



## **Cadernos pela Democracia - 11**

Uma publicação do Mandato Marília Campos sobre a conjuntura política brasileira

# **As reformas trabalhista e da previdência e a vida das mulheres**

As reformas trabalhista e da Previdência significam um tremendo retrocesso nas conquistas que a classe trabalhadora obteve ao longo de décadas em luta. Entre as mulheres, especialmente as mais pobres, negras e de baixa escolaridade, os efeitos serão ainda mais perversos devido à desigualdade de gênero no mercado de trabalho.

**Marília**  **Campos**  
Deputada Estadual



# Índice

<b>Marilane Oliveira Teixeira:</b> A reforma trabalhista e as mulheres .....	06
<b>Ellen Mara Ferraz Hazan:</b> Alguns efeitos da (de)forma trabalhista no trabalho da mulher brasileira .....	26
<b>José Prata Araújo:</b> A Previdência é o maior programa de inclusão social da mulher no Brasil .....	40

### Apresentação

# As reformas trabalhista e da previdência e a vida das mulheres

Impostas ao povo brasileiro pelo ilegítimo Michel Temer, a reforma trabalhista (Lei nº13.467/17) e a Lei nº13429/17 (que permite a terceirização irrestrita nas empresas), sob o falso argumento de ser uma “modernização legislativa” para criar vagas no mercado de trabalho pela desoneração das empresas, vão agravar dramaticamente a situação das mulheres trabalhadoras. Estas leis promovem uma ampla flexibilização nas modalidades de contratação, com adoção de formas atípicas de trabalho precário, aumento da jornada de trabalho, a possibilidade de que os acordos feitos entre trabalhadores e empregadores prevaleçam sobre os direitos mínimos determinados pelas leis trabalhistas, além de perpetrar ataques diretos aos direitos das trabalhadoras mães e gestantes. Finalmente, enfraquecem o papel dos sindicatos e da Justiça do Trabalho nas negociações, além de dificultar o acesso dos trabalhadores mais pobres à Justiça do Trabalho.

Para as mulheres, diversamente do que argumentam, a tragédia é certa. A diferenciação de gênero, já presente no mercado de trabalho, será aprofundada especialmente no caso das mulheres mais pobres, negras, de baixa escolaridade.

O mercado de trabalho no Brasil é cruel para as mulheres. Do total de mulheres ocupadas com 15 anos ou mais, cerca de 40% estão em atividades consideradas atípicas, como o trabalho doméstico sem registro, na informalidade, em atividades não remuneradas ou trabalhando na produção para o próprio uso ou consumo. Quando empregadas no mercado formal, são submetidas às modalidades de contratação mais precárias e com menor remuneração, como o trabalho doméstico. Dados do IBGE mostram que a remuneração das mulheres é, em média, 23,6% menor que a de homens e que elas trabalham cerca de três horas por semana a mais do que eles, combinando trabalhos remunerados, afazeres domésticos e cuidados de pessoas. Também são as mulheres que mais frequentemente trabalham em linhas de produção e montagem onde é elevado o nível de lesões e adoecimentos provocados por esforços repetitivos, como ocorre na indústria têxtil.

Esse é um reflexo direto de uma concepção machista que desvaloriza o trabalho feminino, apesar de lucrar sobre ele. E, apesar dos recursos decorrentes do trabalho feminino ainda serem considerados como complementares ao rendimento doméstico, sabemos que isso não é verdade. Mais de 41% dos lares brasileiros são chefiados e sustentados por mulheres trabalhadoras.

Não podemos permitir que o sistema capitalista e a cultura patriarcal prevaleçam sem medidas e sem limites legais que nos assegurem direitos que foram conquistados por nós ao longo de décadas. Acreditamos que informação é um importante recurso para que consigamos reverter esta agenda de ataques e retrocessos que querem impor sobre nós. Pessoas conscientes adquirem a capacidade de cobrar e lutar por seus direitos. Por essa razão, editamos os “Cadernos pela Democracia”, publicação periódica com análises conjunturais sobre a política de Minas e do Brasil.

Neste número, o assunto é a reforma trabalhista, a Previdência Social e as mulheres. A cartilha é composta por três artigos: as reflexões da advogada trabalhista Ellen Mara Ferraz Hazan, apresentadas no texto “Alguns efeitos da (de)forma trabalhista no trabalho da mulher brasileira”; da economista e professora da UNICAMP Marilane Oliveira Teixeira, “A reforma trabalhista e as mulheres” e do economista José Prata Araújo, “A Previdência é o maior programa de inclusão social da mulher no Brasil”.

Nosso Mandato seguirá nas ruas pelos direitos das mulheres, em constante diálogo com as representantes dos mais diferentes segmentos e classes sociais, acadêmicas, militantes e populares, todas contra as reformas. Nossa luta é pela revogação da “nova” lei trabalhista, da lei da terceirização e contra a PEC 95, que estabelece um teto para os gastos públicos. Nossa luta é pela vida das mulheres e em defesa de um país mais justo e igualitário, para todos e todas!



**Marília Campos**  
**Deputada Estadual PT/MG**  
**Presidenta da Comissão Extraordinária das Mulheres**

# À reforma trabalhista e as mulheres

Marilane Oliveira Teixeira<sup>1</sup>

Resumo. As medidas, contidas na reforma trabalhista, Lei 13.467/2017, e na lei sobre o trabalho temporário e prestação de serviços, Lei 13.429/2017, 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. Diversamente do que está argumentado no relatório de sua aprovação, a reforma reforçará a diferenciação que já está presente no mercado de trabalho, aprofundando desigualdades 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<sup>2</sup>.

## Introdução

A reforma trabalhista concentra-se em argumentos e proposições debatidas no Brasil na década de 1990 e fundamentadas, essencialmente, na ideia de que os direitos do trabalho são responsáveis pelo desemprego e pelos elevados custos da força de trabalho.

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, é dada ênfase à área do trabalho.

Portanto, os argumentos favoráveis às reformas se concentram no que seus defensores consideram 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

---

1 Economista, pesquisadora do CESIT/IE – UNICAMP na área de relações de trabalho e gênero.

2 Uma versão anterior deste artigo foi publicada pela Fundação Friedrich Ebert, na série Análise, n. 26, em julho de 2017.

de rigidez” impede a iniciativa privada de realizar os investimentos necessários para a retomada dos níveis de atividade econômica e do emprego.

Entre os setores mais progressistas da sociedade é unânime o entendimento de que se trata de um desmonte dos direitos sociais, das organizações sindicais e do próprio judiciário, uma vez que a reforma restringe o acesso dos trabalhadores e das trabalhadoras 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.

## **As propostas contidas no documento da CNI em relação aos direitos das mulheres**

A reforma trabalhista é a agenda prioritária do capital, 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.

