

## **As formas flexíveis de contratação e a divisão sexual do trabalho**

**José Dari Krein  
Bárbara Castro  
OUTUBRO DE 2015**

■ Este artigo analisa como mulheres e homens se inserem no mercado de trabalho, observando as modalidades de contratação nos seguintes aspectos: 1) a facilidade de romper o contrato de emprego, 2) a possibilidade de utilização de contratos a prazo determinado; 3) a relação de emprego disfarçada; 4) a terceirização. A desigualdade não aparece somente na forma de remuneração ou na distribuição dos cargos, mas tem múltiplas manifestações, entre as quais está a forma de inserção das mulheres no mercado de trabalho.

■ O artigo parte do pressuposto que, entre 2004 e 2013, há um movimento contraditório no mercado de trabalho articulado com a divisão sexual do trabalho. Por um lado, ocorreram melhoras nos indicadores em relação à elevação da formalização e da renda do trabalho e uma queda do desemprego. Por outro, as tendências de flexibilização continuaram presentes, especialmente pelas características da organização do trabalho no capitalismo contemporâneo.

■ As mulheres são impactadas de maneira desigual neste processo. A hipótese é de que apesar da melhora de alguns indicadores, há também a reafirmação da insegurança e da precariedade das mulheres no mercado de trabalho.





## Sumário

---

■ Introdução .....	5
■ As transformações no capitalismo contemporâneo e a divisão sexual do trabalho .....	5
■ As formas de contratação flexível .....	8
■ As facilidades para rompimento dos contratos – mercado de trabalho flexível no Brasil .....	9
■ A contratação atípica .....	11
■ Relação de emprego disfarçada .....	15
<i>Cooperativas</i> .....	16
<i>Contratação como Pessoa Jurídica (PJs)</i> .....	18
<i>Microempreendedor Individual – MEI</i> .....	19
<i>Trabalho em Home Office (trabalho a partir de casa)</i> .....	20
<i>Trabalho Estágio</i> .....	20
■ Terceirização .....	21
■ Considerações finais .....	23
■ Referências .....	24





## Introdução<sup>1</sup>

A participação das mulheres no mercado de trabalho brasileiro é crescente. Na década de 1970, as mulheres com 10 anos de idade ou mais que dele participavam somavam 18,2%. Atualmente, esse dado aumentou para mais de 52%, segundo a PNAD, em 2012. Ou seja, mais da metade das mulheres está no mercado de trabalho. Os estudos<sup>2</sup> mostram que essa maior presença das mulheres não veio acompanhada de uma maior equidade entre homens e mulheres. Apesar de a proibição da discriminação de remuneração baseada em sexo ser garantida por Lei, elas continuam a ter, em média, 73,7% da remuneração dos homens (IBGE, 2013). Poder-se-ia argumentar que se trata de uma diferença de educação que se reflete em uma diferença salarial. No entanto, as mulheres estão cada vez mais escolarizadas do que os homens<sup>3</sup> e, quando se comparam os ganhos de homens e mulheres no grupo mais escolarizado da população (12 anos ou mais de estudos), o abismo se escancara: elas recebiam, em 2012, 66% do salário dos homens, a mesma proporção de 2002 (IBGE, 2013)<sup>4</sup>.

A desigualdade não aparece somente na forma de remuneração ou na distribuição dos cargos, mas tem múltiplas manifestações, entre as quais está a forma de inserção das mulheres no mercado de trabalho. Neste sentido, o que o presente artigo se propõe é analisar a diferenciação entre homens e mulheres nas moda-

lidades de contratação<sup>5</sup>. Ou seja, pretende-se analisar as formas de inserção das mulheres no mercado de trabalho, observando os seguintes aspectos: 1) a facilidade de romper o contrato de emprego, 2) a possibilidade de utilização de contratos a prazo determinado; 3) a relação de emprego disfarçada; 4) a terceirização. Todos são expressões relacionadas com as formas de contratação. A análise se concentra no trabalho subordinado de forma direta ou indireta. A forma direta se expressa nas modalidades de contratação das pessoas como assalariadas, que pode ser por prazo determinado ou indeterminado (contratação atípica), como será explicado neste artigo. Nas formas indiretas continua havendo uma relação de subordinação, mas do ponto de vista formal a contratação disfarça a relação de emprego, tais como: pessoa jurídica (PJ), cooperativado, trabalho estágio, etc. Portanto, está fora do escopo deste artigo as categorias conta própria, trabalhadoras domésticas, trabalhadoras sem registro e as sem rendimentos.

A análise será realizada no Brasil dos anos 2000. É um período em que há, por um lado, importantes melhoras nos indicadores do mercado de trabalho, especialmente com a queda da taxa de desemprego, o avanço da formalização (proteção previdenciária e acesso aos direitos trabalhistas) e a elevação da renda dos(as) trabalhadores(as), especialmente dos que estão na base da pirâmide social. Por outro lado, as características de organização do trabalho no capitalismo contemporâneo tendem a pressionar para a ampliação da flexibilidade das relações de trabalho, o que implica em submeter as pessoas a uma maior insegurança e precariedade. Ou seja, apesar do contexto mais favorável do mercado de trabalho, as modalidades de contratação flexível continuaram avançando.

1. Agradecemos à Marilane Teixeira e à Eugenia Leone os comentários cuidadosos realizados à primeira versão desse texto.

2. Teixeira, 2014.

3. “Em 2011, as mulheres representam a maioria das pessoas matriculadas, dos ingressantes e dos concluintes do ensino superior: 55,8% dos ingressantes no ensino superior eram mulheres e 61,1% dos concluintes eram do sexo feminino. Isto indica que a taxa de sucesso feminina é superior a dos homens no sistema educacional universitário” (Brasil, SPM, RASEAM, 2013, p. 78).

4. Ver também Leone e Baltar, 2006.

5. A discussão geral do mercado de trabalho no projeto será feito pela Eugenia Leone.



Considerando este cenário, a hipótese colocada é a de que as mulheres, em função da divisão sexual do trabalho, são impactadas de maneira desigual na tendência de flexibilização nas modalidades de contratação. O acúmulo da dupla jornada, determinado pelo papel de gênero, cria uma dinâmica em que as formas de flexibilização são justificadas como facilidade de inserção das mulheres no mercado de trabalho, pois permitiriam a combinação da vida profissional com os cuidados da casa e da família. Na prática, no entanto, elas se constituem como uma situação de reafirmação da insegurança e da precariedade das mulheres no mercado de trabalho.

O texto está estruturado nas seguintes partes, além da introdução e das considerações finais. Na primeira, serão abordadas as transformações no capitalismo contemporâneo e sua relação com a divisão sexual do trabalho. Na segunda parte, serão analisadas as tendências de flexibilização das relações de trabalho, com destaque para as formas como as modalidades de contratação se expressam. A partir do tópico seguinte, serão analisadas as expressões concretas das modalidades de contratação, começando pela caracterização da flexibilidade histórica do sistema brasileiro, dada a inexistência de mecanismos contra a dispensa imotivada. Nos itens seguintes, serão analisadas as formas de contratação atípica, a relação de emprego disfarçada e a terceirização.

## **1. As transformações no capitalismo contemporâneo e a divisão sexual do trabalho**

A desigualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho é resultado de uma sociedade pautada por traduzir a diferença biológica entre homens e mulheres em regras culturais que hierarquizam os sexos. Esse conjunto de regras, denominado de sistema

de sexo e gênero, atribui características comportamentais e corporais diferenciadas para homens e mulheres, bem como lhes definem papéis sociais diferentes. No que se refere à dinâmica do trabalho, na sociedade ocidental, continua-se a associar as mulheres à esfera do trabalho doméstico e reprodutivo e os homens à esfera do trabalho público e produtivo. Essa divisão de tarefas entre homens e mulheres é o que se chama de divisão sexual do trabalho. Na definição de Hirata e Kergoat (2007):

“A divisão sexual do trabalho é a forma de divisão do trabalho social decorrente das relações sociais entre os sexos; mais do que isso, é um fator prioritário para a sobrevivência da relação social entre os sexos. Essa forma é modulada histórica e socialmente. Tem como características a designação prioritária dos homens à esfera produtiva e das mulheres à esfera reprodutiva e, simultaneamente, a apropriação pelos homens das funções com maior valor social adicionado (políticos, religiosos, militares etc.).

(...) Essa forma particular da divisão social do trabalho tem dois princípios organizadores: o princípio de separação (existem trabalhos de homens e trabalhos de mulheres) e o princípio hierárquico (um trabalho de homem “vale” mais que um trabalho de mulher).” (HIRATA E KERGOAT, 2007, p. 599).

A divisão sexual do trabalho não se coloca, portanto, apenas no plano mais binário de separação entre trabalho produtivo e reprodutivo<sup>6</sup>. Ela se repõe, também, na própria esfera produtiva. As mulheres tradicionalmente ocupam nichos específicos do mercado de trabalho, relacionados àquelas tarefas do cuidado, como educação e humanidades,

6. Lembrando, sempre, que o chamado trabalho reprodutivo é extremamente funcional ao capital. Como bem lembraram Blass, Hirata e Soares (2010), as feministas da segunda onda tinham como bandeira “trabalho doméstico é trabalho!”.



áreas de atuação que registram os menores rendimentos médios do mercado de trabalho<sup>7</sup>. Além disso, Marcia Leite e Cibele Rizek (1998) mostraram como mesmo dentro de indústrias, empresas e ocupações que não estão ligadas ao cuidado ou a habilidades adquiridas pelo desempenho de tarefas domésticas, criam-se nichos específicos para mulheres. É o que acontece, por exemplo, em fábricas e indústrias nas quais as mulheres se concentram nas tarefas de controle de qualidade ou que exigem habilidades manuais, em que se destacam a atenção aos detalhes e ao trabalho repetitivo.

Ao naturalizar as habilidades necessárias para desempenhar uma determinada tarefa, acaba-se por desqualificar quem as realiza. A tendência que resulta dessa dinâmica é a massificação do uso da força de obra de mulheres em funções com tarefas repetitivas, baixa remuneração e condições precárias.

Além disso, a naturalização dos papéis de gênero contribui para uma dinâmica desigual de trabalho que atribui às mulheres a realização da dupla jornada. Ou seja, cabe à mulher, majoritariamente, a conciliação entre os denominados trabalhos produtivo e reprodutivo, de modo que as que atuam na chamada esfera produtiva acabam por acumular o trabalho nominado de reprodução – ou, quando não acumulam, esse trabalho é terceirizado para outra mulher (remunerada ou não).

