



O IMPACTO DA LEI 13.429/2017 - “LEI DA TERCEIRIZAÇÃO” - SOBRE AS MULHERES E A PERPETUAÇÃO DA DESIGUALDADE DE GÊNERO NO MUNDO DO TRABALHO

THE IMPACT OF LAW 13.429 / 2017 - "LAW OF THE TERMINATION" - ON WOMEN AND THE PERPETUATION OF GENDER INEQUALITY IN THE WORLD OF WORK

<i>Recebido em:</i>	29/10/2017
<i>Aprovado em:</i>	20/01/2018

Joice Graciele Nielsson¹

Letícia Baptista Fagundes²

RESUMO

O presente trabalho investiga de que modo o processo de flexibilização das relações trabalhistas em curso no Brasil, especialmente com a aprovação da Lei 13.429/2017, Lei da Terceirização afeta o ingresso, a permanência e a condição das mulheres no mundo do trabalho. Neste sentido, avalia que as relações de trabalho e gênero vêm se transformando ao longo do tempo, de modo que as mulheres, inicialmente responsáveis pelas atividades privadas e não remuneradas do cuidado, passaram a ocupar cada vez mais o espaço público e o mundo do trabalho, o que, no entanto, não representou uma alteração significativa na

¹ Doutora em Direito Público pela UNISINOS, Mestre em Direitos Humanos pela UNIJUI - Professora do Programa de Pós-Graduação em Direito - Mestrado em Direitos Humanos - da e da Graduação em Direito da Universidade do Noroeste do Estado do Rio Grande do SUL - UNIJUI; Endereço eletrônico: joice.gn@gmail.com

² Graduanda em Direito pela UNIJUI. Endereço eletrônico: letiiciabf@live.com



relação de responsabilidade dentro do lar. Este processo vem se intensificando, concomitantemente ao avanço da reorganização capitalista e da globalização, mudança que tem impactado na precarização das relações de trabalho. Diante deste cenário, o artigo analisa inicialmente, o lento e gradual ingresso das mulheres no mundo do trabalho formal e informal. Na segunda etapa, analisa o processo de flexibilização das relações e dos direitos trabalhistas em curso, especialmente o avanço da terceirização, e seu possível impacto nas relações trabalhistas. Por fim, analisa de que modo este processo atinge a condição das mulheres trabalhadoras, um grupo já tradicionalmente discriminado no mundo público do trabalho. A presente pesquisa utilizará o método histórico, e como técnica de pesquisa, a documentação indireta.

Palavras-chave: trabalho, mulher, terceirização, desigualdade de gênero.

ABSTRACT

This paper investigates how the process of flexibilization of labor relations in Brazil, especially with the approval of Law 13.429 / 2017, Law of Outsourcing affects the entry, permanence and condition of women in the world of work. In this sense, it assesses that labor and gender relations have been changing over time, so that women, initially responsible for private and unpaid care activities, have increasingly occupied public space and the world of work , Which, however, did not represent a significant change in the relationship of responsibility within the household. This process has intensified, concomitantly to the advance of capitalist reorganization and globalization, a change that has impacted on the precariousness of labor relations. Given this scenario, the article analyzes initially the slow and gradual entry of women in the world of work, formal and informal. In the second stage, it analyzes the process of flexibilization of labor relations and rights in progress, especially the advance of outsourcing, and its possible impact on labor



relations. Finally, it examines how this process affects the status of working women, a group that has traditionally been discriminated against in the public world of work. The present research will use the historical method, and as research technique, the indirect documentation.

Keywords: work, woman, outsourcing, gender inequality.

1. Introdução

O presente estudo aborda a desigualdade de gênero e seu impacto nas relações de trabalho no cenário brasileiro da atualidade, buscando averiguar de que modo a reorganização capitalista ocorrida no final do século XX, a partir do fenômeno da globalização, que se intensificou no Brasil no século XXI ocasionando a precarização das relações trabalhistas tem afetado a situação das mulheres trabalhadoras, especialmente com a aprovação do Projeto de Lei nº 4.302/98, transformado em Lei Ordinária nº 13.429/2017.

Para sua realização, encontra-se organizado em três momentos. No primeiro, realiza uma análise sobre o lento e gradual ingresso das mulheres no mundo do trabalho formal e informal, superando os obstáculos instituídos pela desigualdade de gênero historicamente perpetuada, e a consequente divisão sexual do trabalho. Na segunda etapa, passa a analisar a o processo de flexibilização das relações e dos direitos trabalhistas em curso na atualidade brasileira, especialmente o avanço da terceirização, e seu possível impacto nas relações trabalhistas de um modo geral. Por fim, passa a analisar de que modo este processo de fragilização, flexibilização e precarização das relações trabalhistas irá atingir a condição das mulheres trabalhadoras, um grupo já tradicionalmente discriminado no mundo público do trabalho. Deste modo, busca desvelar sua hipótese principal, qual seja, a de que a Lei da Terceirização e a consequente expansão deste fenômeno nas relações de



trabalho irá penalizar de maneira acentuada as mulheres trabalhadoras brasileiras, que já ocupam tradicionalmente os postos mais precários e menos remunerados.

Para sua realização, a pesquisa utilizou-se do método fenomenológico, assentado sobre a importância da linguagem, na medida em que não se busca um estudo a partir do qual os sujeitos – no caso, os autores do artigo – estejam “afastados” ou “cindidos” do seu objeto. Pelo contrário, o objeto e os sujeitos são constituídos pela palavra e por meio dela recebem a atribuição de sentido, evidenciando o aspecto do círculo hermenêutico (HEIDEGGER, 2003; GADAMER, 2012). A contribuição da hermenêutica filosófica para a elaboração do presente artigo foi demonstrar que as condições que tornam o pensamento possível não são autogeradas, mas são estabelecidas bem antes do engajamento dos sujeitos em atos de introspecção, na medida em que já estão envolvidos no mundo bem antes da suposta separação teórica que caracteriza a filosofia da consciência.

2. As mulheres e o mundo do trabalho: a insuperável dicotomia público-privada e a divisão sexual do trabalho

Historicamente, afirma Simone de Beauvoir (1967), as construções de gênero definiram lugares de mundo, espaços, comportamentos, atitudes e papéis sociais diferenciados a serem exercidos por homens e mulher. Tais construções dos modelos privilegiados de feminino e masculino produziram impactos negativos, especialmente na vida das mulheres, uma vez que “[...] fornecem um substrato através do qual se consolidam – de forma diferente nos diversos tempos históricos e nas formações sociais – normas culturais que estruturam o lugar das mulheres como restrito ao espaço privado” (CAMURÇA, 2007, p. 33).

Configurou-se, a partir de tais construções, o que a teoria feminista de meados do século XX veio a denunciar como contrato sexual (PATEMAN, 1993), estruturado a partir da



dicotomia público-privado. A partir desta separação, acentuam-se os estereótipos de gênero, atribuindo às mulheres papéis tidos como naturalmente femininos, e vinculados ao espaço domésticos, do lar, e às atividades de cuidado e maternidade, realizadas de forma não remunerada, e aos homens, o acesso ao mundo público, incluindo os espaços de poder e do mundo do trabalho. Tal naturalização dos papéis de gêneros é o sustentáculo das diferenças hierarquizadas entre os sexos, que passaram a configurar, ao longo do tempo, a divisão sexual do trabalho.

Nesse diapasão conceituam Hirata e Kergoat (2007, p. 599), “A divisão sexual do trabalho é a forma de divisão do trabalho social decorrente das relações entre os sexos; mais do que isso, é um fator prioritário para a sobrevivência da relação social entre os sexos”, tendo como característica 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. De acordo com as autoras (2007, p. 599), este fenômeno está estruturado a partir dos princípios: da separação e da hierarquização: o primeiro destina trabalhos distintos a ambos, e o segundo atribui valoração diferenciada ao trabalho do homem em comparação ao da mulher. Tais princípios foram aplicados durante toda a história, e validados a partir da naturalização que “rebaixa o gênero ao sexo biológico, reduz as práticas sociais a “papéis sociais” sexuados que remetem ao destino natural da espécie”.

Em que pese durante a maior parte da história da humanidade a atividade feminina tenha ficado restrita ao espaço privado, tal situação começou a se transformar no século XIX a partir do desenvolvimento do sistema capitalista, vindo a se intensificar no século XX, especialmente a partir da década de 70, em razão da ascensão do movimento feminista e da mundialização do capital.

