

O desmonte trabalhista e previdenciário: *reinventando novas formas de desigualdades entre os sexos*

Marilane Teixeira

JULHO DE 2017

■ Qualquer que seja a perspectiva em que se analise as reformas trabalhista e previdenciária, ela aponta necessariamente para novas formas de exclusão social e desigualdade, que afetam toda a classe trabalhadora e, de maneira particular, as mulheres – brancas, negras, trabalhadoras rurais e trabalhadoras domésticas – condenando-as à precariedade, ao desemprego, à informalidade e à desproteção social. As reformas contêm um elevado potencial de desintegração do tecido social.

■ Trata-se de medidas que sinalizam o maior retrocesso social de nossa história, cujo processo se iniciou com a aprovação da Proposta de Emenda Constitucional (PEC) dos gastos sociais e teve sequência com o envio de dois projetos ao Congresso Nacional, que afetam diretamente toda a população brasileira: o projeto de Lei da reforma trabalhista e o projeto de Emenda Constitucional da previdência social. Com isso, a legislação trabalhista, os direitos sociais e o acesso à previdência social – conquistas da Constituição de 1988 e reconhecidas como um dos sistemas mais avançados do mundo e referência para vários países – estão fortemente ameaçados pelo maior ataque aos direitos da classe trabalhadora desde a República. As propostas em curso desprezam as desigualdades estruturais da sociedade e do mercado de trabalho, os diferenciais de gênero e promovem um desmonte dos direitos trabalhistas.

Sumário

Introdução	5
O congelamento dos gastos sociais	6
O desmonte da previdência	7
A expectativa de vida da população é diferente de acordo com sexo e região	10
A desigual participação de mulheres e homens no mercado de trabalho	10
Relação entre pobreza e taxa de participação das mulheres	11
A informalidade e o trabalho sem remuneração afetam mais as mulheres	13
A taxa de desemprego é mais elevada para as mulheres	14
Persistem as diferenças salariais entre mulheres e homens	14
O trabalho doméstico segue sendo de responsabilidade das mulheres	15
Aposentadoria e pensão	16
Novas regras para recebimento da pensão por morte	16
Os benefícios assistenciais e as mulheres	16
A redução do ritmo de atividade econômica e os impactos sobre a previdência social	17
A reforma trabalhista e as mulheres	18
O desmonte da CLT	18
O negociado sobre o legislado	19
Impactos da reforma trabalhista sobre as mulheres	20
Formas de contratação mais precárias e atípicas	21
O contrato intermitente	21
O contrato em tempo parcial	22
O contrato temporário	22

A terceirização	23
Jornadas de trabalho mais flexíveis	24
Formas de remuneração variável	25
A abordagem sobre as mulheres na reforma trabalhista	25
A reforma trabalhista e as trabalhadoras domésticas	27
Porque essas medidas não são capazes de gerar empregos	27
Referências bibliográficas	28



Introdução

Qualquer que seja a perspectiva em que se analise as reformas trabalhista e previdenciária, ela aponta necessariamente para novas formas de exclusão social e desigualdade, que afetam toda a classe trabalhadora e, de maneira particular, as mulheres – brancas, negras, trabalhadoras rurais e trabalhadoras domésticas – condenando-as à precariedade, ao desemprego, à informalidade e à desproteção social. As reformas contêm um elevado potencial de desintegração do tecido social.

Trata-se de medidas que sinalizam o maior retrocesso social de nossa história, cujo processo se iniciou com a aprovação da Proposta de Emenda Constitucional (PEC) dos gastos sociais e teve sequência com o envio de dois projetos ao Congresso Nacional, que afetam diretamente toda a população brasileira: o projeto de Lei da reforma trabalhista e o projeto de Emenda Constitucional da previdência social. Com isso, a legislação trabalhista, os direitos sociais e o acesso à previdência social – conquistas da Constituição de 1988 e reconhecidas como um dos sistemas mais avançados do mundo e referência para vários países – estão fortemente ameaçados pelo maior ataque aos direitos da classe trabalhadora desde a República. As propostas em curso desprezam as desigualdades estruturais da sociedade e do mercado de trabalho, os diferenciais de gênero e promovem um desmonte dos direitos trabalhistas.

Tais medidas inserem-se em um contexto de fortes pressões pela flexibilização das relações de trabalho e intensificaram-se nos últimos anos como forma das empresas adaptarem-se, em parte, a um cenário de menor retorno dos investimentos realizados, de internacionalização das economias baseadas em um padrão de competitividade imposto pelos países asiáticos

de baixos salários e de concorrência de mercados. Somam-se a isso, as mudanças de caráter estrutural e a reestruturação dos processos organizacionais, através da racionalização do uso do tempo, determinações que buscam favorecer maior adequação do trabalho à lógica do capital. Ou seja, dada a presença de uma demanda cada vez mais instável e irregular, é fundamental para o capital dispor da força de trabalho em tempo integral, ajustando-a às novas formas de contratação, à jornada de trabalho e à remuneração de acordo com suas necessidades, individualizando as relações de trabalho. Para alcançar esses objetivos, os direitos consagrados pela legislação trabalhista são um entrave que precisa ser removido.

A insensatez das medidas compromete profundamente o futuro do trabalho e o acesso à previdência pública. A principal fonte de financiamento da seguridade social advém justamente da massa salarial. A reforma trabalhista e o Projeto de Lei (PL) da terceirização, este último aprovado em março de 2017, impõem novas formas de contratação que reduzem os rendimentos do trabalho, precarizam suas relações e comprometem a própria contribuição previdenciária. Trata-se de contratos que carregam elevado grau de precariedade, a exemplo dos contratos temporários, intermitentes, parciais, autônomos e PJs (empresa jurídica de apenas uma pessoa), com significativa queda na capacidade arrecadatória do Estado. Por serem contratos precários, haverá maior exposição a longos períodos de desemprego e o retorno ao mercado de trabalho em condições mais desfavoráveis e com salários menores. Como veremos adiante, serão justamente as mulheres que estarão mais expostas a essas novas formas de trabalho, perpetuando as condições de desigualdade, agora, em um contexto no qual se recriam e se expandem novas modalidades de exclusão e de segregação.



O congelamento dos gastos sociais

A primeira medida foi encaminhar uma Emenda Constitucional (EC)¹, aprovada por maioria parlamentar, limitando os gastos primários do governo federal por 20 anos, tendo como base os gastos de 2016. Isto significa que não haverá novas destinações de recursos para investimentos em saúde, educação, seguridade, infraestrutura, salários, pelos próximos 20 anos. Os gastos poderão ser ajustados, ao máximo, pela inflação. Não há nada parecido no mundo inteiro. Essa iniciativa, que libera toda a nova riqueza produzida para os bancos e para os rentistas, é uma resposta do capital e das elites econômicas ao movimento ocorrido nos últimos anos no Brasil, no qual os pobres entraram no orçamento nacional. Com essa medida, o Brasil iguala-se aos países mais pobres do mundo com investimentos inferiores a 16% do Produto Interno Bruto (PIB) para as políticas sociais.

Através de novas políticas públicas e novos programas, como a valorização do salário-mínimo, o Bolsa-Família, programas habitacionais altamente subsidiados (o Minha Casa Minha Vida era subsidiado pelo governo federal em 95%), investimentos crescentes em educação com mais universidades e escolas técnicas públicas, programas de apoio para acesso a universidades privadas através de crédito subsidiado, extensão de programas de seguro-desemprego ao trabalhador demitido, apoio aos agricultores familiares e assentados da Reforma Agrária, através de investimentos e créditos assistidos, ampliação de assistência médica pública, (Programa Mais Médicos) e remédios gratuitos ou subsidiados, e tantos outros programas desenvolvidos nos últimos

anos, deslocaram e ampliaram os gastos públicos para a população mais pobre e ampliaram a rede estatal federal pública de educação, saúde, assistência social e previdência social. Esse processo foi interrompido a partir do afastamento de uma Presidenta, legitimamente eleita pelo voto popular, e marca o fim de um ciclo de superação da miséria, da pobreza e da exclusão social de milhões de pessoas, especialmente das mulheres.

Ademais, como resultado da luta e da mobilização dos movimentos sociais e sindical, em 2007, conquistou-se uma política de valorização do salário mínimo como parte de um processo mais amplo de formulação de políticas públicas, concebida com o objetivo de atuar na melhora da redistribuição de renda e na elevação da qualidade de vida das pessoas mais pobres da sociedade, com efeitos especialmente positivos para os trabalhadores inseridos nas ocupações mais precárias.

Essa política permitiu ampliar os rendimentos reais para quem recebe até 1,0 salário mínimo em 76,5%, desde 2002 até 2014, beneficiando mais de 48 milhões de brasileiros entre ativos e aposentados, notadamente as trabalhadoras domésticas, que tiveram seus rendimentos valorizados, contribuindo para reduzir as diferenças salariais entre homens e mulheres. Em 2014, eram 29% as mulheres ocupadas que recebiam até um salário mínimo e as mulheres negras representavam 40% desse total.

Todas essas conquistas estão ameaçadas pela aprovação da Emenda Constitucional n.º 95 dos gastos sociais e pela possibilidade de extinção da política de valorização do salário mínimo, em 2019. A redução dos recursos para as áreas de saúde e educação tem impacto imediato para as mulheres, que são as principais beneficiárias dos equipamentos públicos

1. Emenda aprovada nas duas casas e promulgada como EC-95 em 15/12/2016.



como creches e outros aparelhos relacionados aos cuidados das crianças e dos idosos, Além disso, esses setores caracterizam-se por serem grandes empregadores de mulheres: em 2014, mais de 30% estavam ocupadas nestas áreas.

De outro lado, o Brasil ampliou de forma desproporcional as renúncias fiscais. As renúncias com tributos passaram de 1,7% do PIB em 2007, para cerca de 4% do PIB em 2017. (Valor, 6-8/5/17). Os estudos sinalizam um sistema tributário extremamente regressivo: em 2011, enquanto 55,7% das receitas de tributos eram oriundas do consumo e 15,6% da renda do trabalho, totalizando 71,3%², isentavam-se integralmente os lucros e dividendos distribuídos, de forma que a carga sobre rendas, lucros e ganhos de capital respondesse apenas por 6,9% do total arrecadado. (IPEA, ano 12, ed. 86, 2015).