Essa obrigatoriedade social da realização das tarefas reprodutivas é o que nos ajuda a compreender, também, a posição que as mulheres

ocupam no capitalismo contemporâneo e flexível. As jornadas parciais, os contratos temporários, o trabalho a domicílio e o Home Office são muitas vezes vendidos pelas empresas como políticas de trabalho e família<sup>8</sup>, atribuindo às mulheres a responsabilidade pelo cuidado da casa e dos filhos e oferecendo trabalhos precários e flexíveis para que elas deem conta das duas tarefas. As mulheres também se valem desses contratos e modos de organizar o trabalho para viabilizar o equilíbrio exigido dela entre trabalho e família. O que cabe questionar, no entanto, é em que medida esses aparentes benefícios são escolhas efetivas dessas mulheres, tanto pela imposição dos papéis sociais de gênero quanto pela ausência de políticas públicas voltadas para a conciliação do trabalho e família de maneira compartilhada<sup>9</sup>.

O ingresso das mulheres no mercado de trabalho é resultante da luta histórica do movimento feminista. No entanto, o trabalho das mulheres no capitalismo também vem sendo usado como uma estratégia de gestão das empresas. Em “O Capital”, Marx já falava sobre como a entrada de mulheres e crianças

7. “As áreas gerais de formação nas quais as mulheres de 25 anos ou mais de idade estão em maior proporção, isto é, Educação (83,0%) e Humanidades e Artes (74,2%), são justamente aquelas que registram os menores rendimentos médios mensais entre as pessoas ocupadas (R\$ 1.810,50 e R\$ 2.223,90, respectivamente), independentemente do setor onde essas pessoas trabalhem.” (IBGE, 2014, p. 107).

8. Em “The Time Bind: When Work Becomes Home and Home Becomes Work”, a socióloga Arlie Hochschild investiga uma política empresarial de conciliação entre trabalho e família pautada por jornadas flexíveis e parciais dirigida a homens e mulheres. Ela mostra como apesar de os homens também poderem se valer daquelas políticas, elas eram adotadas por uma maioria de mulheres com filhos pequenos. Quando algum homem tentava se valer do benefício, ele era mal visto pelos seus pares e pela gerência, o que demonstra o quanto a construção social do que é ser homem e do que é ser mulher repõe a lógica da divisão sexual do trabalho.

9. Na medida em que se dimensiona o trabalho reprodutivo é que a desigualdade estrutural entre os sexos se escancara e o debate sobre as relações sociais de gênero se torna mais rica. Segundo o Relatório Anual Socioeconômico da Mulher (RASEAM), a partir da análise da PNAD 2011, 68% das mulheres e 32% dos homens acima de 16 anos declararam realizar afazeres domésticos. Entre os ocupados, elas somam 59% e eles, 42%. A diferença de usos do tempo fica mais clara quando olhamos para o tempo gasto nesses afazeres: entre os ocupados, as mulheres declararam gastar, em média 22,3 horas por semana; os homens, 10,2 horas (Brasil, SPM, 2013).



nas fábricas servia de artifício para baratear a mão-de-obra. Confirma-se, com isso, a ideia acima exposta de que a divisão sexual do trabalho é fruto de um processo histórico que não está parado no tempo e é, portanto, constantemente atualizada.

Na compreensão das mudanças na organização do trabalho, também é necessário considerar as transformações mais gerais ocorridas no capitalismo contemporâneo, que tende a criar uma condição desfavorável aos(as) trabalhadores(as) (Baltar e Krein, 2013). A ordem econômica e política que emerge da crise dos anos 1970, com a crescente liberalização econômica, a internacionalização da produção de bens e serviços, a redefinição do papel do Estado e a reestruturação produtiva, sob a dominância do capital financeiro e a hegemonia neoliberal, também gera tensão no sentido de estabelecer uma regulação social do trabalho mais flexível e com menor nível de proteção social. Ou seja, o capital busca compatibilizar a ordem econômica e política de um capitalismo mais autorregulado com a sua maior liberdade em determinar as condições de contratação, uso e remuneração do trabalho.

Streeck (2013) destaca que as mudanças não ocorrem somente na economia e na política, mas encontram legitimidade em segmentos sociais:

“Os novos mercados de trabalho também tinham os seus adeptos, por exemplo, entre as mulheres, para as quais o trabalho assalariado representava liberdade pessoal, mas também entre as gerações de jovens, que consideravam a flexibilidade das suas condições de trabalho e a ausência de vínculos tradicionais um reflexo da flexibilidade da sua vida social individual... Os múltiplos esforços dos empregadores e dos políticos no sentido de disfarçar, através de artifícios re-

tóricos, a diferença entre mobilidade escolhida pela própria pessoa e mobilidade forçada, entre trabalho independente e precariedade, entre despedir-se e ser despedido, foram um sucesso, numa geração ‘à qual foi ensinado, desde tenra idade, que o mundo é uma meritocracia e o mercado de trabalho um desafio esportivo, equivalente ao ciclismo de montanha ou à maratona.’” (Streeck, 2013:65).

O capitalismo mostra, portanto, uma capacidade de adaptação, inclusive em conseguir incorporar certas tensões sociais a seu favor, como nos mostrou Streeck (2013). A dinâmica da divisão sexual do trabalho aqui exposta é, nesse sentido, uma das tensões que se colocam como funcional aos mecanismos de exploração do capital.

## 2. As formas de contratação flexível

Dentre as inúmeras transformações pelas quais passou o mundo do trabalho nas últimas décadas, a flexibilização parece ser a que mais persiste em se reinventar. Seja pela criação de novas formas de contratação, utilização do tempo e da remuneração do trabalho, seja pela forma de solução dos conflitos, seja pela maneira de pensar a organização do tempo e espaço de trabalho, tais como trabalho a domicílio, teletrabalho, intensificação e controle do trabalho pela tecnologia.

No Brasil, as formas de contratação sempre foram flexíveis, especialmente pela liberdade que os empregadores têm em despedir sem precisar justificar. Apesar da existência de direitos trabalhistas, há três aspectos que jogaram contra os trabalhadores. O primeiro é a prevalência de um mercado de trabalho com excedente estrutural de força de trabalho. O segundo, a ausência de democracia no período de desenvolvimento capitalista no Brasil e de estruturação do mercado de trabalho. Por último, o pró-





prio arcabouço legal permite – especialmente depois de 1966 com a introdução do FGTS<sup>10</sup> – maior liberdade para as empresas despedirem e também de romperem o contrato após o período de experiência de três meses.

Apesar destas características históricas, a flexibilidade ganha impulso a partir dos anos 1990 coincidindo com as reformas neoliberais. Entre outras medidas foram introduzidas o Banco de Horas e a liberação do trabalho aos domingos, a reorganização e ampliação da jornada nos turnos de revezamento (Krein e Teixeira, 2014). Medidas que flexibilizaram o tempo de trabalho. A flexibilidade também foi reforçada pelas novas tecnologias, que aprimoraram os mecanismos de controle e ajuste da jornada para as necessidades dos diferentes setores. A flexibilização da remuneração pode ser observada pela forma como foi implementada a Participação nos Lucros ou Resultados (PLR)<sup>11</sup>, outras formas de prêmios e comissões e o fim da política salarial (o reajuste depende exclusivamente da negociação coletiva). Apesar da melhora da renda média dos assalariados nos anos recentes, a parte variável da remuneração cresceu de forma mais intensa (Krein e Teixeira, 2014). A flexibilização da solução de conflitos foi caracterizada pelo afrouxamento da ação fiscalizadora do Ministério do Trabalho e introdução da Comissão de Conciliação Prévia.

Em relação às modalidades de contratação, as novidades flexibilizadoras foram: 1) a permanência da liberdade do empregador em despedir, o que faz com que o Brasil seja um dos países com uma das mais altas taxas de

rotatividade do trabalho – tendência que se intensifica nos anos 2000, com o crescimento econômico; 2) A introdução de novas modalidades de contratação por prazo determinado (denominadas como atípicas), tais como o contrato por prazo determinado, o primeiro emprego e o contrato parcial; 3) o avanço de relação de emprego disfarçada, tais como a contratação do trabalhador como Pessoa Jurídica (PJ), o estagiário substituindo um profissional, o falso cooperativado (*coopergato*), o pseudossócio, o microempreendedor individual em lugar de assinar a carteira, etc.; 4) a terceirização, que não é uma forma de contratação, mas é uma estratégia das empresas que garante o controle da produção de bens e serviços da subcontratada, por meio da contratação de outra “empresa”.

Se antes prevalecia nos países centrais o contrato padrão (por prazo indeterminado, jornada de 8 horas diárias, remuneração fixa, garantia de aposentadoria), nos anos recentes a tendência foi de desconstrução desta forma de contratação e a prevalência de formas mais diversas e flexíveis de contratação. No caso brasileiro, o mercado de trabalho historicamente sempre foi flexível e também a informalidade, que muitas vezes é sinônimo de ilegalidade, é muito expressiva. Apesar disso, as tendências de flexibilização avançaram e serão analisadas abaixo.

### **3. As facilidades para rompimento dos contratos – mercado de trabalho flexível no Brasil**

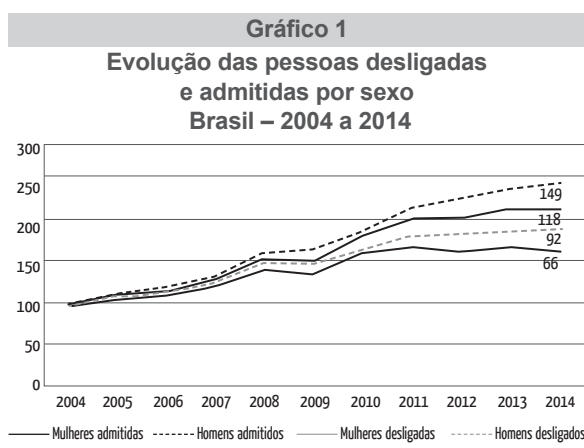
Na análise do mercado de trabalho brasileiro destaca-se o grande fluxo entre os admitidos e os despedidos em cada ano. O estudo do Dieese também aponta que 66% das despedidas são de trabalhadores(as) com menos de 1 ano no emprego e 31%, com até três meses, provavelmente no período do contrato de experiên-

10. A partir da introdução do FGTS, acentuou-se a possibilidade de a empresa efetuar a dispensa sem justa causa ao eliminar a estabilidade no emprego, assegurada até então para os trabalhadores(as) com mais de 10 anos no emprego.

