

O primeiro passo para pensarmos a relação entre mulheres e informalidade é definirmos qual noção de trabalho informal utilizaremos para nossas reflexões. Existe um certo debate sobre esse conceito, então faz-se necessário esclarecer que nesse estudo estamos nos referindo a um grupo específico que corresponde à soma de trabalhadoras autônomas sem CNPJ e de trabalhadoras domésticas ou de empresa privada sem “carteira assinada”.

A partir dessa concepção, vamos a alguns números. De acordo com o Instituto Locomotiva², com base em dados da PNAD 2015 para a Região Metropolitana de São Paulo, 3 em cada 10 trabalhadoras com 16 anos ou mais estão nessa condição de informalidade (29%), o que corresponde a 1,3 milhões de mulheres no mercado de trabalho paulistano.

Essas trabalhadoras se dividem na seguinte proporção nos três tipos de ocupação: 37% são autônomas sem CNPJ; 36% são empregadas de empresa privada sem carteira assinada; 27% são empregadas domésticas sem carteira assinada. O que elas têm em comum? Basicamente, do ponto de vista do direito, a exclusão tanto do sistema tributário quanto dos direitos sociais.

Dentro de uma estrutura de pensamento patriarcal, o papel da mulher seria mais voltado para o espaço privado, onde cuidaria do lar e da família, trabalhando sem remuneração, enquanto ao homem caberia buscar no espaço público o provento da família com o trabalho remunerado. No entanto, a ideia de que o trabalho da mulher é apenas complementar na renda da família, sendo-lhe opcional trabalhar ou não, não se confirma nas estatísticas, pois dessas 1,3 milhão de mulheres no trabalho informal paulistano, 41% são chefes de família e 25% são “mães solas”.

¹ Patrícia Maeda é juíza do trabalho substituta no Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (Campinas/SP). Doutoranda em Direito do Trabalho na Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, pesquisadora do Grupo de Pesquisas Trabalho e Capital - GPTC/USP e Vice-Presidente da Associação dos Magistrados do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (AMATRA15).

² Registro meus agradecimentos à pesquisadora Maíra Saruê, do Instituto Locomotiva, que compilou diversos dados utilizados nesse estudo.

Como é a remuneração dessas trabalhadoras? 82% delas recebem até 2 salários mínimos (SM), sendo que 46% ganham até 1 SM; e apenas 3% ganham mais que 5 SM.

O suposto caráter complementar do trabalho da mulher, uma vez que, dentro do patriarcado, ela deveria priorizar o trabalho não remunerado doméstico e de cuidado da família, é o que normalmente justifica a tal flexibilidade de jornada de trabalho. Todavia, essas trabalhadoras não se ativam em sua maioria nos chamados contratos a tempo parcial (até 25 horas semanais). Ao contrário, 48% das mulheres no trabalho informal na Região Metropolitana de São Paulo trabalham mais de 40 horas semanais, sendo que 10% trabalham 49 horas por semana ou mais.

E isso não alivia o encargo já pressuposto de sua condição de mulher: além das horas de trabalho remunerado, essas trabalhadoras acumulam o trabalho não remunerado doméstico e de cuidado da família. Nesse sentido, dados do IBGE revelam que no período 2004-2014 em termos gerais os homens gastaram 10 horas semanais em tarefas domésticas, enquanto as mulheres gastaram 21 horas e 12 minutos por semana, mais do que o dobro do que os homens.

Além do corte de classe e gênero, com relação ao trabalho de baixa renda, há uma forte influência do componente racial. A Fundação Sistema Estadual de Análise de Dados, SEADE, possui estudos especiais para a Região Metropolitana de São Paulo para os temas Mulher & Trabalho e Inserção da População Negra no Mercado de Trabalho, mas apenas no estudo Emprego Doméstico encontramos um estudo propriamente interseccional, ou seja, relacionando a questão de classe, gênero e raça, onde constatamos que as trabalhadoras negras são a maioria nessa ocupação, 55,8% das trabalhadoras domésticas se autoproclamam negras.

Chamar de informal o trabalho prestado pela mulher trabalhadora, de forma pessoal, habitual e remunerada é um eufemismo. Trata-se na verdade de uma ilegalidade, diante do descumprimento da exigência de registro de empregada, previsto na CLT. Essa ilegalidade não é mera falta de formalidade burocrática, como poderíamos pensar a partir da expressão “trabalho informal”, pois poderíamos associar a informalidade a algo desburocratizado, descomplicado. Significa sim a precarização das condições de trabalho com a exclusão da trabalhadora do acesso a uma série de direitos sociais, numa estratégia predatória de redução de custos do trabalho, com a manutenção do controle (subordinação).