Estudos do IPEA demonstram que os 10% mais pobres pagam 44,5% a mais de impostos do que os 10% mais ricos, com uma carga equivalente a 33% de sua renda, enquanto os mais ricos, apenas 23%. Considerando que entre os 10% mais pobres da população, 68% são negros e a faixa mais desfavorecida é composta por 45,6% de homens e 54,3% de mulheres³, a carga tributária no Brasil, portanto, tem um viés de gênero e raça.

O desmonte da previdência

Uma das grandes virtudes do sistema previdenciário brasileiro é, precisamente, a diferenciação das regras de acesso, que vêm permitindo ampliar o número de beneficiários(as) e

compensar algumas das desigualdades estruturais do mercado de trabalho. Apesar de todos os avanços conquistados nas duas últimas décadas, a sociedade e o mercado de trabalho ainda são marcados por profundas desigualdades, sejam elas de gênero, de raça, regionais, ou ainda, por uma combinação dessas dimensões. Contudo, há um reconhecimento de que progressos importantes foram alcançados e o percentual de mulheres ocupadas com proteção social passou de 60,7% em 2001, para 72,7% em 2015, conforme dados da própria previdência social⁴.

Ainda assim, em 2015, havia 23,8 milhões de pessoas sem proteção social, sendo que, entre aquelas com rendimento inferior a 1 salário mínimo, as mulheres representavam 57%. E a proteção previdenciária para pessoas com idade igual ou superior a 60 anos, era de 86,1% para os homens e 78,3% para as mulheres,. Se considerarmos a desproteção para a faixa de 55 anos ou mais, de acordo com os dados do Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), teremos 5,6 milhões de mulheres e 3,5 milhões de homens. (DIEESE, 2017). Os dados evidenciam que as mulheres ainda se encontram em posição mais desfavorável: são maioria entre as pessoas sem cobertura social, com renda inferior a um salário mínimo, entre a população com idade acima de 55 anos e sem nenhum tipo de proteção, seja trabalhista ou previdenciária.

Desde a constituição de 1967, as mulheres conquistaram a garantia do direito de aposentadoria aos 60 anos de idade ou com 30 anos de contribuição. No caso dos trabalhadores e das trabalhadoras rurais, a conquista ocorreu em 1988, com a Constituição Cidadã, em

2. Nos países da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) - a média está em 33%. Disponível em: <http://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2014-09/sistema-tributario-brasileiro-onera-mais-negros-e-mulheres-mostra-estudo>

3. Instituto de Estudos Socioeconômicos (Inesc). Disponível em: <http://www.inesc.org.br/search?SearchableText=tributaria>

4. Disponível em: <http://www.previdencia.gov.br/wp-content/uploads/2017/04/informe16.12.pdf>



que foram asseguradas às mulheres o direito de se aposentarem aos 55 anos e os homens aos 60 anos de idade, em virtude das especificidades do trabalho no campo; da mesma forma, em relação à aposentadoria especial para profissionais da educação infantil e ensino fundamental e médio, em que a maioria absoluta é composta por mulheres.

Tanto a proposta original quanto o substitutivo desconsideram os diferenciais de gênero. As mudanças propostas pelo substitutivo preveem a idade mínima de 62 anos para as mulheres urbanas e 57 anos para as rurais, ampliam para as professoras da educação básica a idade mínima para 60 anos, com aporte ao sistema por 25 anos, o que faz com que, para acessar a aposentadoria integral, serão necessários 40 anos de contribuição. Em vários aspectos, as alterações pioram o projeto original, os cálculos complexificaram-se para tornar mais difícil o entendimento para a maior parte da população, criando uma falsa ilusão de que, ao reduzir de 49 para 40 anos de contribuição e de 65 para 62 anos de idade para as mulheres urbanas e 57 para as mulheres rurais, teria ocorrido uma melhora significativa.

As regras para acesso à aposentadoria pela nova proposta tornaram-se ainda mais cruéis. Na proposta original, o valor mínimo do benefício era de 76%, com 25 anos de contribuição; com o substitutivo, cai para 70% da média de todas as contribuições. Nas regras atuais, o valor mínimo é de 85% e considera a média dos 80% maiores salários de contribuição. Na comparação entre a proposta original e o substitutivo, somente a partir de 33 anos de contribuição, o valor da aposentadoria excederá o projeto original.

Nas regras atuais, pode-se requerer aposentadoria por tempo de contribuição, utilizando-

-se do fator 85/95, por invalidez ou por idade. A proposta reduz o acesso à aposentadoria apenas a duas circunstâncias: por incapacidade permanente para o trabalho e por idade e tempo de contribuição de forma combinada.

Conforme dados do Núcleo de Estudos e Pesquisas da Consultoria Legislativa de 2017, se as regras tivessem sido alteradas, em 2014, com a elevação de 15 para 25 anos na carência de contribuições exigida pelo Regime Geral de Previdência Social (RGPS) para acesso à aposentadoria, quem contribuiu com até 24 anos não teria acesso ao direito, o que representaria em torno de 40,6% do total dos que se aposentaram efetivamente em 2014, sendo que as mulheres com contribuições até 24 anos configurariam 56,2% do total. (n.º 65, 2017: 9). Ver Quadro 1 na página 9.

Nesse sentido, o projeto atende a dois grandes propósitos: prolongar ao máximo o acesso à aposentadoria ao acabar com a modalidade por tempo de contribuição e unificá-la com a aposentadoria por idade. Dessa forma, a maioria da classe trabalhadora não alcançará, certamente, o tempo suficiente para usufruir desse direito e, segundo, reduz o valor do benefício para 70%, enquanto hoje representa em torno de 85,2% para as mulheres e de 77,4% para os homens, na comparação com os salários da ativa. Com isso, esse governo promoverá uma redução brutal no valor dos benefícios, condenando a sociedade a um futuro de miséria e pobreza, especialmente as mulheres, por serem as mais afetadas com as mudanças e por sua condição de maior desigualdade no mundo do trabalho. Em 2015, o valor médio dos benefícios urbanos concedidos aos homens foi de R\$ 1.397,37, 25,1% maior que para as mulheres, R\$ 1.116,78. Para a população rural, o valor foi de R\$ 789,19 para os homens e R\$ 788,65 para as mulheres.



Quadro 1

Regras atuais	PEC 287	Substitutivo do relator
Trabalhadoras urbanas se aposentam com 30 anos de contribuição ou 60 anos de idade (podendo aplicar o fator 85 para as mulheres e 95 para os homens)	Trabalhadoras urbanas se aposentam com 65 anos de idade ou 25 anos de contribuição e para ter acesso à aposentadoria integral é necessário 49 anos de contribuição	Trabalhadoras com 62 anos de idade e 25 anos de contribuição, terão acesso a 70% da média dos últimos 25 anos de contribuição. A PEC original previa o mínimo de 76%.
Trabalhadoras rurais se aposentam com 55 anos de idade	Trabalhadoras rurais se aposentam com 65 anos de idade e mais 25 anos de contribuição	Trabalhadoras rurais se aposentam com 57 anos de idade e mais 15 anos de contribuição (para os homens 60 anos de idade).
O professor, que comprove exclusivamente tempo de efetivo exercício das funções de magistério na educação infantil e no ensino fundamental e médio, tem redução de cinco anos nos requisitos de idade e tempo de contribuição da regra permanente (50 anos de idade e 25 anos de contribuição para as mulheres).	O professor se aposenta com 65 anos de idade e 25 anos de contribuição e para ter acesso à aposentadoria integral, é necessário 49 anos de contribuição.	Para mulheres e homens, são 60 anos de idade e mais 25 anos de contribuição.
O valor mínimo é de 70% + 15% = 85% e o cálculo do benefício considera a média dos 80% maiores salários de contribuição.	O valor mínimo é de 76% (O percentual de 76% corresponde à soma de 51% do salário por idade e mais 1% para cada ano de contribuição. Como o tempo mínimo de contribuição é de 25 anos, teremos 51% + 25% = 76%. Assim, para alcançar a aposentadoria integral será necessário mais 24 anos de contribuição).	O valor mínimo do benefício deverá ser de 70% da média de todas as contribuições (para cada ano que superar 25 anos de contribuição, mais 2,5% até 30 anos e mais 2,0% até 35 anos e 2,5% até 40 anos. Com 40 anos de contribuição, o trabalhador e a trabalhadora terão acesso a 100% do benefício.

Fonte: PEC 287/16 e DIEESE – abril de 2017.

De acordo com o próprio Informe de Previdência Social de 2016, com base nos dados da Pesquisa Nacional por Amostragem de Domicílios (PNAD), os benefícios pagos pela previdência social produzem impactos significativos sobre o nível de pobreza da população brasileira. Assumindo como condição de pobreza a percepção de rendimento domiciliar per capita inferior a meio salário mínimo, estima-se em 52,95 milhões a quantidade de pessoas em condição de pobreza, em 2015, (considerando as rendas de todas as fontes). Caso fossem desconsiderados os rendimentos advindos dos benefícios previdenciários, a quantidade de pobres seria de

81,18 milhões, o que significa dizer que o pagamento de benefícios pela Previdência Social retira da condição de pobreza cerca de 28,23 milhões de indivíduos – redução de 14,1 pontos percentuais na taxa da pobreza”. (Informe de Previdência Social, 2016)

O projeto, para justificar a alteração da idade mínima de aposentadoria para as mulheres, parte de quatro argumentos falsos: a) as mulheres têm maior expectativa de vida; b) as mulheres já atingiram igualdade de participação no mercado de trabalho; c) as diferenças salariais entre mulheres e homens diminuí-



ram; e d) as tarefas domésticas reduziram-se para as mulheres.

Trataremos de mostrar, ao longo da argumentação, que esses quatro aspectos não se alteraram ao longo dessas últimas décadas e que a desestruturação do mercado de trabalho, com o crescimento do desemprego, a aprovação do projeto de terceirização, a reforma trabalhista e a aprovação da PEC do teto dos gastos sociais, só fará agravar ainda mais as desigualdades entre os sexos, criando um verdadeiro paradoxo entre o discurso de que a reforma da previdência tem o sentido de recompor as contas públicas e a reforma trabalhista, na prática, de reduzir as contribuições previdenciárias.

A expectativa de vida da população é diferente de acordo com sexo e região

A expectativa de vida ao nascer e a proporção de pessoas de 60 anos ou mais de idade na população apresenta grande variação, dependendo do sexo, da região ou do estado brasileiro. A expectativa de vida ao nascer, nos estados do Norte e parte do Nordeste, varia entre 70,3 e 72,0 anos, enquanto no Sul pode chegar a 78,7 anos. Da mesma forma, em relação à proporção de pessoas com 60 anos ou mais de idade, cuja participação nos estados do Norte e Nordeste oscila entre 8,0% e 11,4% da população, enquanto nos estados do Sul e Sudeste pode alcançar 17,7%.