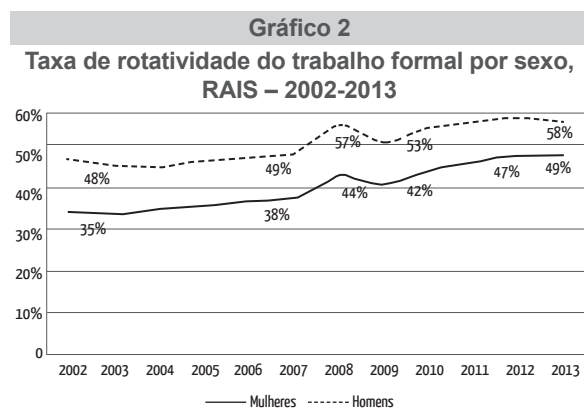
11. A MP n.º 794, de dezembro de 1994, prevê que a PLR seja negociada via acordo coletivo, entre o sindicato patronal e a empresa e o sindicato dos trabalhadores da categoria ou comissão de representantes da empresa.



cia. Por exemplo, em 2014, foram admitidos mais de vinte milhões (20.661.059) e desligados um número equivalente (20.508.345), segundo o CAGED<sup>12</sup>. A evolução de mulheres despedidas cresceu 149%, enquanto a dos homens cresceu 92%. O mesmo fenômeno, com menor intensidade, é observado em relação aos(as) admitidos(as), entre os quais o incremento das mulheres admitidas foi de 118% contra 66% dos homens.



O alto fluxo de desligados e admitidos evidencia uma taxa de rotatividade absurda, que é maior entre os homens do que entre as mulheres, mas que cresceu mais fortemente entre as trabalhadoras nos últimos anos conforme gráfico 2.



12. GANZ LUCIO, 2015.

É um problema histórico que apresenta relação com a preservação do baixo nível de renda per capita, fazendo com que muitas pessoas – em uma estratégia de sobrevivência – se submetam a se inserir em atividades de baixa eficiência e produtividade. Ao mesmo tempo, as formas de organização das atividades econômicas contemporâneas, em que prevalecem muitas atividades sazonais, tendem a impulsionar a rotatividade.

Outro fator já indicado é a regulação das formas de contratação, que impulsiona a rotatividade por não prever mecanismos que coíbem a dispensa imotivada. As únicas limitações são de natureza indenizatória<sup>13</sup>.

Essa liberdade do empregador para romper o contrato de forma unilateral e injustificada foi reafirmada com a denúncia<sup>14</sup> da Convenção 158 da OIT<sup>15</sup> em 1996. O tema voltou na pauta do Congresso em 2009, mas até hoje está engavetada e fora da agenda.

A questão central a ser destacada é que o arranjo legal e as instituições vinculadas à rescisão contratual da relação de emprego, dentro da realidade do mercado de trabalho brasileiro, permitem ampla liberdade para o empregador despedir, mesmo que tenha de pagar uma pequena indenização.

13. O patrão precisa dar o aviso prévio proporcional ao tempo de serviço (mínimo de 30 dias), fazer a rescisão contratual dos empregados com mais de 1 ano de casa no sindicato profissional ou na Delegacia Regional do Trabalho e pagar um adicional de 50% incidente sobre a totalidade dos depósitos no FGTS.

14. Decreto 2100/96. A ratificação ocorreu em janeiro de 1996 e foi denunciada pelo governo FHC 10 anos depois. A CUT e a CONTAG entraram com uma ADIN (nº 1625) pleiteando que o referido Decreto fosse declarado inconstitucional, pois viola o artigo 49, I da CF. Até o momento, a ADIN ainda não foi julgada.

15. A convenção estabelece que o empregador necessita preencher determinados procedimentos e justificar a dispensa do trabalhador para esta alcançar regularidade jurídica, o que abriu espaço para questionamento da razão alegada pela empresa.



#### 4. A contratação atípica

Além dos contratos por prazo indeterminado há as formas flexíveis, que podem ser denominadas como *contratação atípica*. Essas modalidades são formais (registradas em carteira de trabalho) e estabelecidas na legislação brasileira. Estão previstas as seguintes modalidades de contratação atípica: temporário, prazo determinado, safra, obra certa, setor público municipal, estadual e federal, o primeiro emprego, e o trabalhador rural sem carteira. Além disso, há outra categoria denominada de servidor público demissível (não concursado, temporário, agente de saúde, comissionado etc.).

As novas modalidades foram introduzidas, a partir dos 1990, sob a justificativa de criar empregos. O argumento era de que o rebaixamento de custos e maiores facilidades em demitir estimulariam a contratação de novos trabalhadores(as). A proposição parte do pressuposto de que o problema do emprego não está na dinâmica da economia, mas den-

tro do mercado de trabalho. Essa tese não se sustentou nos anos 2000, pois o emprego cresceu fortemente sem que houvesse uma alteração substantiva na tela dos direitos trabalhistas. Tem-se, assim, um movimento contraditório, de crescimento do emprego formal e da renda, com avanço de flexibilização, como está sendo demonstrado neste texto. Mas, na essência, a tese de que era preciso retirar mais direitos para viabilizar novas contratações não se confirmou na experiência recente no país. Pelo contrário, a formalização avançou porque há no país um conjunto de direitos e instituições que denunciam e combatem a ilegalidade. (KREIN E MANZANO, 2014).

Os aspectos dessas modalidades atípicas de contratação, que tornam o trabalho mais inseguro e precário, ocorreram pela ausência dos seguintes direitos: 1) estabilidades provisórias, tais como a da gestante, a do acidentado de trabalho, a do portador de doença profissional e, a do dirigente sindical. Essas estabilidades obedecem ao perí-

**Tabela 1**

**Evolução das modalidades de contratação, por sexo, Brasil - 2001 a 2013, em anos selecionados (milhões)**

Ativo	2001		2004		2008		2013	
	Homem	Mulher	Homem	Mulher	Homem	Mulher	Homem	Mulher
CCLT indeterminado	13439647	7164407	15521232	8500155	19353173	11194050	23508338	15136496
Estatutário	2175790	2802551	2470447	3163113	2776577	4042272	3161247	4462214
Estatutário não efetivo	356435	583510	398738	679704	522326	623697	587153	756006
Temporário	99627	58272	127886	89596	97171	87086	95123	94053
CLT determinado	165614	92021	172590	75824	231304	92074	252764	125694
Diretor	9271	2121	12187	3800	14742	5812	15645	7928
Determinado setor público	83025	37595	31037	28816	78396	98146	143501	196804
CLT indeterminado			7519974	3519607	11433051	5688384	14401181	8387782
Estatutário			116737	163420	187022	280789	188067	332779
Estatutário não efetivo			161034	249270	243184	340325	274838	511885
Temporário			541750	367404	602006	463377	464333	424006
CLT determinado			388977	118354	480028	152135	455803	223302
Diretor			1718	602	2093	710	1832	1429
Determinado setor público			43071	51074	115713	154723	176004	290608
Total geral			27507378	17010739	36136786	23223580	43725829	30950986

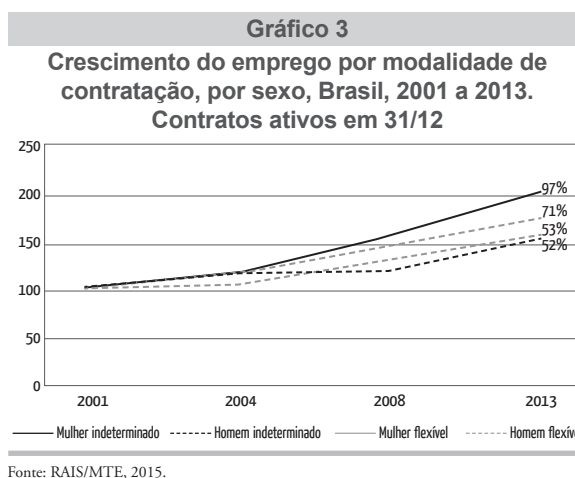
Fonte: RAIS/MTE. Exclui avulsos e aprendiz.



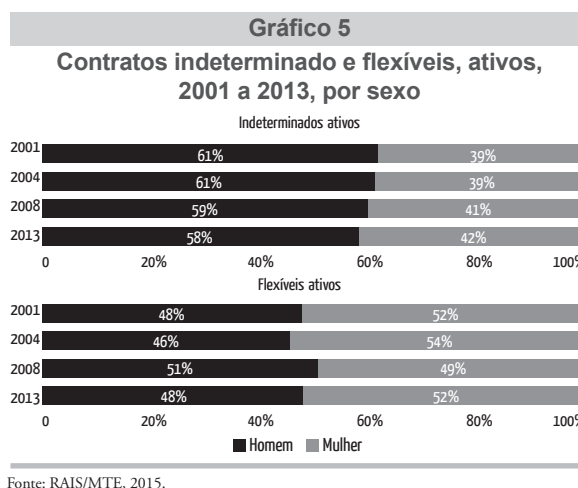
do de vigência do contrato; 2) aviso prévio e, nas rescisões, o empregador não precisar pagar o adicional de 50% sobre o depósito do FGTS; 3) seguro desemprego, pois este é destinado aos despedidos sem justa causa; 4) em grande parte dos acordos coletivos, os(as) trabalhadores(as) não recebem ou recebem uma parcela menor da PLR; 5) gozo das férias fica limitado ao período de vigência do contrato; 6) dificuldade de assegurar o direito à aposentadoria por tempo de contribuição, dada a volatilidade da relação. Portanto, esses(as) trabalhadores(as) têm uma tela menor de direitos e proteções.

