

## **MUDANÇAS NA SOCIEDADE SALARIAL, REGULAMENTAÇÃO E EMPREGO FEMININO**

**Lena Lavinias (IPEA-UFRJ)**

**Leila Linhares Barsted (CEPIA)**

Flexibilidade do emprego e desregulamentação do mercado de trabalho são os temas que sinalizam o debate contemporâneo sobre as transformações no mundo do trabalho. No âmago deste debate, o devir do assalariamento que, num passado ainda recente, servia de indicador da presença e intensidade das relações capitalistas de produção. Hoje o emprego assalariado, a contratação formal e normatizada da mão-de-obra parecem cada vez mais inadequados às exigências impostas pelas novas formas de produzir sob o capitalismo global, questionando modelos de proteção social pautados no trabalho formal e fortalecendo atividades autônomas, sem a necessária regulamentação.

Este também é o momento que vivemos no Brasil, onde as propostas de maior flexibilização do emprego - mudança na jornada de trabalho, nos níveis de remuneração, na natureza dos contratos e que constitucionalmente<sup>1</sup> podem, ser objeto de negociação entre empregados e empregadores - surgem em meio a discussões bastante polarizadas sobre a oportunidade de se desregular o mercado de trabalho, retirando o Estado do lugar de árbitro das relações de trabalho e retirando a proteção antes legalmente constituída destas mesmas relações

---

Art. 7º da Constituição Federal

## **MUDANÇAS NA SOCIEDADE SALARIAL, REGULAMENTAÇÃO E EMPREGO FEMININO**

**Lena Lavinas (IPEA-UFRJ)**

**Leila Linhares Barsted (CEPIA)**

Flexibilidade do emprego e desregulamentação do mercado de trabalho são os temas que sinalizam o debate contemporâneo sobre as transformações no mundo do trabalho. No âmago deste debate, o devir do assalariamento que, num passado ainda recente, servia de indicador da presença e intensidade das relações capitalistas de produção. Hoje o emprego assalariado, a contratação formal e normatizada da mão-de-obra parecem cada vez mais inadequados às exigências impostas pelas novas formas de produzir sob o capitalismo global, questionando modelos de proteção social pautados no trabalho formal e fortalecendo atividades autônomas, sem a necessária regulamentação.

Este também é o momento que vivemos no Brasil, onde as propostas de maior flexibilização do emprego - mudança na jornada de trabalho, nos níveis de remuneração, na natureza dos contratos e que constitucionalmente<sup>1</sup> podem, ser objeto de negociação entre empregados e empregadores - surgem em meio a discussões bastante polarizadas sobre a oportunidade de se desregulamentar o mercado de trabalho, retirando o Estado do lugar de árbitro das relações de trabalho e retirando a proteção antes legalmente constituída destas mesmas relações

trabalho ou à redução do salário, através de acordos ou negociação coletiva. Manteve, ainda, a obrigatoriedade da unidade sindical, a tutela do Ministério do Trabalho sobre a organização sindical e reafirmou a competência da Justiça do Trabalho.

O debate atual sobre a reforma da legislação trabalhista tem como um dos pontos centrais a ampliação da aplicação do princípio do “*ius variandi*”; o recuo do princípio da tutela/proteção em oposição ao princípio da autonomia coletiva na celebração dos contratos de trabalho, o desatrelamento da organização sindical do controle do Estado e a redução das atribuições da Justiça Trabalhista. A proposta de desregulamentação das relações de trabalho apresentada como uma tendência internacional tem sido, já há algum tempo, e certamente será uma questão central na perspectiva da globalização da economia e das mudanças nos processos produtivos.

Juntamente com o trabalho de crianças, o trabalho feminino, antes mesmo do masculino, mereceu atenção do legislador, em época prévia à elaboração da CLT. Além dos princípios gerais já referidos norteadores da legislação trabalhista, as mulheres, até fins da década de 70, foram impedidas, sob a justificativa de proteção, de exercerem um conjunto de atividades restritas exclusivamente a homens. A partir da década de 80 esses impedimentos foram eliminados e a legislação trabalhista só protege a mulher de forma diferenciada dos homens no que se refere à situação da proteção à mulher gestante e da licença-maternidade. Com a criação da licença paternidade, pela C.F. de 1988, destacou-se a responsabilidade do homem com sua prole recém-nascida, garantindo-lhes-se cinco dias de licença.