Do mesmo modo em relação à raça, conforme dados da PNAD de 2015, a população feminina de cor branca com 60 anos ou mais representava 18%, enquanto a de cor preta e parda constituía 16,5% e 12,7%, respectivamente. Para a população masculina, os percentuais também se assemelham, evidenciando que componentes como raça, região, se urbano ou rural afetam determinantes sobre

a expectativa de vida, assim como a condição socioeconômica das pessoas.

Quando se analisam os dados para as mulheres, as disparidades são incontestáveis. Se é certo que, em média, as mulheres apresentam um diferencial de 7,2 anos em relação à expectativa de vida, também é correto afirmar que essa diferença vem se reduzindo desde a década de 1990.

Na cidade de São Paulo, conforme dados do Censo de 2010, a expectativa de vida depende do bairro em que se reside e pode variar entre 67,0 a 89,0 anos para os homens e entre 74,0 a 89,0 anos para as mulheres. Equivale a dizer que na cidade de São Paulo, a maior metrópole brasileira, a expectativa de vida de um homem de bairro nobre pode chegar a 15 anos a mais do que a de uma mulher de bairro pobre e de periferia da cidade.

Além disso, é preciso relativizar esse argumento na medida em que, de acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), a diferença na sobrevivência de mulheres e homens a partir de 65 anos é de apenas três anos, conforme Nota Técnica do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) n.º 35 de março de 2017.

Por outro lado, a diferenciação entre mulheres e homens para acesso à aposentadoria não pode ser associado apenas à expectativa de vida: trata-se do reconhecimento de uma condição desigual entre os sexos na distribuição do trabalho produtivo e reprodutivo, em que as mulheres são as únicas ou os principais responsáveis pelo trabalho doméstico e de cuidados.

A desigual participação de mulheres e homens no mercado de trabalho

De acordo com os dados da Previdência So-



cial, as mulheres aposentadas pelo RGPS, seja por tempo de contribuição ou idade, aposentam-se tendo cumprido, em média, 22,4 anos de contribuição. Se considerarmos o número médio de contribuições ao ano, que é de nove meses, uma mulher precisará perfazer uma vida laboral de 29,8 anos para conseguir acumular 22,4 anos de contribuição cheios.

Entretanto, quando analisamos unicamente as mulheres que se aposentaram por idade, em 2014, os dados evidenciaram as disparidades em termos de contribuição, pois a média para uma trabalhadora, que alcançou 60 anos de idade, é de 18,2 anos de contribuição. Considerando que as condições de inserção das mulheres no mercado de trabalho não foram alteradas, como veremos a seguir, e caso o projeto de reforma trabalhista seja aprovado pelo congresso, essa condição agravar-se-á ainda mais.

Em 2015, conforme últimos dados disponíveis da PNAD e publicados pelo IPEA⁵, a População Economicamente Ativa (PEA)⁶ no Brasil totalizava 103.281.285 pessoas, sendo que as mulheres representavam 44% desse total. As pessoas negras representavam 54% e as mulheres negras 52% do total de mulheres. Diversamente do que o projeto apregoa sobre a suposta igualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho, os dados sugerem que a taxa de participação das mulheres evoluiu de forma muito lenta ao longo das duas últimas décadas: entre 1995 e 2015 evoluiu de 53,7% para 55,1%, enquanto para os homens a taxa era de 77,5%, em 2015.

5. Os dados estão organizados na publicação do Ipea, “Retratos das Desigualdades de Gênero e Raça.” Publicados em março de 2017, podem ser acessados pela página <http://www.ipea.gov.br/retrato/indicadores.html>

6. PEA – refere-se à soma das pessoas ocupadas mais as pessoas desempregadas com 15 anos ou mais.

Em 2015, o total da população ocupada era de 93.539.333 pessoas. Destas, 54% eram negras e em torno de 43%, mulheres. Já a população desempregada correspondia a 9.742.052 pessoas, sendo 54% mulheres e 61% negras. Se desagregarmos ainda mais os dados, veremos que as mulheres negras constituem maioria: 32% do total de pessoas desempregadas. Ou seja, no Brasil, em cada dez desempregados três são mulheres negras.

Na População Não Economicamente Ativa (PNEA)⁷ temos mais de 56 milhões de pessoas, da qual as mulheres representam aproximadamente 68%. É surpreendente o elevado percentual de mulheres entre 20 e 39 anos nessa condição, 24%, enquanto entre os homens o percentual, para a mesma faixa etária, é de 15%. Portanto, o primeiro registro importante a ser feito é o elevado número de mulheres, que se afasta do mercado trabalho na idade reprodutiva, comprometendo de forma bastante intensa sua trajetória profissional uma vez que, ao retornarem ao mercado de trabalho, essas mulheres passam a ocupar empregos mais precários e com menor proteção social.

Relação entre pobreza e taxa de participação das mulheres

A condição de maior pobreza tem sido um obstáculo à inclusão das mulheres no mercado de trabalho. Dependendo de sua situação de pobreza, a taxa de participação das mulheres pode variar entre 38,0% e 62,6%. Em 2015, apenas 38% das mulheres extremamente pobres estavam no mercado de trabalho, enquanto entre as não pobres o percentual chegava a 62,6% (Tabela 1).

7. PNEA – refere-se às pessoas que, embora em idade ativa com 15 anos ou mais, não estão participando do mercado de trabalho.



Tabela 1
Taxa de participação – PNAD – 2015

Situação de pobreza	Mulheres	Homens
Taxa de participação total	55,1%	77,5%
Extremamente pobres	38,0%	65,9%
Pobres	48,5%	76,8%
Vulneráveis	49,4%	74,1%
Não pobres	62,6%	81,5%

Fonte: IPEA - Retrato das Desigualdades de Gênero e Raça – 2017

Estudos realizados por Vasquez (2016, p. 54) indicam que a taxa de participação das mulheres varia de acordo com o seu nível socioeconômico, expresso pela renda domiciliar per capita. Assim, para renda de até $\frac{1}{4}$ de salário mínimo (SM) a diferença de taxa de participação entre os sexos é 37,1%, na faixa entre 25 e 29 anos. Essa diferença chega a 40,6% entre os sexos para faixas de idade entre 25 a 29 anos e renda per capita entre $\frac{1}{4}$ e $\frac{1}{2}$ SM⁸. No entanto, quando a renda é de mais de cinco SM, a diferença entre os sexos é de apenas 5,4%.

Dito de outra maneira, o diferencial entre mulheres e homens diminui na medida em que a renda per capita cresce, evidenciando que a situação socioeconômica das mulheres é um fator decisivo para sua entrada e permanência no mercado de trabalho. Quanto mais pobres, mais tempo elas estarão afastadas do mercado de trabalho. Essa interrupção comprometerá de forma definitiva as contribuições previdenciárias e, com isso, a maior parte das mulheres não alcançará o tempo de contribuição mínimo para requerer sua aposentadoria.

As tarefas de cuidados são um grande limitador para as mulheres mais pobres. Em parte, o afastamento das mulheres do mercado de

trabalho, entre 25 e 29 anos, está associado à maternidade e à ausência de creches públicas, o que obriga as mais pobres a se afastarem temporariamente de alguma atividade remunerada para se dedicarem às tarefas de cuidados.

Os dados também indicam que o avanço da idade reduz a taxa de participação das mulheres: para o ano de 2013, as mulheres alcançaram uma taxa de participação de 73,2% nas faixas entre 35 a 39 anos, reduzindo para 46,5% entre 55 a 59 anos e, mesmo com a possibilidade de acessar a aposentadoria a partir dos 60 anos para aquelas que atingiram no mínimo 15 anos de contribuição, mais de 31% das mulheres nessa faixa seguiam no mercado de trabalho.

Essa taxa de participação das mulheres com mais de 60 anos aproxima-se bastante do percentual das jovens entre 15 e 19 anos: 33,6%. O fato de tanto as mulheres quanto os homens postergarem a saída do mercado de trabalho, coloca uma pressão sobre os jovens que enfrentarão maiores barreiras à entrada no mercado de trabalho. Devido à dificuldade de ingressarem no mercado formal, estes jovens terão suas primeiras experiências na informalidade e no trabalho precário, gerando um círculo vicioso de precariedade que os acompanhará durante a maior parte de sua vida laboral.

Por outro lado, é manifesta a resistência dos empregadores em contratar pessoas a partir de uma determinada faixa etária, quando são consideradas “velhas” para o mercado de trabalho. Com isso, cresce a inserção em empregos atípicos das faixas acima dos 55 anos: na maior parte, são empregos em domicílio e singularizados pela precariedade – no caso das mulheres, sua presença vem crescendo como cuidadoras ou no emprego doméstico.

8. Atualizando para 2017, em que o salário-mínimo é de R\$ 937,00, corresponde a uma renda domiciliar per capita entre R\$ 234,25 e R\$ 468,50 por mês.



A informalidade e o trabalho sem remuneração afetam mais as mulheres

A informalidade e o trabalho sem remuneração fazem parte das experiências profissionais da maior parte das mulheres. Embora esse percentual tenha se reduzido entre 2003 e 2013, voltou a crescer em 2015: do total de ocupadas com 15 anos ou mais, 40% estavam em atividades consideradas atípicas, como o trabalho doméstico, trabalhando por conta própria, em atividades não remuneradas ou trabalhando na produção para o próprio uso ou consumo; entre os homens, o percentual para o mesmo período era de 32%, conforme dados da PNAD de 2015.

A rotatividade também é maior entre as mulheres, seja pela recontração por parte das empresas com salários menores seja pelo desemprego. O certo é que, ao retornarem ao mercado de trabalho, a média salarial sempre é inferior, implicando numa redução do volume de contribuição ao sistema de previdência social. Em 2015, em torno de 33% das trabalhadoras com registro permaneceram até um ano no emprego e apenas 2,2% chegaram a dez anos ou mais, conforme dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS).

Entre as trabalhadoras domésticas, de um total de 5,768 milhões, apenas 32,5% das brancas e 29,3% das negras detinham carteira de trabalho assinada, em 2015. Entre as que contribuíam para a previdência social, os números eram superiores, 43,8% brancas e 37,5% negras. Mesmo assim, são aproximadamente quatro milhões de mulheres sem nenhum tipo de proteção social. Além disso, em decorrência da crise econômica, entre 2013 e 2015, caiu em 27% a arrecadação previdenciária oriunda do trabalho doméstico.