As propostas de modernização formuladas pela CNI em 2012 já indicavam explicitamente sua contrariedade com alguns direitos assegurados às mulheres e propunham as seguintes alterações:

√ Revogação do intervalo de descanso de 15 minutos antes da jornada extraordinária;

√ Transferência para o INSS da responsabilidade pelo pagamento direto do salário-maternidade às trabalhadoras de empresas optantes pelo Simples em licença-maternidade;

√ Isenção da contribuição previdenciária e a transferência dos pagamentos do FGTS, do proporcional de férias e dos demais encargos incidentes durante a licença-maternidade para o INSS;

## **TRABALHO, PREVIDÊNCIA E AS MULHERES**

√ Estabelecimento de um prazo para que a gestante, cujo contrato foi rescindido, informar a empresa sobre a gravidez e seja reintegrada;

√ Explicitar em lei a incompatibilidade da estabilidade provisória com os contratos de trabalho por prazo determinado e transferir para a seguridade social o ônus dessas situações.

### **Impactos da reforma trabalhista sobre as mulheres**

As medidas, contidas na reforma trabalhista, Lei 13.467/17, e na lei sobre o trabalho temporário e prestação de serviços, Lei 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.

A necessidade de mão de obra estável aplica-se somente a certos tipos de trabalho e, naqueles nos quais os incentivos à estabilidade não são considerados 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 mulheres e homens, individualizando as relações de trabalho.

### **Novas modalidades de contratação mais precárias e atípicas**

Em oposição aos contratos por tempo indeterminado, foram aprovados os contratos intermitentes, em tempo parcial, a terceirização, o trabalho autônomo e os contratos temporários. 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.

Nos países em que foram adotadas, não é possível relacionar essas formas de con-

tratação e os níveis de emprego, que continuam menores que no período anterior à crise de 2008. Trata-se de uma forma de subemprego mascarada pelo discurso de que a economia está gerando postos de trabalho por meio destas modalidades de contratação. Por outro lado, essas formas de contratação representam redução dos salários em patamares muitas vezes incompatíveis com a dignidade humana e as mulheres serão mais atingidas por elas.

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 sem registro, trabalhando por conta própria, na informalidade, em atividades não remuneradas ou trabalhando na produção para o próprio uso ou consumo.

#### ARTIGO 443 E 611-A. O CONTRATO INTERMITENTE

Conforme previsto na lei, esse contrato permite 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. A base dos argumentos apresentados pelo relator no Congresso é, por um lado, a ideia de que essa modalidade gerará novos empregos e, por outro lado, que abrirá oportunidades para quem está entrando no mercado de trabalho.

A adoção do contrato intermitente tem o propósito de ajustar as especificidades de cada segmento, de maneira que os empregadores possam valer-se de distintas formas de contratação que se encaixam em suas necessidades. 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, mas também em linhas de produção, em supermercados. As mulheres já representam a maioria nessas formas de ocupação e a sua flexibilização irá precarizar ainda mais as já frágeis condições de trabalho. O setor de comércio, segmento com grande predominância de mulheres, é responsável por 17,8% dos empregos das mulheres brancas e 17,2% das mulheres negras.

Subordinando o trabalho a necessidades eventuais do empregador, o trabalhador e a trabalhadora, na verdade, estarão vinculados àquele contratante, e disponíveis 24 horas por dia. Essa forma de contratação não possibilita nenhuma previsibilidade em relação ao número de horas contratadas e nem à remuneração pois receberão apenas pelas horas efetivamente trabalhadas. A contribuição aos fundos previdenciários corresponderá ao número de horas trabalhadas, portanto, qualquer perspectiva de aposentadoria com essas formas de contratação, e diante da reforma previdenciária, estará comprometida.

Atualmente, as mulheres são maioria entre os desempregados. Assim, serão empurradas a estas modalidades de trabalho por mais precário e inseguro que sejam, como alternativa ao desemprego prolongado.

Ao se colocar essa forma de contratação de caráter altamente precarizador à disposição do empregador, subordina-se totalmente o trabalho à lógica da empresa, ficando o trabalhador disponível integralmente para atender às demandas específicas que podem ocorrer em diferentes horários (noturnos, finais de semana). Para as mulheres com filhos pequenos, por exemplo, essa forma de contratação provocará uma verdadeira desorganização na vida cotidiana e familiar, considerando-se que os serviços de creche e escolas têm funcionamento em horário comercial.

### ARTIGO 58-A. O CONTRATO EM TEMPO PARCIAL

Adotado no Brasil nos anos de 1990 como parte das estratégias empresariais de flexibilização, o contrato em tempo parcial, de 25 horas, não se difundiu muito no país. Sempre houve muita discussão sobre as formas de remuneração proporcional, a restrição de horas extras. A reforma trabalhista retomou a modalidade, aumentando a jornada parcial para 26 a 30 horas semanais, com permissão para a contratação inferior a 26hs, salário pago de forma proporcional, além da realização de até 6hs extras para o caso de jornada de 26hs.

Há um grande número de mulheres em jornadas parciais, em grande parte devido às jornadas diferenciadas, em particular nas áreas de educação, saúde e serviços sociais em que as mulheres são predominantes. Os dados (2015) informam que a jornada semanal das mulheres de até 30 horas representa 41,2% dos empregos,

enquanto a dos homens responde por 24,7%. Em relação à jornada parcial de 25hs, o percentual é reduzido, mas concentrado no setor de serviços, 95%, e as mulheres representavam, em 2015, 80% dele. Além disso, é preocupante que a adoção dessa modalidade de contratação se estenda ao emprego doméstico, que já tem altos níveis de precariedade.

Não há como negar que os contratos em tempo parcial têm um viés de gênero. O estímulo à flexibilização dos contratos para as mulheres se apoia na perversa pressão que as responsabilidades domésticas e familiares exercem sobre elas. O exemplo da Europa nos aponta um crescimento dessa modalidade desde a crise de 2008, já representando 22% do emprego total. Tanto os temporários como os contratos parciais geram menor proteção social. Os estudos da OIT mostram que, longe de ser uma opção, os trabalhadores e trabalhadoras são empurrados para estes contratos (Organização Internacional do Trabalho - OIT, 2015).

Na prática, mulheres e homens poderão ser contratados para jornadas de 26hs em qualquer atividade e com a possibilidade de 6hs adicionais de horas extras na semana, podendo ser compensadas na semana seguinte por meio do banco de horas. Com isso, os empregadores poderão dispor livremente do trabalho concentrado, eventualmente, em três dias da semana, por exemplo. Os avanços em termos de progressos tecnológicos já são uma realidade para vários segmentos econômicos, que poderiam reduzir jornadas de trabalho sem prejuízo da produtividade do trabalho. Concretamente, essa modalidade, assim como o trabalho intermitente, significa um ajuste da jornada aos novos paradigmas produtivos e organizacionais, com a respectiva redução dos salários, esvaziando a própria luta pela redução da jornada de trabalho.