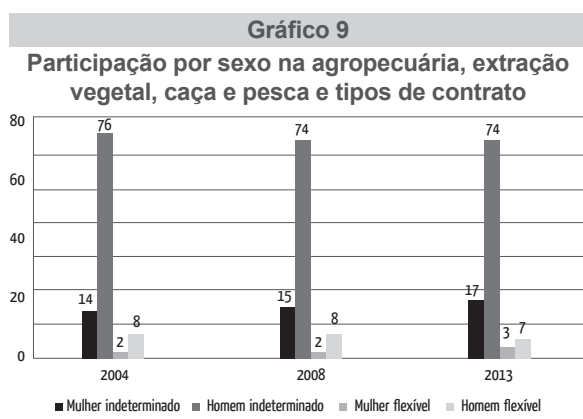
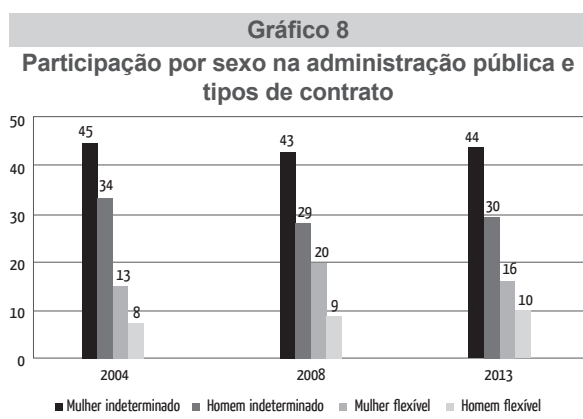
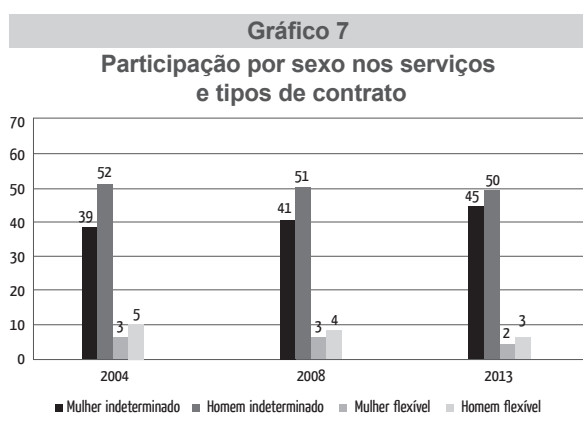
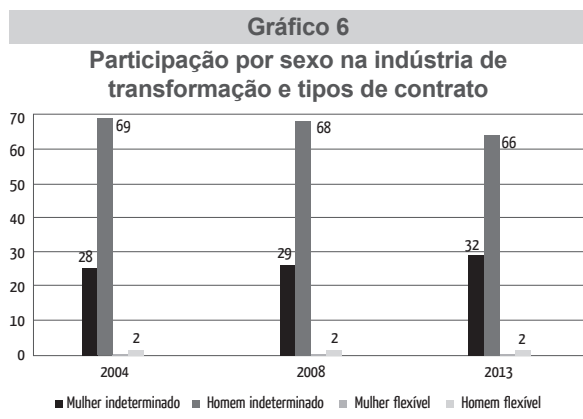
A tabela 1 reforça a tese da forte rotatividade dos(as) contratados(as). A soma entre os vínculos ativos e os inativos, em 2013, chega a mais de 74 milhões, sendo que 26 milhões foram rompidos durante o ano, segundo a RAIS. Nas modalidades de contratação, prevalece o contrato por prazo indeterminado, pelas razões acima indicadas, sendo o crescimento mais intenso entre as mulheres do que entre os homens.

Os gráficos 3 e 4 mostram que o emprego por prazo indeterminado cresceu de forma expressiva e mais intensa do que os contratos temporários e por prazo fixo. Entre 2001 e 2013, o contrato por prazo indeterminado, com vínculo ativo em 31 de dezembro de cada ano, cresceu 97% entre as mulheres e 71% entre os homens. Nos contratos flexíveis, o crescimento das mulheres e homens é idêntico, 52% e 53%, respectivamente. O gráfico 4 aponta que entre os contratos inativos em dezembro (rompidos ao longo do ano), o crescimento é bem mais intenso entre as mulheres, alcançando 137% (homens 91%) nos contratos por prazo indeterminado e 84% (homens 21%) nos flexíveis, o que ratifica a afirmação feita acima de que as mulheres estão inseridas de forma mais precária no mercado de trabalho.



Entre os contratos flexíveis ativos e inativos as mulheres são maioria. Ou seja, as mulheres representavam, em 2013, 42% dos(as) contratados(as) por tempo indeterminado, mas quando se observa as diferentes modalidades de contratação flexível, a participação das mulheres pula para 52%.





Fonte: RAIS/MTE, 2015.

Observando as modalidades de contratação nos Gráficos 6, 7, 8 e 9, o que chama atenção é a pequena incidência dos contratos flexíveis na grande maioria dos setores econômicos, mesmo somando os em vigor em 31 de dezembro do ano respectivo e os desligados no mesmo período. A contratação flexível aparece com maior incidência na administração pública, especialmente expressada nos servidores demissíveis e na contratação por prazo determinado (ex., professores(as) temporários(as)). No setor, as mulheres são maioria tanto nos contratos por prazo indeterminado como nos flexíveis. No setor rural, os contratos flexíveis compõem 10% do total de vínculos, sendo que a sua incidência é maior entre os homens. No setor de serviços, os flexíveis somam 5% e há uma similaridade entre homens e mulheres. Nos demais setores (indústria, construção civil, comércio, serviços industriais, extrativismo etc...), as modalidades de contratação flexível aparecem de forma bastante tímida na RAIS, não passando de 2% dos com carteira de trabalho e estatutário. Ou seja, como já apontado, no período recente, a tendência de contratação por prazo indeterminado continuou sendo amplamente prevalente.

Pode-se perguntar por que as empresas não aproveitaram essas modalidades de contratação no período recente, quando houve uma retomada do emprego formal?

Em primeiro lugar, o sistema brasileiro de relações de emprego já apresenta grande flexibilidade, como apresentado acima. Ademais, ao contratar por prazo indeterminado, o empregador pode deixar o trabalhador em período de experiência, o que proporciona grandes facilidades para a sua dispensa antes de completar 3 meses, pois segue a mesma regulamentação das demais modalidades a termo. Nesse sentido, o próprio contrato de experiência já contemplaria os objetivos a serem buscados com a contratação atípica.



Modalidades	2004		2008		2013	
	Homem	Mulher	Homem	Mulher	Homem	Mulher
CLT indeterminado	91%	87%	90%	83%	90%	84%
Estatutário	158%	139%	177%	149%	178%	160%
Estatutário não-efetivo	103%	97%	103%	103%	105%	105%
Temporário	60%	62%	57%	58%	61%	69%
CLT determinado	69%	82%	71%	77%	74%	77%
Diretor	495%	192%	455%	157%	402%	148%
Contrato prazo determinado	64%	73%	73%	77%	70%	74%
Contrato TMP determinado	101%	107%	70%	58%	108%	139%
Contrato lei estados/municípios	67%	68%	69%	73%	72%	76%

Fonte: RAIS/MTE, 2015.

Em segundo lugar, as empresas conseguiram encontrar outras formas de reduzir o custo do trabalho e de ampliar a liberdade na determinação das formas de contratação e das condições de uso do trabalho no mesmo período. Nesse contexto, destaca-se a utilização da subcontratação, especialmente a terceirização, as relações de emprego disfarçadas, que serão analisadas em seguida.

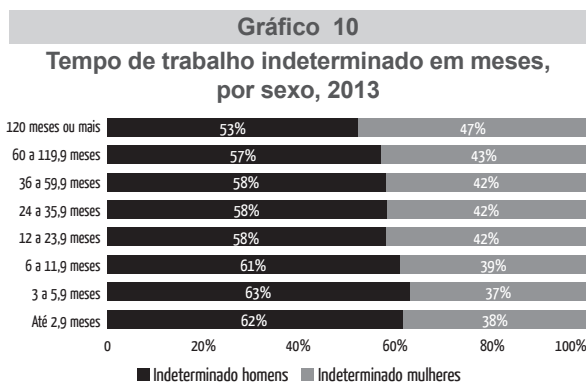
Em terceiro lugar, especialmente nas micro e pequenas empresas, continua sendo expressiva a contratação sem registro em carteira. Portanto, a negação do registro é uma das formas mais cruéis de flexibilização.

As modalidades flexíveis em si são mais inseguras e o(a) trabalhador(a) tem um número menor de direitos, como visto acima. Ademais, a precariedade também se manifesta na remuneração, no tempo de permanência no serviço e na jornada de trabalho.

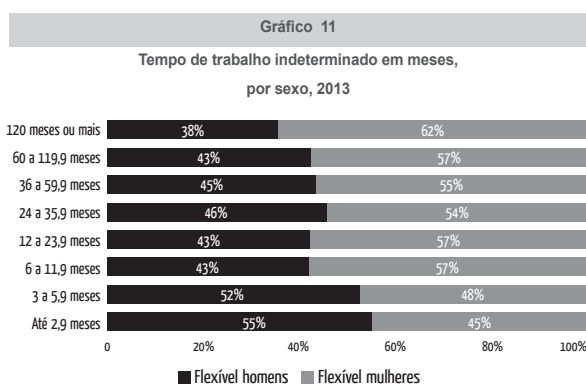
Na tabela acima, os percentuais acima de 100 por cento significam que os contratos nas diferentes modalidades ganham mais do que a média da remuneração geral. Os que aparecem com menos de 100 estão abaixo da média. Os dados mostram que os contratos flexíveis apresentam uma remuneração me-

nor do que os por tempo indeterminado tanto no setor privado quanto no público. Essa diferenciação continua, apesar dos salários dos temporários terem subido mais do que as outras modalidades, em função da política de valorização do salário mínimo, que eleva as remunerações de quem está na base da estrutura social. Entre as mulheres com contrato temporário, 31% recebem menos do que a média da remuneração geral. Entre os homens, os temporários recebem 39% abaixo da média, segundo a RAIS. Ou seja, nos contratos flexíveis a remuneração é menor. Mas, a diferenciação é mais acentuada entre os homens. Os salários médios entre homens e mulheres ficam menos desiguais nas formas de contratação flexível. Na tabela acima, também é muito gritante a diferença de remuneração entre diretores e diretoras. Apesar de uma pequena redução no período analisado, os diretores recebem duas vezes mais do que as diretoras (gráficos 10 e 11).

Nos gráficos acima, fica evidente que as mulheres tendem a permanecer mais tempo tanto nos contratos por prazo indeterminado como nos flexíveis, o que se explica por as mulheres serem a maioria no setor público, que apresenta maior estabilidade no emprego. Comparando com os dados acima que mostram



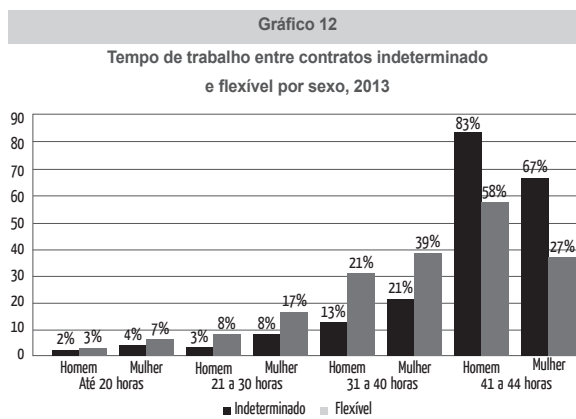
Fonte: RAIS/MTE, 2015.