Assim, exceto pela questão da maternidade, no mercado formal de trabalho, regulamentado pela legislação trabalhista, homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações. No entanto, não se pode acreditar que essa igualdade de direitos se atualiza de fato.

Em primeiro lugar, até 1973, o contingente das empregadas domésticas, que ocupa lugar significativo na PEA feminina, ficou fora da regulamentação legal. Além de tardia, a entrada desse contingente na esfera da legislação trabalhista se deu de forma incompleta, não havendo, por exemplo, para essa categoria de trabalhadoras, limitação da jornada de trabalho. No que se refere às demais categorias profissionais, os indicadores sociais apontam para uma grande defasagem entre salários de homens e mulheres, em desvantagem para essas últimas, para uma maior precariedade do

Na legislação trabalhista tal possibilidade encontra acolhida no princípio *do "ius variandi"* (direito de mudar) que permite tornar mais flexíveis os princípios da norma mais favorável ao trabalhador, ou seja, a possibilidade de o empregador ser beneficiado em situações específicas, não previstas no momento do início do contrato de trabalho, em detrimento dos interesses do empregado. Nesse sentido, por exemplo, a legislação trabalhista, expressa em leis diversas e na CLT, reconhece que havendo acordo entre as partes, a jornada de trabalho pode ser prorrogada através de horas extras, ultrapassando o limite legal máximo ou, ainda, em momentos de crise, a lei permite que os empregadores acionem o mecanismo de férias coletivas independentemente do interesse dos empregados.

A legislação trabalhista se orienta por uma modelo formal das relações empregatícias, não incorporando outras modalidades de organização do mercado de trabalho. Define quem está incluído e quem está excluído de seu alcance. Mesmo após a Constituição de 1988, que dedica um longo capítulo à proteção dos direitos sociais, dentre eles os direitos trabalhistas, estão excluídos da proteção aqueles que exercem atividades no que se convencionou chamar de "setor informal", que de 1943, quando da promulgação da CLT, até os dias de hoje, tem crescido em tamanho e produtividade. A legislação trabalhista não se ocupou da terceirização, exceto para declará-la, quando for o caso, como assalariamento disfarçado, caso em que o empregado, em tese, pode recorrer à justiça para ter seu vínculo trabalhista reconhecido. Tal legislação não estendeu às empregadas domésticas os direitos de outros trabalhadores urbanos, configurando-se, juridicamente, um mercado onde há trabalhadores regidos pela vontade de quem pode contratar e pela necessidade de quem precisa de emprego. Assim, as leis trabalhistas incidem somente sobre o setor marcadamente formal, cada vez mais reduzido e, mesmo assim, deixando lacunas no que se refere ao emprego doméstico que representa cerca de 20% da PEA feminina.

A Constituição de 1988 reforçou as normas trabalhistas anteriores, ampliou as categorias beneficiadas, como os trabalhadores rurais e acrescentou uns poucos direitos ao parco leque de garantias das empregadas domésticas. Manteve os princípios orientadores da CLT ampliando a possibilidade da redução do princípio da proteção em relação ao princípio da negociação coletiva e abrindo espaço para uma maior incidência do *"ius variandi"* no que se refere, por exemplo, ao aumento da jornada de

masculina em setores e ocupações fortemente segregadas por sexo, ditas femininas, a desproteção que pode estar por vir (com a desregulamentação) às especificidades da força de trabalho feminina (gestação e maternidade exclusivamente), o desempenho econômico e profissional mais difícil na condição de conta-própria sugerem que a trajetória conturbada mas promissora do emprego feminino pode vir a sofrer alguns revezes.

O artigo em pauta volta-se, por isso mesmo, para uma reflexão sobre os possíveis efeitos da desregulamentação do mercado de trabalho e da perda de importância do assalariamento para a mão-de-obra feminina, cuja participação cresce continuamente na PEA, mas representa ainda, segundo a PNAD 93, apenas 38% das pessoas com mais de 10 anos<sup>3</sup>, contra 36,01% em 1990.

### **Normas trabalhistas e seu alcance sobre o emprego feminino**

Todo o direito do trabalho brasileiro, desde sua elaboração, é regido por um conjunto de princípios dentre os quais: o princípio da prevalência da norma mais favorável ao trabalhador; o princípio da proteção; o princípio do *“ius variandi”*; o princípio da irredutibilidade do salário; o princípio da irrenunciabilidade de direitos; o princípio da formalização da relação empregatícia.