Em relação ao segurado especial, homens e mulheres que exercem atividade rural individualmente ou em regime de economia familiar, sem o auxílio de empregados, e que dependem desse trabalho para sobreviver, essa forma de contribuição caiu 31% para as mulheres e 28% para os homens, no mesmo período.

Por outro lado, o MEI (microempreendedor individual) cresceu 55%, entre 2013 e 2015, passando de 747.199 para 1.144.826 mulheres. Em tempos de crise, essa forma de contratação dissemina-se em substituição aos contratos diretos com vínculos. É importante destacar que essa modalidade, por se tratar de uma contribuição diferenciada, garante apenas o benefício de até um salário mínimo por ocasião da aposentadoria.

Em 2016, o atual governo sancionou o projeto de Lei chamado “Lei do Salão Parceiro”, que desobriga a contratação de profissionais de beleza em regime CLT. São cerca de dois milhões de profissionais, a maioria mulheres, que passaram a atuar na condição de autônomas e foram forçadas a abrir uma microempresa (MEI). A remuneração é definida de acordo com o número de atendimentos e pode variar brutalmente de um mês para outro. Além disso, a trabalhadora não tem governabilidade sobre seu ritmo de trabalho e mantém relações de subordinação, assiduidade e hierarquia, que caracterizam o vínculo empregatício. O salão retem entre 40% e 60% do faturamento e essas profissionais são responsáveis por todo o material utilizado.

Outro aspecto a ser destacado refere-se ao elevado percentual de mulheres que se encontram na PNEA (38.522 milhões) e, em torno de 49%, sem rendimentos. E para aquelas que detem alguma renda, esta representa 70% dos rendimentos masculinos em situação idêntica.



A taxa de desemprego é mais elevada para as mulheres

Dados de 2015 mostram que o desemprego entre as mulheres alcançou o percentual de 11,6%, enquanto entre os homens era de 7,7%. Mesmo apresentando taxa de participação no mercado de trabalho inferior à masculina, em números absolutos as mulheres eram maioria entre os desempregados, 5,3 milhões, enquanto os homens eram 4,5 milhões. Ou seja, 54% dos desempregados são mulheres. Em qualquer contexto econômico analisado, seja de crescimento ou de recessão, a taxa de desemprego das mulheres é sempre mais elevada.

Ainda de acordo com os dados da PNAD Contínua, o ano de 2016 fechou com uma taxa de desemprego de 13,8% entre as mulheres e de 10,7% entre os homens. Entre a população negra, as taxas de desemprego também são maiores: 60% do desemprego feminino. Além disso, o desemprego é mais elevado entre a população mais pobre.

O desemprego também afeta mais as mulheres jovens: entre 16 e 17 anos, a taxa das mulheres chega a 39,4%, e na faixa entre 18 e 24 anos alcança 26,5%. Longos períodos de desemprego representam um retorno ou inserção com maior precariedade, baixos salários e um ambiente de extrema insegurança.

Persistem as diferenças salariais entre mulheres e homens

Em 2004, os rendimentos, medidos pelo valor do rendimento-hora do total das mulheres ocupadas em qualquer posição, correspondiam a 82,7% do rendimento dos homens. Aumentaram para 85%, em 2014. Independentemente da jornada e do nível de escolaridade, os salários das mulheres são inferiores

aos masculinos e sinalizam a complexidade do problema.

No mesmo período, entretanto, a leve melhora nas disparidades salariais não se refletiu entre as mais escolarizadas, que tinham diferenças médias de 31% em relação aos homens, enquanto entre as menos escolarizadas as desigualdades caíram para menos de 13%, um reflexo da elevação do salário mínimo.

Sob outro ângulo e considerando a comparação com base nas médias salariais, sem descontar o rendimento-hora, as mulheres recebiam em média 76% dos rendimentos masculinos, segundo dados da PNAD de 2015. Nesse mesmo ano, 34% delas auferiam até um salário mínimo, enquanto entre os homens o percentual era de apenas 24%.

Na comparação entre pessoas negras e brancas, as diferenças de rendimento chegam a corresponder a 55%. Isto é, para cada R\$ 1.000,00 que uma pessoa branca recebe, uma pessoa negra recebe R\$ 550,00. Quando se trata das mulheres negras, esse percentual pode representar 33%; ou seja, para cada R\$ 1.000,00 recebido por uma pessoa branca, uma mulher negra auferirá em torno de R\$ 330,00. (PNAD Contínua 2016).

Por estarem mais expostas a jornadas em tempo parcial, as mulheres também veem comprometido o acesso a uma remuneração mais digna, recebendo apenas o proporcional das horas trabalhadas. Não se trata de opção, mas de vicissitudes impostas pela necessidade de conciliar o trabalho com as responsabilidades familiares. Isso se agrava para as trabalhadoras mais pobres. Conforme dados da PNAD de 2015, a situação de pobreza é um elemento definidor da jornada de trabalho de ambos os sexos, mas principalmente das mulheres. Ou seja, a disponibilidade para dedicar maior



tempo ao trabalho está diretamente associada à situação socioeconômica.

Tabela 2
Jornada Média semanal na ocupação principal – PNAD 2015

Situação de pobreza	Mulheres	Homens
Jornada total	34,9	40,8
Extremamente pobres	20,7	31,2
Pobres	22,6	33,5
Vulneráveis	33,0	40,4
Não pobres	37,0	41,7

Fonte: IPEA - Retrato das Desigualdades de Gênero e Raça – 2017

A diferença salarial é um problema que se perpetua e não pode ser enfrentado apenas pelos esforços individuais das mulheres; trata-se de um problema social que constantemente é recriado através de novas formas de desigualdade, como veremos mais adiante, quando tratarmos da reforma trabalhista.

Além disso, essas diferenças estão de maneira direta alinhadas com o grau de precariedade que afeta mais as mulheres, já que são maioria entre os empregos menos valorizados socialmente a exemplo do trabalho doméstico remunerado e de ocupações associadas ao setor de comércio e de serviços. Esses diferenciais repercutirão de modo imediato sobre os valores das aposentadorias: se a trajetória profissional for marcada por interrupções, empregos precários e informalidade, as mulheres terão dificuldade de alcançar 300 meses ou 25 anos de contribuição.

O trabalho doméstico segue sendo de responsabilidade das mulheres

Jornadas parciais resultam da precariedade nas relações de trabalho e da lógica do mercado em imputar como natural às mulheres as atividades de âmbito reprodutivo, realidade semelhante nos demais países.

A diferença na jornada de trabalho entre mulheres e homens, contudo, diminuiu. Em 1995, a jornada semanal de trabalho das mulheres era 10,2hs menor que a dos homens. Em 2015, essa diferença diminuiu para 5,9hs (PNAD). Ou seja, as jornadas em trabalho remunerado, entre mulheres e homens, vêm se aproximando ao longo dos anos. A aproximação se deve ao fato da jornada dos homens ter diminuído muito mais (4,5hs). A jornada das mulheres vem diminuindo pouco (0,2hs) e mais lentamente que a dos homens.

Tabela 3
Jornada média semanal na ocupação principal

	1995	2005	2015
Mulheres	35,1 horas	35,0 horas	34,9 horas
Homens	45,3 horas	43,6 horas	40,8 horas

Fonte: IPEA - Retrato das Desigualdades de Gênero e Raça – 2017

Entretanto, isso não se reflete em uma ampliação, por parte dos homens, da jornada ligada aos trabalhos domésticos, que segue praticamente intacta, em torno de 10 horas semanais, conforme dados da última década, e isso para os cerca de 52% dos homens que responderam, de modo afirmativo, realizar algum tipo de afazeres domésticos, enquanto entre as mulheres o percentual foi de 90%. Para as que responderam positivamente, a jornada dedicada aos afazeres domésticos oscila em torno de 21 horas semanais, mas dependendo da atividade em que estiver inserida, pode ampliar para 30 horas, a exemplo das trabalhadoras da agricultura e da pesca.

Conforme estudos do IPEA, a menor carga de trabalho de cuidados devido à redução da taxa de dependência de crianças será, a partir de 2023, contrabalançada pelo aumento expressivo da razão de dependência de idosos, cujo trabalho tenderá a recair sobre as mulheres.

Por outro lado, a jornada semanal excedente das mulheres com o trabalho produtivo e re-



produtivo totaliza, segundo cálculos do IPEA (2017, p.17), cerca de 8 horas semanais. Projetando esse número de horas excedentes no ano, teremos as mulheres trabalhando, em média, 66,2 dias a mais que os homens. Ao longo de 25 anos, as mulheres terão trabalhado em torno de 4,5 anos a mais. Portanto, o diferencial de cinco anos na aposentadoria deveria ser visto como um reconhecimento justo desse sobretrabalho, que ainda recai exclusivamente sobre as mulheres.

Entre 2004 e 2015, cresceu em 65% a quantidade de lares chefiados por mulheres, de modo que 40,5% dos domicílios, mais de 28 milhões, possuem uma mulher como pessoa de referência (PNAD, 2015). Em vários estados brasileiros, esse percentual é ainda mais alto: Pernambuco (44,7%); Distrito Federal (47,6%); Roraima (45,2%); Rio de Janeiro (45,8%) e Amapá (46,6%). O mesmo na área rural, onde a proporção de famílias chefiadas por mulheres passou de 15% em 1995 para 25,3% em 2015.

Essa realidade não se apresenta da mesma forma para os homens porque, mesmo sendo em muitas famílias o único provedor, as tarefas de cuidados não se colocam para esse homem da mesma forma que são exigidas das mulheres que, além de provedoras, têm sob sua inteira responsabilidade as tarefas de cuidados.

Aposentadoria e pensão

Atualmente, é possível acumular aposentadoria e pensão, condição mais presente para as mulheres, principalmente as idosas. De acordo com a PNAD de 2015, 2,340 milhões de pessoas acumulavam aposentadorias e pensões, das quais 84% eram mulheres e 93,4% tinham 60 anos ou mais. O substitutivo alterou para a não cumulatividade de aposentadoria e pensão acima de dois salários mínimos.

Novas regras para recebimento da pensão por morte

Do total de pensões concedidas por morte, em 2015, para urbanos e rurais, 74% eram para mulheres. Para 98% das beneficiadas rurais, o valor era igual a um salário mínimo e para as urbanas, 66% até 2 salários mínimos.