Fonte: RAIS/MTE, 2015.

que o fluxo de desligamento e contratação é maior entre as mulheres, pode-se indicar que as inseridas no setor privado estão mais sujeitas à rotatividade. Nos contratos flexíveis, inclusive pela sua natureza, o tempo de permanência é menor. Por exemplo, no tempo de trabalho de até 3 meses (período de experiência), quando o vínculo é flexível, 45% são mulheres e 55%, homens. Nos contratos por prazo indeterminado, entre os que ficam até 3 meses no emprego, 62% são homens e 38%, mulheres. No outro extremo da tabela, em 2013, entre os(as) trabalhadores(as) que estão há 120 meses ou mais no mesmo emprego por tempo indeterminado, 53% são homens e 47%, mulheres. Nos contratos flexíveis, na mesma faixa de tempo, são 38% de homens e 62% de mulheres (gráfico 12).

Em relação à distribuição da jornada de trabalho – considerando somente os com carteira de



trabalho assinada – há uma importante diferença entre homens e mulheres. O percentual de mulheres que trabalha até 40 horas é maior do que dos homens tanto entre as modalidades flexíveis como a por prazo indeterminado. Já entre os homens, há uma predominância de jornadas acima de 40 horas. Nos contratos flexíveis, o percentual é de 58% entre os homens e de 37% entre as mulheres. Nos contratos por prazo indeterminado, a concentração também é maior na faixa acima de 40 horas, ficando em 83% entre os homens e 67% entre as mulheres. A distribuição da jornada das mulheres é impactada pela divisão sexual do trabalho, que coloca sobre elas o desafio de combinar os trabalhos domésticos com o remunerado.

Nas modalidades flexíveis de contratação, reafirma-se mais uma vez a desigualdade entre homens e mulheres. Com exceção do setor rural, as mulheres estão proporcionalmente mais presentes nos contratos flexíveis. Os contratos flexíveis são mais inseguros e precários, pois esses(as) trabalhadores(as) apresentam menos direitos, menor tempo do emprego, salários bem mais baixos e não tem perspectiva de carreira profissional.

## 5. Relação de emprego disfarçada

Relação de emprego disfarçada é uma fraude muito comum no mercado de trabalho bra-



sileiro. Ela ocorre quando o(a) trabalhador(a) exerce uma atividade regular, subordinada para outrem e não é contratado(a) como assalariado(a), mas como pessoa jurídica, autônomo, estagiário, cooperativado, etc. Ou seja, no exercício da função estão presentes as características de um emprego (pessoalidade, subordinação, remuneração regular), mas a forma de contratação é outra para não pagar os encargos trabalhistas e previdenciários e nem os direitos de quem tem carteira de trabalho assinada.

É uma situação que também cresce a partir dos anos 1990, quando muitos empresários(as) adotam essas estratégias em função das políticas de estímulo à flexibilização e facilitado pelas transformações econômicas e tecnológicas. É uma realidade que se afirma tanto para setores extremamente qualificados e localizados em setores mais modernos, como para setores que desenvolvem atividades gerais sem maiores necessidades de qualificação profissional. O crescimento dessas modalidades, no entanto, não foi mais intenso porque houve uma contraposição das instituições públicas que atuam no mercado de trabalho, denunciando sua prática como forma de burlar a legislação em vigor. A lógica da regulamentação depende do poder de barganha dos diferentes grupos interessados. Neste sentido, por um lado houve avanços na regulamentação do estágio, ações de inibição das falsas cooperativas por parte das instituições públicas e sindicais e fim dos incentivos para contratação por prazo determinado<sup>16</sup>. Além disso, o veto presidencial, em 2004, à chamada Emenda

16. No caso das cooperativas de mão-de-obra, o crescimento perde fôlego a partir de 2002, devido as constantes denúncias das *coopergatos*, levando à aplicação de multas e à condenação da prática na Justiça do Trabalho. Outro exemplo é o (trabalho) estágio, depois de sofrer inúmeros processos de contestação pelo MPT e pela fiscalização do MTE e de condenação pela Justiça do Trabalho, foi regulamentado em uma nova lei, em 2008, que coloca limites para evitar a fraude e a superexploração (jornada máxima de 6 horas, férias, etc.).

3<sup>17</sup> (que inviabilizaria a fiscalização da relação de emprego disfarçada) foi importante. Por outro lado, reconheceu-se que o trabalho intelectual, artístico e de motorista autônomo, em 2007, ligado a uma transportadora não é relação de emprego, portanto, esses profissionais não têm os direitos trabalhistas e previdenciários assegurados.

A diversificação das formas de contratação acentua as características históricas do mercado de trabalho brasileiro, tais como: a heterogeneidade, o excedente estrutural de força de trabalho, a flexibilidade e a concorrência predatória entre os trabalhadores. As formas de contratação características da relação de emprego disfarçada são difíceis de serem mensuradas, mas a sua incidência cresce no mercado de trabalho brasileiro. As que se destacam são: as falsas cooperativas de mão-de-obra, contratação como PJ (Pessoa Jurídica), Microempreendedor Individual, Trabalho em casa (home office), a CLTflex e trabalho estágio. Algumas delas serão analisadas abaixo.

### **Cooperativas**

No Brasil, o cooperativismo tem uma tradição rural de longa data<sup>18</sup>. Foi na década de 1990, no entanto, que houve um grande crescimento do número de cooperativas criadas, especialmente em espaço urbano. Um levantamento realizado por Eid, Fianza e Pimenta (2004) no Departamento Nacio-

17. No projeto de Lei que criou a Super Receita, em 2003, foi incluída uma cláusula que impedia o auditor fiscal multar empresas em que ficasse caracterizada a relação de emprego disfarçada, sob argumento de que somente o poder judiciário poderia analisar tal situação. O presidente Lula vetou a medida, a partir da pressão do movimento sindical, preservando o poder do auditor fiscal multar a empresa que cometer a fraude de disfarçar a relação de emprego.

18. Apesar de o cooperativismo urbano já contar com algumas cooperativas de consumo, o governo brasileiro incentivou, na década de 1930, o cooperativismo rural como um meio de reestruturar a atividade agrícola, que era a base da economia brasileira até então (CASTRO, 2009).





nal de Registro Comercial (DNRC), mostra que, entre os anos de 1990 e 2001, houve um crescimento de 311% no número de cooperativas no Brasil.

O crescimento do número de cooperativas na década de 1990 está dentro de um contexto de altos índices de desemprego<sup>19</sup> e a aprovação de uma nova lei,<sup>20</sup> que foi utilizada para implementar cooperativas de mão-de-obra. As cooperativas passaram a ser utilizadas tanto como ferramenta de terceirização da produção e do trabalho, pelas empresas, quanto como estratégia de sobrevivência, pelos (as) trabalhadores(as). Houve, inclusive, sua utilização por governos locais do PT como políticas públicas de geração de emprego e renda e movimentos de economia solidária foram criados.

Os dados mais recentes da Organização das Cooperativas Brasileiras (OCB) dão conta de que, até 2013, havia 6.603 cooperativas registradas no país, 83% das quais concentradas em cinco setores: agropecuário, transporte, crédito, trabalho e saúde. Um número alto, mas que representa um decréscimo que teve início em 2008, quando foi alcançado o registro de 7.682 cooperativas. No entanto, se olharmos apenas para o ramo de cooperativas de trabalho, elas eram 966 em 2011 e contavam com 188 mil cooperados e 2,7 mil empregados. A organização não apresenta dados por sexo entre os cooperados, mas no ano de 2011, dentre o total dos empregados de cooperativas de todos os ramos, 52% eram mulheres (SESCOOP, 2011).

Apesar da ausência de dados sobre as cooperadas, as pesquisas empíricas têm apontado para uma elevada participação de mulheres nas cooperativas, especialmente nas localiza-

das em espaço urbano e de cunho popular. Ao analisar os dados do Sistema de Informação da Economia Solidária (SIES), desenvolvido pela Secretaria Nacional de Economia Solidária (SENAES), Wirth (2010) percebeu que, apesar de a maioria dos cooperados serem homens (63%), o número de mulheres dentro de uma cooperativa cresce inversamente ao tamanho da cooperativa. Elas são maioria (66%) em empreendimentos com menos de 10 sócios e se concentram nas atividades de agricultura, pecuária e serviços relacionados; fabricação de produtos têxteis; fabricação de produtos alimentícios e bebidas; e confecção de artigos de vestuário e acessórios. E elas são minoria (0,3%) nas fábricas recuperadas. Por meio desses dados, Wirth (2010) demonstra que a tendência da divisão sexual do trabalho se repõe também nas experiências de economia solidária. Do mesmo modo, se repõem suas consequências: a maior presença de mulheres em empreendimentos mais precarizados e sua participação quase nula nos empreendimentos mais bem estruturados, nos quais os homens são maioria.

Ao se debruçar no estudo de caso de cooperativas de reciclagem da região de Campinas, Wirth (2010) encontrou muitas situações que remetiam ao trabalho precário. Além da jornada extensiva, de cerca de 10h30 de duração, ela também era intensiva. Em uma das cooperativas investigadas, as mulheres se concentravam na tarefa de triagem, e os homens, na pesagem e carregamento. Ocorre que a triagem era o único setor da produção remunerado por produtividade, o que aumentava a pressão por um maior ritmo de trabalho<sup>21</sup>. Wirth (2010)

19. Nas regiões metropolitanas, o desemprego era de 9,3% em 1990 e chegou a 19,9% em 1999 (Pamplona, 2001:198).

20. Lei nº 8.949.

21. Esse sistema de remuneração por produção caiu após a realização de uma série de oficinas da ITCP-Unicamp que tinha o intuito de estimular práticas de gestão e produção mais democráticas na cooperativa. No entanto, é salutar destacar o quanto a naturalização da divisão sexual do trabalho tornou permissivo um sistema desigual de remuneração mesmo dentro de um espaço de trabalho autogerido.



aponta para a dimensão, que se apresentou mais acima neste texto, como a chave para compreender a posição que as mulheres ocupam nas cooperativas e no mercado de trabalho como um todo: a necessidade de articular tarefas produtivas e reprodutivas, cujo fardo recai majoritariamente sobre as mulheres.

