

A nova rodada de reformas neoliberais e os impactos para as mulheres

Adriana Marcolino

DEZEMBRO DE 2019

■ O texto a seguir é resultado do relatório “Trabalho e Reformas: estudo de caso Brasil - 2019”, que compõe um painel com estudos de mais sete países – Argentina, Bolívia, Cuba, México, Panamá, Peru, Uruguai – inseridos no projeto regional para a América Latina “*O futuro é feminista*”, organizado pela Fundação Friedrich Ebert.

■ O objetivo dos estudos nacionais foi destacar como se constituem as desigualdades entre homens e mulheres no trabalho, considerando as recentes reformas neoliberais e seus impactos específicos em países com fortes desigualdades sociais, políticas e econômicas e que ainda engatinhavam no acesso universal e de qualidade a diversos serviços públicos, como na região da América Latina.

■ No presente estudo sobre o Brasil, destacamos a reforma trabalhista de 2017 e a reforma da previdência de 2019. O texto está dividido em duas sessões: a primeira faz uma análise dos principais aspectos dessas reformas e dos seus efeitos negativos para as mulheres; a segunda apresenta propostas que poderiam contribuir para a superação das desigualdades entre homens e mulheres, sejam as já existentes como os aspectos que serão aprofundados em decorrência das recentes reformas neoliberais.



Reformas neoliberais e ampliação das desigualdades de gênero

Depois da fase aguda da crise econômica mundial, teve início uma rodada de novas reformas neoliberais que aprofundaram e ampliaram o alcance dessa agenda, traduzida em três principais reformas em diversos países: (1) reformas administrativas e fiscais, que procuram transferir para a iniciativa privada, através da privatização ou terceirização, serviços e empresas públicas, além de reduzir direitos e promover medidas que reduzem os salários dos servidores públicos e restrições para o gasto público, de modo a reduzir as políticas sociais e investimentos; (2) reformas da previdência, com objetivo de estabelecer alterações paramétricas que excluem parcelas crescentes da população dos benefícios previdenciários e estabelece valores menores para aqueles que têm acesso a esses benefícios, além de transferir os sistemas públicos de seguridade social para sistemas privados; (3) reformas trabalhistas que instituíram novos contratos de trabalho precários e medidas de intensificação do uso da jornada de trabalho (ANDRADE, 2019; OIT, 2016).

No período de 2008 a 2014 houve uma “rodada” de reformas trabalhistas ao redor do mundo: em 110 países ocorreram 642 mudanças nos sistemas laborais. Apesar das particularidades locais, em grande medida essas reformas resultaram na diminuição do nível de regulamentação. Entre os temas aprovados nessas reformas: 74% trataram de medidas relacionadas à jornada de trabalho, 65% sobre contratos de trabalho temporário, 62% sobre demissões coletivas, 59% sobre contratos permanentes, 46% sobre negociações coletivas e 28% acerca de outras formas de emprego (ADASCALITEI; MORANO, 2015, p. 7).

No Brasil, em maio de 2016 ocorreu a deposição da presidenta Dilma Rousseff através de um golpe liderado por setores do governo, partidos de oposição, judiciário e grande mídia. Em seu lugar, assumiu o então vice-presidente, Michel Temer, que iniciou uma rodada de reformas e de implementação de políticas que implicaram em:

- Redução do papel do Estado.
- Focalização das políticas públicas, especialmente as de saúde e educação.
- Revisão da estratégia de desenvolvimento: inserção subordinada no nível internacional; ampliação da participação do capital privado nacional e internacional; restrição da política de desenvolvimento agrícola, restrição da política de desenvolvimento regional.
- Redução da participação social no desenho das políticas.
- Promoção de valores sociais conservadores sobre direitos das mulheres, negros, migrantes, pobres, jovens e crianças. A mudança no quadro político com um aprofundamento de uma visão conservadora sobre o papel da mulher na sociedade, presente na fala de vários deputados federais e ministros interinos, discurso representado, por exemplo, na defesa do estatuto da família e nas propostas conservadoras sobre o direito ao aborto.

Toda essa política tem impactos negativos para a vida das mulheres. Quando há restrições ao papel redistributivo do Estado, os segmentos populacionais que possuem maior dependência das políticas e serviços públicos para conquistarem maior igualdade econômica, social e política, são mais prejudicados – e nesse grupo estão as mulheres.

Desde a primeira medida pós-golpe, a Medida Provisória (MP) 726/2016, observou-se



um ataque contra as mulheres através de mudanças institucionais que reorganizaram os Ministérios com o objetivo de “reduzir a máquina pública”. Nessa reorganização, o Ministério das Mulheres, da Igualdade Racial, da Juventude e dos Direitos Humanos foi extinto. Com isso, o acúmulo da *Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres* foi transferido de forma fragmentada para diversos espaços institucionais, dentre eles o *Ministério da Justiça e Cidadania*. As principais mudanças foram:

- As políticas públicas para mulheres passaram a ser focalizadas no tema do combate à violência, através do Núcleo de proteção à Mulher na Polícia Federal – deslocando o debate de medidas integradas (prevenção, educação nas escolas) para uma ação de Segurança Pública (sob orientação do Ministério da Justiça).

- Esvaziamento das políticas de autonomia econômica das mulheres.

Extinção das secretarias/diretorias da antiga Secretaria de Políticas para Mulheres: Secretaria de Políticas do Trabalho e Autonomia Econômica das Mulheres – SAE; Secretaria de Enfrentamento à Violência contra as Mulheres – SEV; Secretaria de Articulação Institucional e Ações Temáticas.

- Extinção da Diretoria de Políticas para Mulheres Rurais e Quilombolas (DPMRQ): Responsável por: ATER – Mulheres Rurais; Programa de Organização Produtiva de Mulheres Rurais; Programa Nacional de Documentação de Trabalhadora Rural.

Além dessas mudanças, sob orientação de políticas neoliberais e conservadoras que têm interferido de forma negativa para a promoção da igualdade entre homens e mulheres, uma diversidade de reformas vem ocorrendo no

país. Nesse texto, destacaremos as reformas trabalhista e a reforma da previdência.

A reforma trabalhista e o desmonte dos direitos

A reforma trabalhista foi aprovada em 13 de julho de 2017 (Lei 13.467)¹, em um processo apressado, sem diálogo efetivo entre as representações de trabalhadores e trabalhadoras. Foram aprovados temas que, inclusive, ferem a Constituição Federal, mas em um momento de instituições fragilizadas, o Supremo Tribunal Federal não tem respeitado as garantias fundamentais dos brasileiros e brasileiras previstos na carta constitucional.