#### LEI 13.429/2017. O CONTRATO TEMPORÁRIO

A lei que rege o trabalho temporário é de 1974 e estabelecia duas finalidades para este tipo de contrato: substituição de pessoal regular e permanente ou em virtude de acréscimo extraordinário de serviços com duração de 90 dias. Em 22 de março de 2017, o Congresso aprovou um projeto de lei antigo (PL 4302/1998), de autoria do executivo, estendendo o contrato temporário para 270 dias e autorizando sua adoção em qualquer circunstância. Quando encaminhado à sanção, sofreu vetos que pioraram ainda mais seu conteúdo, ao eliminar o dispositivo que assegurava

## **TRABALHO, PREVIDÊNCIA E AS MULHERES**

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 movimentou, 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%.

Nesta modalidade de contrato não há vários direitos, como férias, as estabilidade temporárias, o aviso prévio, a multa do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) e o seguro desemprego. Não há tampouco a estabilidade provisória de grávidas.

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 na lógica empresarial de baratear, ao máximo, os custos de admissão e dispensa, passará 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 e montagem, em que há predominância de mulheres, típicas de segmentos da indústria, como o setor têxtil, de confecções, eletroeletrônico, indústria de cosméticos. Retira-se com isso a responsabilização do empregador real pelos danos causados à saúde. Da mesma forma, aumenta a rotatividade em diferentes áreas e funções, tornando praticamente inexistente as possibilidades de progressão na carreira ou ascensão profissional.

### **LEI 13.429/2017. A TERCEIRIZAÇÃO**

A mesma legislação sobre o trabalho temporário aprovou a liberação da terceirização para todas as atividades da empresa, sejam elas meio ou fim – Lei 13.429/17. Com isso, trabalhadores e trabalhadoras formalizadas passarão a ser contratadas por meio de cooperativas, de PJ 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, sobre o argumento da dedicação à atividade fim como principal motivação para terceirizar as demais tarefas. No entanto, a aprovação da lei, 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 o de reduzir custos.

O que se prevê é que as ocupações que não necessitem de qualificação ou são consideradas trabalho não especializado sejam terceirizadas, inclusive para trabalhos fora das dependências da empresa. Para reduzir seus custos, as empresas poderão transferir parte ou todo processo produtivo, que poderá ser realizado dentro ou fora das dependências da empresa. Isso poderá atingir principalmente categorias profissionais que, por meio de acordos coletivos, tenham conseguido ampliar mais direitos e benefícios.

#### ARTIGO 442-B. TRABALHO AUTÔNOMO

Já existe na CLT previsão legal para o trabalho autônomo, que se considera trabalho eventual e sem relações de emprego com o tomador dos serviços. Para essa condição normalmente se exige o registro de autônomo – RPA. Entretanto, a Lei da reforma trabalhista ao inserir essa forma de contratação busca legitimar a figura do PJ – Pessoa Jurídica ou do MEI – Microempreendedor Individual em relações de trabalho fraudulentas e, com isso, afastar qualquer possibilidade de caracterização de vínculo empregatício. Certamente, se o serviço fosse apenas eventual, o que está previsto na CLT seria suficiente. Por outro lado, ao estimular relações fraudulentas, fragiliza os próprios fundos públicos, especialmente as contribuições previdenciárias. É significativa a presença das mulheres entre os microempreendedores individuais.

## **Maior controle sobre os tempos do trabalho**

#### ARTIGO 661-A. JORNADA DE TRABALHO MAIS FLEXÍVEL

## TRABALHO, PREVIDÊNCIA E AS MULHERES

Os itens relacionados à jornada de trabalho são aspecto central da reforma. São várias as alterações que envolvem maior flexibilização da jornada de trabalho e que poderão ser negociados em convenção ou acordo coletivo:

✓ Adoção da jornada 12x36 (atualmente aceita apenas em casos específicos); permitindo-se a pactuação de 12 horas seguidas por acordo individual, podendo os intervalos para repouso e alimentação ser indenizados;

✓ A redução do tempo de almoço para 30 minutos;

✓ A adoção de banco de horas individualizado, com compensação no prazo de seis meses;

✓ Parcelamento de férias em até três períodos no ano;

✓ Adoção da jornada 12x36 (atualmente aceita apenas em casos específicos); permitindo-se a pactuação de 12 horas seguidas por acordo individual, podendo os intervalos para repouso e alimentação ser indenizados;

✓ Alteração de pontes e feriados;

✓ Não será computado o tempo de trajeto para efeito de jornada de trabalho;

✓ Não computado tempo gasto entre o deslocamento da portaria e o cartão de ponto;

✓ No teletrabalho a responsabilidade pela aquisição, manutenção e fornecimento dos equipamentos e da infraestrutura é dos funcionários ou funcionárias;

✓ Sobreaviso.

As mulheres estão entre as mais afetadas, considerando-se que cabe a elas a responsabilidade pelos cuidados e, com isso, terão mais dificuldade em ajustar-se a esse maior controle sobre o seu tempo. Aliás, nestas novas regras e lógicas de contratação, desaparece a separação entre o tempo do trabalho e do não trabalho, dado que mulheres e homens serão exigidos em tempo integral.

## ARTIGO 59-A. JORNADA DE TRABALHO 12X36

A jornada de trabalho 12×36 foi motivo de muita controvérsia em um passado não muito distante. Parte da doutrina e da jurisprudência eram contrárias a ela, uma vez que a Constituição Federal determina expressamente, porém com ressalvas, a duração do trabalho não superior a oito horas diárias. De outro lado, a adoção e permissão do regime de escala era manifestação recorrente de diversas categorias profissionais e econômicas, principalmente, daqueles estabelecimentos que necessitam de trabalhadores de plantão como, por exemplo, os profissionais de enfermagem e de vigilância. Ainda que o tema tenha sido solucionado pelo Tribunal Superior do Trabalho, só se considerava lícita essa jornada de trabalho quando certos requisitos fossem observados.

A sua aprovação e extensão implica uma generalização para todos os segmentos econômicos. A jornada de trabalho 12x36 desorganiza a vida pessoal, uma vez que os dias de folga poderão se alternar ao longo da semana. Arranjos familiares serão necessários e as mulheres estão entre as principais prejudicadas, seja na condição de trabalhadora ou de esposa e mãe, pois também tende a ampliar as suas responsabilidades frente a uma jornada irregular de outro membro da família. E quando se tratar da própria trabalhadora, na maior parte das situações, terá que dispor de arranjos alternativos para o cuidado com os filhos.

## ARTIGO 75. ADOÇÃO DO TELETRABALHO (HOME OFFICE)

Essa modalidade esconde uma falsa ideia de que, ao realizar o trabalho no domicílio, será possível conciliá-lo com as outras tarefas e com maior liberdade. O trabalho remoto faz parte da racionalidade econômica e, por meio 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 estes puderem ser obtidos sem os custos de manutenção e de instalações físicas; e, conforme previsto na nova legislação, o trabalhador e a trabalhadora são responsabilizados por condições inadequadas de trabalho.