Foi dentro desse contexto que as mulheres passaram a ingressar de forma maciça no mercado de trabalho, sendo inseridas em todos os seus setores econômicos e profissionais,



fenômeno denominado por muitos estudiosos de “feminização” do mundo do trabalho (LOMBARDI, 2010). Porém, afirma Lombardi (2010), em que pese a ampliação da participação feminina no mercado de trabalho durante o mencionado período, a reestruturação produtiva reforçou a reprodução de segregações, conduzindo o emprego feminino à áreas majoritariamente afetadas pela precarização e fragilidade.

Isso ocorreu, pois o novo modelo de sistema produtivo da época foi desenvolvido sob um padrão de acumulação flexível e orientado pelo sistema neoliberal, situação que aumentou a precarização do trabalho, ao mesmo tempo em que se apropriou da mão-de-obra feminina, daí o caráter paradoxal da feminização do mundo do trabalho. Tais circunstâncias levaram Nancy Fraser (2009) a concluir que o advento do novo modelo do capitalismo neoliberal tratou de dar um nó no movimento feminista, aproveitando-se dele para consolidar de forma legítima uma série de falhas características desse sistema no que tange à exploração, dupla, do trabalho da mulher.

Destarte, a feminização do mercado de trabalho ocasionou que grande parte do contingente de trabalhadoras foram inseridas em setores precários e mal remunerados, ocupando, principalmente funções consideradas tradicionalmente femininas como educação, saúde, trabalho doméstico e cuidados (NOGUEIRA, 2004). Nesse quadro, foi entre as décadas de 80 e 90 que os efeitos da feminização do mundo do trabalho e da reestruturação produtiva no Brasil, foram consolidados, uma vez que nesse período houve uma estagnação nas taxas de empregos ocupados por homens, enquanto a taxa de trabalhadoras mulheres continuou a crescer. Nogueira (2004, p. 68) ao analisar os dados referentes a população brasileira economicamente ativa no mencionado período constata que:

[...] no Brasil, ocorreu um constante crescimento da População Economicamente Ativa (PEA) feminina, chegando a alcançar, no



período indicado, 115 % de aumento, aumento este muito mais acentuado que o masculino. Em relação à taxa de atividade, observamos que a evolução feminina continua crescente, saltando de 32,8%, em 1981, para 47,5% em 1998. Em contrapartida, a taxa masculina de atividade mantém-se alta, mas estável, indicando até mesmo um leve declínio em 1998. Comparativamente é nítido o crescimento da participação das mulheres entre os trabalhadores; essa evolução mostra um percentual de 31,3 % em 1981, e de 40,6%, em 1998. Nessa mesma época, o contrário ocorreu com os homens, que passam de 68,7%, para 59,3%, em 1998.

Ademais, Nogueira (2004) acrescenta que a feminização do mundo do trabalho nas referidas décadas também esteve muito presente no setor industrial, onde as mulheres se mostram como mão-de-obra predominante nas indústrias têxteis e de calçados, bem como houve um grande crescimento do trabalho feminino nas indústrias de fármacos e cosmético. Nesse contexto, entre 1985 e 1997 as mulheres representavam cerca de 50,5% da mão-de-obra das indústrias de calçado e produção têxtil, e 40% no setor de cosméticos.

De acordo com o estudo de Gelinski e Ramos (2004), o Censo Demográfico de 2000 retratou que o número médio de pessoas por famílias diminuiu de 3,9 para 3,5 pessoas, quando comparado ao censo de 1991. Além disso, mostrou que 26,7% das famílias brasileiras passaram a ser chefiadas por mulheres, sendo que a maioria delas não possuía marido ou companheiro. Segundo Lombardi (2010, p. 35), essas transformações demográficas tiveram grande importância na moldagem do perfil da mulher trabalhadora:

Quanto à taxa de fecundidade, por exemplo, em 2007, era de 1,95 filhos por mulher, em decréscimo desde os anos de 1970, indicando a



racionalização familiar em curso no país. Refletem essa tendência a redução de famílias compostas por casais com filhos e o crescimento das famílias sem filhos. Assim, em 2007, a proporção de famílias compostas por casais com filhos foi declinante (48,9 %, enquanto 56,6% em 1997), enquanto crescia o arranjo “casais sem filhos” – de 12,95 em 1997, para 16% em 2007 (IBGE, 2008^a). Quanto às chefes de família, a proporção por elas chefiadas era de 25,5 % em 2002 e atingiu 33% em 2007 (FCC, 1998. Série Mulheres, trabalho e família).

Nesse contexto, a Fundação Carlos Chagas (2007) ao estudar a evolução da força de trabalho feminina no Brasil, verificou que entre os anos de 1976 e 2007, 32 milhões de mulheres entraram para o mercado de trabalho, enquanto a porcentagem de trabalhadores homens, durante o mesmo período, manteve-se entre 73% e 76%. Nessa senda, o aumento de mulheres no mercado de trabalho, também pode ser verificada através da sua participação no PEA, a qual cresceu 12 % entre os anos de 1976 e 2007, enquanto a participação masculina caiu cerca de 15 % (FCC, 2007).

No entanto, conforme pontua Lombardi (2010, p. 34), essa situação quando verificada de forma mais detalhada mostra outra realidade, complexa e contraditória:

Por exemplo, ao mesmo tempo em que se amplia e diversifica a participação feminina no mundo do trabalho, reproduzem-se algumas segregações conhecidas como a maior precariedade ou fragilidade da ocupação feminina comparativamente à masculina, as segregações setorial, ocupacional e hierárquica sofridas pelas trabalhadoras, as remunerações sistematicamente inferiores às dos homens.



Com efeito, observa-se que em relação ao conjunto de empregados inseridos no trabalho formal, o mesmo crescimento de trabalhadoras não se verifica, apresentando-se apenas entre 30% e 37% dos trabalhadores empregados formalmente (FCC, 2007). Isso, pois, a inserção das mulheres em atividades remuneradas, se dá principalmente em empregos informais e trabalho doméstico.

Diante disso, temos que em janeiro de 2008 havia 21,2 milhões de pessoas ocupadas no total de seis regiões metropolitanas investigadas pela Pesquisa Mensal de Emprego realizada pelo IBGE (2008), sendo que as mulheres representavam 44,4% desse contingente, isso é, 9,4 milhões. Considerando a precarização e a fragilidade do trabalho feminino, 60% dessas mulheres encontravam-se trabalhando sem carteira assinada e, mais de um terço não contribuía para a previdência. Em relação à segregação setorial, do número de mulheres ocupadas foi observado que 39% estavam na área da educação e saúde, bem como dos serviços domésticos (IBGE, 2008).

Ademais, no tocante às disparidades de rendimentos entre homens e mulheres, verificou-se que em janeiro de 2008 as mulheres recebiam 71,3% do rendimento habitual dos homens, ou seja, a remuneração média das mulheres foi de R\$ 956,80, enquanto a dos homens foi de R\$ 1.342,70. Ainda, para as mulheres que possuíam nível superior completo o rendimento médio habitual foi de R\$ 2.291,80 em janeiro de 2008, enquanto para os homens esse valor foi de R\$ 3.841,40. Desta forma, contrapondo trabalhadores que possuíam o nível superior, constatou-se que o rendimento das mulheres é cerca de 60% do rendimento dos homens, indicando que, mesmo com grau de escolaridade mais elevado as diferenças remuneratórias entre homens e mulheres seguem acentuadas (IBGE, 2008).

Na segunda década do século XXI, esta tendência se mantém. Em 2015 o rendimento médio dos trabalhadores homens foi de R\$ 2.058,00, enquanto a remuneração média das trabalhadoras foi R\$ 1.567,00, ou seja, as mulheres receberam no referido ano 76,1% do



rendimento habitual dos homens. Destarte, apesar de se observar um aumento na remuneração das mulheres quando comparado com a primeira década deste século, constata-se que as disparidades de rendimentos entre os sexos ainda persiste (PNDA/IBGE, 2015).

Segundo Hirata e Kegot (2007), tal discrepância remuneratória tem em seu núcleo a divisão sexual do trabalho, pois as desigualdades verificadas nas tarefas domésticas, com sua execução gratuita pelas mulheres, justifica as diferenças de salários, as quais são ressaltadas pela ideia de que o trabalho do homem é melhor e superior ao das mulheres.

Nesse diapasão, Lombardi (2010, p. 37), ao investigar o trabalho feminino em uma perspectiva evolutiva no Brasil, analisou algumas tendências que se destacam, entre elas a “persistência da desigualdade nas posições em que as mulheres se inserem no mercado de trabalho” quando comparado aos homens. Da análise dessa tendência se constatou a volumosa concentração de trabalhadoras em posições precárias e frágeis, marcadas pela segregação setorial, principalmente em atividades em que sua presença já é tradicional, bem como a sistemática desigualdade da remuneração quando comparada às dos homens.