Um primeiro aspecto é que a reforma trabalhista é também sindical, ou seja, objetiva também enfraquecer a capacidade de reação dos trabalhadores e trabalhadoras. A reforma altera aspectos em todo o sistema de relações de trabalho: condições de trabalho, negociação coletiva, organização sindical e acesso à justiça do trabalho. De forma resumida, podemos dizer que a reforma trabalhista:

1. Retira, flexibiliza ou desregulamenta direitos propondo:

(1) um cardápio de contratos precários, (2) medidas que intensificam o uso da jornada de trabalho, (3) alteram condições de trabalho e (4) facilitam a demissão.

2. Cria um ambiente desfavorável à negociação coletiva e às negociações coletivas unificadas:

(1) Transforma o piso de direitos previstos em legislação no teto; (2) Destaca a negociação individual; (3) Altera hierarquia das normas que regulam as relações de tra-

1. Vale destacar que em março desse mesmo ano havia sido aprovado também regra que liberava o uso irrestrito da terceirização e que facilitava o uso do trabalho temporário para os contratantes, em detrimento dos direitos dos trabalhadores e trabalhadoras (13.429/2017).



balho, tornando o Acordo Coletivo de Trabalho² instrumento normativo tão relevante quanto a lei nacional.

3. Desarticula a estrutura sindical ao invés de enfraquecer o corporativismo: (1) retirando seu principal financiamento sem proposta alternativa e sem mecanismos de fortalecimento da ação sindical e (2) incluindo um novo nível de estrutura de representação no local de trabalho sem relação com o sindicato de base.

4. Reduz o papel da justiça de trabalho não por meio do fomento aos meios de resoluções de conflitos entre capital e trabalho, pela redução do poder normativo da justiça do trabalho, ou ainda, com medidas de fiscalização que resultem em menor quantidade de descumprimento das leis pelos empregadores. As medidas foram definidas de modo a dificultar ou restringir o acesso à Justiça do trabalho, mesmo que o trabalhador ou a trabalhadora tenha tido seus direitos desrespeitados.

Estas mudanças na regulação do trabalho no Brasil impactam tanto trabalhadores e trabalhadoras do mercado formal privado como aqueles e aquelas que estão nos serviços públicos, uma vez que facilita a terceirização nesse setor. No entanto, os maiores impactos ocorrem para os elos mais vulneráveis no mercado de trabalho, justamente aqueles onde se encontram mais mulheres.

Nas páginas seguintes elencamos no *Quadro 1*, os pontos da reforma trabalhista que têm impacto ampliado sobre as mulheres.

2. É o acordo que estipula condições de trabalho aplicáveis, no âmbito da empresa ou empresas acordantes, às respectivas relações de trabalho. A celebração dos acordos coletivos de trabalho é facultado aos sindicatos representativos das categorias profissionais, de acordo com o art. 611 § 1º da CLT. Como no Brasil a organização no local de trabalho é incipiente, as empresas podem aproveitar essa fragilidade e estabelecer acordos prejudiciais aos trabalhadores e trabalhadoras.

Passados dois anos do início da vigência da reforma trabalhista, os empregos previstos pelo governo federal, em torno de 6 milhões de postos de trabalho, não foram criados. O mercado de trabalho brasileiro segue em crise, com altas taxas de desemprego e crescimento dos vínculos mais precários no mercado de trabalho: aqueles e aquelas sem carteira de trabalho assinada e os trabalhadores e trabalhadoras por conta própria.

Reforma da previdência

Em 2019, assume o governo federal o atual presidente, Jair Bolsonaro. Sua atuação é marcada por uma agenda liberal na economia e conservadora nos costumes. Promove uma política de perseguição ideológica a opositores, onde as feministas estão incluídas.

Atua através do uso abusivo de Decretos e Medidas Provisórias, esvaziando o diálogo com a sociedade. Esses instrumentos regulatórios possuem fortes resquícios do período de ditadura militar no país e seguem sendo instrumentos pouco democráticos, mesmo com a possibilidade de alterações ou vetos dos outros poderes.

Apesar da ação aparentemente desarticulada do governo federal em relação ao Congresso Nacional, das disputas internas dos grupos que integram esse governo, dos recuos em pronunciamentos realizados, o governo Bolsonaro está executando as principais ações prometidas para os grupos de apoio: o mercado financeiro, o agronegócio, os empresários de grupos nacionais e internacionais; e as igrejas neopentecostais.

Destacamos três pontos da política implementada pelo governo Bolsonaro que atingem fortemente as mulheres trabalhadoras:

**QUADRO 1 - Principais pontos negativos da reforma trabalhista para as mulheres, Brasil**

Medida aprovada na reforma	Impactos negativos para as mulheres
Condições de trabalho	
Contrato de trabalho precários	<p>Foram instituídos novos tipos de contrato precários (intermitente, teletrabalho) e estabelecidas regras mais flexíveis para o uso da jornada de trabalho em contratos precários já existentes (terceirização, tempo parcial, temporário, trabalho autônomo). De modo geral, esses contratos são mais utilizados para as pessoas que estão em situação de maior vulnerabilidade no mercado de trabalho.</p> <p>Uma das modalidades que mais se aplica à contratação de mulheres é o contrato de tempo parcial, que já existia mas foi modificado para melhor atender aos interesses dos empregadores. Nas palavras dos defensores da reforma, esse tipo de contrato facilita compatibilizar o trabalho doméstico com o trabalho fora de casa. Além de fortalecer a ideia de que o trabalho doméstico e de cuidados é de responsabilidade (exclusiva) da mulher, esse tipo de contrato impacta negativamente na sua autonomia financeira, porque a jornada de trabalho reduzida implica em redução de salário. Os dados mostram que apenas 6% do total de homens no mercado formal têm jornadas menores do que 30 horas semanais, enquanto que entre as mulheres esse percentual chega a 15%.</p>
Alterações na jornada de trabalho	<p>Facilita o estabelecimento do regime de jornada de 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso e facilita o estabelecimento de banco de horas e horas extras sem intermediação do sindicato.</p> <p>Apesar da luta pelo compartilhamento das tarefas domésticas, as mulheres ainda são as que mais realizam esse tipo de atividade. Jornadas flexíveis dificultam esse dia a dia, e empurram as mulheres para fora do mercado de trabalho, para jornadas em tempo parcial ou para trabalhos informais que possam ser realizados desde suas residências.</p>
Negociação individual das pausas para amamentação	<p>As regras das pausas para amamentação (2 períodos de 30 minutos para amamentação de crianças até 6 meses de idade) são anteriores ao direito à licença maternidade, mas se mantém porque a maior parte das trabalhadoras do mercado formal ainda tem licenças de 120 dias (4 meses).</p> <p>Em muitas categorias, os sindicatos negociaram que essas pausas sejam somadas e acrescentadas ao final dos 120 dias de licença maternidade; outros indicam que a jornada diária seja reduzida em 1 hora; outros sindicatos ampliaram as pausas diárias para um período maior do que os 6 meses.</p> <p>Essas regras foram negociadas coletivamente, protegendo as trabalhadoras em um momento crítico do vínculo trabalhista. Com a nova regra, elas entram em uma negociação com forte assimetria de poder.</p> <p>No Brasil, metade das mulheres que retorna da licença maternidade é demitida e dificilmente teria condições de negociar em condições justas a forma de usufruir desse benefício.</p>
Redução da já limitada legislação que promove isonomia salarial entre homens e mulheres	<p>A CLT definia que esse dispositivo deveria ser considerado quando a comparação fosse baseada em “igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço não for superior a 2 (dois) anos”.</p> <p>A reforma amplia a diferença máxima de tempo de serviço de dois para quatro anos e inclui o tempo de função de dois anos para a equiparação.</p> <p>Inclui ainda item que libera a empresa de seguir essa orientação, caso estabeleça, unilateralmente ou por negociação coletiva, um plano de cargos e salários, que pode ou não ser homologado ou registrado em órgão público, e portanto, sem fiscalização do poder público ou das representações sindicais.</p> <p>Muda ainda a abrangência da isonomia salarial: adicionais e demais verbas remuneratórias não são consideradas na base de cálculo; são considerados apenas os salários brutos.</p> <p>A regra antiga definia que a comparação ocorreria com base no trabalho prestado ao mesmo empregador e na mesma localidade. A reforma substituiu “mesma localidade” por “mesmo estabelecimento”, possibilitando a desigualdade salarial entre trabalhadores de uma mesma empresa/empregador na mesma localidade (por exemplo, Bancos e supermercados que possuem mais de um estabelecimento em uma única cidade).</p>