Cada um desses princípios orienta as normas trabalhistas e tem conseqüências específicas na regulação das relações de trabalho. No entanto, por ser nosso direito de origem romana, tal como nas normas de contratos de natureza civil e comercial, também as normas trabalhistas foram dotadas de mecanismos que implicam na previsão de fatos que podem alterá-las, tornando-as mais flexíveis às mudanças na vida social. É o princípio do *“rebus sic stantibus”* (enquanto as coisas estão assim) síntese do princípio da imprevisão que, por exemplo, no direito civil pode ser explicado pelas situações de “caso fortuito ou força maior” que implicam na alteração do princípio do *“pacta sunt servanda”* (os acordos devem ser respeitados), regra básica, desde os romanos, para a segurança dos contratos civis e comerciais.

---

<sup>3</sup> Segundo a PME/IBGE, as mulheres seriam em 1995 39% da PEA (ver a este respeito o Boletim do MTB-IPEA *Mercado de Trabalho- conjuntura e análise* - ano 1, junho de 1996, nº 1).

Ora, no Brasil, ao contrário da orientação da lei trabalhista interna e ao contrário dos países europeus, por exemplo, a informalização sempre foi uma realidade bastante estrutural do nosso mercado de trabalho, a ponto de ter alimentado equivocadamente a teoria da dualidade do nosso crescimento econômico, generalizada à América Latina. Os anos 70 foram pródigos em estudos e pesquisas sobre o amplo setor informal das economias latino-americanas, fator impeditivo, aliás, da constituição plena de uma classe trabalhadora no sentido clássico do termo, tal a migração do trabalho entre a formalidade e a informalidade<sup>2</sup>. Aquilo que há vinte anos era *disfunção* hoje parece tornar-se regra necessária para assegurar novas condições compatíveis com a retomada do crescimento econômico a taxas condizentes com as exigências que se colocam pelos critérios imperiosos da competitividade (mais qualidade com menor custo).

Foi justamente nos últimos 30 anos que as mulheres adentraram o mercado de trabalho de forma aparentemente irreversível, usufruindo grandemente da existência de leis de proteção ao trabalho (cada vez menos específicas às mulheres, pois barreiras contrárias à sua presença em certas atividades foram sendo eliminadas). Nesse período, as mulheres ampliaram em muito o contingente de assalariados, redefinindo a relação público-privado e conquistando novos direitos, desta vez também conjugados no feminino. O assalariamento foi a principal frente de luta das mulheres por maior equidade entre os sexos no mundo do trabalho, dado seu maior grau de assimetria e homogeneidade. É ali que fica evidenciada, por exemplo, a discriminação que sofrem as mulheres em termos de hierarquia funcional nos postos de trabalho.

O processo de reestruturação produtiva e seus mais diversos ingredientes - flexibilização do emprego, terceirização, e, portanto, expansão do trabalho autônomo - ao questionarem o assalariamento como modelo contratual de referência na relação capital-trabalho colocam interrogações acerca da evolução futura do emprego feminino. A concorrência crescente da mão-de-obra

---

<sup>2</sup> Ver a este respeito o livro referencial de Francisco de Oliveira, *O Elo Perdido*.

emprego feminino, para uma maior dificuldade de acesso a ocupações como empregadoras, dentre outros que demonstram que a igualdade forma está longe de se traduzir em situações reais. A esses indicadores, soma-se a baixa participação das mulheres nas esferas do sindicalismo, tanto na base como nos cargos decisórios o que impede que esses espaços de luta se engajem de maneira mais efetiva na defesa dos direitos trabalhistas das mulheres. Além disso, a dificuldade das mulheres de se manterem em seus empregos, retira-lhes a possibilidade de qualificar-se profissionalmente, tal como os homens, através da prática continuada. Os cursos de capacitação profissional existentes dirigido às mulheres reforçam a permanência nas ocupações tradicionais, de baixa remuneração.

Além disso, as mulheres se concentram em um leque reduzido de ocupações cujos sindicatos, por não representarem atividades de setor de ponta na economia, têm pouco poder de pressão nas negociações e dissídios coletivos. A ausência de uma cultura sindicalista, a dupla jornada casa/trabalho, o machismo existente no meio sindical e patronal atuam como fatores que tornam as mulheres mais distanciadas da efetivação de seus direitos.