Acerca da segregação setorial, observa-se que entre o período de 2003 e 2014 a presença feminina se manteve elevada e superior à masculina nas atividades relacionadas à educação, saúde e administração pública, bem como nos serviços domésticos. De acordo com os indicadores do IBGE (2015), em 2014 as mulheres eram 64,6 %, apresentando uma progressão de 5,9% em relação a 2003, no primeiro agrupamento de atividades mencionado.

Diante desse quadro, não se pode deixar de analisar a presença feminina no âmbito do trabalho doméstico remunerado, o qual tem um grande peso no mercado de trabalho para as mulheres. De acordo com Ávila (2010), o emprego doméstico se mostra como uma das principais possibilidades de inserção de mulheres no trabalho, sobretudo as negras e com menor escolaridade e, segundo a autora:



A disponibilidade permanente para servir aos outros é constitutiva da noção do trabalho doméstico como trabalho das mulheres e isso é uma tenção na relação social de sexo. O trabalho doméstico, quando feito através de uma relação salarial, como um emprego remunerado, leva consigo a referência da disponibilidade permanente como constitutiva do que se espera de uma trabalhadora doméstica. Esse me parece um problema importante na reflexão sobre emprego doméstico no Brasil, uma vez que um elemento fundamental dessa relação de exploração é a extensão da jornada de trabalho, em geral extensa e intensa. (ÁVILA, 2010, p.131).

No Brasil, em 2012, de 6 milhões de pessoas com 16 ou mais idade inseridas em empregos domésticos, mais de 92% eram mulheres, sendo 63% negras, 20,1% com menos de 04 (quatro) anos de estudo e apenas 28,4% possuíam carteira assinada, o que evidencia o alto grau de informalidade envolvendo essa ocupação (IBGE, 2012). Isto porque, de acordo com Sorj (2010, p. 60) o emprego doméstico é uma das ocupações mais precárias do mercado de trabalho do país: “a renda das trabalhadoras domésticas é 35% da média calculada para todos os trabalhadores urbanos e o indicador de formalidade é um dos menores, atinge menos de 30% das empregadas e a jornada de trabalho é longa”.

É nesse aspecto que a divisão sexual do trabalho se reproduz e o trabalho da mulher se torna cada vez mais desprotegido, sob o manto de novas relações contratuais protegidas pela legislação. Nesse contexto, verifica-se “o deslocamento compulsório das mulheres de diversos setores da indústria – onde, tradicionalmente, ocupavam postos de baixa qualificação – em direção a atividades informais, a pequenas empresas prestadoras de



serviços, ao trabalho domiciliar ou a cooperativas de trabalho”. (ARAÚJO; DURÃES, 2010, p.92).

As mulheres estão em maior número no exercício de atividades terceirizadas para grandes empresas, prestação de serviços para setores públicos, microempresas ou trabalho em domicílio. Na medida em que o porte do estabelecimento diminui e mais contratos informais surgem, o número de trabalhadoras aumenta, como é o caso das indústrias do ramo vestuário, onde a presença feminina predomina nas oficinas de fundo de quintal, nas bancas e no trabalho a domicílio terceirizado. Nesse sentido, concluem Araújo e Durães (2010, p. 111), “as formas de ocupação nas quais as mulheres estão inseridas representam, em sua maioria, relações de trabalho que levam inevitavelmente, a vestimenta da desproteção social, ainda que sob uma aparente inclusão laboral formal”. Em essência, essas relações de trabalho representam assalariamento irregular, precarização e outras condições aviltantes da dignidade humana.

Desta forma, entende-se que a inserção das mulheres no mundo do trabalho apesar de ter ocorrido de forma crescente durante o século XX, quando analisada de forma mais detalhada revela uma complexa realidade, que persiste nos dias atuais: as mulheres continuam ingressando no mercado de trabalho e ocupando as mais variadas funções, no entanto, a divisão sexual do trabalho perdura e a precariedade se intensifica.

3. A precarização das relações de trabalho no início do século XXI e o fenômeno da terceirização

Durante o século XX, o sistema capitalista passou por duas grandes crises que modificaram gradualmente as relações de trabalho, dando origem a dois importantes processos de reestruturação produtiva, que foram primordiais para a entrada das mulheres no mercado de trabalho e a precarização das relações de trabalho. O primeiro, afirma



Pedroso, (2015), adveio do modelo de produção taylorista/fordista, baseado em um padrão de produção em massa, combinando trabalho e consumo, que alcançou seu auge no Segundo Pós-Guerra. O segundo, a partir da década de 1970, se consolidou com a mundialização do capital, transformando o processo de produção através de formas de acumulação flexível, e de novas maneiras de organização do trabalho. É nesse quadro que, através dos anos 1980 e 1990 verificou-se o crescimento da hegemonia econômica e política com advento do neoliberalismo e as consequentes privatizações do Estado, desmonte dos direitos trabalhistas e uma severa crítica aos direitos sociais.

No Brasil, afirma Pedroso (2015), a reestruturação produtiva começou a ganhar forma a partir da década de 1980, vindo a se consolidar na última década do século XX, a partir da adaptação da indústria brasileira ao modelo toyotista e de acumulação flexível, que aceleraram o processo de reestruturação produtiva por meio da terceirização de atividades, importação de máquinas e equipamentos, fusões, racionalização da produção, bem como redução de custos.

Tais medidas, afirma a autora (2015), impactaram diretamente nas condições de trabalho, causando a precarização, a baixa dos salários e o crescimento da informalidade, acarretando o aumento das taxas de trabalhadores temporários, sem carteira assinada e terceirizados, além de impulsionar a adoção de inúmeras medidas governamentais que enfraqueceram a organização sindical e levaram à edição de leis que colocavam em cheque os direitos trabalhistas consolidados pela CLT e pela Constituição Federal de 1988.

Foi diante desse cenário que se iniciou o século XXI. Em que pese a ocorrência de mudanças significativas no cenário brasileiro no que tange a políticas sociais e econômicas e formalização do emprego, vivenciadas especialmente na primeira década do século XX, o Brasil segue sendo instável e inseguro para o trabalhador, caminhando em direção à informalidade e à precarização do trabalho.



É neste diapasão que o tema da terceirização, atualmente consolidado a partir da aprovação, em 31 de março de 2017 do PL nº 4.302/98, tem rondado o cenário político e econômico do país, tendo sido desengavetado pelo governo federal com vistas a reduzir os direitos dos trabalhadores em benefício das grandes empresas. De acordo com Delgado (2016, p. 487, grifo do autor):

[...] terceirização é o fenômeno pelo qual se dissocia a relação econômica de trabalho da relação justralhista que lhe seria correspondente. Por tal fenômeno insere-se o trabalhador no processo produtivo do tomador de serviços sem que se estendam a este os laços justralhistas, que se preservam fixados com uma entidade interveniente. A terceirização provoca uma relação trilateral em face da contratação de força de trabalho no mercado capitalista: o obreiro, prestador de serviços, que realiza suas atividades materiais e intelectuais junto à empresa tomadora de serviços; a empresa terceirizante, que contrata este obreiro, firmando com ele os vínculos jurídicos trabalhistas pertinentes; a empresa tomadora de serviços, que recebe a prestação de labor, mas não assume a posição clássica de empregadora desse trabalhador envolvido.

Esta noção foi introduzida no país aos poucos, a partir de leis e entendimentos sumulares. Neste sentido, precursora foi a Lei nº 6.019/74, denominada Lei do Trabalho Temporário, a primeira a dar guarida para empresas contratarem mão de obra qualificada a custos menores através de empresas interpostas, sem responsabilizar diretamente os tomadores dos serviços. Em 1983, essa forma de contratar alcançou os serviços de vigilância bancária por meio da Lei nº 7.102/83 (BIAVASCHI; TEIXEIRA, 2015).



A fim de dar maior normatividade acerca da realização de serviços terceirizados, em 1986 o TST introduziu a súmula 256, a qual coibia a terceirização com a exceção dos casos de trabalho temporário e serviços de vigilância, previstos nas Leis nº 6.019/74 e 7.103/83. Nesse diapasão, Biavischi e Teixeira (2015), explicam que à época, a súmula passou a fundamentar parte das decisões judiciais, perdurando tal situação entre os anos de 1985 e 1990.