O substitutivo mantém a vinculação ao salário mínimo e reduz a cota familiar para 50% do valor e acrescenta 10% por dependente e, no caso de falecimento de uma pessoa que já estava aposentada, as cotas serão calculadas sobre o valor de seu benefício. Se o benefício corresponder a um salário mínimo e não tiver filhos, a cônjuge receberá 60% desse valor, ou seja, considerando que o valor do salário mínimo é de R\$ 937,00, a pensão por morte será de R\$ 562,20.

Os benefícios assistenciais e as mulheres

O Benefício de Prestação Continuada (BPC) tem por objetivo proteger as pessoas idosas e com deficiência em face de vulnerabilidades decorrentes da velhice e da deficiência, agravadas pela insuficiência de renda.

Direito assegurado constitucionalmente, o BPC é uma renda básica no valor de um salário mínimo, pago às pessoas com 65 anos ou mais e às pessoas com deficiência, que não têm condições de trabalhar, e que têm renda familiar per capita de até $\frac{1}{4}$ do salário mínimo. É um benefício da assistência social. A maior presença de mulheres no BPC decorre de sua limitação no acesso aos direitos previdenciários, devido às dificuldades de sua inserção no mercado de trabalho, somando-se também a sua maior longevidade em comparação com os homens. O projeto de desmonte propõe ampliar a idade mínima de 65 para 68 anos e



o aumento da idade ocorrerá de acordo com a expectativa de sobrevida dos brasileiros.

Atualmente, existem 4,1 milhões de beneficiários no país, sendo 52% de mulheres. No entanto, entre as pessoas com deficiência há um percentual ligeiramente maior de homens (52,8%), enquanto as mulheres são maioria entre os idosos (58,1%).

Para as pessoas com deficiência, que totaliza mais de 2,6 milhões de pessoas, o projeto de desmonte quer rever o nível de gravidade da deficiência através de uma avaliação biopsicossocial. Acontece que, atualmente, mais de 4,0 milhões de famílias são beneficiadas e a renda dos idosos e das pessoas com deficiência representa 79% do orçamento e em 47% dessas 4,0 milhões de famílias, é a única renda disponível.

A redução do ritmo de atividade econômica e os impactos sobre a previdência social

Conforme dados fornecidos pela própria previdência social, em 2015, as mulheres representavam 42% das contribuições ao Regime Geral da Previdência Social (RGPS) e 58,5% ao Regime Próprio da Previdência Social (RPPS). Entre as trabalhadoras domésticas, o percentual era de 44,5% e entre os conta-própria, com predominância feminina, o percentual de contribuintes era de 41,7%. Outro aspecto a ser destacado refere-se ao crescimento da participação das mulheres acima de 50 anos no emprego doméstico, entre 2012 e 2016, conforme dados da Pesquisa de Emprego e Desemprego do DIEESE. Efeito da crise, as mulheres desempregadas encontram no emprego doméstico a única oportunidade de se manterem no mercado de trabalho.

A redução do nível de atividade econômica desde 2015 provocou uma queda acentua-

da no nível de emprego, elevando o total de desempregados para mais de 14%, com isso, também comprometendo o volume de recursos arrecadados das contribuições previdenciárias. Entre 2014 e 2015, caiu o número de contribuintes empregados em mais de 1,800 milhão de pessoas.

Com isso, os rendimentos médios também caíram, mas de forma diferenciada, dependendo da cor /raça, enquanto para as pessoas pardas, a queda entre 2014 e 2016 foi de 3%, para as negras de 7% e para as brancas inferior a 1%. Dessa forma, cai a arrecadação, comprometendo o futuro das aposentadorias para a população negra, especialmente as mulheres.

Analisando o perfil dos contribuintes, constata-se que as mulheres estão na base da pirâmide. O valor das contribuições de 15,2% das mulheres corresponde a uma remuneração de até um salário mínimo, enquanto os homens representam 10,6%. Ampliando os dados para até dois salários mínimos, teremos 68% do total das mulheres contribuintes empregadas recebendo nessa faixa, enquanto entre os homens o percentual é menor, 52%. Ou seja, quando estão na ativa, 2/3 das mulheres recebem até dois salários mínimos, enquanto os homens são pouco mais de 50%, o que interfere diretamente nos valores da aposentadoria para mulheres e homens.

Ademais, as mulheres são minoria entre os contribuintes empregados, apenas 42%, segundo dados de 2015. No entanto, entre as outras formas de contribuição, tais como contribuinte individual, MEI⁹, doméstico, facultativo, segurado especial e facultativo de baixa renda, elas são maioria, 56%. São exatamente nestas formas de trabalho, que con-

9. Microempreendedor individual – recolhe 3% sobre a remuneração do trabalhador ou trabalhadora a serviço da empresa, limitado a um salário mínimo ou o piso da categoria.



siste o maior grau de insegurança e de precariedade e cujas contribuições não ultrapassam o valor de um salário mínimo.

Em 2015, do total de aposentadorias concedidas às mulheres, 28% eram de valores iguais a um salário mínimo, enquanto entre os homens eram de 12%. Entre as trabalhadoras rurais, 99,6% dos benefícios concedidos equivaliam ao valor de um salário mínimo. (Anuário Estatístico da Previdência Social, 2015).

A reforma trabalhista e as mulheres

A flexibilização das regras que regulam as relações de trabalho, embora faça parte da agenda permanente dos empresários, ganha maior relevância em contextos econômicos e políticos mais complexos, em que reformas estruturais são eleitas como a única alternativa para o capital movimentar-se livremente e retomar um novo ciclo de acumulação. Entre as reformas liberalizantes, a ênfase é dada às da área do trabalho.

Sob o argumento de que há um excesso de direitos assegurados na Constituição Federal de 1988 e na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) de 1943, e de que tal “excesso de rigidez” impede a iniciativa privada realizar os investimentos necessários para a retomada dos níveis de atividade econômica e de emprego, foi apresentado pelo executivo o Projeto de Lei n.º 6.787 e encaminhado à Câmara Federal, em dezembro de 2016.

O parecer do referido Projeto foi divulgado pelo relator no dia 12 de abril e o substituto votado e aprovado no dia 27 de abril de 2017, passando a tramitar no Senado com o n.º 38/17. O substitutivo, além de ampliar os aspectos das relações de trabalho que podem

ser livremente negociados, propõe mudanças substantivas em mais de 200 dispositivos da CLT, dentre artigos, parágrafos, dispositivos, jurisprudência e súmulas. Em uma completa inversão dos fatos, o substitutivo responsabiliza o que denomina de “excessos” da legislação pelo desemprego e pela informalidade e, com isso, reforça a individualização das relações de trabalho, o enfraquecimento dos sindicatos e da justiça do trabalho.

“A Legislação trabalhista brasileira vigente hoje é um instrumento de exclusão, prefere deixar as pessoas à margem da modernidade e da proteção legal do que permitir contratações atendendo as vontades e as realidades das pessoas” (Relatório da Reforma Trabalhista, p.19).

Trata-se de um desmonte dos direitos sociais, das organizações sindicais e do próprio judiciário, uma vez que restringe o acesso dos trabalhadores por esses meios, debilitando o já frágil sistema de regulação do trabalho, além de prever que acordos por empresa, firmados individualmente, se sobreponham à CLT e às convenções coletivas pactuadas pelas categorias profissionais.

O desmonte da CLT

A reforma trabalhista é a agenda prioritária do capital que, ainda em 2012, foi retomada pelo documento da Confederação Nacional da Indústria, CNI, “101 Propostas para Modernização Trabalhista, publicado em 2012”, período que coincide com a perda de dinamismo da economia, especialmente da indústria. Em 2015, ao reeditar sua agenda anual, “Agenda Legislativa da Indústria 2015”, a CNI deu ênfase a dois temas: o negociado sobre o legislado e a terceirização. No mesmo ano, o PMDB publicou o documento intitulado “Uma Ponte para o Futuro”, com desta-



que para a redução das políticas sociais e do trabalho.

As principais medidas contidas no relatório do projeto de reforma trabalhista e no projeto de terceirização, aprovadas pela Câmara Federal no dia 22 de março de 2017, individualizam as relações de trabalho com prevalência da autonomia individual e reduzem o grau de proteção social garantido pela CLT e pelos instrumentos normativos. Com isso, as empresas estarão livres para impor condições de pactuação, que afetam os direitos constituídos, impondo novas regras de contratação e de realização do trabalho.

Para além das formas de contratação já previstas em lei, propõe-se a reedição do contrato em tempo parcial, que poderá variar entre 26 e 30 horas semanais; o contrato intermitente, com alternância de períodos de prestação de serviços; teletrabalho sem controle de jornada. Além disso, a jornada poderá alcançar 12 horas diárias, o banco de horas e a compensação de jornada poderão ser firmados individualmente, bem como o parcelamento de férias em três períodos, os acordos salariais individuais através de livre negociação, os planos de carreira e o acesso à promoção individualizados, aprofundando a heterogeneidade do mercado de trabalho. Desde que autorizado, a mulher gestante e lactante poderá trabalhar em ambiente insalubre, assim como a jornada para aqueles que trabalham em ambientes insalubres poderá ser ampliada sem prévia licença das autoridades.

Trata-se de um conjunto de medidas que altera profundamente as relações de trabalho, retira direitos, intensifica a jornada e o ritmo de trabalho, expõe as pessoas a condições de insegurança com forte impacto sobre a saúde e segurança no trabalho, individualiza as relações e amplia o controle do capital sobre o trabalho.

O negociado sobre o legislado

Os direitos do trabalho estão estruturados a partir da Constituição Federal, que define preceitos gerais e da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que assegura padrões nacionais de salário, jornada de trabalho, estabilidade no emprego, dentre outros, além de toda a legislação sindical. Ou seja, os elementos centrais do sistema de relações de trabalho estão unificados em lei desde 1943 e, por fim, os instrumentos normativos (convenções e acordos coletivos). Nosso sistema garante que os instrumentos normativos firmados entre sindicatos e empregadores não possam flexibilizar ou reduzir direitos.

A legislação trabalhista brasileira é extremamente avançada. No entanto, apresenta uma realidade desigual e injusta, produzindo comumente um sentimento de descrédito em relação às conquistas legais. Ainda convivemos com um percentual elevado de trabalhadores informais e sem acesso a direitos e proteção social. Recentemente, a trabalhadora doméstica teve seus direitos reconhecidos e iguados aos demais trabalhadores e trabalhadoras. Esses avanços legislativos são resultados de muitas lutas dos sujeitos políticos, mulheres e homens.