Parcelamento de férias em três períodos	<p>Estabelece que as férias possam ser parceladas em até três períodos. A regra anterior previa a possibilidade excepcional do parcelamento em dois períodos, sendo um de pelo menos 20 dias.</p> <p>A nova regra reduz a possibilidade de efetivo descanso do trabalhador, com impactos negativos sobre a sua saúde e segurança. Outro problema, que pode atingir ainda mais as mulheres, é que dificulta a administração das férias da trabalhadora com as férias escolares dos filhos/as.</p> <p>Também prevê que isso será negociado individualmente com o trabalhador. Novamente, as mulheres devem ter mais dificuldade de realizar negociações individuais devido à forte assimetria de poder, tanto entre empregadores e trabalhadores, como entre homens e mulheres.</p>
Permissão de gestante/lactante em local de trabalho insalubre	<p>Permitia que a empregada gestante ou lactante em atividades insalubres de grau médio ou mínimo poderia trabalhar desde que o médico autorizasse.</p> <p>Para aquelas gestantes que exerciam suas atividades laborais em atividades com periculosidade em grau máximo, caso a empresa não tivesse outra ocupação disponível para realocar a trabalhadora, a gravidez será considerada gravidez de risco e ela seria afastada do trabalho, recebendo o salário-maternidade durante todo o período.</p> <p>Esse foi o único item da reforma trabalhista anulado até o presente momento, através de uma decisão do Supremo Tribunal Federal Brasileiro, em maio de 2019.</p>
Negociação coletiva	
Ampliação da negociação individual	<p>Dispositivos como a rescisão do contrato de trabalho de “comum acordo” entre empregado e empregador; a possibilidade de negociação individual dos termos da compensação de jornada por meio do banco de horas; as pausas para amamentação.</p> <p>Esses dispositivos colocam a pressão da regulação sobre os trabalhadores atomizados. As mulheres são ainda mais prejudicadas, pois estão em desvantagem nas relações de poder na sociedade e no trabalho.</p>
Negociado sobre o legislado	<p>Impactos sobre os mais precarizados que estão em setores com histórico de menor organização sindical. Por exemplo: sindicatos com categorias majoritariamente femininas, como asseio e conservação. Essas categorias têm dificuldades organizacionais que passam pela fragmentação da base distribuídas em muitos locais de trabalho, forte rotatividade, baixa sindicalização, entre outros elementos. Nesse cenário, a negociação coletiva pode impor condições de trabalho inferiores ao que prevê a legislação nacional.</p>
Organização sindical	
OLT sem participação do sindicato	<p>Como no Brasil a organização no local de trabalho é incipiente, as empresas podem aproveitar essa fragilidade e estabelecer acordos prejudiciais aos trabalhadores e trabalhadoras, mas especialmente para aqueles que estão em empresas de menor porte, em setores menos dinâmicos economicamente, e com menor histórico de organização sindical, onde encontramos setores de trabalhadores mais vulneráveis à precarização, como as mulheres.</p>
Fim da obrigatoriedade do imposto sindical	<p>Com essa medida tem ocorrido uma reestruturação no movimento sindical. A já difícil conquista de espaço e recursos para a política de promoção de direitos das mulheres trabalhadoras pode sofrer impacto negativo. É recorrente os relatos das dirigentes sindicais sobre as dificuldades em garantir recursos para as atividades sindicais voltadas para as pautas das mulheres. Em um momento de cortes nos recursos das entidades essas dificuldades podem ser majoradas.</p>
Justiça do trabalho	
Reduz o acesso à justiça do trabalho	<p>Restrição ao acesso gratuito à Justiça do trabalho; imposição de multa ao “litigante de má-fé”; pagamento das custas judiciais pelo reclamante (trabalhador e trabalhadora) que faltar à audiência, por outro lado, garantias extras no caso de a reclamante (empregadora) faltar.</p> <p>As mulheres têm rendimentos menores, o que as coloca em situação mais desfavorável para acessar a justiça do trabalho nesses novos termos.</p> <p>Além disso, a possibilidade de faltar em uma audiência é maior para as mulheres do que para os homens. Isso porque as mulheres têm um número maior de responsabilidades diárias (especialmente com filhos/as) que podem resultar em maiores chances de faltar a um compromisso.</p>
Indenização por assédio moral e sexual	<p>A nova regra define como parâmetro para definição do valor da indenização não o dano causado à pessoa, mas o seu salário. Nesse sentido, as mulheres são prejudicadas porque recebem menos que os homens. Mesmo sendo as mais prejudicadas por esse tipo de violência, terão indenizações menores.</p>

Fonte: Lei 13.467/2017.



1. A política econômica é de baixo crescimento: baixo crescimento ou crescimento instável dos setores de atividade econômica (agricultura, serviços, indústria); continuidade de alta taxa de desemprego e crescimento do trabalho precário; crédito ao consumidor segue em taxas exorbitantes, sem uma política de renegociação das dívidas das famílias com prazos de pagamento e juros condizentes com a renda dessas pessoas; inflação baixa mais com preços administrados em alta com forte impacto nos orçamentos domésticos (serviços públicos, planos de saúde privado, medicamentos, combustíveis e gás de cozinha); nenhuma política de investimento público em infraestrutura econômica e social ou políticas de aumento da renda do trabalho.