### **ARTIGO 134. PARCELAMENTO DAS FÉRIAS**

O parcelamento das férias não pode ser visto como uma opção de homens e mulheres. Ele atende mais aos interesses do empregador que, ao dispor dessa decisão, o fará nos períodos que julgar mais favoráveis à dinâmica de seus negócios. Esse período poderá ou não coincidir com as necessidades e desejos do trabalhador e da trabalhadora. Considerando o grande contingente de mulheres que são arrimo de família, se supõe que na maior parte das vezes os períodos de férias não coincidem com as férias escolares, o que representa transtorno maior para as mulheres.

### **ARTIGO 58. RETIRA O DIREITO ÀS HORAS IN ITINERE E TEMPOS NA EMPRESA**

O tempo gasto no deslocamento da portaria ao setor de trabalho e o tempo gasto de casa ao trabalho, desde que o trabalho seja considerado de difícil acesso, era considerado como parte da jornada de trabalho e pago na forma de horas extras. Entretanto, a nova Lei não reconhece mais esse direito. Isso tem impactos importantes, especialmente entre os trabalhadores e trabalhadoras rurais, que dependem do transporte da empresa para se deslocarem até o seu ambiente de trabalho. Essa realidade também pode ser descrita para o meio urbano, uma vez que as empresas estão cada vez mais se afastando dos centros urbanos e se direcionando para outros municípios e localidades que apresentam custos de instalação e manutenção menores, o que provoca grandes deslocamentos entre casa e trabalho.

### **ARTIGO 611 E ARTIGO 71-A. INTERVALO INTRAJORNADA PODERÁ SER REDUZIDO**

A redução para 30 minutos de intervalo de almoço também representa danos severos à saúde do trabalhador e da trabalhadora. Considerando que as mulheres estão nos empregos mais precários e que já contam com pouca infraestrutura em seu ambiente de trabalho, a exemplo de restaurantes ou refeitórios, restando-lhes trazer a "marmita" ou buscar refeições em áreas próximas ao trabalho, certamente, 30 minutos não serão suficientes, o que estimulará a alternativa de uma alimentação precária realizada no próprio ambiente de trabalho e sem nenhuma pausa para descanso.

## **Formas de remuneração variável**

## ARTIGO 661-A. 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, ao criar mecanismos artificiais de promoção e incentivos individuais para motivar parcela dos trabalhadores e das trabalhadoras, sem, no entanto, oferecer maiores oportunidades de mobilidade, mas forjando relações hierárquicas 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 nos resultados, a empresa impõe a remuneração variável, que se constituirá em parcela cada vez maior da remuneração total, afastando com isso a perspectiva de ganhos reais por meio 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 salários, jornada e benefícios 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, sujeitas a baixos salários com menor risco de oposição de classe para a empresa.

O estabelecimento de ganhos por produtividade tende a ser mais prejudicial às mulheres. Por terem menos disponibilidade para a realização de horas extraordinárias, por serem menos incentivadas a programas de capacitação e qualificação profissional, estão mais propensas à defasagem diante de seus parceiros masculinos.

## **Abordagem sobre as mulheres na reforma trabalhista**

A Lei 13.467/2017 traz artigos que explicitamente revogam ou alteram aspectos

## TRABALHO, PREVIDÊNCIA E AS MULHERES

importantes da CLT que protegem as mulheres frente a determinadas condições de trabalho, especialmente no período de gravidez ou amamentação, tais como:

- ✓ Permissão para gestante ou lactante trabalhar em local insalubre;
- ✓ Pausas para amamentação: livre negociação com o empregador;
- ✓ Salário igual para trabalho de igual valor.

### ARTIGO 394-A. PERMISSÃO PARA GESTANTE OU LACTANTE TRABALHAR EM LOCAL INSALUBRE

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, deixando de ser proibidas as prorrogações da jornada, o trabalho insalubre, perigoso, noturno, em subterrâneos, minerações, subsolos, pedreiras e nas obras de construção. Preservava-se, por sua vez, a proteção à gestante ou lactante, com a previsão de mudança temporária nas condições de trabalho durante estes períodos, garantida a preservação do salário.

A reforma trabalhista, entretanto, modifica esta compreensão, ao possibilitar que mulheres grávidas ou lactantes possam trabalhar em locais insalubres, desde que isso seja autorizado pelo profissional da saúde. Diante de pressões patronais fica evidente que a trabalhadora irá se submeter a condições insalubres para preservar o emprego.

A realização de trabalho em local insalubre implica pagamento de adicional por insalubridade que pode variar entre 10% a 40% do salário mínimo, dependendo do grau de exposição ao risco. Aprovada em 2016, a Lei 13.287/16 estabelece que as mulheres grávidas ou que estejam amamentando serão temporariamente afastadas de locais insalubres de trabalho, mas veta a manutenção do salário integral com a inclusão dos adicionais de insalubridade. Os argumentos favoráveis ao veto dizem que o tempo da lactação pode se estender além do período de estabilidade no emprego após o parto, e o custo adicional para o empregador poderia levá-lo à

demissão da trabalhadora terminada a estabilidade pela gravidez.

Na reforma trabalhista, priorizou-se apenas a lógica do rendimento sobre a saúde. Os argumentos que sustentam a permanência das mulheres em locais insalubres durante a gestação ou amamentação são pautados pela possibilidade de manutenção do adicional de insalubridade sob a justificativa de que a trabalhadora que já recebe esse adicional seria prejudicada com a redução dos rendimentos. Ou seja, atribui o ônus e a responsabilização pela decisão de trabalhar em local insalubre integralmente às mulheres. E despreza os impactos que tal medida representa para a saúde da trabalhadora e do feto que poderá, no limite, nascer com alguma malformação.

#### ARTIGO 396. PAUSAS PARA AMAMENTAÇÃO: LIVRE NEGOCIAÇÃO COM O EMPREGADOR

A nova lei permite que vários aspectos das relações de trabalho possam ser negociados diretamente com o empregador. Da mesma maneira, prevê que os horários de descanso deverão ser definidos em acordo individual entre a trabalhadora e o empregador.

A trabalhadora tem direito a 2 intervalos de 30 minutos cada, durante a jornada, para amamentar a criança até os seis meses, conforme previsto no artigo 396 da CLT.

Esta cláusula tem sido objeto de discussão nas negociações coletiva, em especial porque devido às longas distâncias da residência até o trabalho, torna-se muitas vezes inviável a amamentação durante a jornada, uma vez que não há creches no local de trabalho. Assim, aparece a demanda de agrupar os intervalos em uma única vez, em geral ao final ou início da jornada.

Ao definir que a distribuição do intervalo poderá ser objeto de livre negociação entre empregador e trabalhadora, a nova Lei abre o espaço para as pressões por acordos em consonância com a necessidade das empresas. Lembrando sempre que este é um momento em que termina a estabilidade relativa à maternidade, gerando uma pressão adicional sobre as trabalhadoras.