Contudo, no ano de 1993, com a edição da Súmula 331, o Tribunal Superior do Trabalho ampliou as situações em que se permitia a terceirização, mostrando-se coerente com a reestruturação capitalista em curso. O entendimento sumular foi modificado novamente no século XXI de modo a regular as hipóteses em que se admite a terceirização, sendo permitida em atividades de suporte, como limpeza e segurança (FILHO, 2015). Como justificativa para a ampliação desta forma de trabalho, aponta Filho (2015, p. 409), tinha-se especialmente a suposta criação de novos empregos, “muito embora tivesse como efeito concreto a transferência de renda da classe trabalhadora para os empregadores, diretos e indiretos.”

Nesse contexto, no final da década de 90, durante o governo de Fernando Henrique Cardoso, o Poder Executivo apresentou o projeto de Lei nº 4.302/98 visando alterar os dispositivos acerca do trabalho temporário nas empresas urbanas e outras providências reguladas pela Lei nº 6.018/74 (BIAVASCHI; TEIXEIRA, 2015). Paralelamente, em 26 de outubro de 2004, o deputado Sandro Mabel do PL de Goiás, apresentou o projeto de lei nº 4.330/04, uma adaptação do PL nº 4.302/98 que, porém, regularizava as prestações de serviços terceirizados, excluindo os dispositivos que tratavam de trabalho temporário. Tal projeto foi aprovado pela Comissão de Desenvolvimento Econômico, Indústria e Comércio em 31 de maio de 2008 (BIAVASCHI; TEIXEIRA, 2015).

A justificativa apresentada pelo autor do PL baseou-se nas mudanças ocorridas na organização produtiva, alegando que a terceirização é uma técnica de administração do



trabalho, uma vez que a “nova” empresa deve se ater apenas ao seu negócio principal. Além disso, o deputado afirma que a regulamentação da terceirização é necessária para proteger os trabalhadores já submetidos a essa forma de trabalho, pois a falta de previsão legal causa grandes discussões nos conflitos trabalhistas apreciados pela Justiça brasileira.

Durante a tramitação do PL, o Deputado Roberto Santiago, apresentou substitutivo, ampliando as atividades terceirizadas, de forma a excluir o conceito de atividade fim e meio, formalizando a contratação de terceirizados tão somente através de uma empresa especializada, substitutivo que foi aprovado na Comissão Especializada.

Em suma, para Biavaschi e Teixeira (2015, p.53), “a proposta transforma, na prática, a relação de emprego em relação comercial, isentando, no limite, os beneficiários da força de trabalho de quaisquer responsabilidades trabalhistas, correspondendo a um verdadeiro retrocesso em relação ao próprio entendimento da Súmula 331 do TST”. Diante da gravidade que o projeto de lei representa aos trabalhadores, várias foram as movimentações advindas das centrais sindicais, movimentos sociais e entidades como a CUT, Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho (ANPT) e Associações Nacional dos Magistrados do Trabalho (ANAMATRA). Tais entidades, por meio de deputados, apresentaram inúmeras emendas ao projeto, todas rejeitadas pelo relator (BIAVASCHI; TEIXEIRA, 2015).

Nessa senda, lembram Biavaschi e Teixeira (2015), em 2011 o TST organizou uma audiência pública onde foi criado o Fórum Nacional Permanente em Defesa dos Direitos dos Trabalhadores Ameaçados pela Terceirização, o qual foi integrado por diversas entidades atuantes na oposição ao projeto de lei, as quais articularam-se de inúmeras formas para barrá-lo. Em meio a inúmeras mobilizações contrárias, no ano de 2015 o PL teve sua urgência aprovada na Câmara.

Em que pese as fortes manifestações contrárias, em 22 de março de 2017, por meio de uma estratégia política, o Plenário da Câmara dos Deputados aprovou o texto do projeto



de lei nº 4.302/98, similar ao PL nº 4.330/04. A escolha pelo texto de 1998, foi uma manobra política com vistas à acelerar o processo da regulamentação da terceirização, uma vez que a base governista resolveu não esperar pela tramitação do PL nº 4330/04 que se encontra sujeito à apreciação do Senado.

Em 31 de março de 2017, o Presidente da República Michel Temer, sancionou parcialmente o projeto de lei, vetando o parágrafo 3º do artigo 10, que aumentava o prazo do contrato temporário para 270 dias, bem como as alíneas e parágrafos do artigo 12 e parágrafo único do artigo 11, por serem considerados inócuos em razão do tema ser contemplado pela Constituição Federal. Desta forma, o projeto de lei nº 4.302/98, agora Lei Ordinária nº 13.429/17, foi publicada no Diário Oficial da União em 31 de março de 2017.

Destarte, a Lei nº 13.429/17, liberou a contratação de trabalhadores terceirizados tanto para atividades fins, quanto atividades meio das empresas contratantes. Estabeleceu que a empresa prestadora de serviços contrata, remunera e dirige o trabalho realizado por seus empregados, dispondo também que não há vínculo empregatício entre os trabalhadores e/ou sócios da prestadora de serviços e a empresa contratante. Além disso, atribuiu responsabilidade subsidiária à empresa contratante quanto às obrigações trabalhistas oriundas do período no qual ocorrer a prestação de serviço, bem como a desobrigou de fornecer aos empregados terceirizados acesso ao refeitório, atendimento médico e ambulatorial dado aos demais empregados da empresa. Por fim, permitiu a subcontratação pelas empresas prestadoras de serviços de outras empresas para a realização dos serviços que oferecem, circunstância denominada de “quarteirização”. A lei também dispôs sobre o trabalho temporário aumentando o tempo máximo de contratação para 180 dias, prorrogáveis por meio de acordo ou convenção coletiva (BRASIL, 2017).

De acordo com o deputado e líder do governo Aguinaldo Ribeiro (PP-BA), a lei é necessária para o crescimento da economia nacional, auxiliando na geração de novos empregos, e de acordo com seu relator, deputado Laercio Oliveira (SD/SE), não retira



quaisquer direitos dos trabalhadores. Associações empresárias de todo o país apoiaram o processo, e a Federação das Indústrias do Estado de São Paulo (FIESP) argumentou que a terceirização é boa, pois melhora a produtividade, gerando riquezas e empregos e modernizando o país. Em todos os posicionamentos favoráveis, encontram-se argumentos que referem a geração de empregos, modernização do mercado de trabalho e maior segurança jurídica aos trabalhadores. No entanto, a realidade mostra-se absolutamente distinta.

De acordo com a pesquisadora e juíza do trabalho Valdete Souto Severo (2015), trata-se de uma argumentação maldosa, uma vez que o capital jamais concorreu para o bem do trabalhador, pelo contrário sempre procurou limitar a conquista de direitos dos trabalhadores, tendo em vista o lucro. A pesquisadora mencionada, ainda, que a terceirização rompe com a ideia bilateral da relação de trabalho estabelecida pela CLT, abrindo portas para possíveis fraudes diante da contratação de pessoas como se fossem empresas, a chamada “pejotização”.

Seguindo esse diapasão, o pesquisador e juiz do trabalho Jorge Souto Maior (2017), rebate a retórica utilizada pelos defensores da terceirização, afirmando ser de toda falaciosa. Em relação ao argumento de que seria uma forma de trabalho moderna, o autor afirma que a técnica é apenas uma interposição de mão de obra com o objetivo de gerar lucro, sendo, inclusive, tipificada como crime na França, sob a denominação de “*merchandage*”. Sobre esse ponto, Valdete Souto Severo (2015, p. 02) complementa,

A terceirização não é algo novo. Ao contrário do que nos dizem. Marx, já referia-se à prática comum de introdução de “atravessadores” na relação entre capital e trabalho, denunciando a precarização e a maximização da exploração do trabalho, que provoca. Atualmente, a terceirização é definida como a uma técnica empresarial que



promove o “enxugamento” da empresa, através do repasse de parte das atividades. Segundo o senso comum, trata-se de um caminho sem volta. Na realidade, porém, a terceirização é uma máscara. O vínculo de trabalho segue sendo exatamente o mesmo. As fórmulas (tomador dos serviços; empresa; cliente; prestadora; terceirizados) não conseguem alterar essa realidade: a empresa prestadora (melhor seria dizer empresa locadora) não passa de uma “intrusa na relação de emprego, mera intermediária da mão-de-obra, enquanto a suposta “tomadora” é o verdadeiro empregador, que aparece “mascarado de ‘empresa cliente’”.

Quanto ao argumento de que terceirização gerará novos empregos, compreende-se que ela apenas cria subempregos e sua regulamentação não trará novos postos de trabalho, tendo em vista que, não é a maneira como se normatiza as relações de trabalho que movimenta a economia, “[...] mas a dinâmica de produção e da circulação dos produtos” (SOUTO MAIOR, 2017).