2. Redução ou extinção das políticas de redução das desigualdades: Reforma da previdência; fim das políticas de desenvolvimento regional; redução da população atendida pelo programa bolsa-família; fim ou esvaziamento das políticas de redução das desigualdades entre o campo e a cidade, e também daquelas que melhoravam as condições de vida das mulheres, negros, indígenas, comunidades tradicionais, LGBT (Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis, Transexuais, Intersexuais e outras identidades de gênero e sexualidade) e pessoas com deficiência.

3. Fim da Política de Valorização do salário mínimo: a riqueza produzida no país não será considerada para o reajuste do piso nacional. Com o fim dessa política em 2019 não haverá a obrigação de aumento real a partir do próximo ano. As mulheres, particularmente as mulheres negras, foram os grupos populacionais mais beneficiados por essa política, que colaborou com a redução das diferenças salariais entre homens e mulheres e ampliou a autonomia financeira das trabalhadoras.

A política econômica e fiscal do Bolsonaro aprofunda ainda mais as desigualdades sociais, aumenta a pobreza e a pobreza extrema e retira o papel do Estado de promotor do desenvolvimento com justiça social. De modo geral, essa ação interfere de forma negativa, principalmente, na vida das mulheres que são mais vulneráveis ao aumento da pobreza e à redução de políticas públicas.

Além desse cenário, as reformas mais estruturais, de aspiração neoliberal, aprofundam esse quadro nefasto para as mulheres. No dia 23 de outubro de 2019 foi aprovado o texto final da Reforma da Previdência. Apesar da exclusão de alguns pontos da proposta original, ela continua profundamente negativa para os trabalhadores e trabalhadoras. A proposta de reforma da previdência tem como objetivo:

- (1) Excluir parte dos trabalhadores e trabalhadoras da aposentadoria. Ao invés da reforma resolver o problema de quase 40% da população que nunca conseguirá se aposentar, inclui medidas que ampliarão esse contingente;
- (2) Retardar os acessos à aposentadoria e demais direitos previdenciários.
- (3) Reduzir o valor dos benefícios e ao mesmo tempo aumentar o valor total pago por cada segurado ao longo da vida.

A Previdência Social garante um salário para os trabalhadores e as trabalhadoras, do campo e da cidade, em situações de doença ou acidente, em momentos de desemprego, em caso de invalidez permanente, de morte do segurado para proteger sua família e no momento de sua aposentadoria, e ainda, para as mulheres durante a licença maternidade e para as famílias de pessoas que cumprem pena em regime fechado. A assistência social prevê um salário mínimo para as pessoas com deficiência e para os idosos pobres.



A reforma esvazia essas garantias e será mais prejudicial para as pessoas em condições mais vulneráveis no mercado, dentre essas, as mulheres e principalmente as mulheres negras e aquelas que estão em ocupações mais precárias, como as domésticas. A reforma também será mais prejudicial aos professores e, principalmente, às professoras. Além disso, ignora o enorme contingente de trabalhadores informais que hoje estão excluídos da previdência.

A reforma da previdência acabou com a modalidade “aposentadoria por tempo de contribuição”, que garantia o direito a aposentadoria das mulheres após 30 anos de contribuição e aos homens após 35 anos de contribuição. Nessa modalidade as pessoas se aposentavam com uma idade média menor quando comparada com a modalidade de aposentadoria por “idade mínima”, uma vez que no Brasil se começa a trabalhar muito cedo. No entanto, a idade média menor nessa modalidade sempre foi considerada por setores defensores da reforma como muito baixa, ignorando o trabalho iniciado ainda na juventude e as características das ocupações nacionais, bastante penosas e com altas jornadas de trabalho, muito diferente do cenário do mercado de trabalho em países desenvolvidos.

Outro fator é que nessa modalidade os valores médios do benefício eram mais elevados. Vale destacar que esse grupo definido como “privilegiado” pelo governo federal recebe benefícios com valores médios de R\$ 2.164,74 (Anuário da Previdência Social, 2017), próximos da média salarial nacional de R\$ 2.154,00 (4º trimestre de 2017, PNADC/IBGE), lembrando que em consequência da crise econômica nacional esta média está estagnada desde 2014. Além disso, este valor está muito abaixo do salário mínimo necessário calculado pelo DIEESE, de R\$ 3.585,05 em dezembro de 2017.

Na aposentadoria por tempo de contribuição se enquadravam aqueles trabalhadores mais estáveis no mercado de trabalho e, portanto, as mulheres eram minoria nessa modalidade. Com o fim dessa modalidade o governo faz uma igualdade de acesso às avessas: joga todos os trabalhadores para a pior modalidade (aposentadoria por idade) ao invés de criar regras que facilitem a entrada dos mais vulneráveis, especialmente das mulheres em geral, e particularmente, das mulheres negras.

Na nova modalidade de aposentadoria por idade mínima, a reforma aumenta a idade de acesso ao benefício das mulheres de 60 para 62 anos, mantendo o tempo mínimo de contribuição de 15 anos, mas com direito a receber apenas 60% do valor do salário benefício³ (contra os 70% de antes da reforma). Para que as mulheres possam se aposentar com o valor integral do salário benefício, precisarão trabalhar e contribuir para a previdência por 35 anos (na modalidade anterior por tempo de contribuição o tempo necessário era de 30 anos). Se as mulheres já tinham dificuldade de acumular 30 anos de contribuição nas regras antigas, nesse novo formato e no contexto de crescente precarização do emprego, um número muito reduzido conseguirá atingir os 35 anos necessários para ter direito ao valor integral da aposentadoria.

As mulheres que se aposentam por idade atualmente estão com 61,5 de idade e 18 anos de contribuição (Anuário da Previdência Social, 2017), significa dizer que em média, esse grupo de mulheres precisará trabalhar até os

3. Na regra anterior o salário benefício era calculado a partir da média das 80% maiores contribuições ao longo de toda a vida profissional com registro em carteira de trabalho, retirando as 20% menores o que melhorava a média final. A partir de agora, o salário benefício é calculado considerando todas as contribuições ao longo da vida profissional com carteira assinada o que reduz o valor do salário benefício. Esse valor – o salário benefício – é a base para calcular os diversos benefícios previdenciários.



78,5 anos para ter direito ao valor integral. As mulheres que se aposentam pela modalidade de tempo de serviço, tem uma média etária próxima de 53 anos (com 30 anos de contribuição), precisarão esperar mais 9 anos para completar 62 anos e contribuir mais 5 anos para completar os 35 de contribuição.