## TRABALHO, PREVIDÊNCIA E AS MULHERES

### ARTIGO 461. SALÁRIO IGUAL PARA TRABALHO DE IGUAL VALOR

Neste item, anunciado como resultado dos avanços nos direitos iguais para as mulheres, a reforma trabalhista replica o que já está assegurado na legislação 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 100 de 1951 e a Convenção 111 de 1958, ambas ratificadas pelo Brasil.

Incorporada com seu arcabouço institucional, a Convenção 100 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”. A nova Lei, 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, a introdução dessas exigências só irá 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, que 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 de norma interna da empresa ou de negociação coletiva, plano de cargos e salários”. Ou seja, fica mais evidente ainda o total desconhecimento do que trata a Convenção 100 da OIT e, mais ainda, da realidade do mundo do trabalho, pois, precisamente, um dos importantes 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. É disso que trata o conceito de “salário igual” para “trabalho de igual valor”.

Ainda sobre o tema das promoções, a Lei determina 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.

#### ARTIGO 223. REPARAÇÃO POR DANOS MORAIS

A lei 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, 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.

#### ARTIGO 456. HIGIENIZAÇÃO DO UNIFORME

Sem se esquecer dos mínimos detalhes que possam desonerar os empregadores, a Lei determina que a higienização do uniforme é de responsabilidade do funcionário. Ao responsabilizar o trabalhador ou trabalhadora pela higienização dos uniformes, na prática, joga para o âmbito do trabalho doméstico a realização da tarefa, que recairá, com certeza, sobre as mulheres. Ao mesmo tempo, a obrigação do uso do uniforme em ambientes de trabalho é também muito comum para as mulheres, alocadas em grande número nas áreas de limpeza ou em linhas de produção.

#### ARTIGO 484-A. DISPENSA MOTIVADA POR ACORDO

O artigo 484-A permite que o empregador e empregado ou empregada, de comum acordo, possam extinguir o contrato de trabalho. Em sua justificativa, argumenta-se que a medida visa coibir acordos informais de dispensa nos quais o empregador libera o FGTS e o trabalhador ou trabalhadora devolve a multa de 40% do FGTS. Ao ser extinto o contrato, por consenso, o trabalhador ou trabalhadora recebe apenas metade do valor da rescisão e do valor correspondente à multa do FGTS devida pelo empregador, não tem acesso ao seguro desemprego e poderá

movimentar apenas 80% do saldo do FGTS. No caso das mulheres isso significa que as dispensas no período de gravidez estarão legitimadas por meio dessa forma de dispensa, o que é ainda mais perverso.

### **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 72 e, referendada pela Lei Complementar 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 por meio de banco de horas anual; o adicional noturno; o seguro desemprego de um salário mínimo por um período de três meses; pagamento adicional de no mínimo 25% para as horas relativas ao trabalho em viagens 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. A nova Lei possibilita que vários aspectos das relações de trabalho sejam negociados diretamente com o empregador, dentro de uma relação que já é desigual, e no caso do trabalho doméstico mais reforçada por 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 na reforma trabalhista.

### **Considerações finais**

Qualquer que seja a perspectiva sob a qual se analise a reforma trabalhista, 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 urbanas; trabalhadoras domésticas – condenando-as à precariedade, ao desemprego, à informalidade e à desproteção social. A reforma contém 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, teve sequência com a aprovação da lei que trata do trabalho temporário e da terceirização e, mais recentemente, com a reforma trabalhista, fragilizando, no seu conjunto, a legislação trabalhista, os direitos sociais e o acesso à previdência social. A Lei 13.467/2017 despreza as desigualdades estruturais da sociedade e do mercado de trabalho, os diferenciais de gênero e promove 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 de as empresas se adaptarem, 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, por meio 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 es-ses 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. As duas leis aprovadas recentemente impõem novas formas de contratação que reduzem os rendimentos do trabalho, precarizam suas relações e comprometem a própria contribuição previdenciária.

## TRABALHO, PREVIDÊNCIA E AS MULHERES

São 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 indicamos aqui, 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 renovadas modalidades de exclusão e de segregação.

### Referências Bibliográficas

Adascalitei, Dragos e Morano, Clemente Pignatti. Drivers and effects of labour market reforms: Evidence from a novel policy compendium. IZA Journal of Labor Policy, 2016. 5:15 <https://izajolp.springeropen.com/articles/10.1186/s40173-016-0071-z>

CESIT. Dossiê sobre a reforma trabalhista. [http://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2017/06/Dossie\\_FINAL.pdf](http://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2017/06/Dossie_FINAL.pdf)

DIEESE. A reforma trabalhista e os impactos para as relações de trabalho no Brasil. Número 178. Maio, 2017.

IBGE. PNAD, 2015. [http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/trabalhoerendimento/pnad2015/default\\_sintese.shtm](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](ftp://ftp.ibge.gov.br/Tabuas_Completas_de_Mortalidade/Tabuas_Completas_de_Mortalidade_2015/tabua_de_mortalidade_analise.pdf)

IPEA. Retrato das desigualdades de gênero e raça. Março de 2017. <http://www.ipea.gov.br/retrato/indicadores.html>

OIT. World Employment and Social Outlook: Trends 2016. Geneva: ILO, 2016 [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/-ubl/documents/publication/wcms\\_443480.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/-ubl/documents/publication/wcms_443480.pdf)

ONU Mulheres. Mais igualdade para as mulheres brasileiras: caminhos de transformação econômica e social. Encarte Brasil, baseado no relatório “O progresso das mulheres

no Mundo 2015-2016". Brasília: ONU Mulheres, 2016. [http://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2016/05/encarte-Mais-igualdade-para-as-mulheres-brasileiras\\_site\\_v2.pdf](http://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2016/05/encarte-Mais-igualdade-para-as-mulheres-brasileiras_site_v2.pdf)

Teixeira, Marilane. O desmonte trabalhista e previdenciário: reinventando novas formas de desigualdades entre os sexos. São Paulo: Friedrich-Ebert-Stiftung Brasil, Julho de 2017. [http://library.fes.de/cgi-bin/populo/digbib.pl?f\\_ABC=brasil&f\\_RSW=brasilien&logik=or&t\\_listen=x&sortierung=jab](http://library.fes.de/cgi-bin/populo/digbib.pl?f_ABC=brasil&f_RSW=brasilien&logik=or&t_listen=x&sortierung=jab)

# Alguns efeitos da (de)forma trabalhista no trabalho da mulher brasileira.

Ellen Mara Ferraz Hazan

## Introdução

Por mais que o sistema capitalista e a cultura patriarcal queiram negar o óbvio, nós mulheres temos um papel imprescindível na sociedade. É certo que ainda não estamos atuando da forma que gostaríamos, mas a cada dia estamos ganhando mais espaço, em nossos lares, no trabalho, na sociedade e até mesmo na política.

Essa é a luta de todos que atuam sob a bandeira do feminismo.

A palavra “feminismo” ainda assusta algumas pessoas, talvez por desconhecê-la ou por achar que o feminismo quer transformar as mulheres em homens — mentira construída pelos homens, com a qual muitas de nós acostumamos. Vamos tentar entender o que vem a ser o “feminismo” para depois emitir uma opinião?