Nesse contexto, a nota técnica divulgada pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE, 2017) acerca das condições de trabalho e remuneração em atividades terceirizadas e contratantes, baseada nos dados colhidos pela Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) e Classificação Nacional das Atividades Econômicas (CNAE), constatou que ao final do ano de 2014, a taxa de rotatividade nas atividades terceirizadas foi de 100 vínculos ativos para cada 80 vínculos rompidos, indicando a alta rotatividade nessas atividades. Essa circunstância influi diretamente no tempo médio de duração do vínculo de emprego, posto que entre 2007 e 2014 os vínculos das atividades terceirizadas duravam em média 02 anos e 10 meses, enquanto os referentes as atividades normais tinham duração média de 05 anos e 10 meses.



A alta rotatividade traz uma série de consequências. Para o trabalhador, influi diretamente na sua vida pessoal, gerando dúvidas acerca do futuro, em razão do desemprego, situação que resulta na falta de condições para gerir sua vida além do risco de aceitar um emprego precário com baixa remuneração e qualidade de serviço. Para a empresa traz gastos com treinamento e seleção de pessoal tendo consequência direta no preço final do produto. Para o Estado, gera o aumento dos gastos com o seguro desemprego (DIEESE, 2017).

De acordo com a nota técnica, a alta rotatividade dos empregados terceirizados também demonstra a instabilidade desses serviços, bem como a menor qualidade do posto de trabalho. Nesse sentido, a DIEESE (2017, p. 24) concluiu que,

Caso haja uma regulamentação irrestrita da terceirização, permitindo-se que ocorra em qualquer etapa da atividade produtiva das empresas e, além disso, a quarteirização, é provável que as diferenças aqui identificadas se aprofundem, com aumento da precarização das condições de trabalho e remuneração. Se isso ocorrer, poderá haver uma piora na própria distribuição de renda do país, além do aumento da insegurança entre os trabalhadores, num momento de agravamento da recessão em que o governo federal propõe reformas institucionais restritivas de direitos, como a previdenciária e a trabalhista.

Em relação à remuneração, o estudo apontou que no período compreendido entre os anos de 2007 e 2014, a diferença remuneratória entre os trabalhadores terceirizados e contratados foi cerca de 27%, sendo que em dezembro de 2014 a remuneração média dos trabalhadores terceirizados era de R\$ 2.021,00 (dois mil e vinte e um reais) contra R\$



2.639,00 (dois mil seiscentos e trinta e nove reais) daqueles contratados diretamente pelo tomador de serviços (DIEESE, 2017).

Analisando a precariedade causada pela terceirização, cabe destacar também, que ela promove o trabalho análogo ao escravo. Em audiência pública realizada em 13 de abril de 2015 pela Comissão de Direitos Humanos e Legislação Participativa, a assessora da direção técnica da DIEESE, referiu que das dez maiores operações de regaste de trabalhadoras em condições de trabalho análogo ao escravo efetuadas pelo Ministério Trabalho, cerca de 3 mil dos 3.553 mil casos, envolviam empregados terceirizados.

Essa alegação é corroborada quando se verificam as inúmeras notícias envolvendo a utilização de escravidão contemporânea por empresas interpostas contratadas por grandes empresas. Em 2014, o Ministério do Trabalho constatou a exploração de 37 trabalhadores bolivianos laborando em condições análogas à escravidão em uma oficina de costura terceirizada contratada pelas lojas Renner. Durante a inspeção, foi verificado que os trabalhadores viviam em condições degradantes, possuíam jornadas de trabalho de mais de 16 horas diárias, descontos indevidos no salário e dívidas em relação à oficina prestadora de serviço. Os trabalhadores produziam cerca de vinte e seis peças de roupas por hora, e se a meta não fosse atingida um percentual era descontado de seu salário.

Diante disso Severo (2015, p. 11/12) analisa que “A terceirização aguça e promove a exploração da força de trabalho em condições análogas a de escravo”. Provavelmente com o intuito “de ilidir a responsabilidade pelo vínculo empregatício, a adoção da terceirização ganhou espaço”, havendo necessidade de que a fiscalização volte suas atenções para o “desvendamento da cadeia produtiva envolvida”, pois essa prática tem incentivado a exploração do trabalho escravo” Neste sentido, a existência de uma figura interposta entre trabalhador e tomador de serviços aprofunda a “subsunção do primeiro ao capital, pois o trabalhador muitas vezes sequer percebe sua participação no processo produtivo que integra a adoção da terceirização pelas empresas.”



Assim, afirma Severo (2015, p. 12), “potencializa-se a capacidade de exploração do trabalho e reduz-se a possibilidade de atuação dos agentes que podem impor limites a esse processo”. E a terceirização tende a promover o trabalho análogo ao de escravo mais do que uma gestão do trabalho estabelecida sem a figura do ente interposto. “Por isso, a terceirização está vinculada às piores condições de trabalho apuradas em todo o país”.

Ademais, a terceirização se encontra diretamente vinculada às mortes no trabalho. Segundo dossiê elaborado pela DIEESE (2017), no setor elétrico os trabalhadores terceirizados morrem 3,4 vezes mais do que os trabalhadores efetivos, sendo que em 2011 das 79 mortes ocorridas no setor, 61 foram de empregados terceirizados e dessas, 62% estavam relacionadas com a precariedade do serviço. O setor da construção civil também se destaca nessa questão, como se verificou durante as obras da Copa do Mundo de 2014, ocasião na qual morreram oito empregados terceirizados que trabalhavam nas construções dos estádios.

Desta forma, observa-se que são muitos os efeitos negativos gerados e agravados pela terceirização. Todos elas, como a redução da remuneração, a alta rotatividade e aumento de mortes e acidentes, acentuam o uso e a procura dos benefícios previdenciários. E, de acordo com Severo (2015, p.16), “essa consequências, especialmente a redução da remuneração, trazem consigo efeitos diretos sobre o mercado de trabalho, pois a circulação de riqueza depende da existência de sujeitos capazes de consumir e, portanto, bem remunerados”. Portanto, “qualquer redução de direitos sociais implica, em última análise, piora das condições sociais de vida da maior parte da população, o que significa dar muitos passos atrás em relação ao projeto de sociedade que temos previsto na CF/88, um retrocesso que certamente terá custos históricos que hoje sequer conseguimos projetar”.

Por fim, vale mencionar a reflexão feita por Severo (2015) no sentido de que a terceirização torna os trabalhadores invisíveis, visto que para eles são negados seus



direitos, bem como o a dignidade e o reconhecimento pelo trabalho. Segundo a autora (2015, p.18),

Nas atividades de limpeza e conservação, por exemplo, seres humanos trabalham sem que os empregados da “tomadora de serviços” saibam seus nomes ou ao menos os cumprimentem. Na ânsia de evitar a configuração de vínculos o ambiente de trabalho torna-se verdadeiramente inóspito, pela condição de invisibilidade que lhes é relegada. A lógica de não enxergar o *terceirizado* produz um ambiente facilitador de discriminação, na medida em que pessoas realizando as mesmas tarefas são sujeitas, a regramentos diferentes, comem em local diferente, vestem uniformes diferentes e não se reconhecem como colegas.

Ante o exposto, compreende-se que os argumentos utilizados pelos defensores do PL nº 4302/98, apenas indicam o real interesse por trás da lei, o lucro mediante a redução de custos com o trabalhador e obrigações trabalhistas. A terceirização não há de ser benéfica ao trabalhador, muito pelo contrário, irá retirar-lhe direitos que foram arduamente conquistados mediante muita luta, acentuando a precarização do trabalho e as desigualdades sociais no país.

4. A terceirização e as mulheres trabalhadoras: perpetuando desigualdades e explorações

O trabalho da mulher é historicamente marcado pela desigualdade ocasionada pela divisão sexual do trabalho. Em razão disso, a posição da mulher desde sua entrada no



mercado de trabalho sempre esteve marcada pela precarização, situação que se acentua em tempos de crise econômica e insegurança política, como a que vive o Brasil atualmente.

Conforme apontam Felipe e Queiroz (2015, p. 284), é importante ressaltar que “apesar das mulheres terem conquistado avanços por intermédio da sua inserção no mundo do trabalho e em outros espaços da vida social, está ainda se dá de forma precarizada e subordinada em relação aos homens”, à exemplo das atividades desenvolvidas pelas mulheres estarem voltadas à dimensão da prestação de serviços a outrem, terem um caráter complementar ao trabalho dos homens, pouco prestígio social e aferirem baixa remuneração em relação ao trabalho masculino.