Para as trabalhadoras do setor público o tempo mínimo de contribuição será igual ao dos homens, de 25 anos. Nesse caso, foi ignorado o fato de que a diferença no critério de idade e tempo de contribuição entre homens e mulheres não se justifica apenas pela estabilidade no emprego. As mulheres trabalhadoras do setor público, ainda que tenham maior estabilidade no emprego, também executam mais horas de trabalho reprodutivo não pago. As mulheres no Brasil realizam jornadas totais de trabalho (remunerado e não remunerado) de 4,3 horas a mais do que os homens (PNA/IBGE, 2017).

As professoras também foram fortemente prejudicadas pelas novas regras. Antes da reforma elas podiam se aposentar com 50 anos de idade na rede pública de ensino e com 25 anos de tempo de contribuição no setor privado, para terem direito à aposentadoria integral (100% do valor do salário benefício). Pela nova regra, tanto as professoras do ensino público como do ensino privado precisam completar 57 anos de idade e somar um mínimo de 25 anos de contribuição para receber 80% do valor do benefício. Para receber a integralidade do benefício precisarão trabalhar 35 anos. A docência é uma das profissões mais feminizadas no Brasil e é reconhecida como fortemente insalubre. A reforma da previdência impõe a continuidade do trabalho em detrimento da saúde dessas profissionais.

O governo e o congresso nacional afirmam que reduziram o impacto da reforma para as mulheres com um tempo de contribuição

menor em 5 anos. No entanto, as servidoras públicas e professoras foram excluídas dessa regra. Além disso, aumentou a idade mínima para a maioria das mulheres trabalhadoras, exceto para as trabalhadoras rurais. Essas regras empurrarão as mulheres para receber valores próximos ao piso mínimo da aposentadoria ou para fora do sistema previdenciário.

As mulheres também serão as mais penalizadas com as novas regras para o benefício de pensão por morte – elas representam 85,5% das beneficiárias nessa modalidade (Anuário da Previdência Social, 2017). Antes, a viúva recebia o valor integral do benefício ao qual o companheiro tivesse direito. Agora, ela irá receber uma cota familiar de 50%, mais 10% por dependente (por exemplo: uma família composta por um casal mais um filho, no caso do cônjuge morrer, o valor será de uma cota familiar de 50%, mais 10% para a esposa e 10% para o filho, totalizando 70% do valor do salário benefício).

As mulheres também serão as mais afetadas com a proibição de acúmulo de benefícios. Não será mais possível acumular duas aposentadorias ou duas pensões⁴. A maior parte dos que recebem dois benefícios são mulheres viúvas que acumulam 1 salário mínimo de aposentadoria e 1 salário mínimo de pensão por morte – além de não ser um valor alto, sua redução implicará em mais restrições aos orçamentos familiares dessas mulheres.

Essa reforma promove políticas concentradoras de renda e de ampliação das desigualdades

4. Com algumas exceções, em caso de trabalhadoras e trabalhadores nas áreas de saúde e educação que tenham contribuído para dois sistemas diferentes de previdência (por exemplo, se a pessoa tem dois vínculos empregatícios, um no setor privado e ou outro no setor público, mas para isso, precisa acumular as contribuições e a idade necessárias em cada regime, conforme as novas regras, e ainda, um dos benefícios será integral e o outro será parcial).



e da pobreza: em 49% dos municípios, o valor dos repasses de aposentadorias e pensões é maior do que o repasse do FPM - Fundo de Participação dos Municípios (DIEESE/Contag, 2019). A reforma também revê o pacto construído na sociedade na Constituição Federal de 1988 baseado na universalidade, solidariedade, capacidade contributiva, financiamento tripartite (empregadores, trabalhadores, Estado), e de considerar as desigualdades, especialmente entre campo e cidade.

A reforma da previdência é o exemplo claro da disputa pelos recursos públicos que está em curso na sociedade e tem relação com as transformações mais estruturais em curso no capitalismo: de aprofundamento do neoliberalismo, de avanço da financeirização da economia e de privatização dos serviços públicos ainda existentes como nova fronteira de valorização do capital.

Dentre todos os argumentos para realizar a reforma, dois deles colocam os direitos das mulheres como principal alvo: as “mudanças demográficas” e o da “generosidade excessiva”.

O argumento das chamadas *mudanças demográficas* é de que o aumento da expectativa de vida ao nascer e da sobrevivência após os 65 anos aumenta o número de idosos na sociedade. Por outro lado, reduz o número de adultos economicamente ativos no mercado de trabalho, reduzindo o número de trabalhadores e trabalhadoras que financiam a previdência social. Essa mudança quebra o eixo central de financiamento do sistema de repartição – através do qual as pessoas que estão no mercado de trabalho, com suas contribuições, financiam o benefício daquelas que estão aposentadas. Esse argumento desconsidera que:

■ As mulheres são aquelas com maior expectativa de vida ao nascer (7,1 anos a mais do

que os homens), mas a diferença de expectativa de vida após os 65 anos cai consideravelmente, ficando em 3,2 anos a mais para as mulheres (2017, IBGE).

■ O Brasil não está aproveitando o bônus demográfico (período em que temos mais adultos trabalhando do que crianças e idosos inativos), devido ao mercado de trabalho informal e o alto índice de desemprego.

■ Também não aproveitamos o bônus demográfico porque esvaziamos o caixa da previdência desde a sua constituição, com desonerações, com isenções, com a DRU (Desvinculação das Receitas da União) que retira parte das verbas da seguridade social para uso em outros fins, sonegação etc.

■ A Constituição Federal de 1988 já previu uma diversidade de fontes de financiamento para que não ficassemos refém apenas das contribuições baseadas na folha salarial.

■ Com o envelhecimento da população o Estado brasileiro já deveria estar projetando mais políticas de cuidados, atendimento médico, entre outras, para os idosos. Essa tarefa possivelmente irá sobrecarregar ainda mais as mulheres.

■ Em caso de aumento o gasto público com idosos, diminuirão os gastos públicos com crianças e adolescentes.

O argumento da *generosidade excessiva* é fundamentado a partir da comparação internacional, como se as condições de trabalho, sociais e econômicas da Europa fossem comparáveis com a realidade brasileira. As desigualdades no mercado de trabalho e de acesso aos serviços públicos, entre outras, às quais as mulheres brasileiras estão submetidas, apesar de também ocorrer com as mulheres em outros países desenvolvidos, tem uma diferença de amplitude ignorada pelas comparações realizadas pelo governo.