Já a tese do negociado sobre o legislado tem sua origem no segundo mandato do governo Fernando Henrique Cardoso (FHC), 1998-2002, período em que várias medidas provisórias e projetos de lei propunham a flexibilização dos direitos dos trabalhadores, com a justificativa de serem essenciais para a geração de emprego. Um dos aspectos do Projeto de Lei da Câmara - PLC 38/17 é, justamente, a prevalência do negociado sobre o legislado.

Essa concepção está expressa no documento “*Uma Ponte para o Futuro*”, quando diz: “na



área trabalhista, permitir que as convenções coletivas prevaleçam sobre as normas legais, salvo quanto aos direitos básicos". (2015, p.19). Ou seja, a condição para a retomada do desenvolvimento são as reformas, entre elas, a alteração do artigo 618 da CLT.

O relatório reitera os aspectos das relações de trabalho, previstos no Projeto de Lei, que podem ser negociados pelos sindicatos e propõe sua ampliação. São medidas que subordinam os interesses do trabalho à lógica do capital. Com isso, teremos o trabalho totalmente submisso e sem controle de jornada e de remuneração como dois aspectos fundamentais das relações de trabalho e, ao individualizar as relações, promoverá maior fragmentação dentro do ambiente de trabalho, rompendo os laços de solidariedade e de pertencimento de classe.

O efeito destas medidas, portanto, é retirar direitos e fragilizar a ação coletiva dos trabalhadores, enfraquecer as entidades sindicais com o fim do imposto sindical que, segundo o relatório, poderá ser descontado somente se o trabalhador autorizar por escrito. As propostas de alteração da sustentação financeira das entidades não têm o objetivo de fortalecer a representação dos trabalhadores, mas desestruturá-la, para que não se constitua em uma força política capaz de reagir à retirada dos direitos. A intenção é enfraquecer os sindicatos para avançar na flexibilização e no desmonte social.

Em paralelo a essa onda de retrocessos, em março de 2017, foi aprovado na Câmara Federal, por maioria, o projeto que amplia a terceirização para todos os âmbitos e atividades produtivas, seja público ou privado. Além de ampliar a contratação temporária para quaisquer atividades e circunstâncias, alonga o prazo de vigência do contrato para até 270 dias.

O projeto, inicialmente, tratava do contrato temporário, mas em 2002, o relator incluiu o trabalho terceirizado, permitindo a contratação de prestadora de serviços para executar todas as atividades da empresa. Com isso, trabalhadores formalizados passarão a ser contratados através de cooperativas, PJs e MEI, rompendo os vínculos trabalhistas e comprometendo a estrutura de emprego.

Para o setor público, é o fim dos concursos públicos e as contratações poderão ser feitas individualmente por empresas prestadoras de serviços, por organizações sociais de interesse público (Oscips), por cooperativas, por empresas de intermediação de mão de obra ou, simplesmente, como foi recém relatado em um veículo de comunicação sobre a prefeitura de uma cidade do Estado de Santa Catarina, que propôs uma licitação pública para preenchimento de vagas, cujo principal critério era o menor preço ou, dito de outra forma, a menor proposta salarial.

Impactos da reforma trabalhista sobre as mulheres

As medidas, contidas na reforma trabalhista e na lei sobre o trabalho temporário e prestação de serviços de n.º 13.429/17, estão centradas em novas modalidades de contratação, em alterações da jornada de trabalho, nas formas de remuneração, nas condições de trabalho, no enfraquecimento dos sindicatos e da justiça do trabalho.

“Assim, convivemos com dois tipos de trabalhadores: os que têm tudo – emprego, salário, direitos trabalhistas e previdenciários – e os que nada têm – os informais e os desempregados. A reforma, portanto, tem que almejar igualmente a dignidade daquele que não tem acesso aos direitos trabalhistas. E essa constatação apenas reforça a nossa convicção de que



é necessária uma modificação da legislação trabalhista para que haja a ampliação do mercado de trabalho...” (Relatório da Reforma Trabalhista, p.20).

Diversamente do que está contido no relatório, a reforma reforçará a diferenciação que já está presente no mercado de trabalho, aprofundando e restringindo as possibilidades de mobilidade entre os setores mais protegidos e menos protegidos, afetando sobretudo as mulheres que, tradicionalmente, estão nos segmentos mais vulneráveis.

A necessidade de mão de obra estável aplica-se somente a certos tipos de trabalho e nos quais os incentivos à estabilidade não são necessários, os salários permanecem baixos, a segurança no emprego não é garantida e as perspectivas de promoção são nulas. Com isso, enfatiza-se a diferenciação entre os trabalhadores, individualizando as relações de trabalho.

Formas de contratação mais precárias e atípicas

Em oposição aos contratos por tempo indeterminado, há os contratos intermitentes, em tempo parcial, a terceirização, o trabalho autônomo e os contratos temporários. No Brasil, as tentativas de fixar novas modalidades de contratação vêm desde a década de 1990 e não surtiram os efeitos esperados. A única forma que se ampliou foi a prática da terceirização, embora restrita às atividades previstas em lei ou atividades meio, conforme determinava a Súmula n.º 331 do TST. Entretanto, essa prática disseminou-se, ensejando inúmeras ações na justiça do trabalho, reivindicando vínculos com o tomador de serviços. Essas modalidades não representam estímulo à geração de emprego, ao contrário, são adotadas com o propósito de racionalizar o uso

do tempo pelos empregadores, gerando mais desemprego e precariedade.

Todas essas novas formas de contratação deslocam as relações de emprego entre empregado e empregador único para uma relação multifacetada e mais complexa. Dentro de um mesmo ambiente de trabalho, ao lado do trabalhador efetivo, temos os subcontratados, autônomos, terceirizados, temporários, sem os mesmos direitos e proteção social.

Essas formas de contratação são justificadas amplamente como a única condição de garantir empregos para todos, entretanto, nos países em que foram adotadas, não se encontra correspondência positiva entre essas formas e os níveis de emprego, que seguem em patamares inferiores ao período anterior à crise de 2008. Se as pessoas não escolhem deliberadamente pelo trabalho parcial, intermitente ou temporário, estamos falando, então, de uma forma de subemprego mascarada pelo discurso de que a economia está gerando postos de trabalho através destas modalidades de contratação.

Por outro lado, essas formas de contratação representam redução dos salários em patamares muitas vezes incompatíveis com a dignidade humana.

O contrato intermitente

Conforme previsto no projeto, esse contrato permitirá a prestação de serviços de forma descontínua, podendo alternar períodos em dia e hora e, com isso, atender às demandas específicas de determinados setores, com o respectivo pagamento proporcional ao número de horas trabalhadas. Os argumentos favoráveis ao trabalho intermitente e constante, apresentados pelo relator no substitutivo, seguem em duas direções: a primeira é de que modalidade



gerará novos empregos sem, entretanto, especificar de que forma e, a segunda é de que os supostos efeitos sociais serão vistos como uma oportunidade para aqueles que estão acessando o primeiro emprego.

A adoção do contrato intermitente tem o propósito de ajustar as especificidades de cada segmento e, com isso, os empregadores poderão utilizar-se de distintas formas de contratação que se encaixam em suas necessidades. Para isso, a jornada intermitente é uma reivindicação antiga do setor de comércio e serviços, mas que poderá ser amplamente adotada para qualquer atividade econômica, ajustando-se a demandas eventuais, como finais de semana, horários de maior pico em bares e restaurantes.

Trata-se de um segmento com grande predominância de mulheres e responsável por 17,8% dos empregos das mulheres brancas e 17,2% das mulheres negras. Essa forma de contratação subordina o trabalho a necessidades eventuais do empregador e o trabalhador e a trabalhadora ficam disponíveis 24 horas por dia e vinculados àquele contratante, que poderá dispor de seu trabalho a qualquer momento e pagará apenas pelas horas trabalhadas. Essa forma de contratação não possibilita nenhuma previsibilidade em relação ao número de horas contratadas e nem à remuneração.

O contrato em tempo parcial

O contrato em tempo parcial, de 25 horas, adquiriu pouca expressão no Brasil, desde que foi adotado nos anos de 1990, como parte das estratégias empresariais de flexibilização. Sua pouca eficácia está relacionada às controvérsias sobre sua adoção e a remuneração proporcional, gerando desestímulo ao setor empresarial, que teme sua adoção por conta das ações judiciais. No entanto, o regime em tem-

po parcial é retomado na proposta de reforma trabalhista, fixando a jornada parcial entre 26 e 30 horas semanais. Além disso, permite a contratação inferior a 26 horas e o respectivo salário pago de forma proporcional.

Dados recentes (2015) indicam que a jornada semanal das mulheres de até 30 horas representa 41,2% dos empregos, enquanto a dos homens responde por 24,7%. O elevado número de mulheres em jornadas parciais diz respeito às jornadas diferenciadas, especialmente nas áreas de educação, saúde e serviços sociais em que as mulheres são predominantes. Em relação à jornada parcial de 25 horas, o percentual é reduzido, mas concentrado no setor de serviços, 95%, e as mulheres representavam, em 2015, 80% dele.. Ademais, em alguns segmentos como no de aeroviários, a prática da jornada parcial para os serviços de atendimento ao público vêm se ampliando, da mesma forma em que há registros da adoção dessa modalidade de contratação no emprego doméstico.

Os contratos em tempo parcial têm nitidamente um viés de gênero e estimulam a flexibilização dos contratos para as mulheres. Estudos indicam que são essas formas de emprego que geram menor proteção social; os temporários e os contratos parciais. Os dados para a Europa apontam um crescimento dessa modalidade desde a crise de 2008, de forma que já representa 22% do emprego total. As pesquisas sugerem que os trabalhadores não têm como opção o tempo parcial e que ele se coloca como uma contingência frente a um cenário de falta de alternativas. (Organização Internacional do Trabalho - OIT, 2015)

O contrato temporário

A lei que rege o trabalho temporário é de 1974 e, quando foi concebida, tinha duas finalida-



des básicas: substituição de pessoal regular e permanente ou de acréscimo extraordinário de serviços com duração de 90 dias. Através do PL 4302, de autoria do executivo em 1998 e aprovado em 22 de março de 2017, o contrato temporário foi estendido para 270 dias e poderá ser adotado em qualquer circunstância. Quando encaminhado à sanção, sofreu vetos que pioraram ainda mais seu conteúdo, ao eliminar o dispositivo que assegurava uma série de benefícios ao trabalhador temporário, inclusive o direito de receber o mesmo salário e a jornada de trabalho equivalente à dos empregados da tomadora, com a mesma função ou cargo.