### ***Contratação como Pessoa Jurídica (PJs)***

PJ é, ao mesmo tempo, a abreviação de Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica (CNPJ) e uma forma socialmente reconhecida de contrato de trabalho. Enquanto abreviatura de CNPJ é a nomenclatura que categoriza o registro formal de uma empresa. Enquanto contrato de trabalho, é uma fraude trabalhista, posto que encobre uma relação de trabalho, um vínculo empregatício, sob uma relação empresarial. O uso do PJ como contrato de trabalho é um artifício de barateamento da mão-de-obra bastante utilizado pelos empresários nos chamados setores criativos. No discurso empresarial está presente o argumento dos altos impostos presentes em uma relação de trabalho formal, que impediriam o pagamento de melhores salários para os trabalhadores e rebaixaria a possibilidade de contratação dos melhores profissionais da área, especialmente para cargos mais elevados, como os de chefia, gerência e direção. Na prática, no entanto, o uso do PJ é feito de maneira indiscriminada, com cada empresa estabelecendo um teto próprio de remuneração máxima em que se pode registrar um empregado via CLT (Castro, 2013).

Ainda que não seja possível mensurar quantitativamente o número exato de empregados PJs, a sua expressão pode ser observada no elevado número de empresas sem empregados na RAIS, que chegou 4,3 milhões em 2013. O seu crescimento começou a ser menos intenso com a implementação do MEI, que será analisado em seguida. Os dados não permitem observar a distribuição por sexo, mas são

bastante expressivos por corresponder a 10% dos empregados formalizados. Além disso, algumas pesquisas empíricas já apontam para a sua forte presença e seus impactos sobre as trabalhadoras mulheres. Ao investigar a experiência dos profissionais de Tecnologia da Informação com os contratos flexíveis, Castro (2013) concluiu que há um viés de gênero muito claro na utilização do PJ.

Nas entrevistas realizadas para a pesquisa, Castro (2013) observou a ausência de direitos trabalhistas como férias e afastamento por saúde. Como a negociação dos direitos garantidos por Lei se dá no plano individual, os profissionais se valiam de uma série de acordos informais e dependiam, muitas das vezes, da construção de vínculos emocionais com seus patrões para garantir o acesso a tais direitos. No entanto, ainda que esses laços estivessem presentes, essa garantia era frouxa, o que ficou muito claro nos casos de pedido de licença maternidade das mulheres PJs. Em uma das entrevistas realizadas, a mulher era esposa do patrão, mas ainda assim precisou voltar a trabalhar apenas 3 dias após dar a luz a seu primeiro filho.

Ainda que extremo, este era um padrão que se repetiu em outra entrevista e que assombrava as mulheres PJs: mesmo entre as que elogiavam o tipo de contrato pelas suas vantagens imediatas, havia um consenso de que era necessário se tornar CLT caso elas desajassem engravidar. Apenas assim, diziam, é que teriam garantido o seu direito à licença maternidade.

A pesquisa permitiu afirmar que se os arranjos flexíveis já são prejudiciais a homens e mulheres no cenário internacional, ele é ainda mais impactante no cenário brasileiro devido ao elevado grau de informalidade do nosso mercado de trabalho. Essa característica torna o imbricamento entre relações de trabalho e gê-



nero ainda mais pernicioso para o alcance da equidade de gênero (Castro, 2014).

### ***Microempreendedor Individual – MEI***

O Microempreendedor Individual (MEI) foi criado em dezembro de 2008<sup>22</sup>, como uma estratégia de formalização de autônomos e microempreendedores informais. Essa formalização tem como base o registro da microempresa em um CNPJ e o recolhimento de tributos que permitem o acesso à aposentadoria e outros benefícios previdenciários. A despeito do avanço que o MEI representa como garantidor de direitos trabalhistas e sociais frente ao tamanho do mercado de trabalho informal brasileiro, o MEI também tem sido utilizado como ferramenta de precarização do trabalho, sendo um dos meios utilizados para estabelecer o vínculo PJ<sup>23</sup>.

Ao cruzar os dados do MEI com os dados da RAIS, Oliveira (2013) descobriu que 49,7% dos MEIs registrados até 2011 eram empregados formais entre 2006 e 2010, a grande maioria, CLT (85,6%). Entre os motivos de desligamento, 35,5% dos casos não há informação<sup>24</sup>, 41,9% demissão, 9,6% término de contrato e 12,3% pedido de demissão. Ao menos 1/4 desses havia sido demitido, o que leva o autor a concluir que a abertura do MEI pode ter ocorrido tanto como uma escolha ativa, enquanto oportunidade de abrir seu próprio negócio após a demissão, quanto por indução. O autor se refere à imposição do empregador para transformar o empre-

gado em MEI e pagar menos tributos, mas também pode ocorrer por indução da dinâmica do mercado de trabalho. Para Oliveira (2013), apenas 12,3% abriram o MEI de maneira espontânea.

Pensando em todas essas conjecturas é que se deve olhar para o MEI no contexto da flexibilidade. E ainda que não se tenha conseguido identificar pesquisas empíricas que abordem a experiência dos trabalhadores e trabalhadoras com o MEI e seu uso como disfarce de vínculo empregatício, é possível olhar para as estatísticas elaboradas pelo Sebrae (2013) tendo em mente a pluralidade de significados que o MEI possui para a vida dos 3,8 milhões de homens e mulheres que estavam nele registrados até 2013. É nesse sentido que, ainda que preliminarmente, pode-se observar a repetição dos mesmos padrões de gênero observados no mercado de trabalho em geral. E, com isso, tomar como hipótese a repetição dos padrões de desigualdade da vivência da precariedade que se coloca entre homens e mulheres.

Com isso em mente é que se olha para a inicial análise de gênero que o Sebrae (2013) realizou a partir do cruzamento da base de dados do MEI com a Receita Federal. Segundo essa análise, em 2013, as mulheres eram 47% dos MEI registrados no país, um número que sobe 1 ponto percentual por ano desde 2011, quando o programa foi lançado. A maioria dos registros se dá nos setores de comércio, serviços e indústria: 42% das mulheres registradas no MEI estão no comércio, 39% no serviço e 18% na indústria; 37% dos homens registrados no MEI estão no comércio, 33% nos serviços e 14% na indústria. Ainda que a participação nos setores seja parecida, há uma clara divisão sexual do trabalho quando se olha para a distribuição por sexo em cada setor. Dos registros no setor de agropecuária, 82,5% são homens e 18,5%, mulheres; no comércio, 50,4% são homens e 49,6%, mu-

22. Lei Complementar nº 128/2008.

23. Sobre isso, ver Corseuil, Neri e Ulyssea, 2014.

24. “(...) a porcentagem alta (35,5%) de indivíduos sobre os quais não há informações de desligamento decorre do fato de a análise da RAIS não incluir o período de 2011, enquanto no cadastro do MEI constam os registros até julho de 2012. Assim, um indivíduo que, em 2011, tenha se registrado como MEI e deixado de ser empregado, na RAIS de 2010 ainda aparecerá como empregado, e não constarão informações acerca de seu desligamento.” (OLIVEIRA, 2013, p. 38).



lheres; na construção civil, 95% são homens e 6%, mulheres; na indústria 47% são homens e 53%, mulheres; e finalmente, no setor de serviços, 49,2% são homens e 50,8%, mulheres (SEBRAE, 2013).

Essa divisão se reforça ainda mais quando se olha para as atividades nas quais homens e mulheres predominam. Entre as dez atividades com maior participação de mulheres estão atividades da área dos cuidados, como cabeleireiro; atividades de estética e outros serviços de cuidados com a beleza e de alimentação e vestuário. Entre os homens, sua maior presença está no setor da construção civil (obras de alvenaria, instalação e manutenção elétrica), TI, transporte e comércio. (SEBRAE, 2013).

#### **Trabalho em Home Office (trabalho a partir de casa)**

Para além da flexibilidade que pode ser medida pelos dados estatísticos, há outra dimensão para a qual se deve olhar com cuidado quando se analisa a relação entre trabalho e gênero. A exigência de constantes deslocamentos e viagens, em algumas carreiras, as jornadas de trabalho estendidas e desorganizadas, cada vez mais generalizadas, e o trabalho em Home Office precisam ser melhor examinadas à luz do debate sobre trabalho e família. A dimensão da regulação do tempo e espaço de trabalho é fundamental para refletir sobre a intensificação do trabalho e sobre o borramento da fronteira entre as vidas profissional e privada. E é nesse ponto que se pode pensar no viés de gênero dessa flexibilidade.

Castro (2013) apontou que enquanto os homens se valiam da flexibilidade do Home Office para ganhar mais dinheiro, acumulando projetos, as mulheres a utilizavam para conciliar trabalho pago e não pago. O proble-

ma identificado foi o de que ao se voltarem para o Home Office, essas mulheres sentiam que suas carreiras estavam sendo prejudicadas, seja porque a opção do Home Office muitas vezes aparecia em vagas pouco prestigiadas e pior remuneradas dentro da estrutura das empresas, seja porque a ausência de contato direto com os colegas as impediam de criar uma rede de trabalho que as fizesse ser lembradas na progressão da carreira ou para outras vagas.

As entrevistadas sentiam que suas escolhas as deixavam num lugar profissional delicado: mesmo quando voltavam a trabalhar *full time* no escritório, uma vez que se tornavam mães, a expectativa de produtividade caía, assim como saíam de suas mãos os melhores projetos e os melhores clientes, de modo que permanecia a ideia de que suas carreiras continuavam estacionadas.

#### **Trabalho estágio**

O estágio é uma forma de inserção dos jovens no mercado de trabalho. No caso brasileiro, Krein (2013) mostrou que ele é usado para substituir profissionais, pois nessa modalidade de contratação não há a incidência de encargos sociais. Por isso, a denominação de trabalho estágio é para caracterizar essa fraude praticada pelas empresas, conhecida entre os estudantes como *escraviário(a)*. A situação de fraude ficou tão nítida que foi feita uma nova legislação<sup>25</sup> para conter a substituição de profissionais pelo estagiário.

Em uma mostra de uma agência privada de emprego, os estagiários significaram 3% do total dos que buscaram uma alocação em 2013, o que é bastante expressivo. Segundo a

---

25. Lei nº 11.788/08, que busca criar algumas regras para a sua adoção, tais como o limite de jornada de 6 horas diárias, o pagamento de férias e a liberação para dias de provas.



