 1994.

lhista Segundo Prado Leite () o então objetivo governamental era retirar o Estado de seu papel de intervencionista no campo das relações de trabalho devolvendo as 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”²²

O fato concreto é que essa Comissão certamente face a 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 não tramitando no Congresso Nacional

O ano de 1993 e o início do ano de 1994 foram marcados pelos debates no Congresso Nacional e na sociedade sobre a revisão constitucional 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 na qual o governo precisava de trunfos para maior legitimidade. Certamente o maior desses trunfos foi a vigência do Plano Real

Ao lado de propostas governamentais de mudanças na legislação trabalhista a realidade indicava que inúmeras conquistas sociais não foram efetivadas seja por falta de regulamentação fiscalização ou mesmo pela tradicional distância entre leis e práticas sociais no Brasil. Além disso o intenso processo inflacionário e os planos econômicos do governo Collor contribuíram sensivelmente para perdas salariais tornando o debate sindicalista centrado em grande parte nessa questão

Os sindicatos de setores de ponta da economia tentaram avançar no que se refere a propostas de livre negociação e de eliminação da tutela do Estado na organização dos trabalhadores. No entanto mulheres dirigentes sindicais entrevistadas sobre questões relativas as propostas de mudança da CLT foram unânimes em afirmar que a discussão da questão salarial era tão premente que deslocava as demais. Por outro lado essas sindicalistas apontaram ainda como as resistências a participação das mulheres nos sindicatos e a dupla e as vezes tripla jornada de trabalho das mulheres as tornaram menos envolvidas em questões consideradas políticas²³ afastando as assim das questões mais candentes e estruturais

Em grande medida a pretensão de mudança constitucional também foi dificultada pelo processo eleitoral das eleições gerais de 1994. Definidos como os partidos que mais chances teriam na disputa presidencial o PSDB e o PT elaboraram planos de governo que englobavam propostas sobre legislação trabalhista²⁴. A tônica das duas propostas dava ênfase a 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

²² Ver a respeito LEITE, Julio Cesar do Prado. Comentários sobre o Anteprojeto da Comissão de Modernização da Legislação Trabalhista. In *CLT 50 Anos*. Rio de Janeiro: Petrobras, 1993.

²³ Essas entrevistas destacam a necessidade de uma maior representação das mulheres na direção dos órgãos sindicais.

²⁴ A esse respeito ver *Bases do Programa de Governo do PT: uma revolução democrática no Brasil e Mãos à Obra Brasil*, proposta de Governo Fernando Henrique.

As propostas desses partidos não diferem da tendência dos parlamentares em geral entrevistados pelo CFEMEA²⁵ em 1993 no que diz respeito aos direitos das mulheres trabalhadoras. Essa tendência ao longo dos últimos anos, pós-Constituição Federal de 1988, manifestou-se na apresentação de diversos projetos de lei ao Congresso Nacional relacionados com a proteção do mercado de trabalho para a mulher: regulamentação da licença maternidade, sua extensão para a mãe adotiva; regulamentação da licença paternidade; proibição da exigência de atestado negativo de gravidez ou de esterilização na contratação de empregada; extensão de direitos para as trabalhadoras domésticas, dentre outros. Por outro lado, muitos desses projetos, em particular da bancada de esquerda, têm como base alguns acordos coletivos de sindicatos mais fortes que conseguiram, para as mulheres trabalhadoras, diversas vantagens, para além dos direitos constitucionais.

Assim, apesar da proposta do governo Collor aparentemente nenhum projeto mais estruturado sobre mudança do capítulo relativo aos direitos sociais apresentava-se no Congresso Nacional até fins de 1994.

Curiosamente logo após a divulgação dos resultados da eleição presidencial de 1994, no primeiro turno, o então Ministro do Trabalho enviou ao Congresso Nacional Projeto de Lei de autoria, portanto, do Poder Executivo, propondo a mudança da CLT, tendo como ponto principal uma maior flexibilização do vínculo empregatício e dos direitos dele decorrentes. Com este projeto, a questão da flexibilização tornou-se ponto importante no debate acerca da orientação a ser dada à legislação trabalhista.