Essa palavra, feminismo, surgiu e tomou contorno social no período entre as duas guerras mundiais, quando mulheres decidem, juntas, lutar pelos seus direitos de forma organizada. Desde então a luta das mulheres já conseguiu melhorar muito nossa inserção na sociedade, inclusive temos conseguido credibilidade e respeito em nossas atuações, seja no trabalho, em casa, na política, nos organismos internacionais e tantos outros locais onde abrimos espaço de atuação.

Somos guerreiras que não nos recolhemos frente aos desafios de viver em um mundo capitalista cuja cultura do patriarcado ainda segue tentando impor limitações à nossa plena existência.

Conseguimos ocupar postos de trabalhos jamais imaginados, assim como altos cargos de direção em empresas além, é claro, do reconhecimento de nossa competência para as atividades profissionais liberais ou autônomas, como médicas, advogadas, engenheiras, arquitetas, artistas e tantas outras. Somos a maioria nos postos de trabalho vinculados a concursos públicos, ou seja, onde o estudo, a preparação, a competência é testada sem machismo.

Nossa competência como donas de casa, chefes e arrimo de família, tantas vezes acumulada com a nossa competência para o exercício profissional é inatacável.

Podemos e devemos, sim, ocupar os cargos e os espaços que bem entendermos, porque já provamos, para toda a sociedade, que lugar de mulher é onde ela quiser.

Tais lutas e fatos, entretanto, ainda não nos livraram da sujeição aos preconceitos, à violência, ao machismo e tantas outras mazelas.

O feminismo, que designa nossa luta por uma sociedade mais justa e igualitária, tirou-nos do anonimato, transformando-nos em cidadãs com consciência de liberdade e com possibilidade de recuperamos nossa autonomia.

Devemos seguir nessa batalha árdua sabendo que nossa pretensão não é ser homem nem vencê-los ou nos rivalizar com outras mulheres e sim, construir uma sociedade livre e justa para todas e todos.

E é claro que ainda não temos igualdade, ainda sofremos com maus-tratos, ainda somos discriminadas, mas temos que pensar: somos 52% da população (maioria) e os outros 48% são nossos filhos. As estatísticas mostram que:

- √ A cada onze minutos uma mulher é estuprada;
- √ A cada duas horas uma mulher é assassinada;
- √ A cada hora 503 mulheres sofrem agressão;

## TRABALHO, PREVIDÊNCIA E AS MULHERES

√ A cada dois minutos uma mulher é espancada.

Somos mulheres trabalhadoras incansáveis, produtivas em todos os nossos afazeres seja os que realizamos em casa ou fora dela, mas a cultura machista e o sistema capitalista patriarcal, como explica o feminismo, nos obriga a criar nossos filhos dentro dessa cultura e não contra ela. Isso pode significar que nós estamos criando nossos filhos na cultura do machismo, da desigualdade, do preconceito. Outra questão que está afeta à nossa realidade é o trabalho que desenvolvemos no lar e que é aproveitado pelos empregadores de nossos companheiros, sem que nos paguem.

Os nossos companheiros, pais, filhos chegam do trabalho cansados, com a roupa suja, com fome e com os filhos e outros moradores da casa apresentando suas demandas. Caso ele, como nós, façam sua comida, lavem suas roupas, arrumem a casa, organize a vida dos filhos e atendam as demandas desses, no dia seguinte estarão exaustos e com capacidade reduzida de produzir para o seu patrão, o que traz prejuízos ao empregador. Ou seja, o trabalho que muitas desenvolvemos em casa, quando temos um companheiro para que descanse, coma, tenha roupa limpa para trabalhar e sossego para se cuidar, é aproveitado pelo sistema capitalista e sem qualquer custo — trabalhamos de graça para a empresa empregadora de nossos companheiros para que esses produzam bastante para ela!!!!

Vejam essa lógica do sistema capitalista que inseriu o parágrafo único do art. 456-A para afirmar ser responsabilidade do trabalhador a manutenção do uniforme e sua limpeza que, sabemos, será feita pela mulher e não pelo homem trabalhador. Assim, até o custo da limpeza e manutenção dos uniformes que a empresa exige o uso, foram transferidos para as mulheres, sejam como trabalhadoras e como companheiras, mães ou irmãs de trabalhadores.

É fato que a lei, a sociedade e a realidade nos colocam como as principais responsáveis pela criação e educação de nossos filhos e a maioria de nós somos, também, responsáveis pela sustentação financeira da família, seja em razão do desemprego de nossos companheiros ou mesmo pelo abandono destes de suas obrigações.

Muitas nos sujeitamos a ter dois ou mais empregos, todos mal remunerados, mas

ditos como necessários para custear o sustento da família. Nossa remuneração é inferior à remuneração dos homens e ainda nos é imposta a obrigação dos demais trabalhos domésticos. E mais:

√ Segundo o site Catho, especializado em recrutamento e seleção, para as funções operacionais a diferença chega a 58% dependendo do cargo. Nos casos de especialista em graduação a diferença é de 51,4%; especialista técnico é de 47,3%; coordenação, gerência e diretoria é de 46,7%; supervisor e encarregado é de 28,1%; analista é de 20,4%; trainee e estagiário é de 16,4% e assistente é de 9%.

√ O Amapá é o único estado brasileiro onde o salário da mulher é maior do que o do homem. A diferença é de R\$53,00. A mulher recebendo R\$2.014,00 e o homem R\$1.961,00. A diferença é de 3% sendo que no país o salário do homem é de 31% a mais que da mulher. Conforme pesquisa realizada em 2016.

√ O Amapá é o único estado brasileiro onde o salário da mulher é maior do que o do homem. A diferença é de R\$53,00. A mulher recebendo R\$2.014,00 e o homem R\$1.961,00. A diferença é de 3% sendo que no país o salário do homem é de 31% a mais que da mulher. Conforme pesquisa realizada em 2016.

√ Ocupamos 70% dos trabalhos precários, ilegais (informais) e terceirizados.

√ Anualmente é publicado um ranking das melhores empresas para as mulheres trabalharem. Em 2017, as principais, pela ordem, foram: Natura, Redecard, Magazine Luiza, McDonald's, Credicard, O Boticário, BankBoston, Unimed, RM Sistemas e a Herbarium.

Assim, já somos hoje a grande parcela da mão de obra nacional que se sujeita as piores condições de trabalho e de remuneração. Com a Reforma Trabalhista, Lei 13.467/2017 nós mulheres seremos as mais atingidas negativamente pelas medidas que desregulam e flexibilizam nossos direitos e garantias sociais.

Apesar de tudo somos as que mais ingressam na Educação Superior. O censo realizado pelo Ministério da Educação em 2012 aponta que as mulheres estão em 59,6% dos ingressos, em 55,5% das matrículas e em 59,6% dos concluintes

da grade geral de cursos. Nos cursos de Direito 53% dos estudantes são do sexo feminino.