Alguns setores aventaram a possibilidade de que “as mulheres que possuem filhos poderiam ter alguma diferenciação”⁵ no regime da aposentadoria, reforçando ainda mais uma visão da mulher focada na relação materno-infantil. Estas ignoram que o trabalho doméstico e dos cuidados com toda a família – pessoas idosas e/ou enfermas, e não apenas com filhos – continua sendo realizado principalmente pelas mulheres; ignoram que jovens meninas já realizam mais horas de trabalho doméstico que meninos; ignoram o crescimento de famílias monoparentais chefiadas por mulheres que acumulam todos os afazeres domésticos; e desconsideram a redução dos serviços públicos em curso, ainda mais com as restrições impostas pela Emenda Constitucional 95⁶.

Ainda nesse sentido, alguns têm sugerido que se amplie o tempo de licença maternidade para que as mulheres sejam “recompensadas” pelo cuidado com as crianças, sem necessidade de compensá-las no momento da aposentadoria⁷. Novamente, reforçam a concepção de que os cuidados infantis são tarefas femininas ao invés de promover políticas que ampliem o compartilhamento dessas responsabilidades entre homens e mulheres, como por exemplo, através do aumento da licença parental para ambos, pais e mães. As condições desiguais de inserção relacionadas à maternidade - com ou sem a “recompensa”

de um período maior de licença maternidade - se manterão, e irão influenciar as condições para a aposentadoria.

Apesar da tentativa de igualar as idades de homens e mulheres para o acesso ao benefício, a proposta final manteve uma diferença de 3 anos entre homens e mulheres (nas regras antigas essa diferença era de 5 anos), com exceção das trabalhadoras rurais e das trabalhadoras com deficiência, onde a regra anterior se mantém. A manutenção dessas diferenças é insuficiente para garantir condições igualitárias de acesso aos benefícios previdenciários, inclusive porque as regras anteriores já eram prejudiciais para as mulheres. As novas regras desconsideram que:

As mulheres trabalham ao longo de sua vida nos serviços de cuidados, gratuitamente. Esse cuidado não diz respeito apenas a filhos e filhas, mas ao trabalho doméstico e ao cuidado de pessoas idosas e enfermas, fundamental para toda a sociedade. Como dito acima, a jornada total de trabalho das mulheres é de 4,3 horas a mais por semana do que os homens.

As condições no mercado de trabalho são mais precárias para as mulheres devido à informalidade, baixos salários, maior taxa de desemprego, períodos de inatividade etc. Isso faz com que elas recebam 22,9% a menos do que os homens. Essa diferença é ainda maior nas ocupações feminizadas⁸, nas quais elas recebem 36,7% a menos do que os homens. Essa desigualdade, por si só, e independentemente do trabalho doméstico, deveria ser um elemento para diferenciação entre mulheres e homens quanto aos requisitos para acessar a aposentadoria.

5. Fipe propõe que mulher com filhos contribua por menos tempo para aposentadoria, FSP, 18/12/2018. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2018/12/fipe-propoe-que-mulher-com-filhos-contribua-por-menos-tempo-para-aposentadoria.shtml>

6. EC 95 /2016: as despesas e os investimentos públicos ficam limitados aos mesmos valores gastos no ano anterior, corrigidos pela inflação medida pelo Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo (IPCA). Ficam de fora dessa restrição aos gastos com pagamentos juros da dívida pública.

7. A previdência em número, FSP, 17/02/2019. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/colunas/samuel- pessoa/2019/02/a-previdencia-em-numeros.shtml>

8. Ocupações com participação das mulheres superior a 60% do total de vínculos empregatícios.



O governo usa como argumento também o fato de que a divisão de trabalho entre mulheres e homens tem mudado e que as novas gerações terão outro paradigma. No entanto, essa “tendência” não tem se confirmado nos dados até o momento. Ao contrário, com a redução dos serviços públicos em curso devido a aplicação das políticas ultraneoliberais e ao crescimento de famílias monoparentais chefiadas por mulheres, o trabalho doméstico realizado por mulheres tende a aumentar.

Essa proposta ignora as condições desiguais de acesso e permanência entre homens e mulheres no mercado de trabalho. Desconsidera todas as distorções nele existentes e que definem a aposentadoria futura das mulheres. As regras atuais já demonstram que o acesso é desigual: a cobertura previdenciária das mulheres é de 41,8% enquanto dos homens é de 47,6% (Ministério da Previdência Social, 2017); o valor médio dos benefícios do RGPS pago aos homens foi de R\$ 1.516,29 e às mulheres, de apenas R\$ 1.153,83 - uma diferença de 31% e inferior à média nacional (DIEESE, 2019).

A reforma com caráter excludente ou de redução do benefício, amplia a pobreza e a desigualdade. A redução das políticas públicas que interferem em situações de desigualdade na sociedade, em geral, são mais negativas para as mulheres.

Identificação de reformas necessárias para igualdade entre homens e mulheres no trabalho

Para as mulheres o acesso e a permanência no mercado de trabalho e a transição para inatividade são fortemente marcados por desigualdades e discriminações. No entanto, as reformas trabalhista e da previdência realizadas no último período ao invés de avançar em solu-

ções para eliminar esses problemas, instituíram novas formas que aprofundam as brechas entre homens e mulheres.

Nessa sessão apresentamos algumas diretrizes para a superação das desigualdades no trabalho entre homens e mulheres para contribuir com o debate nacional. Essas diretrizes foram pensadas a partir dos mecanismos que provocam essas desigualdades, das particularidades do mercado de trabalho brasileiro, das condições socioeconômicas locais e de experiências internacionais que apontam medidas para superação das desigualdades.

Dentre essas experiências, destacamos o balanço recentemente divulgado sobre o avanço na igualdade entre gêneros na Noruega, a partir da ampliação da licença parental de forma igualitária, da garantia universal de creche e das cotas para mulheres no serviço público e nos conselhos das empresas estatais e de capital aberto (Valor Econômico, 04/10/2019). Ou ainda, o balanço sobre as políticas de igualdade entre homens e mulheres na Suécia, que inclui o tema da igualdade, e especificamente, da igualdade entre homens e mulheres, como um dos pilares das políticas de Estado e de governo, para garantia dos direitos humanos, como condição para a democracia e justiça e também um requisito necessário para o crescimento e desenvolvimento econômico (BEUTLER-GROSS, HENZE, SKIERA WINDWEHR, 2018). Destacamos também o documento “Nenhum direito a menos! Plataforma das mulheres da CUT para as eleições 2018” (CUT; FES; 2018).

Nesse sentido, considerando a realidade brasileira, em primeiro lugar, o Estado brasileiro precisa reconhecer essas discriminações e desigualdades e ter uma ação ativa em sua eliminação. Esse reconhecimento passa também por garantir às mulheres o protagonismo



para a elaboração, implementação e monitoramento das medidas, ações e programas que busquem eliminar esses problemas. No Brasil, os espaços institucionais de elaboração de políticas públicas que tinham esse propósito foram esvaziados ou extintos.