Nesse contexto, as mulheres que sempre estiveram nos setores mais precários do mercado de trabalho, serão as mais afetadas pela aprovação irrestrita da terceirização, pois para as mulheres, a esta já é uma experiência presente na incorporação subordinada no mundo do trabalho produtivo. Pesquisas apontam que as maiores empresas de terceirização do mundo se dedicam aos serviços, tipo de trabalho majoritariamente desenvolvido por mulheres e nas áreas de segurança, telemarketing e limpeza, tarefas que também, pela divisão sexual e racial do trabalho, são preponderantemente realizadas por mulheres negras. (LOMBARDI, 2010).

Em estudo acerca das condições nas quais laboravam as trabalhadoras terceirizadas na Universidade Federal da Bahia (UFBA), Souza (2010) verificou que entre os anos de 2006 e 2010 as trabalhadoras analisadas foram contratadas e recontratadas por cinco diferentes empresas interpostas. A autora pontuou que as alterações das empresas geralmente ocorriam antes que as trabalhadoras completassem 01 ano de serviço com a contratante anterior, ocasionando a perda de direitos, como as férias e o 13º salário. Neste sentido,



A elevação de nível de rotatividade no emprego é um mecanismo que as empresas utilizam para demitir e contratar com salários mais baixos. Significa dizer que trabalhadoras(es) são demitidas(os) e contratadas(os) pela mesma empresa ou por empresa diferente em um curto espaço de tempo, inviabilizando o direito às férias. As férias são um direito constitucionalmente protegido e uma necessidade para a saúde física e mental da classe trabalhadora. Com o objetivo de proporcionar descanso após um período determinado de atividade, as férias não podem ser suprimidas nem mesmo por vontade própria da(o) trabalhadora(or), devendo ser usufruído no mínimo 1/3 de seu período a cada ano de acordo com a legislação brasileira (CHAVES, 2014, p. 16).

Por outro lado, em pesquisa realizada no ano de 2014 com as trabalhadoras de limpeza do campus da Universidade Federal do Paraná, observou-se que as empresas terceirizadas contratantes dessas funcionárias permanecem na instituição por um período aproximado de cinco anos. No entanto, a rotatividade das trabalhadoras se mostrou elevada, visto que quinze das colaboradoras estavam prestando serviços para a empresa a menos de dois anos (DRESCH; ZANARDINE; FAUX, 2015). Durante o estudo, constatou-se que as demissões não ocorriam por solicitação das funcionárias, sendo a maioria dispensadas pelas empresas sob pretexto de serviço mal prestado. Diante disso, as pesquisadoras observam que o elevado nível de rotatividade é uma das características da precariedade dos serviços terceirizados (DRESCH; ZANARDINE; FAUX, 2015).

Portanto, afirmam Felipe e Queiroz (2015, p. 281), em função da divisão sexual do trabalho, as mulheres já entram em desvantagem nas atividades remuneradas, e para agravar a situação seus postos de trabalho são os mais precários, como no trabalho



terceirizado (empresas de limpeza, por exemplo); no setor de serviços (comércio, telemarketing); nos serviços mais precários (diaristas, por exemplo).

Ademais, Dresch, Zanardine e Faux (2015), observaram que a flexibilização da forma terceirizada do trabalho prestado pelas trabalhadoras respondentes se refletia na jornada de trabalho, uma vez que o primeiro turno das funcionárias de limpeza da UFPR se iniciava as 06h30min da manhã e o segundo se encerrava as 22h30min da noite. Para as pesquisadoras essa flexibilização dos turnos de trabalho revela, mais uma vez a precariedade, pois

Dezenove das participantes moravam na região metropolitana e havia três em Curitiba, que moravam em bairros afastados do centro: Vila Sandra e Bairro Alto. Isso demonstra que elas precisam de uma quantidade considerável de tempo para chegar até o trabalho. Uma delas, por exemplo, relata que precisava sair de casa às quatro horas da madrugada para bater o ponto no horário. No entanto, muitas citaram que o horário era um ponto positivo, porque assim elas poderiam buscar os filhos e filhas na escola e realizar outras tarefas. É relevante citar que todas elas eram mães. Essa avaliação delas, sobre o horário deixa bastante clara, mais uma vez, a relação entre trabalho, precarização e gênero, pois a função de cuidar das crianças é predominantemente atribuída às mães. (2015, p. 130).

No mesmo sentido, em análise realizada pelo IPEA (2017), foi demonstrado que a jornada semanal total média de trabalho das mulheres – somando o trabalho remunerado e afazeres domésticos – em 2015, foi de 53,6 horas, enquanto a dos homens era de 46,1 horas, ou seja, as mulheres trabalham em média semanalmente 7,5 horas a mais que os homens.



Essa circunstância de acumula do trabalho e das atividades domésticas, ocorre, pois, conforme pontua Renata Gonçalves (2003), a precarização das condições de trabalho acontece sem que haja uma desconstrução dos papéis de gênero. Desta forma, a jornada de trabalho daquelas é sempre justificada pelo discurso de conciliação entre o trabalho formal e o trabalho de “casa”, situação que “contribui também para que sua inserção se dê em condições precárias e inseguras, geralmente levando à intensificação da carga de trabalho, à redução da remuneração e à perda da proteção oferecida pela legislação” (GONÇALVES, 2003). Nesse contexto a situação das mulheres que já não é favorável se agrava com a terceirização, visto que, de acordo com dados divulgados pela DIEESE/CUT (2014) os trabalhadores terceirizados trabalham semanalmente cerca de 3,0 horas a mais em relação aos trabalhadores tipicamente contratados, ou seja, a dupla jornada se torna mais exaustiva.

A partir de tais fatores, considera-se que a liberação da terceirização para todas as atividades, impactará perversamente às mulheres, visto que, por serem vulneráveis no mundo do trabalho serão as primeiras a serem deslocadas pra tais funções. Consequentemente, sua jornada de trabalho irá aumentar, e o salário diminuir, além de correrem o risco de não receberem outros benefícios, como o vale-transporte ou o vale-refeição.

Nesse cenário, vale destacar a significativa redução da remuneração que perpassa este processo. Essa é uma questão preocupante pois o salário da mulher que já tende a ser menor mesmo quando contratada diretamente pelo empregador, poderá ser reduzido ainda mais quando terceirizada. No ponto de vista de Felipe e Queiroz (2015, p. 286):

O salário da mulher em grande medida, ainda é visto como uma “ajuda” e seu papel reprodutivo que implica em fatores domésticos e familiares causam interferência em sua inserção no mercado de



trabalho. Sendo assim, a divisão sexual do trabalho separa locais de homens e mulheres no mundo do trabalho encarregando-as pelo trabalho doméstico e desvalorizando as atividades por elas realizadas.

De acordo com a DIEESE/CUT (2014) os trabalhadores terceirizados recebem cerca de 24, 7% a menos que os trabalhadores contratados diretamente. Nessa senda, a pesquisa elaborada pela DIEESE (2017), demonstrou que essa proporção é ainda maior quando se observa apenas o salário das mulheres visto que, a diferença salarial entre as trabalhadoras terceirizadas e as contratadas diretamente chega a 29,5%. Assim, quanto mais precário o trabalho mais se acentuam as desigualdades de gênero, e com o advento da Lei da Terceirização, essa realidade será ampliada, sem que haja instrumentos de proteção (TEXEIRA, 2015).

Nesse ponto, faz-se necessário um recorte relacionado à raça das mulheres, pois, não se pode ignorar o fato de que grande parte das trabalhadoras terceirizadas do Brasil são mulheres e negras, principalmente no setor de limpeza. A mulher negra se encontra na base da pirâmide social do país, são elas que recebem os menores salários e estão em maior número entre os pobres.

Desta forma, compreende-se que a divisão sexual do trabalho ocorre de forma diferente para as mulheres brancas e para as mulheres negras, pois na medida em que a mulher branca foi alcançando seu lugar e prestígio no mercado de trabalho formal, as mulheres negras continuaram concentradas nas ocupações periféricas. Isso principalmente em razão do serviço doméstico, uma vez que ele produz uma disparidade entre as próprias mulheres “estabelecendo uma divisão de classe dentro da divisão sexual e racial do trabalho.” (CHAVES, 2014, p. 08).