O trabalho temporário no Brasil movimenta, em média, de acordo com os dados do Sindicato dos Prestadores de Serviços, cerca de 590 mil postos de trabalho por mês (dados de 2013). Conforme os dados da RAIS de 2015, uma trabalhadora com contrato temporário pode receber até 70% da remuneração de uma trabalhadora efetiva e, se for na área de serviços, essa remuneração cai para 61%.

Os trabalhadores e as trabalhadoras, submetidos à contratação através do contrato temporário, já não têm acesso a vários direitos como as estabilidade temporárias, o aviso prévio, a multa do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) e o seguro desemprego, além do acesso às férias. A estabilidade provisória de grávidas, não é contemplada pelos contratos temporários, estimulando ainda mais essa modalidade de contratação entre os empregadores que discriminam as mulheres.

O mercado de trabalho brasileiro é marcado pela elevada rotatividade: somente em 2016 foram movimentados, entre admitidos e desligados, 30 milhões de trabalhadores. A ampliação dos contratos temporários segue a lógica empresarial de baratear, ao máximo,

os custos de admissão e dispensa, passando a ser uma modalidade frequente de contratação, especialmente em áreas que não exijam qualificação e com elevado nível de adoecimento, ocasionado por lesões decorrentes de esforços repetitivos como nas linhas de produção. Com isso, não haverá a responsabilização pelo dano causado à saúde do trabalhador e da trabalhadora. A rotatividade em diferentes áreas e funções, que o trabalho temporário gera, afeta profundamente qualquer perspectiva de progressão na carreira ou ascensão profissional, além da remuneração reduzida e direitos violados sempre que a empresa de intermediação de mão de obra designar novas funções.

A terceirização

No mesmo projeto do trabalho temporário, aprovou-se a liberação da terceirização para todas as atividades da empresa, através do PL n.º 13.429/17, sejam elas meio ou fim. Com isso, trabalhadores formalizados passarão a ser contratados através de cooperativas, PJs e MEI, rompendo os vínculos trabalhistas e comprometendo a estrutura de emprego. É o fim dos concursos públicos e as contratações poderão ser feitas, individualmente, por empresas prestadoras de serviços, por organizações da sociedade civil de interesse público (Oscips), cooperativas, por empresas de intermediação de mão de obra.

A retórica empresarial sustentava-se, até recentemente, pela dedicação à atividade fim como principal motivação para terceirizar as demais tarefas, no entanto, a aprovação do projeto, que amplia essa prática para todas as atividades, põe fim ao discurso da busca por especialização e revela o verdadeiro motivo da terceirização, que é a redução de custos.

A terceirização faz parte da racionalidade econômica, as empresas só adotam se essa mo-



dalidade de contratação representar redução de custos. Além disso, identifica-se, também, uma outra motivação pouco discutida como sua concentração em áreas nas quais as possibilidades de adoecimento são maiores, principalmente em linhas de produção com processos produtivos repetitivos. Nessas áreas, é muito comum as empresas terceirizarem toda sua linha de produção para evitar passivos trabalhistas futuros e, nelas, as mulheres são majoritárias.

Para reduzir seus custos, as empresas poderão transferir parte ou todo processo produtivo, que poderá ser realizado dentro ou fora das dependências da empresa. Imediatamente, todas as ocupações, que não necessitem de qualificação ou se configurem como trabalho não especializado, serão terceirizadas, sobretudo nas categorias profissionais em que as normas coletivas proporcionaram avanços salariais e benefícios significativos, como vale alimentação e refeição, programas de participação nos lucros ou resultados, auxílio creche, ampliação da licença maternidade, entre outros.

A aplicação destes instrumentos restringir-se-á aos(as) trabalhadores(as) cuja atividade é definida pela empresa como essencial para o seu negócio, transferindo o restante para uma prestadora de serviços, cuja atividade econômica não corresponderá, necessariamente, à mesma da tomadora de serviços. Nesse movimento, serão os jovens e as mulheres os primeiros a terem seus postos de trabalho eliminados: as mulheres por estarem nas ocupações mais facilmente transferíveis e os jovens porque seu ingresso no mercado de trabalho dar-se-á através de uma terceirizada.

Em um primeiro momento, portanto, serão mais afetados(as) os(as) trabalhadores(as) que estão ocupados(as) em categorias profissionais que, por força da convenção ou de acordos

coletivos, conquistaram mais direitos e benefícios, embora se encontrem nas tarefas menos qualificadas, condição na qual se encontra a maior parte das mulheres e dos jovens.

Nesse sentido, é da própria lógica do capital desordenar, continuamente, a organização das empresas. A força de trabalho é deslocada na medida em que certas qualificações se tornam desnecessárias. As empresas investem em estruturas que privilegiam empregos dominados por alta qualificação e alta produtividade e terceirizam as ocupações pouco qualificadas e de baixa produtividade e, com isso, excluem parcela dos trabalhadores e das trabalhadoras da distribuição do crescimento da renda nacional. E, com a aprovação da terceirização, os direitos serão rebaixados, o conceito de categoria profissional será substituído por prestadores de serviços, ou seja, é a desconstrução e desestruturação das categorias profissionais e das ocupações da forma como conhecemos hoje.

Jornadas de trabalho mais flexíveis

São várias as alterações que envolvem maior flexibilização na jornada de trabalho, como a ampliação para 12 horas diárias, a redução do tempo de almoço para 30 minutos, a adoção de banco de horas individualizado, o parcelamento de férias em até três períodos, a alteração de pontes e feriados e o teletrabalho, o que representa dispor integralmente do trabalhador, adequando a força de trabalho à lógica empresarial. As mulheres, certamente, estão entre as mais afetadas, porque cabe a elas a responsabilidade pelos cuidados e, com isso, terão muito mais dificuldade em ajustar-se a esse maior controle sobre o seu tempo. Aliás, com isso, desaparece a separação entre o tempo do trabalho e do não trabalho, uma vez que homens e mulheres serão exigidos



em tempo integral. Além disso, a adoção do trabalho remoto esconde uma falsa ideia de que, ao realizar o trabalho no domicílio, será possível conciliar com as demais tarefas. O trabalho remoto faz parte da racionalidade econômica e, através dele, as empresas poderão exigir resultados, submetendo as pessoas a jornadas diárias excessivas, pois já não estarão mais limitadas a uma jornada regular diária. As empresas já dispõem de mecanismos que permitem monitorar o trabalho remoto. São exigidos resultados e tanto melhor se esses puderem ser obtidos sem os custos de manutenção e de instalações físicas.

Formas de remuneração variável

Remuneração individual e por produtividade – essa estratificação servirá para reduzir a possibilidade de desenvolvimento da consciência de classe entre os diversos setores, criando mecanismos artificiais de promoção e incentivos individuais para motivar parcela dos trabalhadores, sem, no entanto, oferecer maiores oportunidades de mobilidade, mas forjando mecanismos hierárquicos e criando a ilusão de empregos claramente diferenciados. Para isso, tais formas de remuneração contam com os programas de participação nos resultados, cujas metas, em grande parte, já são individualizadas. Com a possibilidade de distribuir mensalmente o prêmio de participação dos resultados, a empresa impõe a remuneração variável, que se constituirá em parcela cada vez maior da remuneração total e afastando com isso a perspectiva de ganhos reais através das convenções e acordos coletivos.

Estarão mais propensos a receber estes benefícios aqueles que estiverem em sintonia com a missão da empresa, disponíveis em tempo integral. Estes trabalhadores de estratos mais elevados, segundo o projeto de reforma trabalhista, poderão negociar livremente seus salá-

rios com a empresa, sem a intermediação da entidade de classe, afastando qualquer possibilidade de desenvolvimento de identidade de classe ou de identificação com os interesses de pessoas negras e mulheres, que se concentram nas ocupações menos valorizadas, assim pagando baixos salários sem risco de oposição de classe.

A abordagem sobre as mulheres na reforma trabalhista

Além da concepção de igualdade já disciplinada pela Constituição Federal, a CLT dedica um capítulo específico à proteção do trabalho da mulher. Com a adoção ampla do princípio da igualdade pela Constituição Federal de 1988, **várias proibições discriminatórias ao trabalho das mulheres caíram, não** sendo mais proibidas as prerrogativas da jornada, o trabalho insalubre, perigoso, noturno, em subterrâneos, minerações, subsolos, pedreiras e nas obras de construção. Até a Constituição de 1988, a mulher casada necessitava de autorização do marido para trabalhar.

O projeto de reforma trabalhista, entretanto, altera vários destes aspectos, ao possibilitar que mulheres grávidas ou lactantes possam trabalhar em locais insalubres, desde que autorizado pelo profissional da saúde, sendo evidente de que a trabalhadora, diante de pressões patronais, irá se submeter a condições insalubres para preservar o emprego.

“O que estamos propondo no substitutivo é uma inversão da lógica atual. Ao invés de se restringir obrigatoriamente o exercício de atividades em ambientes insalubres, será necessária a apresentação de um atestado médico comprovando que o ambiente não oferecerá risco à gestante ou à lactante. Quando for absolutamente impossível a prestação do serviço em ambiente insalubre, a empregada gestante



ou lactante será redirecionada para um ambiente salubre”. (Relatório da Reforma Trabalhista, p. 48)

Da mesma maneira, prevê que os horários de descanso deverão ser definidos em acordo individual entre a trabalhadora e o empregador.

Anunciado como resultado dos avanços nos direitos iguais para as mulheres, o projeto replica o que já está assegurado em Lei sobre salário igual para trabalho de igual valor. A OIT define igualdade salarial como sendo salário igual para realizar um trabalho igual ou similar, ou um trabalho completamente diferente, mas, com base em critérios objetivos, de igual valor. Esse reconhecimento sobre a igualdade de remuneração para o mesmo tipo de trabalho ou trabalho de igual valor está presente em duas convenções: a Convenção n.º 100 de 1951 e a Convenção n.º 111 de 1958, ambas ratificadas pelo Brasil.

A Convenção n.º.100 da OIT de 1951 consiste no primeiro instrumento internacional sobre a igualdade de remuneração. Adotada após a segunda guerra mundial, é resultado de uma intensa luta das mulheres que estiveram à frente das linhas de produção, tanto na primeira quanto na segunda guerra, em muitos países. A Convenção n.º 111, de 1958, que trata da discriminação, emprego e profissão, está estritamente ligada à Convenção n.º 100.