As medidas necessárias para eliminação das discriminações e desigualdades no mercado de trabalho passam ainda pela revogação das reformas aprovadas no último período, entre elas: o teto dos gastos da União, que torna o Estado incapaz de investir nos serviços públicos; a reforma trabalhista e a reforma da previdência que reduz ou exclui as mulheres desses direitos.

De modo mais direto, acreditamos ser relevante desenvolver ações em 4 eixos, que apresentamos abaixo.

Garantir mecanismos para combater a discriminação e favorecer o acesso e permanência das mulheres no mercado de trabalho em empregos de qualidade e assegurar uma transição igualitária para os benefícios previdenciários na velhice

1. É preciso considerar as distintas formas de desigualdade na inserção ocupacional: há diferentes grupos de mulheres que são afetadas de modo distinto pelas desigualdades e preconceitos (negras, jovens, mães, trabalhadoras domésticas, lésbicas e transgêneros, do campo e da cidade). Desse modo, as políticas precisam ser desenhadas considerando os diferentes perfis.

2. As regras para isonomia salarial existem mas tem uma baixa capacidade de eliminar as diferenças: as jornadas das mulheres são parciais; as promoções a cargos e salários melhores são limitadas para as mulheres; as mulheres mesclam períodos no mercado de trabalho e períodos na

inatividade, em função dos cuidados; todos esses elementos têm impactos negativos em sua remuneração. De modo inicial, esses três aspectos precisam ser considerados nas políticas públicas, na elaboração de Planos de Cargos e Salários nas empresas e na fiscalização efetiva pelos órgãos governamentais.

3. É preciso ter uma ação eficaz para reduzir as ocupações tipicamente masculinas e as tipicamente femininas: acesso à formação profissional para as mulheres em ocupações tipicamente masculinas e valorização das ocupações tipicamente femininas.

4. Iniciar um debate sobre cotas para mulheres, e particularmente, para as mulheres negras no mercado de trabalho, que levem em consideração as diversas ocupações e níveis de gerência e decisão. Essa medida pode ter início no setor público, onde já existem cotas para pessoas com deficiência.

5. A redução da jornada de trabalho para homens e mulheres é uma bandeira que pode ter impacto positivo sobre a divisão sexual do trabalho. No Brasil, a jornada de trabalho oficial é de 44 horas semanais. A redução dessa jornada garante mais tempo para o convívio em família, tanto dos homens como das mulheres, e tempo para o compartilhamento das tarefas domésticas de forma mais equânime. Além disso, a redução da jornada de trabalho permite também reduzir o impacto econômico das jornadas parciais realizadas em maior parte, pelas mulheres.

6. A estruturação do mercado de trabalho é fundamental, com a redução dos vínculos informais e a fiscalização efetiva dos órgãos governamentais quanto à garantia de carteira de trabalho assinada.

7. Promover políticas, ações e fiscalização que



combatam de modo efetivo o assédio sexual e moral contra as mulheres no local de trabalho.

8. Também é importante considerar que há impactos diferentes das transformações no mundo do trabalho, como as novas tecnologias, para homens e mulheres. Essas transformações precisam ser monitoradas para garantir que os governos atuem na eliminação de novas formas de desigualdades, garantindo o acesso igualitário às novas ocupações e as novas competências necessárias que venham a surgir. Por exemplo, se novas competências como visão técnica, idiomas e atualização constante são necessárias nesse novo modelo produtivo, as mulheres precisam ter garantia de acesso a programas de formação sobre esses itens.

9. Os elementos acima colaboram de modo eficaz para que a transição para a inatividade/aposentadoria aconteça com menores desigualdades entre homens e mulheres. No entanto, as regras previdenciárias precisam considerar que essas desigualdades ainda existem e que, portanto, ainda não é possível caminhar para convergência de regras entre homens e mulheres para acesso aos benefícios previdenciários. Manter a regra anterior à reforma, de 5 anos a menos na idade e no tempo de contribuição mínimo e máximo, para as mulheres do setor privado e do setor público, para professoras e trabalhadoras do campo é fundamental até que efetivamente, transitemos para relações igualitárias entre homens e mulheres.

10. Além disso, é preciso definir medidas que compensem os valores inferiores de contribuição à previdência, resultado de salários/jornadas inferiores, para que no momento da aposentadoria as mulheres não sejam penalizadas. Não é justo que as mulheres contribuam mais com as tarefas reprodutivas de cuidados, que o Estado “economize” com isso, e que sejam prejudicadas no momento da aposentadoria.

11. Ainda nesse campo, é preciso garantir que as trabalhadoras precárias e informais tenham acesso à proteção previdenciária na velhice, com regras mais favoráveis que as demais. Parte dessa condição ocorre pela falta de políticas públicas de emprego que são de responsabilidade do Estado.

12. Enquanto não chegarmos a uma situação de igualdade no acesso e permanência no mercado de trabalho e aos benefícios previdenciários, é preciso garantir a aposentadoria das mulheres que ficam exclusivamente nas tarefas de cuidados domésticos.

Ampliação e universalização dos serviços de cuidados e promoção do compartilhamento dos afazeres domésticos

1. É necessário garantir a universalização da oferta de creches, de serviços públicos de cuidados para idosos, de pessoas com deficiência e pessoas com doenças que necessitam de cuidados permanentes, com garantia de qualidade. Esses serviços públicos precisam ter oferta compatível com os horários de trabalho e locais de moradia.

2. Os serviços públicos de cuidados das crianças também precisam incluir aquelas crianças de 6 a 14 anos de idade, através da intersectorialidade das políticas de educação, assistência e saúde: educação de tempo integral, articulada às políticas de assistência social de cuidados nos horários extraescolar no qual os pais, mães e responsáveis estejam trabalhando ou impossibilitados de cuidar das crianças (por exemplo, desempregadas que estão procurando um novo emprego).

3. Outro ponto fundamental é a ampliação da licença parental para pais e mães, garantindo às mães o período necessário para a ama-



mentação, conforme orientação da OMS, inclusive para as trabalhadoras rurais e para as trabalhadoras domésticas (FES/CUT, 2018).

4. As ações e programas que previnem a maternidade precoce devem ter foco especial nesse grupo de ações. A maternidade na infância e na adolescência tem diversas consequências para a vida das mulheres e das crianças: aumenta o risco de bebês prematuros e de baixo peso, traz riscos à saúde das meninas e aumentar a mortalidade materna; leva as jovens mães a enfrentar conflitos psicológicos, familiares e sociais, a abandonar os estudos e ter dificuldades adicionais para se inserir no mercado de trabalho (UNFPA/ONU, 2013). Desenvolver políticas, ações e programas de educação sexual e reprodutiva, e de combate ao casamento infantil e na adolescência. Ainda nesse ponto, é fundamental garantir o direito ao aborto e o combate à violência sexual. De igual importância é a garantia de políticas de apoio às adolescentes mães para que não abandonem os estudos.