Diante disso, Chaves (2014) afirma que as mulheres de classe média alta que usufruem do trabalho doméstico conquistam seu espaço no mercado de trabalho de melhor qualidade em detrimento da precarização do trabalho das mulheres pobres e pontua. Segundo a autora, a crescente participação das mulheres no mercado de trabalho a partir da democratização do Estado e a ampliação de direitos adquirida com as lutas dos movimentos feministas não foram capazes de realizar grandes mudanças nas condições de vida das mulheres negras que permanecem representativas nos setores mais vulneráveis da população vivendo em extrema pobreza. Em 2009, 35,7% das mulheres negras encontravam-se em situação de indigência, enquanto 23% correspondem às mulheres não negras (DIEESE, 2017). A transição das mulheres negras do trabalho remunerado para outras áreas de ocupação tem sido uma característica marcante do mercado de trabalho nos últimos anos. A terceirização de serviços é o segmento que comporta grande número de mulheres negras, precisamente no setor de conservação e limpeza, segmento que reúne uma parcela significativa de trabalhadores e trabalhadoras com carteira assinada do país. Embora muitos homens estejam vinculados a essa atividade, são as mulheres e, precisamente as mulheres negras que predominam nessa ocupação diretamente relacionada ao trabalho doméstico. (CHAVES, 2014).

Esse cenário é corroborado pelos dados: o IPEA (2017) demonstrou que, embora, durante os anos de 1995 e 2015 o rendimento das mulheres negras ter sido o que mais aumentou, “a escala de remuneração manteve-se inalterada em toda a série histórica: homens brancos têm os melhores rendimentos, seguidos de mulheres brancas, homens negros e mulheres negras” (IPEA, 2017).

Nesse sentido, a terceirização que já afeta diretamente a vida das mulheres trabalhadoras, atinge de forma mais acentuada as mulheres negras e com a sua liberação essa desigualdade irá aumentar ainda mais. De acordo com Chaves (2014, p. 19):



As discriminações racial e de gênero implicam a segmentação das ocupações no mercado de trabalho urbano, configurando o racismo de gênero e o sexismo racializado vivenciados na luta de classes que se estabelecem sobre a égide do capitalismo. A expansão do setor de serviços pela oferta de trabalho terceirizado concentra as mulheres negras na base da pirâmide social brasileira e a resposta às suas demandas ainda são pouco expressivas em garantir sua autonomia.

Observa-se então, que a precarização das relações de trabalho coexiste com a divisão sexual e racial do trabalho. Nesse contexto, a terceirização é a forma que mais se destaca nesse processo, uma vez que constitui objetivo das empresas contratantes aumentar seu lucro, responsabilizando empresas terceirizadas pelos encargos advindos das relações de trabalho.

A precariedade das relações de trabalho terceirizadas se reflete na alta rotatividade, nas baixas remunerações e nas extensas jornadas de trabalho. Todas essas circunstâncias penalizam ainda mais as mulheres, tendo em vista a ainda naturalizada designação dos papéis de gênero na nossa sociedade. Nesse diapasão, assistimos a uma verdadeira deterioração das condições de trabalho, principalmente o feminino, contribuindo para que a sua inserção se dê em condições precárias e inseguras, com a intensificação da carga de trabalho, redução da remuneração e perda de direitos sociais.

Desse modo, a publicação da Lei nº 13.429/17, conhecida como Lei da Terceirização, não trará nenhum benefício para as mulheres, muito pelo contrário irá atingi-las de forma mais acentuada. A nova lei representa apenas uma resposta aos anseios do capitalismo de gerar lucro em detrimento dos direitos dos trabalhadores, mediante exploração e opressão. E sendo característica do capital reproduzir as desigualdades de gênero e raça, mais uma



vez irá sugar a dignidade das mulheres trabalhadoras, fragilizando ainda mais essa classe que já se encontra vulnerável no mundo do trabalho.

Conclusão

Os papéis atribuídos ao homem e à mulher não são correspondentes a um fator biológico, mas sim a uma construção social que atribui a cada gênero uma função específica na sociedade. Essa construção social tem impacto negativo na vida das mulheres, tendo em vista que naturaliza as diferenças entre os sexos e a coloca em uma posição inferior ao homem, consolidando a divisão sexual dos papéis de gênero atribuindo à mulher as responsabilidades dentro do lar, tendo no homem o seu provedor.

Assim, durante a história da humanidade as mulheres foram colocadas em posição de inferioridade e subordinação em todos os planos da sociedade, tendo sempre sua capacidade subestimada. A historicidade da desigualdade de gênero mostra que qualquer comportamento contrário a submissão da mulher era considerado como uma ameaça ao bom funcionamento da sociedade. É nesse contexto, que se consolidou a divisão sexual do trabalho, uma circunstância quase inalterada a milênios, uma vez que à mulher sempre foi destinado o trabalho doméstico.

Foi especialmente a partir da década de 1970, paralelamente à ascensão do movimento feminista e reestruturação produtiva do capitalismo, que as mulheres passaram a ingressar de forma intensa no mundo de trabalho, bem como a ampliar sua participação no movimento sindical e luta de classes. No Brasil, esse processo se consolidou entre as décadas de 1980 e 1990, período no qual houve a estagnação das taxas de emprego masculinas e constante aumento da ocupação feminina.

Contudo, grande parte das trabalhadoras foram inseridas em setores precários e mal remunerados, alocadas em funções consideradas femininas como o emprego doméstico e



tarefas relacionadas ao cuidado, bem como no setor industrial, predominante na indústria têxtil. Assim, a divisão sexual do trabalho continuou sendo reproduzida, refletida nas segregações setoriais e marcada pela precariedade. Com a entrada do século XXI, esse processo não deixou de perdurar.

Este cenário se acentua em tempos de precarização das relações de trabalho e a reprodução das desigualdades são frutos diretos da reestruturação produtiva, desencadeada a partir da década de 1970, em razão da segunda grande crise depressiva do capitalismo. Esses efeitos passaram a atingir o Brasil na última década do século XX e no início do século XXI, acarretando o aumento de trabalhadores temporários, sem carteira assinada e terceirizados. Esse cenário persistiu, especialmente através da alteração das legislações trabalhistas. No caso mais recente, a aprovação do PL nº 4.302/98 que, na prática libera a terceirização para todas as atividades das empresas contratantes, significou um grande retrocesso aos direitos dos trabalhadores.

Conforme evidenciou-se neste artigo, ao contrário do que afirmam seus defensores a terceirização não traz benefício aos trabalhadores pois, seu real objetivo é aumentar o lucro das grandes empresas em detrimento dos direitos da classe trabalhadora, por meio da redução de seus salários e precarização do trabalho, refletida na alta rotatividade, na falta de segurança e qualidade dos empregos, bem como da insegurança jurídica.

Nesse contexto, as mulheres por serem as mais vulneráveis no mundo do trabalho, serão as mais penalizadas. Atualmente, as mulheres já são a maioria nas atividades terceirizadas relacionadas a limpeza e conservação, possuindo uma jornada exaustiva, além de ainda serem as responsáveis pelas atividades domésticas dentro de suas casas.

Por fim, o presente estudo também averiguou que as mulheres mais prejudicadas por todo esse contexto, serão as mulheres negras. Elas já são a grande parte do contingente de trabalhadoras domésticas e terceirizadas nos serviços de limpeza e conservação. Ademais, seus rendimentos tendem a ser ainda menores, muitas vezes são empregadas das



próprias mulheres brancas e estão na base da pirâmide social brasileira. Isso ocorre, pois, a divisão racial do trabalho se encontra inserida na divisão sexual, de forma a relegar as mulheres negras os postos mais precários e vulneráveis do mundo do trabalho, fazendo com que sua perspectiva de crescimento na sociedade seja quase inerte. Diante disso, resta demonstrado que a Lei da Terceirização não trará benefício para os trabalhadores, prejudicando mais severamente as mulheres, sobretudo as negras.

Inegavelmente, o desmonte dos direitos trabalhistas em progresso no Brasil é um retrocesso aos direitos já conquistados. E a Lei da Terceirização aprovada sem nenhuma responsabilidade e normas de proteção ao trabalho da mulher, representa um perverso e instável futuro para as mulheres trabalhadoras, que mais uma vez tem seus direitos postos em dúvidas em razão de uma crise política e econômica que penaliza severamente as minorias.

Referências Bibliográficas

ARAÚJO, Ângela Maria Carneiro; DURÃES, Bruno José Rodrigues. Informalidade e desproteção social: uma realidade para a maioria das mulheres trabalhadoras. In: COSTA, Albertina (Org). **Divisão Sexual do Trabalho, Estado e Crise do Capitalismo**. Recife: SOS CORPO, 2010. P. 83-114.

ÁVILA, Maria Betânia. Divisão Sexual do Trabalho e emprego doméstico no Brasil. In: COSTA, Albertina (Org). **Divisão Sexual do Trabalho, Estado e Crise do Capitalismo**. Recife: SOS CORPO, 2010. P. 115 – 144.