Ademais, é comum a associação entre trabalho informal e a chamada flexibilização, mas o que esta significa? Trata-se de uma inversão semântica do neoliberalismo: flexibilização, nesse contexto, não é tornar algo flexível, mas sim reduzir ou destruir direitos. De acordo com o discurso da flexibilidade e da liberdade, sobre o que já tivemos a oportunidade de escrever³, o contrato de trabalho deve adaptar as regras às necessidades especiais de cada empregador, cabendo às partes – no caso, trabalhadora e empregador - negociarem as cláusulas do contrato, prevalecendo o chamado “negociado sobre o legislado”.

A injusta negativa de proteção baseada numa falaciosa igualdade entre as partes já se verifica com a trabalhadora assalariada informal. A sua condição de trabalhadora informal não é fruto de exercício de autonomia de vontade nem expressão de liberdade ou igualdade. Não ter seu contrato de trabalho formalizado gera para a trabalhadora uma grande insegurança sobre até quando terá emprego ou que direitos serão “concedidos” pelo empregador. A necessidade de segurança é essencial para a dignidade da pessoa humana. Ressaltamos que as necessidades de segurança só não são mais importantes que as necessidades fisiológicas na pirâmide de Maslow⁴. A trabalhadora que vivencia essa condição de insegurança, para além de não atingir a satisfação pessoal, pode ter consequências econômicas e na saúde física e mental. Da perspectiva organizacional, porém, essa precariedade do contrato de trabalho faz parte de um cenário propício a outro grave problema nas relações de trabalho: o assédio moral⁵.

Do ponto de vista do direito do trabalho, a formalização do contrato de trabalho não é opcional, mas sim obrigatória, tanto para empregada doméstica quanto para empregada em empresa privada. Sobre o trabalho assalariado doméstico, é interessante lembrar que segundo dados da SEADE, na Região Metropolitana de São Paulo, em 2016, 96,9% dos postos de trabalho doméstico foram ocupados por mulheres, sendo que apenas 39,4% delas são “mensalistas com carteira assinada”⁶. Não ter o

³ <http://justificando.cartacapital.com.br/2016/05/24/o-discreto-charme-da-flexibilidade-o-que-o-trabalhador-tem-a-temer/>

⁴ A Hierarquia de necessidades de Maslow, também conhecida como pirâmide de Maslow, é uma divisão hierárquica proposta por Abraham Maslow, em que as necessidades de nível mais baixo devem ser satisfeitas antes das necessidades de nível mais alto. Ver mais em MASLOW, Abraham H. *Motivation and personality*. 2ª ed. New York: Harper and Row, 1970.

⁵ <http://justificando.cartacapital.com.br/2016/06/22/a-tridimensionalidade-do-assedio-moral-em-um-sistema-capitalista/>

⁶ Fonte: Secretaria de Planejamento e Gestão. Convênio Seade–Dieese e Ministério do Trabalho/FAT. Pesquisa de Emprego e Desemprego – PED. Disponível em: < <http://www.seade.gov.br/produtos/mulher-trabalho/o-trabalho-domestico-na-regiao-metropolitana-de-sao-paulo-2015/?id=periodo>>.

devido registro em CTPS implica à trabalhadora assalariada, portanto, uma precarização de sua condição com os possíveis efeitos:

1. salários mais baixos – a partir da “carteira assinada”, a trabalhadora em empresa privada passa a pertencer a determinada categoria profissional com enquadramento sindical e piso salarial específico e geralmente superior ao salário mínimo;
2. exclusão ou redução de direitos trabalhistas, tais como: férias anuais remuneradas com acréscimo de 1/3 do salário, 13º salário, depósitos em conta vinculada no FGTS, aviso prévio proporcional no caso de dispensa imotivada, dentre outros;
3. condições de trabalho sem a devida proteção contra agentes perigosos e insalubres – não observação das normas regulamentadoras do MTE que regem a segurança e a medicina do trabalho;
4. ausência de cobertura previdenciária contra riscos por acidente de trabalho – todo acidente de trabalho deve ser comunicado ao MTE e tem uma série de consequências, especialmente a possibilidade de concessão de garantia de emprego à acidentada que se afasta por mais de 15 dias. A subnotificação de acidentes de trabalho é uma realidade frequente para os contratos de trabalho regulares, ou seja, a trabalhadora se acidenta e tal fato não é comunicado ao Estado, mas é uma **regra** para o caso de trabalho informal. Simplesmente não há dados sobre isso, revelando mais uma invisibilidade da trabalhadora assalariada informal para o Estado;
5. ausência de limite de horário de trabalho – embora não apareçam nas estatísticas oficiais, há relatos de trabalhadoras domésticas ou babás que ficam à disposição da família empregadora 24 horas por dia⁷, pois têm o suposto benefício de “ser tratada como filha e morar no local de trabalho sem precisar se deslocar nem custear sua própria habitação”, o que esconde a sua condição de trabalho degradante. Frisamos que recentemente, houve um aumento de trabalhadoras domésticas imigrantes, em regra paraguaias ou bolivianas, por vezes em situação irregular no Brasil, o que aumenta seu