5. O poder público, assim como outras instituições públicas e privadas da sociedade, deve desenvolver campanha para visibilizar o trabalho doméstico e a promoção do compartilhamento das tarefas entre homens e mulheres, inclusive no currículo escolar.

Promoção de educação não sexista

1. A garantia de acesso à educação de forma equânime para ambos os sexos, garantindo as mesmas chances e possibilidades na decisão das mulheres sobre sua formação, é fundamental. No Brasil, as mulheres compõem a maioria do número de matrículas. No entanto, no ensino técnico e superior há uma forte segregação da formação, em cursos considerados tipicamente femininos e outros masculinos. Essa desconstrução passa pela reformu-

lação da formação escolar desde a educação infantil, garantindo que a escolha da profissão não seja definida baseada em estereótipos de gênero, por exemplo, com o incentivo às meninas para as áreas de exatas e ciências.

2. Nesse sentido, a educação para promoção da igualdade entre homens e mulheres, deve ser pautada em valores como igualdade, solidariedade, respeito, não sexista, não homofóbica e não racista (FES/CUT, 2018).

3. Ainda nesse tema é fundamental promover uma educação cidadã no currículo escolar e realizar campanhas de visibilidade sobre o compartilhamento do trabalho reprodutivo. A escola também deve ser o espaço que ensina meninas e meninos sobre os cuidados com o espaço doméstico (FES/CUT, 2018).

Promover a participação igualitária das mulheres no movimento sindical

1. Promoção de cotas, paridade, secretarias e coletivos de mulheres em toda a estrutura sindical, como passo inicial para atingir a igualdade de participação entre homens e mulheres nas relações sindicais e nas estruturas sindicais.

2. Garantir que a estrutura e os recursos do sindicato estejam disponíveis para que as mulheres realizem as atividades de empoderamento das trabalhadoras e de promoção da igualdade de gênero.

3. As entidades sindicais devem promover programas com foco na igualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho e na estrutura sindical: atividades específicas para mulheres; atividades para sensibilização dos homens quanto às diversas formas de desigualdade e engajá-los na superação desses problemas; desenvolvimento de propostas para políticas de promoção da igualdade de



gênero nas entidades sindicais, no mercado de trabalho e na sociedade em geral; programas de sindicalização de mulheres.

4. A negociação dos temas relacionados à proteção à maternidade é relevante, mas o movimento sindical precisa avançar em outras temáticas. Nesse sentido, deve-se utilizar o espaço de regulação das negociações coletivas para elaboração de pautas que contemplem as demais reivindicações das mulheres, tais como: medidas mais efetivas de redução das desigualdades salariais, cotas para mulheres em ocupações masculinizadas; Plano de Cargos e Salários que promovam a igualdade de gênero no local de trabalho; comitês de combate ao assédio sexual e moral nos locais de trabalho; obrigação de divulgação por parte das empresas de dados sobre a participação das mulheres em seu quadro funcional (ocupações, cargos de chefia, tipos de contrato, jornadas de trabalho, remuneração média, entre outros).

Considerações finais

A nova rodada de reformas neoliberais em curso no mundo tem impacto profundo nas relações sociais e de trabalho. Precarizam as condições de vida e de trabalho, e têm impactos ainda mais negativos para setores mais vulneráveis social e economicamente, em particular para as mulheres.

Superar essas desigualdades é ponto fundamental para um desenvolvimento econômico com justiça social. Nesse sentido, são fundamentais tanto as políticas voltadas especificamente para o mercado de trabalho como aquelas fornecidas pelo serviço público. De igual importância é a necessidade de garantir o protagonismo das mulheres nos espaços de formulação dessas políticas públicas e nas estruturas sindicais.

Procuramos nesse texto, destacar os atuais elementos que produzem e reproduzem as desigualdades, bem como algumas diretrizes para o debate público, pautadas em quatro eixos que se interconectam e podem colaborar com a promoção de um mundo mais igualitário entre homens e mulheres.



Referências bibliográficas

ADASCALITEI, Dragos; MORANO, Clemente Pignatti. **Labour market reforms since the crisis: drivers and consequences**, Genebra: OIT, 2015.

ANDRADE, Pereira Daniel. **Neoliberalismo: crise econômica, crise de representatividade democrática e reforço de governamentalidade**. Novos estudos CEBRAP, São Paulo, V38, N°01, p.109-135, Jan./Abr.2019.

BRASIL, PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA. **Lei 13.467/2017**: altera a Consolidação das leis do Trabalho e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/13467.htm. Consultado em: setembro, 2019.

CONCEIÇÃO, Ana. **O “Estado feminino” da Noruega**. Valor Econômico, 04/11/2019. Disponível em: <https://valor.globo.com/impresso/noticia/2019/11/04/o-estado-feminino-da-noruega.ghtml>. Acesso em: 04/11/2019.

CUT/FES-BRASIL. **Plataforma das mulheres da CUT para as eleições 2018**: nenhum direito a menos.

HENZE, Valeska; GROSS-BEUTLER, Hanna; SKIERA, Christin; WINDWEHR, Jana. **Salários iguais e divisão igualitária de poder: balanço do governo feminista na Suécia**. Novembro, 2018. Análise, nº 46/2018, FES/Brasil.

IBGE. **Sindicatos**: Indicadores sociais 2001. Departamento de População e Indicadores Sociais. – Rio de Janeiro: IBGE, 2002. 257p.

MF/DATAPREV. **Anuário Estatístico da Previdência Social 2017**. DF, Brasília: MF/DATAPREV, 2017. Disponível em: <http://www.previdencia.gov.br/dados-abertos/dados-abertos-previdencia-social/>. Acesso em: setembro de 2019.

OIT. **El empleo atípico en el mundo: Retos y perspectivas**. Genebra, OIT, 2016.

PEC 06/2019. **Proposta de Emenda Constitucional 06/2019**: Modifica o sistema de previdência social, estabelece regras de transição e disposições transitórias, e dá outras providências. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/137999>. Acesso em: outubro, 2019.

PELATIERI, Patrícia; GUERRA, Maria de Fátima Lage. **Reforma da previdência social com justiça de gênero**. Perspectiva, N° 18/2018, FES/Brasil.

UNFPA/ONU. **Situação da população mundial 2013**: maternidade precoce, enfrentando o desafio da gravidez na adolescência, 2013.



Autora

Adriana Marcolino é mestre em Sociologia na Universidade de São Paulo (USP). Bacharel em Ciências Sociais pela mesma universidade. Socióloga no Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos (DIEESE).

Responsável

Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) Brasil
Av. Paulista, 2001 - 13° 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 978-85-9565-061-9