### **Mulheres e mercado de trabalho: tendências e disparidades por sexo**

Um dos aspectos a assinalar sobre a evolução do emprego feminino é o constante aumento das taxas de atividade ao longo de todas as faixas etárias, inclusive dentre as coortes mais velhas. Com efeito, a PNAD 93 indica que se mantém a tendência de elevação das taxas de atividade nas faixas etárias 35-45 anos, sem ruptura, portanto, com um perfil ocupacional iniciado há quase 30 anos e então prevaiente entre as coortes mais jovens. A taxa de atividade feminina urbana passa de 40,3% em 1990 para 42,98% em 1993.

Outra característica da mão-de-obra feminina é o intenso aumento das suas taxas de informalidade e desemprego, como revela a tabela 1.

Constata-se, com efeito, que além de registrar valores sempre superiores aos masculinos para o ano de 1993 - o mesmo ocorrendo em 1990 à exceção da taxa de desemprego -, as taxas femininas de informalidade e desemprego

crecem mais rapidamente. Já a taxa de precariedade aumenta mais fortemente entre 90 e 93 para os homens, dobrando. Como indica a tabela 1, mais de metade das mulheres já está ocupada em atividades informais e 1/4 delas trabalha em condições precárias

**Tabela 1 - Característica do Emprego Urbano  
Feminino e Masculino**

	HOMEM		MULHER	
	1990	1993	1990	1993
Taxa de Informalidade <sup>4</sup>	39,09%	44,63%	45,90%	54,22%
Taxa de Precariedade <sup>5</sup>	10,51%	19,70%	15,50%	26,50%
Taxa de Desemprego <sup>6</sup>	4,90%	4%	7,38%	10,12% <sup>7</sup>

FONTE: Atlas Regional das Desigualdades, IPEA-DIPES/IBGE, 1996.

Quanto ao desemprego<sup>8</sup>, os primeiros anos da década de 90 mostram que está-se tornando mais difícil para as mulheres competir no mercado de trabalho e que escasseiam as oportunidades de ocupação para elas mais rapidamente do que para os homens, embora em termos absolutos o desemprego afete-os mais profundamente, sobretudo em se tratando do número

<sup>4</sup> Proporção de trabalhadores conta-própria e empregado sem carteira sobre a população ocupada.

<sup>5</sup> Proporção de trabalhadores que trabalham mais de 40 horas por semana e ganham menos de 1 salário-mínimo por mês sobre o total da população ocupada.

<sup>6</sup> Ocupados e pessoas procurando emprego/PEA..

<sup>7</sup> Cabe registrar aqui nossa surpresa com taxas de desemprego tão elevadas no caso das mulheres urbanas. O IBGE ao publicar a síntese dos dados da PNAD 93 estimou em 7,4% a taxa de desemprego feminina total para aquele ano. Tal taxa considerava a inclusão das atividades de auto-construção e auto-consumo, por nós excluídas, conforme mencionado acima. Neste caso, a taxa de desemprego feminina total calculada alcançou 8,92%. Parece estar havendo impossibilidade de comparabilidade dos dados da série PNAD até 90, com aqueles mais recentes 92 e 93, obtidos a partir de mudanças relevantes no questionário aplicado. Queremos, no entanto, precisar aqui que consideramos criteriosamente os parâmetros necessários à garantia da comparabilidade dos dados entre uma série e outra, o que nos levou à informação supra-mencionada.

<sup>8</sup> Segundo a PME/IBGE, as taxas de desemprego por sexo estariam se mantendo muito próximas entre 90-95, ligeiramente superiores no caso das mulheres. Só no primeiro trimestre de 96, a taxa de desemprego feminina estaria descolando da masculina, alcançando 6,9% contra 5,51% da masculina. *Mercado de Trabalho - conjuntura e análise*, pág. A-17.

de demissões. Este efeito de descolamento da taxa de desemprego feminina da masculina seria uma tendência nova e preocupante, a ser investigada rigorosamente

No que tange a posição na ocupação, observamos, na tabela 2, que as mulheres estão sobre-representadas na condição de domésticas e no trabalho familiar não remunerado, atividades já altamente flexibilizadas em termos de jornada de trabalho e salário por exemplo, e que não são objeto até o presente momento de nenhuma regulamentação legal específica<sup>9</sup>. Aí concentra-se 1/4 das mulheres ocupadas, talvez mais se agregarmos os quase 5% de ocupações indefinidas que, muito provavelmente, devem adequar-se a esse mesmo perfil. Metade é empregada e 17% trabalham como conta-própria, percentual esse que não é tão distante da taxa masculina que monta a 22,81%.