7 BONIS, Gabriel et al. Os serviços do Brasil. Disponível em: < <https://www.cartacapital.com.br/sociedade/os-servicais-do-brasil-2>>.

grau de precariedade, chegando a ser tratadas como “mercadoria importada”⁸.

6. menor segurança e maior rotatividade nos postos de trabalho. Nesse sentido, constata-se sim a tal da flexibilidade para o empregador, que contrata e dispensa a trabalhadora sem a observação de qualquer direito trabalhista, em clara ofensa à ordem constitucional, sobretudo ao artigo 7º, que prevê expressamente uma série de direitos, além de outros que visem à melhoria de sua condição social, dentre os quais destaco: relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa.

Mas não são apenas os direitos trabalhistas que são afetados pela informalidade. Por exemplo, no tocante ao trabalho doméstico "sem carteira assinada", o SEADE adverte que a grande maioria de trabalhadoras domésticas não contribuíram para Previdência Social, o que provoca um agravamento da condição de vulnerabilidade.

No entanto, entre 2015 e 2016, diminuiu a proporção daquelas que contribuíam para a previdência social, o que pode ser explicado pela redução de seus rendimentos médios. Como este é o contingente com características de maior responsabilidade na família e grande vulnerabilidade (maiores parcelas na chefia do domicílio e com filhos menores, idade mais avançada e menor nível de escolaridade), talvez essas trabalhadoras optem por não comprometer com taxas e/ou tributos – por mais baixos que estes sejam – seus rendimentos.

Como visto, o trabalho doméstico, embora tenha se retraído nos últimos anos, ainda é uma **importante alternativa de inserção ocupacional e fonte de rendimentos para as mulheres adultas e com baixa escolaridade**. A ampliação da proteção trabalhista e previdenciária para essa categoria significa um avanço importante, mas a **alta parcela de mensalistas sem carteira assinada e de diaristas que não participam do programa de previdência contribui para a desvalorização desse tipo de trabalho**, exercido em condições diferenciadas da maioria das ocupações.⁹

Este é um breve levantamento sobre a relação entre mulheres e mercado de trabalho informal na atualidade. Gostaríamos de chamar a atenção para o potencial agravamento das condições de trabalho para todos, sobretudo para as mulheres, que sofrem primeiro os impactos do mercado de trabalho, diante das recentes e iminentes alterações na legislação. A permissão para a terceirização, já regulamentada pela Lei nº

⁸ SAMPAIO, Paulo. Famílias paulistanas contratam babás paraguaias. Disponível em: <<http://www.estadao.com.br/noticias/geral,familias-paulistanas-contratam-babas-paraguaias,697927>>.

⁹ http://www.seade.gov.br/produtos/midia/2017/04/Press_domestica_abr2016-1.pdf

13.429/2017, preocupa-nos, pois, na prática, está relacionada com o trabalho informal, na lógica de redução de custos e *dumping* social.

Nada obstante, o PLC 38/2017 aprovado ontem na Comissão de Assuntos Econômicos (CAE) traz consigo normas que impactarão ainda mais profundamente nas relações de trabalho. Destacamos o artigo 442-B que prevê:

A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação.

Trata-se de inversão do princípio da primazia da realidade, para dar prevalência à formalidade de um contrato de autônomo em detrimento à realidade dos fatos, em que eventualmente poderiam se verificar os requisitos da relação de emprego: prestação de serviços de forma pessoal, remunerada, não eventual e subordinada, nos termos dos artigos 2º e 3º, da CLT. Ou seja, a trabalhadora que prestar serviços como se empregada fosse, mas que tiver assinado contrato formal de autônoma, teria afastada sua condição de empregada. Portanto, as leis trabalhistas não incidiriam sobre o referido contrato de trabalho, relegando-lhe, em razão de um contrato com todas as formalidades legais, um *status* de trabalhadora informal. A formalidade subverte a realidade para qualificar a informalidade do trabalho... A dificuldade em se entender essa situação se explica: trata-se de uma contradição em seus próprios termos.