BEAUVOIR, Simone de. **O Segundo Sexo: a experiência da vida**. Tradução de Sérgio Milliet. 2 ed. Paris, Gallimard, 1967.

BIAVASCHI, Magda Barros; TEIXEIRA, Marilane Oliveira. A terceirização e seu dinâmico processo de regulamentação no Brasil: limites e possibilidades. **Revista ABET**, [s.l], v. 14, n.1, p. 37-61, jan/jun 2015. Disponível em: <



<http://periodicos.ufpb.br/index.php/abet/article/view/2700/13876>>. Acesso em: 13/05/2017.

BRASIL. **Lei nº 13.429**, de 31 de março de 2017. Altera dispositivos da Lei no 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13429.htm> Acesso em: 13/05/2017.

CAMURÇA, Sílvia. “Nós Mulheres” e nossa experiência comum. In: ÁVILA, Maria Betânia (Org). **Reflexões Feministas para Transformação Social**. Recife: SOS CORPO, 2007.

CHAVES, Marjorie Nogueira. TERCEIRIZAÇÃO DOS SERVIÇOS DE LIMPEZA: vivências de sofrimento de mulheres negras trabalhadoras diante do trabalho. In: II Simpósio nacional sobre democracia e desigualdade, 2014, Brasília. **Anais do II Simpósio Nacional sobre Democracia e Desigualdades**. Brasília, UnB, p. 01-22, 2014. Disponível em: < <http://www.demode.unb.br/images/Anais2014/Chaves%20%20Terceirizacao%20dos%20servicos%20de%20limpeza.pdf>>. Acesso em: 05/05/2017.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTR, 2016.

DIEESE – Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos. **Terceirização e precarização das condições de trabalho: condições de trabalho e remuneração em atividades tipicamente terceirizadas e contratantes**. DIEESE, São Paulo, 2017. Disponível em: < <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec172Terceirizacao.pdf>>. Acesso em: 13/05/2017.

DRESH, Gabriella Ane; ZANARDINE, Lincoln Renato Vieira; FAUX, Stéphanie. As trabalhadoras da limpeza de uma instituição pública de ensino superior: gênero, terceirização e precarização. **Revista Vernáculo**, Curitiba, v. [s.v], n. 36, p. 106-135, 2º



sem/2015. Disponível em <<http://revistas.ufpr.br/vernaculo/article/view/38003/25636>>. Acesso em: 05/05/2017.

FELIPE, Joana D'arc Lacerda Alves; QUEIROZ, Fernanda Marques de. A reestruturação produtiva e o trabalho das mulheres uma análise crítica. **Periódico do núcleo de estudos e pesquisas sobre gênero e direito**, João Pessoa, v. 04, n. 03, 2015, p. 266-282. Disponível em: < <http://periodicos.ufpb.br/index.php/ged/article/view/25305/14451>>. Acesso em: 13/05/2017.

GELINSKI, Carmen Ortiz; RAMOS, Ivoneti da Silva. Mulher e Família em mutação: onde estão os mecanismos de apoio para o trabalho feminino? **Revista Mulher e Trabalho**, Porto Alegre, v. 04, n [s.n], p.141-148, 2004. Disponível em: <<http://revistas.fee.tche.br/index.php/mulheretrabalho/article/view/2706/3028>>. Acesso em: 10/03/2017.

GONÇALVES, Renata. Dinâmica sexista do capital: feminização do trabalho precário. In: **Dossiê trabalho e capital: dimensões, soberania e imperialismo no séc. XXI**. Revista Lutas Sociais, São Paulo, n. 9/10, p. 125-131, 2003. Disponível em: < http://www4.pucsp.br/neils/downloads/v9_artigo_renata.pdf>. Acesso em: 05/05/2017.

FCC – Fundação Carlos Chagas. **Banco de dados sobre o trabalho das mulheres**. 2007. Disponível em:< www.fcc.org.br>. Acesso em: 20/03/2017.

FILHO, Wilson Ramos. **A terceirização do trabalho no Brasil: perspectivas e possibilidades para uma revisão da jurisprudência**. Disponível em: < <http://defesa-trabalhador.com.br/declatra/wp-content/uploads/2014/07/A-terceiriza%C3%A7%C3%A3o-do-trabalho-no-brasil-Wilson-Ramos-Filho.pdf>> Acesso em: 13/05/2017.

FRASER, Nancy. O feminismo, o capitalismo e a astúcia da história. **Revista Mediações**, Londrina, v.14, n. 2, p. 11 – 33, jul/dez 2009.



HIRATA, Helena; KEGOT, Daniéle. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. **Revista Cadernos de Pesquisa**, v. 37, n.132, p. 595-609, set/dez 2007.

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Pesquisa Mensal de Emprego (PME)**. IBGE, Rio de Janeiro, 2008. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme_nova/default.shtm>. Acesso em: 30/09/2016.

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) - Síntese dos indicadores de 2012**. IBGE, Rio de Janeiro, 2013. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/trabalhoerendimento/pnad/2012/default_sintese.shtm> Acesso em: 01/10/2016.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD)**. IBGE, Rio de Janeiro, 2015. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/pesquisas/pesquisa_resultados.php?indicador=1&id_pesquisa=153>. Acesso em: 10/03/2017.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Indicadores IBGE: Principais Destaques da Evolução do Mercado de Trabalho Nas Regiões Metropolitanas Abrangidas pela Pesquisa**. IBGE, Rio de Janeiro, 2015. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme_nova/retrospectiva2003_2014.pdf>. Acesso em: 10/03/2017.

IPEA – Instituto de Pesquisa e Economia Aplicada. **Estudo mostra desigualdades de gênero e raça em 20 anos**. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=29526> Acesso em: 13/05/2017.



LOMBARDI, Maria Rosa. A persistência das Desigualdades de Gênero no Mercado de Trabalho. In: COSTA, Albertina (Org). **Divisão Sexual do Trabalho, Estado e Crise do Capitalismo**. Recife: SOS CORPO, 2010. P. 36-56.

NOGUEIRA, Claudia Mazzei. **A feminização no mundo do trabalho**. Campinas: Autores Associados, 2004.

PATERMAN, Carole. **O Contrato Sexual**. São Paulo: Paz e Terra, 1993.

PEDROSO, Mária Naiar Cerdote. **O Trabalho e Suas Transformações: um olhar sobre o brasil no final do século XX**. Bauru: Canal 6, 2015.

SECRETARIA Nacional das Relações de Trabalho; DIEESE – Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos. **Terceirização e desenvolvimento: uma conta que não fecha**. São Paulo: Central Única dos Trabalhadores, 2014. Disponível em: <<https://www.cut.org.br/system/uploads/ck/files/Dossie-Terceirizacao-eDesenvolvimento.pdf>>. Acesso em: 13/05/2017.

SEVERO, Valdete Souto. **TERCEIRIZAÇÃO: o perverso discurso do mal menor**. [s.l]: Femargs, 2015. Disponível em: <<http://www.femargs.com.br/uploads/artigos/terceirizacao-o-perverso-discurso-do-mal-menor/terceirizacao-o-perverso-discurso-do-mal-menor.pdf>> Acesso em: 05/05/2017.

SOUTO MAIOR, Jorge. **Terceirização da atividade fim é o fim da terceirização**. Disponível em: <http://www.jorgesoutomaior.com/blog/terceirizacao-da-atividade-fim-e-o-fim-da-terceirizacao>. Acesso em 05 maio 2017.

SOUZA, Elaine silva de. A “maquiagem” do trabalho formal: Um estudo do trabalho das mulheres terceirizadas no setor da limpeza na Universidade Federal da Bahia. In: II Seminário nacional de trabalho e gênero: Associativismo, profissões e políticas públicas, 2010, Goiânia. **Trabalho e gênero**. Goiânia, UFG, 2010, p. [s.p]. Disponível em: <<https://strabalhoegenero.cienciassociais.ufg.br/up/245/o/ELAINE.pdf>>. Acesso em: 05/05/2017.



SORJ, BILLA. Os cuidados com a família e as desigualdades de gênero e de classe. In: COSTA, Albertina (Org). **Divisão Sexual do Trabalho, Estado e Crise do Capitalismo**. Recife: SOS CORPO, 2010. P. 58-65.

TEIXEIRA, Marilaine. **O projeto de terceirização e as mulheres**. Disponível em: <<http://www.sof.org.br/2015/04/27/o-projeto-de-terceirizacao-e-as-mulheres/>>. Acesso em: 13/05/2017.