Associação Brasileira de Estágio<sup>26</sup>, existiam, em 2012, 1 milhão de estagiários, sendo 740 mil no ensino superior e 260 mil no médio. Um em cada 10 estudantes de graduação faz estágio, com uma remuneração média de 964 reais. Não há dados para analisar o estágio por sexo e nem quantos são efetivamente estagiários ou estão substituindo profissionais. No judiciário e Ministério Público do Trabalho, há inúmeros casos de condenação por utilização fraudulenta do estágio. Por exemplo, em Belém do Pará, uma empresa foi condenada a registrar 500 telefonistas contratadas como estagiárias (KREIN, 2013). Apesar da precariedade dos dados, é possível constatar que o trabalho estágio é uma forma de modalidade de contratação disfarçada expressiva e muito visível.

## 6. Terceirização

A terceirização não é uma modalidade formal de contratação, mas é uma das formas utilizadas pelas empresas para flexibilizar a utilização da força de trabalho. A terceirização é, fundamentalmente, uma estratégia de gestão das empresas em viabilizar de forma mais barata e flexível as suas atividades econômicas. Ou seja, a empresa continua tendo absoluto controle sobre a terceirizada tanto em termos do produto como na determinação na forma de organização da atividade.

“Trata-se da forma de contratação laboral que melhor tem se ajustado ao formato neoliberal imposto aos mercados de trabalho, concedendo às empresas uma série de benefícios, como a flexibilidade de manejar força de trabalho a um custo econômico e político reduzido. As consequências podem ser ainda mais amplas: internalizar nas mentes e corpos – e, é claro, positivar no direito – um novo valor e um novo discurso que eliminem

o fundamento da regulação social anterior do capitalismo”. (FILGUEIRAS E CAVALCANTE, 2015, p.1).

A terceirização pode se expressar de diferentes formas e com características distintas: 1) relação de emprego triangular, por meio de uma agência de alocação de força de trabalho, expressa no trabalho temporário e no estagiário, como já analisado acima; 2) repasse de certas atividades necessárias para realização da produção ou do serviço para outras empresas, que ficam em condição de subordinação, pois quem determina o que e como produzir é a contratante principal. As atividades podem acontecer tanto dentro quanto fora da empresa; 3) utilização do trabalho a partir da casa (home office), geralmente não registrada, com destaque na indústria de confecção, couro, eletrônica, TI, etc.; 4) terceirização no setor público, que apresenta características muito particulares, mas largamente utilizada. No presente texto, não é possível fazer uma discussão de cada um dos tipos de terceirização. A bibliografia sobre o tema é unânime em apontar que a terceirização é sinônimo de precarização do trabalho, assim como aponta os seus efeitos nefastos sobre vida dos(as) trabalhadores(as).

Os poucos estudos com recorte de gênero indicam que a terceirização expressa mais uma vez uma diferenciação entre homens e mulheres, reafirmando a condição de inserção mais precária das mulheres no mercado de trabalho. Por exemplo, Araújo e Ferreira (2009), ao sintetizar a bibliografia que se dedica ao tema, mostram que a terceirização atingiu os mais diferentes setores de atividades, do industrial ao de serviços, nas empresas públicas e privadas. No entanto, a partir de uma metodologia desenvolvida pelo DIEESE utilizando a RAIS (somente emprego formal) para calcular o tamanho da terceirização, é possível observar que ela é crescente e expressiva, totalizando, em 2013, mais 11 milhões de contratações, sen-

26. Cf. ABRES. In. <http://www.abres.org.br/v01/stats/>



do 66,7% de homens e 33,3% de mulheres. É uma proporção maior do que o do mercado geral de trabalho, como apresentado acima.

A tabela abaixo mostra que o número de terceirizados se concentra fortemente na construção civil e nos serviços, que são responsáveis por 60% do total de contratados. Na construção, o predomínio dos homens é de 91%, o que corresponde a uma característica histórica do mercado de trabalho brasileiro. No setor de serviços, a presença masculina equivale ao que ocorre no mercado geral de trabalho, com uma participação de 57% de homens e 43% de mulheres. Neste setor, a explicação para a predominância do emprego masculino é a forte expressão do setor de vigilância e dos trabalhadores de condomínio, que somam mais de 1 milhão de empregos. Além disso, o emprego de homens é muito expressivo nos setores da indústria metalúrgica, transporte, serviços urbanos (lixo) e comércio. No setor metalúrgico, as mulheres são maioria na indústria eletroeletrônica. No

comércio, o emprego terceirizado se concentra na área de reparação de automóveis (84% são homens), que conta com quase dois terços do total dos terceirizados no setor.

A presença das mulheres é mais forte no setor da confecção, alimentação, atividades financeiras, saúde e educação. Nestes setores, elas se concentram em dois terços dos empregos. Esses dados reforçam teses de segmentação do mercado de trabalho, em que as mulheres estão mais localizadas em setores específicos e que expressam a divisão sexual do trabalho tradicional. Em sua pesquisa com trabalhadoras da limpeza da Universidade Federal da Bahia, que eram a maioria no segmento, Souza (2010) mostrou que elas estão submetidas a uma condição mais insegura, com maior rotatividade, menores salários e grande descumprimento dos direitos trabalhistas (tabela 3).

No entanto, estudos apontam para a elevada informalidade nas redes de terceirização, que não são captadas pela RAIS. Araújo e Ferreira

**Tabela 3****A participação por sexo nos empregos terceirizados por setor econômico, Brasil, 2013**

	Homens	% homens	Mulheres	% mulheres	Total	%terceirizados
Serviços	2.160.426	57,1%	1.621.138	42,9%	3.781.564	32,7%
Construção	2.817.565	91,1%	276.588	8,9%	3.094.153	26,7%
Confecção	328.599	32,5%	683.101	67,5%	1.011.700	8,7%
Metalúrgico	646.805	77,2%	190.608	22,8%	837.413	7,2%
Ativ. profissionais, científicas e técnicas	377.914	56,6%	289.939	43,4%	667.853	5,8%
TIC	412.079	62,7%	244.832	37,3%	656.911	5,7%
Transporte	351.830	77,5%	102.001	22,5%	453.831	3,9%
Alimentação	93.571	31,5%	203.137	68,5%	296.708	2,6%
Comércio	207.140	77,8%	59.024	22,2%	266.164	2,3%
Serviços urbanos	147.635	79,4%	38.261	20,6%	185.896	1,6%
Indústria comunicação	82.307	66,4%	41.617	33,6%	123.924	1,1%
Atividades financeiras	28.046	36,5%	48.858	63,5%	76.904	0,7%
Educação e saúde	24.371	34,0%	47.273	66,0%	71.644	0,6%
Extração mineral	29.472	86,4%	4.641	13,6%	34.113	0,3%
Químicos	14.983	87,3%	2.181	12,7%	17.164	0,1%
Total	7.722.743	66,7%	3.853.199	33,3%	11.575.942	100,0%

Fonte: RAIS/MTE.



(2009) mostram a crescente presença do trabalho das mulheres a domicílio e em cooperativas de trabalho terceirizadas. Essa observação ajuda a aprofundar a tese da divisão sexual do trabalho, na medida em que aponta para um possível acúmulo das tarefas domésticas e do cuidado com o trabalho remunerado.

## 7. Considerações finais

No presente texto foi apresentado que a desigualdade de inserção das mulheres no mercado de trabalho também ocorre pela flexibilização nas modalidades de contratação, em um contexto histórico de um mercado de trabalho pouco estruturado, que apresentou uma tendência de flexibilização a partir dos anos 1990, na perspectiva de ajustar as relações de trabalho às características do capitalismo contemporâneo. Apesar da crescente inserção das mulheres no mercado de trabalho, a divisão sexual do trabalho continua colocando obstáculos à inserção em condições igualitárias entre mulheres e homens.

Foram apresentados novos dados sobre a rotatividade, modalidades de contratação (flexível, atípicos, fraudes) e terceirização, todos convergindo para a tese de que as mulheres ocupam um lugar diferente ao dos homens nas flexibilidades. Mais do que olhar para a maior ou menor presença de homens e mulheres nas diferentes modalidades de flexibilização aqui apresentadas, o debate se qualifica quando se observa os locais que elas ocupam nos postos de trabalho, que reproduzem os papéis de gênero e a divisão sexual do trabalho tradicionais existente na sociedade. A exigência do cumprimento de um determinado papel social mostra uma tendência de não apenas se concentrar em atividades socialmente associadas às habilidades femininas, mas também de conciliarem trabalho pago e não pago. Nesta perspectiva, a flexibilização apresenta um viés de gênero muito forte, na

medida em que possui uma dupla dimensão: 1) facilita a inserção das mulheres no mercado de trabalho, reforçando e naturalizando a responsabilidade das mulheres conciliarem trabalho e família; 2) legitima as formas de contratação flexível, que tendem a constituir um mercado de trabalho mais precário, de maior insegurança e menor proteção social.

Por fim, para enfrentar as questões suscitadas no presente texto, propõem-se algumas sugestões, ainda que incipientes e preliminares, para abrir o debate, que passa também por repensar a divisão sexual do trabalho construída historicamente: 1) defender o compartilhamento das tarefas domésticas e dos cuidados, assim, por exemplo, a dupla jornada e cuidados dos filhos não pressionariam as mulheres a se inserirem em contratos mais precários, temporários e parciais; 2) combater as práticas patronais de utilizar a força de trabalho das mulheres em situações mais instáveis, desnaturalizando o pressuposto que a prerrogativa do cuidado é delas, e também deles utilizarem desta condição para precarizar o trabalho; 3) fortalecer as instituições e as formas de fiscalização do trabalho na perspectiva de combater as fraudes e a informalidade/ilegalidade nos setores públicos e privados, constituindo também uma política específica de fiscalização com recorte de gênero; 4) aprimorar a legislação para tipificar as condutas discriminatórias no mercado de trabalho e de assédio sexual e moral, criando mecanismos e treinando agentes para facilitar as denúncias; 5) unificar uma pauta de reivindicação em que as questões de gênero sejam incluídas de maneira transversal nas negociações coletivas, sobretudo que combatam as discriminações e que contribuam para um maior compartilhamento das responsabilidades entre homens e mulheres na combinação do trabalho remunerado com os cuidados domésticos e dos filhos, por exemplo, licença parental, a implementação das creches nas empresas.