Segundo Amauri Mascaro, Na Europa, com reflexos no Brasil, uma diretriz fundada na concepção econômica e conhecida como flexibilização do Direito do Trabalho, proposta segundo a qual os imperativos econômicos devem justificar a postergação de direitos dos trabalhadores como meio necessário para o desenvolvimento, condição para a melhoria da situação dos assalariados, sustentando a conveniência da valorização de novas concepções sobre os velhos institutos como os contratos por prazo determinado, que devem ser admitidos sem preconceitos na medida em que atendam melhor a adequação da mão-de-obra na empresa por períodos específicos, ao contrário do antigo contrato por prazo indeterminado, a maior facilidade para dispensa dos trabalhadores, contrariamente às dificuldades opostas pela estabilidade definitiva, o módulo anual com um número total de horas normais por ano, diversamente do módulo diário, para que seja permitida compensação do número de horas extras normais anuais, evitando-se, assim, gastos com horas extras desde que respeitado o total etc.

Continuando, Mascaro destaca que "() a flexibilização do direito do trabalho faria dele um mero apêndice da economia () O direito do trabalho deixaria de ser uma defesa do homem contra sua absorção pelo processo econômico para ser unicamente um conjunto de normas destinadas a realização do progresso econômico mesmo que com sacrifícios insuportáveis dos trabalhadores ()"²⁶

²⁵ Cf. CFEMEA, *Direitos da Mulher*, o que pensam os parlamentares, Brasília, CFEMEA, 1993.

²⁶ Cf. NASCIMENTO, A. Mascaro, opus cit., p. 52/53.

Ha algumas consequências que tal proposta apresentada pelo governo federal e orientada pela ideia de flexibilização podem ocasionar dentre as quais destacamos

- prevalência do contrato por prazo determinado como regra e não mais como exceção
- eliminação do limite semanal máximo para a jornada de trabalho com a introdução do limite máximo anual
- possibilidade de redução salarial através de acordos e convenções coletivas
- não pagamento de horas extras que seriam compensadas no cômputo anual das horas trabalhadas
- não pagamento de aviso prévio e de multa no caso de despedida sem justa causa face as características do contrato por prazo determinado
- manutenção da tutela através do poder normativo da Justiça do Trabalho da permanência da unicidade sindical e do imposto sindical
- deslocamento dos direitos das mulheres trabalhadoras para legislação específica não os incorporando no Projeto da nova lei trabalhista

Os efeitos dessa proposta apresentada em 1994 e ainda na ordem do dia para os trabalhadores em geral e para a mão-de-obra feminina em particular devem ser objeto de intenso debate não apenas por parlamentares empresários e sindicalistas mas também e principalmente por parte de toda sociedade na medida em que se estará abrindo mão de direitos consagrados há mais de cinquenta anos

Certamente as orientações da OIT no que se refere a flexibilização têm como parâmetro sociedades desenvolvidas onde os trabalhadores alcançaram não apenas salários dignos como também outros benefícios sociais. Em países como o Brasil onde o crescimento econômico se dá com o crescimento da pobreza e da concentração de renda os efeitos da flexibilização tornarão os trabalhadores do setor formal tão frágeis como aqueles que estão no setor informal da economia

No discurso dos profissionais do direito esse tem sido um tema que ganhou destaque Romita²⁷ considera que a palavra **flexibilização** tem sido estigmatizada e diz que () em vez de flexibilização prefiro falar de adaptabilidade das normas de direito do trabalho as novas exigências do momento econômico social histórico e cultural que atravessamos"

Outros autores na área do direito do trabalho se manifestam sobre a flexibilização a partir de perspectivas distintas flexibilizar toda a legislação para adequá-la as novas exigências do desenvolvimento econômico ou flexibilizar a legislação apenas no que se refere a eliminação dos mecanismos de tutela

De forma sintética o Projeto de Lei apresentado pelo governo em 1994 incorpora esse debate que já há algum tempo existe entre juristas²⁸ empresários e

²⁷ CF ROMITA Arlon Sayão *Sindicalismo Economia Estado Democrático* São Paulo Ltr 1993 p 23 e 25