### **A (de)forma Trabalhista e o Trabalho da Mulher**

Somos mulheres e, pelas atuais estatísticas, somos a maior parte da classe trabalhadora brasileira. Assim como parte da classe trabalhadora, juntamente com os homens, estamos sofrendo um ataque aos nossos direitos humanos e sociais historicamente conquistados na luta.

O sistema capitalista afirma que estamos passando por uma fase necessária de reformas, como a trabalhista, a do ensino médio, a da previdência, a da assistência social, a fiscal, a política e tantas outras. Realmente necessitamos de reformas que visem a melhoria da condição social de nossa classe e não de medidas, agora chamadas mentirosamente de reformas, para precarizar ainda mais nossos direitos e nossa condição de sobrevivência.

O que temos que ter em nossa consciência é que esse governo não está reformando nada, está destruindo tudo o que conquistamos inclusive os direitos constitucionais.

Devemos compreender que quando se fala em reforma, o próprio termo já leva a pensar em melhorias e, o que realmente está acontecendo não está melhorando nada e sim piorando, deformando todos os nossos direitos.

Assim, como afirma a Jurista Patrícia Maedar(\*)...

*Reformar, nesse contexto, não significa fazer alguma mudança pontual e necessária, mas sim demolir todo o sistema de direitos sociais preconizado na Constituição Federal de 1988, que foi, vale dizer, uma doce promessa que nunca chegou a ser efetivamente cumprida. A Lei n. 13.467/2017 jamais poderia se intitular reforma trabalhista. Deforma, contrarreforma, desmanche ou qualquer outro nome seria mais honesto do que "reforma", palavra que ainda carrega em si um sentido de melhora, avanço, aperfeiçoamento, evolução, tudo o que não representa a indigitada lei.*

Não é “partidarismo” ou “petismo”, dizer que o atual Governo Brasileiro, mesmo que o seu atual Presidente tenha sido eleito como Vice-Presidente na chapa encabeçada pela Dilma do Partido dos Trabalhadores, é ilegítimo na aplicação do programa que está colocando em prática no nosso Brasil. Esse programa, apresentado pelo PSDB em sua derrotada campanha (uma ponte para o futuro), foi submetido a voto popular e rechaçado pelo povo, mas ainda assim, com a saída da Dilma da presidência, o Michel Temer e seus asseclas, se uniram com o poder econômico que a tudo e todos corrompe (10% dos mais ricos possuem mais de 55% da renda nacional), para destruir as conquistas do povo e estabelecer medidas em desfavor de toda a população trabalhadora, aplicando o plano de governo derrotado nas urnas.

Tudo esta acontecendo de forma tão rápida, desde 2016, que sequer estamos tendo tempo para compreender o alcance desses ataques aos nossos direitos.

Nosso discurso pode até ser o de afirmar que esse governo ilegítimo é mau, mas isso não basta.

Além de maldades contra o povo esse governo, composto por uma maioria de homens e brancos, se alinhou com os interesses do sistema capitalista que, como sabemos, não tem limites nem vergonha, nem culpa em explorar os mais necessitados. Eles só pensam neles mesmos e nos lucros que podem ter explorando a classe trabalhadora, composta por nós mulheres e tantos outros seres humanos.

E nos? Ora a maioria de nós segue desinformada, acreditando no que diz a grande mídia, especialmente a Rede Globo, que é parte do sistema capitalista e do Poder Econômico que controla, hoje, todos os nossos poderes — Executivo, Legislativo e Judiciário.

SIM, estamos sozinhas!!!! Todos os poderes constituídos estão corrompidos e aplicando o plano do grande capital. Quando acordarmos, vamos sentir o agravamento de nossa miséria e o aumento das desigualdades, tanto sociais quanto de gênero por termos acreditado, e lutado pouco, contra as propagandas de que é melhor ter uma maior produtividade; que a flexibilização de nossos direitos é necessária para manutenção de empregos, mesmo que precários; que a redução dos custos das empresas fará o Brasil crescer para depois melhorar as condições de

## **TRABALHO, PREVIDÊNCIA E AS MULHERES**

vida do povo; que estamos vivendo em um período de crise onde se faz necessário o sacrifício de todos com corte de gastos públicos e redução de postos de trabalho e; tantas outras mentiras.

E para nós, mulheres, que já somos discriminadas e mal remuneradas em relação ao trabalho masculino, o que sobrar será ainda uma maior exploração, uma maior marginalização, uma maior violência.

São por essas razões que podemos afirmar que os impactos da Reforma Trabalhista que alterou para pior mais de 200 artigos da CLT, serão mais perversos para nós, mulheres.

### **Aspectos da Reforma que atingem as mulheres diretamente**

Todas as alterações legislativas realizadas até o presente momento, sem exceção, atingem toda a classe trabalhadora e nós, mulheres, fazemos parte dessa classe. Entretanto, existem ainda algumas medidas que vieram na lei para atingir, de forma específica e negativa as mulheres trabalhadoras.

#### **1) As alterações nas possibilidades de existência dos contratos de trabalho trouxeram grande precarização aos direitos da classe trabalhadora:**

√ Admitiu a terceirização generalizada e para qualquer atividade da empresa;

√ Admitiu a contratação da trabalhadora como autônoma, mesmo que subordinada e comandada pela empresa, precarizando as condições de trabalho, excluindo-a de ter vários direitos sociais.

A Jurista Patrícia Maedar (\*)... destaca:

*As mulheres são as primeiras a serem atingidas por essas medidas. O suposto caráter complementar do trabalho da mulher, uma vez que, dentro do patriar-*

*cado, ela deveria priorizar o trabalho não remunerado doméstico e de cuidado da família, está por trás dessa maior volatilidade da mulher no mercado do trabalho. No entanto, no Brasil, 41% dos lares são sustentados exclusivamente por mulheres, o que revela a dupla perversidade: supostamente no imaginário machista, as mulheres trabalham por opção; na materialidade das relações sociais, as mulheres trabalham para garantir o sustento de si própria e de suas famílias, com todos os encargos de sua "condição feminina": dupla jornada, cuidados, trabalho doméstico, mas sem acesso a diversos direitos sociais: trabalhistas e previdenciários.*

## **2) As alterações em relação ao tempo de trabalho:**

√ Admitiu-se o trabalho intermitente, sob o argumento de que para a mulher ele será melhor, já que ela poderá com essa jornada, cuidar da casa, dos filhos e ainda ter algum dinheiro decorrente de seu trabalho. Essa alegação reforça ainda mais a cultura patriarcal/capitalista onde seria papel exclusivo da mulher cuidar da casa e dos filhos e não trabalhar de forma remunerada o que contraria a realidade como destaca a Jurista Patrícia Maeda(\*)...