**Tabela 2 - Participação dos Sexos Segundo Posição na Ocupação Urbana (1993)**

		<b>HOMEM</b>
<b>MULHER</b>		
empregados	66,25%	50,66%
serviço doméstico	0,82%	20,22%
conta-própria	22,81%	17,18%
empregadores	5,39%	1,84%
não-remunerados	3,58%	5,62%
outros	1,15%	4,49%

FONTE: PNAD 1993, elaboração própria.

Podemos, assim, confirmar que no início dos anos 90, nas áreas urbanas, o sexo feminino está sobre-representado no emprego precário, informal e nas

<sup>9</sup> É verdade que o Senado acaba de aprovar o projeto de lei que regulamenta o emprego doméstico a domicílio. que segue agora para votação na Câmara.

ocupações quase ou não regulamentadas e altamente flexíveis, desqualificadas (serviço doméstico) ou de qualificação não reconhecida porque não remunerada (trabalho familiar).

Vejam agora o que isso significa em termos salariais, observando como evoluíram recentemente os diferenciais de rendimentos entre homens e mulheres, segundo posição na ocupação no mercado de trabalho urbano (tabela 3)

Vale lembrar rapidamente qual a dinâmica observada nos anos 80: grosso modo, caiu significativamente o salário médio dos empregados do sexo masculino, elevando-se ligeiramente o salário feminino, o que reforçou a tendência de convergência das rendas médias entre os sexos na condição de “empregados”, embora os diferenciais fossem ainda bastante expressivos (em torno de 0.60). Já na categoria “conta-própria”, Lavinás (1995)<sup>10</sup> detectou que naquela década os trabalhadores autônomos souberam driblar melhor a crise que os assalariados, auferindo ganhos nos seus rendimentos, registrando, portanto, uma performance melhor que a dos empregados. Só que na condição de conta-própria o padrão de gênero mostrou-se desfavorável às mulheres, pois os diferenciais de rendimentos entre homens e mulheres, já elevados, aumentaram significativamente ao longo da década.

A tabela 3 nos informa que a tendência já conhecida de decréscimo dos diferenciais de rendimentos entre os sexos, na categoria “empregado” mantém-se. Observa-se aqui forte redução deste diferencial em apenas três anos, passando de 0.65 para 0.78 sem dúvida pelo fato de o serviço doméstico, onde prevalecem salários aviltados e 93% do pessoal ocupado são mulheres, ter sido excluído e apresentado como uma categoria à parte para o ano de 1993. Em 1990, a categoria “empregados” agregava também grande parte do emprego doméstico assalariado não-diarista.

---

<sup>10</sup> Lavinás, Lena (1995). *Políticas de Gênero e Políticas Sexuadas num Contexto de Reforma do Estado e Redefinição das Políticas Sociais*. In Seminário “A Mulher no Mundo do Trabalho”, ILDEFES-UFRJ-ELAS-NEMGE/USP-INCA, S.P., p. 2-59.

A novidade é que tal tendência de convergência de rendimentos entre os sexos é igualmente observada na condição de conta-própria, muito provavelmente em decorrência da retração dos níveis de remuneração deste grupo de trabalhadores autônomos entre 90 e 93, ao contrário do que aconteceu durante os anos 80, quando pareciam resistir melhor que os assalariados à pressão inflacionária (podiam ajustar mais livremente o preço dos seus bens e serviços, enquanto os assalariados tinham seus salários controlados). A recessão dos primeiros anos da década de 90 teria levado a uma redução do valor médio dos rendimentos desta categoria, como mostram os dados relativos à evolução.

Na condição de “empregador”, as mulheres registram um desempenho em termos de remuneração não apenas inferior ao masculino mas em queda acentuada, pois ampliam-se os diferenciais.

Podemos constatar que a redução do *gap* de renda entre homens e mulheres continua evoluindo mais favoravelmente na condição assalariada, sujeita a normas e regras empregatícias, do que nas demais onde a performance individual é livre e tributária de um nível de investimento pessoal maior em termos de tempo, dedicação, disponibilidade, etc.

Nesse sentido, a regulamentação atuou como uma medida de caráter igualitário, mesmo com as distorções existentes, sendo fundamental para a inserção da mulher no mercado de trabalho.