²⁸ Deve ser acompanhado com bastante atenção o posicionamento do Poder Judiciário em particular dos Tribunais Federais sobre questões que envolvam a desregulamentação ou flexibilização de relações empregatícias

trabalhadores sindicalizados e propõe desregulamentar as relações entre empregadores e empregados incentivar a negociação coletiva liberar as partes quanto a fixação de salários permitir como regra o contrato por prazo determinado

Nesse sentido a proposta original do Ministério do Trabalho pede a redução da CLT que contém atualmente 800 artigos para uma legislação mais enxuta com no máximo 400 artigos A justificativa de assessores do Ministério do Trabalho baseava-se na suposição de que a CLT foi criada em 1943 na ditadura do Estado Novo não estando por isso adequada a realidade econômica e as relações de trabalho dos tempos atuais A CLT é uma senhora idosa ²⁹

Em que pese a pouca possibilidade desse projeto ser aprovado na íntegra pelo Congresso Nacional muitas de suas sugestões têm sido debatidas com insistência e fica patente que o projeto representa um forte impulso para mudar a legislação trabalhista Para isso os motivos podem ser vários incluindo a necessidade de fazer face aos novos arranjos da economia nacional as alterações sofridas no processo de produção e a introdução de novas tecnologias de produção Acrescente-se ainda os interesses dos empregadores de diminuir os custos de mão-de-obra e os encargos sociais oriundos do assalariamento pautado pelas normas da CLT certamente para tornarem-se mais competitivos com a abertura do mercado ao comércio internacional Em contra-partida seus defensores acenam com a promessa da diminuição do desemprego

Por outro lado a proposta do governo não altera a tutela sobre as organizações sindicais nem altera o poder normativo da Justiça do Trabalho características antiquadas diante de sua retórica modernizadora mantendo assim os mecanismos de controle do conflito social oriundo das relações empregatícias

No entanto é interessante observar que há certo consenso entre sindicalistas empresários e governo no que se refere à adoção do Contrato Coletivo de Trabalho através da livre negociação entre as partes O Contrato Coletivo de Trabalho seria o mecanismo legítimo para possibilitar a flexibilização das normas trabalhistas dentro da perspectiva liberal de que as partes são livres para acordar Esse consenso no entanto se dá apenas em torno da forma e não do conteúdo Ou seja o que os sindicalistas pretendem com o Contrato Coletivo de Trabalho através das negociações é distinto da visão dos empresários e do próprio governo

É interessante notar que esse é um debate que ainda está restrito a poucos setores da sociedade e que encontra mesmo dentro do campo doutrinário do direito grandes divergências Por outro lado deve-se destacar que a questão da flexibilização tem sido colocada para as relações de trabalho em geral sem que se questionem os diferentes impactos que tal proposta poderá trazer para homens e mulheres

O acompanhamento do debate pela imprensa durante os anos de 1995 e 1996 tem de um modo ou de outro aprofundado e consolidado as posições já destacadas Deve-se notar que a precariedade das relações de trabalho tem aumentado apesar das mudanças na legislação não terem ainda se formalizado

Há certamente entre os sindicalistas um consenso quanto à necessidade de manter as conquistas da CLT embora o mesmo não possa ser dito em relação ao

²⁹ Cf. *Jornal do Brasil* de 06 de novembro de 1994

contrato coletivo. Entre empresários, alguns acadêmicos e economistas³⁰ o consenso é em torno da necessidade de flexibilizar a legislação com nuances pro-empresários e pro-trabalhadores.

O que ressalta em relação à proposta de mudança da CLT é a necessidade de uma discussão mais amadurecida e generalizada na sociedade envolvendo atores ainda ausentes desse debate: dentre eles as mulheres trabalhadoras.

Os impactos das propostas de mudança sobre as mulheres trabalhadoras

Deve-se recordar que antes da década de 30 a presença das mulheres no mercado de trabalho vinha envolta em dois argumentos aparentemente distintos: de um lado as mulheres se adaptariam melhor no mercado de trabalho e o trabalho externo à casa era considerado um elemento moralizador para as jovens compatível com as modernas e científicas técnicas; de outro considerava-se as mulheres como tendo as mesmas forças e capacidades que os homens, embora deveriam ganhar menos que estes por serem mulheres.