A Convenção n.º 111 proíbe distinções, exclusões ou preferências feitas com base em vários critérios, inclusive o sexo, que tenham o efeito de impedir a igualdade de oportunidades ou de tratamento no emprego ou profissão. A recomendação que acompanha a Convenção n.º 111 refere-se à necessidade de formular uma política nacional para a prevenção da discriminação no emprego e na profissão, considerando um conjunto de princípios como:

“Igualdade de oportunidades e de tratamento à remuneração por trabalho de igual valor para todos”.

“A diferença salarial só pode ser eliminada quando tiverem sido feitos progressos contínuos e sustentáveis em relação à igualdade de gênero no trabalho e na sociedade em geral”.

A Convenção n.º 100, ao ser incorporada em seu arcabouço institucional, formou um entendimento no direito do trabalho brasileiro, considerando trabalho de igual valor todo aquele que é realizado “com igual produtividade e com a mesma perfeição **técnica**”. O projeto, no entanto, incorporou condicionantes: que a diferença de tempo de serviço para o mesmo empregador não seja superior a quatro anos e que a diferença de tempo na função não seja superior a dois anos. O artigo é inconsistente com a própria definição, uma vez que, se é realizado com igual produtividade e perfeição técnica e a empresa não tem uma política própria de cargos e salários, essas exigências só irão enfraquecer o reconhecimento da existência de discriminação no ambiente de trabalho.

Trata-se apenas de retórica para criar uma aparência de maior compromisso com o tema das desigualdades entre os sexos, de tal forma que, no parágrafo seguinte, indica que o artigo, o qual trata do salário igual para trabalho de igual valor, **não será aplicado** se “*o empregador tiver pessoal organizado em quadro de carreira ou adotar por meio plano de cargos e salários*”. Ou seja, fica mais evidente ainda o total desconhecimento do que trata a Convenção n.º 100 da OIT e, mais ainda, da realidade do mundo do trabalho, porque, precisamente, um dos aspectos das desigualdades **são as diferenças de oportunidades para ambos ascenderem** na profissão. Ademais, a



prática de empregar mulheres e homens em diferentes cargos para o mesmo tipo de trabalho institucionaliza a distância social, ao restringir a mobilidade entre os cargos classificados como “masculinos” e “femininos”. Quanto mais “feminina” é uma ocupação, menores são os salários, tratando-se disso o conceito de “salário de igual valor” para “trabalho igual”.

Ainda sobre o tema das promoções, o projeto propõe que as mesmas deverão ser feitas por “merecimento” e por “antiguidade”, dentro de cada categoria profissional. Como definir o “merecimento” pela disponibilidade e dedicação à empresa? Quanto à “antiguidade”, sabe-se que as mulheres são as principais vítimas da rotatividade e do desemprego, portanto, a maior parte dificilmente poderá ser enquadrada por estes critérios.

O projeto também trata da reparação decorrente de danos morais, precificando-a pelo valor do salário. Ou seja, quanto maior o salário, maior será a indenização obtida. Trata-se de uma incoerência que, sob a justificativa de ausência de critérios objetivos que lesa a isonomia de tratamento, desconsidera a capacidade econômica do ofensor, fixa indenizações díspares, não pela severidade do dano e sim pela posição e remuneração do trabalhador ou da trabalhadora.

A reforma trabalhista e as trabalhadoras domésticas

A regulamentação do emprego doméstico foi a maior conquista das trabalhadoras nessa última década. A mudança na legislação, resultado de anos de lutas dos movimentos social e sindical, foi aprovada em abril de 2013, por meio da Emenda Constitucional n.º 72 e, referendado pela Lei Complementar n.º 150

de junho de 2015. Com isso, equipararam-se os direitos trabalhistas das trabalhadoras domésticas aos dos demais assalariados. Dentre as principais conquistas, destaca-se a fixação da jornada de trabalho de 44 horas semanais; o pagamento das horas extraordinárias na forma de horas extras ou através de banco de horas anual; o adicional noturno; o seguro desemprego de um salário mínimo por um período de três meses; o intervalo para descanso durante a jornada superior à hora normal e o FGTS obrigatório. Desde 2006, as trabalhadoras domésticas já têm direito a férias remuneradas de 30 dias, com acréscimo de 1/3 (um terço) e à garantia do emprego da gestante.

Todas essas conquistas estão ameaçadas com a proposta de reforma trabalhista. O projeto, ao possibilitar que vários aspectos das relações de trabalho sejam negociados diretamente com o empregador, no caso do trabalho doméstico, será ainda mais reforçado pelas suas características. As novas formas de contratação também podem estender-se para o trabalho doméstico: trabalho temporário, intermitente ou parcial; a jornada diária pode ser ampliada e negociada como banco de horas; as férias parceladas em três períodos distintos; se a contratação ocorrer através do trabalho temporário, as trabalhadoras não terão acesso à garantia de emprego da gestante, seguro desemprego, aviso prévio, entre outros direitos. O acesso à justiça do trabalho praticamente será inviabilizado pelas inúmeras restrições que estão postas no projeto de reforma.

Porque essas medidas não são capazes de gerar empregos

Diferentemente do discurso modernizador defendido pelos setores empresariais, não há nenhuma possibilidade de que as Negocia-



ções Coletivas se fortaleçam com a aprovação do “negociado sobre o legislado”. No Brasil, uma ampla legislação regula as relações de trabalho, protegendo os trabalhadores com a garantia de direitos mínimos expressos na CLT e na Constituição de 1988. Historicamente, os Acordos ou as Convenções Coletivas têm como objetivo elevar os patamares civilizatórios mínimos expressos na lei, ampliando a tela de proteção social, fortalecendo o instituto da negociação, a representação sindical e os próprios trabalhadores.

A possibilidade de renúncia a direitos pela via da flexibilização, que a supremacia do negociado sobre o legislado pode significar, ao contrário do propalado pelos defensores da ideia, fragmenta a organização dos trabalhadores e a própria luta sindical. No limite, poderá haver Acordos por empresa ou por pessoas, em um contexto no qual práticas antissindicais, perseguição a dirigentes sindicais e desrespeito à organização sindical seja uma realidade.

O propósito é, portanto, reduzir os trabalhadores e as trabalhadoras a um contingente de baixa remuneração, disponíveis ao capital com jornadas flexíveis, remuneração instável e com direitos atingidos, romper os laços de solidariedade e o sentimento de pertencimento de classe, pulverizar a ação sindical com uma multiplicidade de instrumentos normativos que, no limite, poderão ser ajustados por empresa ou individualizados. Isso terá implicações para os próprios fundos públicos, uma vez que a tendência é de queda na arrecadação previdenciária com a disseminação de formas de contratação atípicas, contratação por meio de pessoa jurídica, em que o recolhimento é facultativo.

Essas considerações fundamentam a conclusão de que a reforma trabalhista terá impacto

direto nas receitas da seguridade social e o que é usado como pretexto para a desmonte da previdência será concretizado.



Referências bibliográficas

- ANFIP – Associação Nacional dos Auditores Fiscais da Receita Federal do Brasil/ DIEESE – Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos. Previdência: reformar para excluir? Contribuição técnica ao debate sobre a reforma da previdência social brasileira – Brasília: ANFIP/DIEESE, 2017, 212 p. 2017. http://plataformapoliticassocial.com.br/wpcontent/uploads/2017/02/Documento_Completo.pdf
- Anuário Estatístico da Previdência Social/ Ministério da Fazenda, Secretária de Previdência, Empresa de Tecnologia e Informação da Previdência – Ano 1 (1988/1992) – Brasília: MF/Dataprev. 2015.
- CONTAG, FETAGs, STTRs. Previdência social rural; potencialidades e desafios. Em defesa da previdência Social Rural. Brasília, julho, 2016.
- DIEESE. A reforma trabalhista e os impactos para as relações de trabalho no Brasil. Número 178. Maio, 2017.
- DIEESE. As mulheres na mira da reforma da previdência. Nota técnica, 171, março de 2017. <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec171MulherPrevidencia.pdf>
- IBGE. PNAD. 2015. http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/trabalhoerendimento/pnad2015/default_sintese.shtm
- IBGE. Tábua completa de mortalidade para o Brasil – 2015. Breve análise da evolução da mortalidade no Brasil, Rio de Janeiro, 2016. ftp://ftp.ibge.gov.br/Tabuas_Completas_de_Mortalidade/Tabuas_Completas_de_Mortalidade_2015/tabua_de_mortalidade_analise.pdf.
- INESC. Instituto de Estudos Socioeconômicos.
- IPEA. Retrato das Desigualdades de Gênero e Raça, março de 2017. <http://www.ipea.gov.br/retrato/indicadores.html>
- IPEA. Previdência e gênero: por que as idades de aposentadoria de homens e mulheres devem ser diferentes? Nota técnica n.º 35, março de 2017. http://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=29641&Itemid=9
- IPEA. Desafios do Desenvolvimento. As distorções de uma carga tributária regressiva. Ano 12, edição 86, 2015.
- OIT. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_443480.pdf; <https://izajolp.springeropen.com/articles/10.1186/s40173-016-0071-z>
- ONU Mulheres. Mais igualdade para as mulheres brasileiras: caminhos de transformação econômica e social. in: Encarte Brasil baseado no relatório “ O progresso das mulheres no Mundo 2015-2016”, 2016.
- MOSTAFA. J. ; THEODORO, M. Boletim Legislativo. Núcleo de Estudos e Pesquisas da Consultoria Legislativa. Senado Federal. N.º 65 – junho de 2017.
- Senado Federal. <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/129049>
- TEIXEIRA, M. O. O Desmonte da Previdência e as Mulheres, março de 2017. <http://plataformapoliticassocial.com.br/wp-content/uploads/2017/03/Previdencia-e-as-mulheres.pdf>



VASQUEZ, L. B. Participação no mercado de trabalho e nível socioeconômico da população no período 2004-2013. Dissertação de mestrado, Campinas, 2016.

**Autora**

Marilane Oliveira Teixeira é economista, pesquisadora e assessora sindical.

Responsável

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

Friedrich-Ebert-Stiftung (FES)

A Fundação Friedrich Ebert é uma instituição alemã sem fins lucrativos, fundada em 1925. Leva o nome de Friedrich Ebert, primeiro presidente democraticamente eleito da Alemanha, e está comprometida com o ideário da Democracia Social. No Brasil a FES atua desde 1976. Os objetivos de sua atuação são a consolidação e o aprofundamento da democracia, o fomento de uma economia ambientalmente e socialmente sustentável, o fortalecimento de políticas orientadas na inclusão e justiça social e o apoio de políticas de paz e segurança democrática.

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

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

ISBN 978-85-9565-005-3



9 788595 650053