O que o contingente feminino no setor informal aponta é para a necessidade de mecanismos de normatização de um amplo e diversificado conjunto de atividades desenvolvidas nesse setor.

**Tabela 3 - Rendimentos Médios (1) e Diferenciais por Sexo  
Segundo Posição na Ocupação (1990-1993)**

	1990	1993
<b>Empregado (2)</b>		
Homem	493,34	464,17
Mulher	323,61	366,36
diferencial	.65	.78
<b>Conta-própria</b>		
Homem	534,63	439,18
Mulher	265,39	255,73
diferencial	.49	.58
<b>Empregador</b>		
Homem	1.715,59	1.604,10
Mulher	1.226,10	1.036,98
diferencial	.71	.64

FONTE: PNAD, elaboração própria.

(1) Valores expressos em R\$ de fev. de 1996.

(2) Não considera para o ano de 1993 o serviço doméstico, mas inclui para 90 e 93 os empregados com e sem carteira.

Resumidamente, há que acrescentar às características que marcam a evolução do emprego feminino nestes primeiros anos da década o fato de os diferenciais de renda não se estarem atenuando na progressão esperada entre os conta própria e estarem aumentando entre os empregadores.

### **Por onde retomar o debate?**

O debate sobre a desregulamentação do mercado de trabalho tem-se apartado de um projeto exequível de ampliação de outros direitos sociais,

definidos no artigo 6º da Constituição Federal, tais como educação, saúde, assistência à infância e aos idosos.

Tradicionalmente, um dos elementos fundamentais à compreensão do emprego feminino é a articulação trabalho/família. A falta de acesso digno aos demais direitos sociais faz com que essa articulação seja mais forte ainda, em detrimento das mulheres, e reforce a insistência de dispor de uma legislação trabalhista fortemente regulamentada. Aliás, no Brasil, a legislação do trabalho foi aquela que, de fato, introduziu direitos de cidadania invioláveis.

A possibilidade de se capacitar profissionalmente as mulheres, seja pela experiência - sempre reduzida pela sua dificuldade em alcançar postos de maior responsabilidade e decisão na hierarquia funcional -, seja pelo acesso a cursos de aperfeiçoamento, está extremamente limitada tanto pelas características discriminatórias e segregativas do mercado de trabalho, quanto pelas exigências das atividades domésticas, na ausência de políticas e serviços públicos de apoio

Assim, a flexibilização para as mulheres tem significado manter a articulação trabalho/família nas condições de precariedade apontadas pelos dados estatísticos. Por outro lado, em que pese constatar que a regulamentação tem sido benéfica para a inserção ocupacional das mulheres, em comparação à informalidade, há que se levar em conta não apenas o crescimento mais acelerado da sua participação neste mercado “aberto” - o que quer dizer que elas encontram aí menos barreiras - mas as mudanças evidentes em curso no mundo do trabalho. Diante delas, parece necessário pensar e defender a criação de mecanismos de regulação com base em tipos específicos de contratos de trabalho que permitam a homens e mulheres ocupados no setor de informal, tão diverso, dispor de princípios de negociação e estruturação de suas atividades, em se tratando de subcontratações, trabalho a domicílio, etc. Ou seja, quando não se trata de livre iniciativa.

O que isso significa?

Em primeiro lugar, coloca-se para as centrais sindicais o desafio de romper com uma visão corporativista e contribuir na formulação de propostas concretas para estruturar aquelas atividades que não estão no setor formal, repensando como dar-lhes acesso à proteção social.

Em segundo lugar, é fundamental rearticular sobre novas bases o binômio feminino trabalho-família com a implementação de políticas sociais voltadas para a geração imatura e os idosos. Isso significa liberar as mulheres para uma maior capacitação, aquisição de aptidões (*skills*) e sobretudo disponibilidade para assegurar condições de acumular experiência no mercado de trabalho. Inclusive para poderem atuar competitivamente e com rentabilidade na condição de conta-própria.

Em terceiro lugar, trata-se de definir normas mínimas para a realização do trabalho no setor informal, o que significaria, aliás, considerar aquelas relativas à higiene e segurança, no mais das vezes completamente ignoradas (até mesmo nas unidades formais).

Há também que se aprofundar as pesquisas sobre a complexidade do setor informal e as diferentes necessidades existentes que apontarão para a diversidade da norma. A regra tem que ser flexível para não diminuir direitos mas para adequá-los à diversidade das formas de inserção de mulheres e homens no mercado de trabalho.