Pinheiro e Hall³¹ destacam dois textos que exemplificam tais afirmações. O primeiro, de um funcionário do Departamento Nacional do Trabalho, Clodoveu Doliveira, de 1931, resume o resultado de um inquérito sobre trabalho feminino. Nos termos desse funcionário que: () No alto comércio isto é, nos escritórios de fábricas, de casas comerciais, de companhias de seguros e bancos, as moças triunfam e sua eficiência é francamente elogiada pelos chefes de serviço, que assim justificam sua preferência. 1. as moças não fumam, nem se levantam de cinco em cinco minutos como os rapazes; 2. não têm preocupações financeiras ou as dominam, não deixando de trabalhar ou trabalhando menos pelo fato de terem compromissos pecuniários, como acontece frequentemente com os homens; 3. são mais docéis, mais pacientes, mais dedicadas ao serviço; 4. não têm aspirações ou são muito modestas nas mesmas.

() Com exceção do horário que é excessivo, as condições do trabalho feminino no alto comércio são, em geral, satisfatórias, sendo o tratamento em regra atencioso e correto.

() Os salários são pequenos, oscilam entre 200\$ e 500\$ mensais, para a grande maioria. Não raro, porém, depois de mais de meia dúzia de anos, quando a moça se identifica com o serviço e dá a noção de que não está trabalhando enquanto espera um noivo, eleva-se até a mais de cento de reis por mês. ()

() a Light and Power do Rio de Janeiro atacou resolutamente o problema do aproveitamento racional e científico do trabalho feminino. () Paga um salário que, na atualidade, é o salário mínimo para o trabalho feminino, quer nas fábricas, quer nos estabelecimentos comerciais. Poderia, e certo, aumentar esse salário de dez ou vinte por cento. Esse aumento, porém, beneficiaria pouco a assalariada e não

³⁰ Ver a respeito CAMARGO, José Márcio e AMODEO, E. Instituições e o Mercado de Trabalho no Brasil. In: *Flexibilidade do Mercado de Trabalho no Brasil*. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1996.

³¹ PINHEIRO e HALL, opus cit. p. 138 a 146. Contrastando com essa avaliação e a de Jorge Street, ver no mesmo livro o texto de 1917, publicado originalmente pelo jornal socialista *Avanti*, de São Paulo, sobre as condições de trabalho das mulheres na indústria têxtil paulista.

garantir a eficiência e regularidade dos serviços e nessas condições a empresa sob a orientação de um chefe brasileiro deliberou aplicar a verba que poderia despende no aumento dos salários em dar conforto material e bem-estar as suas auxiliares em dar-lhes verdadeira assistência em transformar o tempo de serviço em verdadeira escola de higiene e de trabalho()”³²

O segundo depoimento é do industrial Jorge Street de 1917 “Motivo econômico portanto entre nós não existe para restringir ou dificultar de qualquer modo o trabalho da mulher. A mulher em toda parte já antes da guerra procurava por todos os meios contrariar e vencer essa resistência do homem em admiti-la como equivalente em valor e em direitos no mundo do trabalho () Eu tenho em São Paulo entre meus quase três mil operários mais de 1 100 moças de 15 a 18 anos de idade que apresentam robustez física igual a de suas companheiras de maior idade () Estará a moça que fica em casa aos 16 ou 17 anos mais ao abrigo de qualquer mau passo do que na fábrica? Certamente que não. Estou profundamente convencido dos gravíssimos inconvenientes para a família operária da redução das horas de trabalho para moças e rapazes entre as idades de 15 a 18 anos redução que para eles terá como consequência fatal a diminuição do ganho com desequilíbrio da economia doméstica()”³³

A partir da década de 30 novos argumentos se apresentam. Propõem-se que as mulheres devam ganhar por trabalho igual tanto quanto os homens. No entanto considera-se que as mulheres são mais fracas que os homens e que por isso devam ter restrições ao exercício de determinadas atividades. Criam-se proteções vinculadas à maternidade.