## Referências

- ARAUJO, A.M.C. e FERREIRA, V.C. Terceirização e relações de gênero. IN: Denise M. Dow, Iram J. Rodrigues e Jefferson J. da Conceição (orgs). Terceirização no Brasil. Do discurso da inovação à precarização do trabalho. São Paulo: Annablume/CUT, 2009. (p. 129-147).
- Brasil. Presidência da República. Secretaria de Políticas para as Mulheres. Relatório Anual Socioeconômico da Mulher. 1ª Impressão. Brasília: Secretaria de Políticas para as Mulheres, Novembro, 2013. 170 pg.
- CASTRO, B. A economia solidária de Paul Singer: a construção de um projeto político. Dissertação de Mestrado. Departamento de Ciência Política do Instituto de Filosofia e Ciências Humanas da Unicamp, 2009.
- \_\_\_\_\_. Afogados em contratos: o impacto da flexibilização do trabalho nas trajetórias dos profissionais de TI. Tese de Doutorado em Ciências Sociais. Instituto de Filosofia e Ciências Humanas. Unicamp. Campinas, SP: [s. n.], 2013.
- \_\_\_\_\_. Mothering and Fathering in Flexible and Precarious Working Contexts: The Brazilian IT Sector Case. *International Journal of Gender, Science and Technology*, Vol.6, No.1, 2014, pp. 125-146. Disponível em: <http://genderandset.open.ac.uk/index.php/genderandset/article/view/288/563>; Acesso em: 20 de janeiro de 2015.
- COCKBURN, C. Os homens e a geração de mudanças. *Cadernos Pagu* (10) 1998: 399-440. Disponível em: <http://www.bibliotecadigital.unicamp.br/document/?down=51188>, Acesso em: 15 de janeiro de 2015.
- CORSEUIL, C. H. L.; NERI, M. C.; ULYSSEA, G. L. Uma análise exploratória dos efeitos da política de formalização dos microempresendedores individuais. IN: IPEA – Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. Texto para discussão 1939. Rio de Janeiro: Março de 2014. Disponível em: [http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/2937/1/TD\\_1939.pdf](http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/2937/1/TD_1939.pdf); Acesso em: 20 de janeiro de 2015.
- EID, F., LIANZA, S., PIMENTA, W. Princípios e critérios para o cooperativismo pesqueiro autossustentável. I Seminário de Gestão Sócio-Ambiental para o Desenvolvimento da Aqüicultura e da Pesca no Brasil, UFRJ, agosto de 2004. Disponível em: <http://uniftrabalho.org.br>.
- FILGUEIRAS, V. e CAVALCANTE, S.M. Terceirização: um problema conceitual e político. *Le Monde Diplomatique Brasil*. In. <http://www.diplomatique.org.br/artigo.php?id=1799>. 06/01/2015. Acesso em: 01 de março de 2015.
- GANZ LUCIO, C. No Brasil é muito fácil contratar e demitir. *Rede Brasil Atual*. In. <http://www.redebrasilatual.com.br/blogs/blog-na-rede/2015/02/a-rotatividade-no-mercado-de-trabalho-brasileiro-6904.html>. 20/02/2015. Acesso em: 01 de março de 2015.
- HIRATA, H. e KERGOAT, D. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. *Cadernos de Pesquisa*, v. 37, n. 132, set./dez. 2007. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/cp/v37n132/a0537132.pdf>; Acesso em: 20 de janeiro de 2015.
- HOCHSCHILD, A. *The Time Bind: when work becomes home and home becomes work*. New York: Holt Paperbacks, 2010.
- IBGE. Síntese de Indicadores Sociais: uma análise das condições de vida da população brasileira 2013. Rio de Janeiro: IBGE, 2013. Disponível em: [ftp://ftp.ibge.gov.br/Indicadores\\_Sociais/Sintese\\_de\\_Indicadores\\_Sociais\\_2013/SIS\\_2013.pdf](ftp://ftp.ibge.gov.br/Indicadores_Sociais/Sintese_de_Indicadores_Sociais_2013/SIS_2013.pdf)
- IBGE. Estatísticas de gênero: uma análise do Censo demográfico de 2010. Estudos e Pes-





quisas. Informação Demográfica e Socioeconômica n. 33. Rio de Janeiro: IBGE, 2014. Disponível em: <http://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv88941.pdf>

KREIN, J.D. A flexibilização do trabalho na era neoliberal no Brasil. São Paulo: LTr, 2013.

KREIN, J.D.; TEIXEIRA, M. As controvérsias das negociações coletivas nos anos 2000 no Brasil. In. VERAS de OLIVEIRA, et al (orgs). O sindicalismo na era Lula: paradoxos, perspectivas e olhares. Belo Horizonte: Fino Traço, 2014. pp 213-246.

KREIN, J.D. PRONI, M.W. Economia informal: aspectos conceituais e teóricos. Documento trabalho 4. Brasília: OIT, 2010. In. [http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/employment/pub/economia\\_informal\\_241.pdf](http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/employment/pub/economia_informal_241.pdf). Acesso em: 01 de março de 2015.

LEITE, M.P. e RIZEK, C. Dimensões e representações do trabalho fabril feminino. Cadernos Pagu (10) 1998: pp.281-307. Disponível em: <http://www.bibliotecadigital.unicamp.br/document/?down=51183>, Acesso em: 15 de janeiro de 2015.

MONTALI, L. Relação família-trabalho: reestruturação produtiva e desemprego. São Paulo Perspec., São Paulo, v. 17, nº. 2, June 2003. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0102-88392003000200013&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-88392003000200013&lng=en&nrm=iso)>.

\_\_\_\_\_. Mudanças na família, no mercado de trabalho e nos arranjos familiares. Texto de análise. Fundação Friedrich Ebert. Dezembro de 2014. Disponível em: <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/brasilien/11199.pdf>; Acesso em: 01 de abril de 2015.

OCB. RELATÓRIO DE ATIVIDADES OCB 2013. Disponível em: [http://relatorioocb2013.brasilcooperativo.coop.br/wp-content/uploads/2014/04/relatorio\\_gestao\\_OCB\\_2013.pdf](http://relatorioocb2013.brasilcooperativo.coop.br/wp-content/uploads/2014/04/relatorio_gestao_OCB_2013.pdf) Acesso em: 15 de janeiro de

2015.

OLIVEIRA, J.M. Empreendedor Individual: ampliação da base formal ou substituição do emprego? IN: Radar: tecnologia, produção e comércio exterior. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. Diretoria de Estudos e Políticas Setoriais, de Inovação, Regulação e Infraestrutura. nº. 25 (abr. 2013) Brasília: Ipea, 2013. pp.33-44. Disponível em: [http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/radar/130507\\_radar25.pdf](http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/radar/130507_radar25.pdf), Acesso em: 20 de janeiro de 2015.

PAMPLONA, J.B. Erguendo-se pelos próprios cabelos – autoemprego e reestruturação produtiva no Brasil. São Paulo: Germinal, 2001.

SEBRAE (Org.). Anuário das mulheres empreendedoras e trabalhadoras em micro e pequenas empresas: 2013 / Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas; Departamento Intersindical de Estatística e Estudos socioeconômicos [responsável pela elaboração da pesquisa, dos textos, tabelas e gráficos]. – São Paulo: DIEESE, 2013. Disponível em: [http://www.sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/Anexos/Anuario\\_Mulheres\\_Trabalhadoras.pdf](http://www.sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/Anexos/Anuario_Mulheres_Trabalhadoras.pdf), Acesso em: 20 de janeiro de 2015.

SEBRAE. Perfil do microempreendedor individual 2013. Série Estudos e Pesquisas. Dezembro de 2013. Disponível em: [http://ambientedigital.sebrae-rs.com.br/Download/Arquivos/Perfil\\_MEI\\_2013.pdf](http://ambientedigital.sebrae-rs.com.br/Download/Arquivos/Perfil_MEI_2013.pdf); Acesso em: 20 de janeiro de 2015.

SESCOOP. Panorama do Cooperativismo Brasileiro 2011. Relatório da Gerência de Monitoramento. SESCOOP, Março de 2012. [http://www.brasilcooperativo.coop.br/gerenciador/ba/arquivos/panorama\\_do\\_cooperativismo\\_brasileiro\\_\\_\\_2011.pdf](http://www.brasilcooperativo.coop.br/gerenciador/ba/arquivos/panorama_do_cooperativismo_brasileiro___2011.pdf); Acesso em: 15 de janeiro de 2015.

SOUZA, E. S. de. A “Maquiagem” do trabalho formal: Um estudo do trabalho das

mulheres terceirizadas no setor de limpeza na Universidade Federal da Bahia. In III Seminário de Trabalho e Gênero: Associativismo, profissões e políticas públicas. (15 a 17 de Setembro de 2010 em Goiânia, GO), 2010. A “Maquiagem” do trabalho formal: Um estudo do trabalho das mulheres terceirizadas no setor de limpeza na Universidade Federal da Bahia In. <https://portais.ufg.br/up/245/o/ELAINE.pdf>. Acesso em: 27 de fevereiro de 2015.

TEIXEIRA, M. A formalização do emprego e permanência das desigualdades de gênero. Caderno de Análise Friedrich Ebert Stiftung, dezembro de 2014. Disponível em: <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/brasilien/11188.pdf>

WIRTH, I.G. As relações de gênero em cooperativas populares do segmento da reciclagem: um caminho para a construção da autogestão? Dissertação de Mestrado. Faculdade de Educação. Universidade Estadual de Campinas. Campinas, SP: [s.n.], 2010.





## **Autores**

**José Dari Krein** é professor do Instituto de Economia da Unicamp e pesquisador do CESIT.

**Bárbara Castro** é professora do Instituto de Filosofia e Ciências Humanas da Unicamp.

A pesquisa faz parte do projeto temático FAPESP (2012/20408-1): “Contradições do Trabalho no Brasil Atual. Formalização, precariedade, terceirização e regulação”.

## **Responsável**

Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) Brasil  
Av. Paulista, 2001 - 13º andar, conj. 1313  
01311-931 | São Paulo | SP | Brasil  
[www.fes.org.br](http://www.fes.org.br)

### **Friedrich-Ebert-Stiftung (FES)**

A Fundação Friedrich Ebert é uma instituição alemã sem fins lucrativos, fundada em 1925. Leva o nome de Friedrich Ebert, primeiro presidente democraticamente eleito da Alemanha, e está comprometida com o ideário da Democracia Social. Realiza atividades na Alemanha e no exterior, através de programas de formação política e de cooperação internacional. A FES conta com 18 escritórios na América Latina e organiza atividades em Cuba, Haiti e Paraguai, implementadas pelos escritórios dos países vizinhos.

As opiniões expressas nesta publicação não necessariamente refletem as da Friedrich-Ebert-Stiftung.

O uso comercial de material publicado pela Friedrich-Ebert-Stiftung não é permitido sem a autorização por escrito.

ISBN 978-85-99138-68-7