Na década de 80 permanece a ideia de igualdade eliminam-se as barreiras restritivas mantem-se a dupla vinculação trabalho/família pela falta de equipamentos sociais volta a valorização da utilização do trabalho feminino. A proteção se reduz a questão da maternidade. Com o término das restrições se flexibilizam as situações onde as mulheres podem ser empregadas. Prevalece ainda a ideia de salário complementar tendo em vista a grande discrepância entre salários de homens e mulheres. A não existência de equipamentos sociais mantém a dupla jornada e lança as mulheres de forma crescente para o setor informal ou para o assalariamento disfarçado. A ausência de acesso à capacitação profissional mantém as mulheres nas profissões tradicionais onde os salários são mais baixos. Por outro lado a queda da taxa de natalidade possibilita a existência de um grande contingente de mulheres que permanece ou retorna ao mercado de trabalho revertendo as tendências de décadas anteriores quando as mulheres se retiravam do mercado de trabalho com a maternidade³⁴

Nesse sentido a análise do impacto da legislação trabalhista sobre a mão-de-obra feminina necessariamente tem que ter como pano de fundo o contexto mais amplo do debate sobre as tendências e as reações às mudanças propostas em geral.

³² PINHEIRO e HALL, opus cit p. 176 a 186

³³ Cf. PINHEIRO e HALL, opus cit

³⁴ Cf. BRUSCHINI 1994 opus cit

Nesse quadro coloca-se a necessidade urgente de as mulheres sindicalistas participarem ativamente das discussões em seus sindicatos apesar de ainda se constituírem em minoria nas direções desses órgãos. Da mesma forma, o movimento de mulheres deve colocar as reivindicações específicas em um contexto mais amplo onde mulheres e homens serão afetados nas suas relações de trabalho.

Certamente, para os trabalhadores em geral e para as mulheres em particular, o contrato coletivo nacional é mais benéfico que o contrato coletivo por empresa. No caso das mulheres, por exemplo, sua maior concentração se dá em empresas mais tradicionais com representações sindicais com menor poder de pressão. A ausência de uma cultura sindicalista, a dupla jornada, o machismo existente no meio sindical atuam como fatores que tornam as mulheres mais distanciadas do questionamento dos efeitos dos contratos coletivos por empresa.

A proposta de flexibilização, no que se refere a horários de trabalho, pode parecer atraente para as mulheres que culturalmente são as responsáveis pelo cuidado com as crianças e afazeres domésticos. Esse poderia ser um mecanismo para, mais uma vez, compatibilizar casa e trabalho. No entanto, reforçara esse padrão cultural, poderia atuar como um maior diferenciador de salários entre homens e mulheres e entre as próprias mulheres. Certamente, o trabalho a tempo parcial será mais um empecilho para a ascensão profissional e reforçara a precariedade do emprego feminino.

Documento da CEPAL de 1994 destaca que: "La flexibilidad es un elemento claro del modelo de organización Industrial que se está imponiendo. Esta flexibilidad suele traducirse para las mujeres en utilización intensiva de formas de empleo atípicas como contratos de corta duración o empleos a tiempo parcial que algunas autoras consideran adecuados en la medida que les permiten compatibilizar los requerimientos sociales que tienen en la esfera doméstica con el trabajo remunerado. Sin embargo, es necesario moderar el optimismo frente a esta situación, debido a que las evidencias que se desprenden de los primeros análisis realizados señalan que favorece la incorporación de las mujeres en la fuerza laboral, pero no muestran modificaciones sustanciales en la relación negativa entre mujer y mercado de trabajo o en las relaciones de género."³⁵

Imersas no mercado informal, com expectativa de vida superior a dos homens, as mulheres estão incluídas no imenso contingente de trabalhadores que no futuro estarão à margem do sistema de seguridade social, também objeto de propostas de mudança.

Nesse sentido, as propostas de "modernização" da legislação trabalhista que em termos específicos não fez referências às mulheres, devem ser por elas e pelo conjunto da sociedade debatidas exaustivamente.

³⁵ Ver Documento da CEPAL *Formación y Desarrollo de los Recursos Humanos Femeninos: un desafío para la equidad*. Santiago: CEPAL, 1994. Trata-se de trabalho que serviu como documento de referência para as participantes da Sexta Conferência Regional sobre a Integração da Mulher no Desenvolvimento Econômico e Social da América Latina e Caribe, realizada em Mar Del Plata, Argentina, em 1994.