*Faz parte da luta das mulheres a desconstrução do papel de dona do lar, a partir do qual a trabalhadora brasileira se sujeita a dupla ou até tripla jornada, embora sobretudo para as trabalhadoras de baixa renda essa seja ainda uma realidade cotidiana. A solução para isso não passa pela criação do contrato de trabalho intermitente, até porque o trabalho em tempo parcial já existe e representa antes uma forma de inserção no mercado de trabalho do que uma opção da trabalhadora, em razão do baixo salário. Especificamente sobre o contrato de trabalho intermitente, que adotou o modelo britânico do zero hour contract<sup>ffl</sup>, a total falta de previsão de horário de trabalho torna este tipo de contrato inviável para a mulher na sociedade patriarcal, uma vez que não é possível organizar a rotina, diante dos papéis que ainda lhe são impostos.*

O trabalho intermitente não é contínuo, porém, é subordinado, possuindo intervalos e interrupções segundo a vontade do empregador e somente se recebe pelas horas efetivamente trabalhadas, não existindo mais o "tempo a disposição".

Os intervalos entre as atividade e inatividade podem ser de horas, dias ou meses. Com o intervalo de inatividade o empregado poderá prestar seus serviços a

## TRABALHO, PREVIDÊNCIA E AS MULHERES

outros contratantes. Se houver remuneração no período de inatividade (tempo a disposição) fica descaracterizado o trabalho intermitente passando a caracterizar o contrato de trabalho padrão por prazo indeterminado. O discurso é que esse tipo de contrato é vantajoso para as mulheres o que é mentira. Nós somente teremos direitos trabalhistas quando estivermos prestando serviços e perderemos não só salário, mas também garantias salariais e previdenciárias básicas em troca da incerteza, da flexibilidade e da precarização do labor sob demanda. Constituindo ainda porta aberta a fraude, a possibilidade de rescisão contratual por acordo, em que o trabalhador recebe as verbas rescisórias pela metade ou em valor parcial.

Afeta o direito previdenciário para as mulheres na medida em que o direito a aposentadoria está vinculado não ao tempo de trabalho, mas sim ao tempo de contribuição e valor da contribuição e caso o recebido no mês não seja o suficiente para pagar o INSS, a trabalhadora deverá complementar esse valor por conta e risco dela.

√ Também na questão previdenciária, a trabalhadora não terá mais a proteção à maternidade na medida em que nos trabalhos precários — terceirizado, temporário, intermitente — não possuem remuneração fixa e o chamamento para o trabalho (e o não chamamento) não rompem o contrato e não prevê pagamento de salário — sequer média salarial que seria utilizado para a licença maternidade.

√ Afeta a proteção a maternidade e os direitos fundamentais das mulheres trabalhadoras na medida em que ainda coloca, como obrigação exclusiva da mulher, o cuidado com os filhos. Não podemos ser mais as únicas responsáveis pelos encargos da maternidade razão pela qual temos que lutar, socialmente, pela licença paternidade igual à da maternidade ou com ela compartilhada, além de lutar pelo fornecimento de condições efetivas que possibilitem os pais a realização do trabalho como berçários, creches, lavanderias públicas, restaurantes de baixo custo (como ocorreu a partir de 1917 com a luta feminista na Rússia).

√ Afetou o direito da mulher e da criança (gestante e lactante) na medida em que o art. 394-A da CLT passou a afirmar que tanto a gestante quanto a lactante poderiam trabalhar em locais insalubres, o que sabemos afeta tanto a gestante quanto o feto ou a criança em amamentação. Caso a trabalhadora entenda ser necessário o seu afastamento dessas funções e locais insalubres, caberá a ela essa

comprovação específica. É claro que se ela não providenciar seu afastamento e a criança nascer com problemas decorrentes do seu trabalho, a empresa a partir dessa lei, fica despreocupada não tendo que indenizar ou mesmo pagar qualquer tratamento a essa criança.

O absurdo desse preceito levou a Edição de uma Medida Provisória, 808/2017, afirmando que a gestante será afastada da condição de trabalho insalubre, com redução salarial, na medida em que não receberá o adicional de insalubridade que faz parte de sua remuneração integral. E para as lactantes o afastamento somente ocorrerá se apresentarem atestados médicos que recomende o afastamento.

Quanto ao descanso especial para amamentação (art. 396, § 2º da CLT) esse será negociado de forma individual entre a trabalhadora e seu empregador, dando ênfase ao discurso mentiroso de liberdade contratual e de igualdade entre as partes na relação de trabalho.

√ O Assédio Moral e Sexual terão a tendência de se aprimorar em favor do assediador, na medida em que é da competência do empregador chamar, ou não, a trabalhadora para o serviço e isso poderá vir a ser uma maneira do criminoso discriminar, chantagear, perseguir e obrigar a mulher a atender seu apelo ilícito, pena de não chama-la para o trabalho. Recentemente a Associação Brasileira de jornalismo “Gênero e Número” divulgou resultado de uma pesquisa inédita realizada em 2017 que envolveu 500 jornalistas. Sendo que 83,6% dentre as entrevistadas já sofreram alguma situação de violência psicológica e 70% destas mulheres tiveram conhecimento do assédio a uma colega. Indicando, ainda, um ambiente intimidador, a mesma pesquisa apontou que 73% das profissionais já escutaram comentários de natureza sexual, merecendo destaque o fato de que 32% das jornalistas foram tocadas sem consentimento, ou seja, tiveram sua esfera corpórea, sua intimidade física, simplesmente invadida.

√ O Banco de horas que a lei afirma não ser mais necessária a sua instituição com o sindicato, admite a prorrogação da jornada em duas horas diária com compensação através de acordo individual e, é claro que a trabalhadora, individualmente, não terá como negar assinar tal documento em seu próprio prejuízo.

√ A Jornada de 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso, que sempre

## TRABALHO, PREVIDÊNCIA E AS MULHERES

foi uma exceção constitucional (e que levou a maioria das trabalhadoras a terem pelo menos dois empregos, trabalhando assim 24 horas sem descanso), sequer resguardou direito a intervalo para repouso, alimentação, Repouso Semanal Remunerado ou feriados. Com esse tipo de jornada não será possível deixar os filhos em creches públicos que não abrem nesses horários; não será possível um convívio familiar saudável vez que quando em casa a mulher assumirá sua jornada com os trabalhos domésticos; o cuidado com os idosos em casa ficará prejudicado e, certamente, a trabalhadora se quedará doente de exaustão.

√ Em relação ao salário já sabemos que existe sim uma grande discriminação salarial em razão de gênero. Os homens são mais bem remunerados do que nós mulheres como confirmam todas as pesquisas realizadas nesse sentido e como confirma a exposição de motivos da Lei 13.467/17 (Re-De)forma trabalhista. Ocorre que, a alteração dos requisitos para a equiparação salarial (bandeira do feminismo), inviabiliza totalmente qualquer pedido de equiparação salarial.

Além desse absurdo, o parágrafo 6º do mesmo artigo 461 da CLT inserido pela referida Lei afirma que se comprovada a discriminação remuneratória por motivo de sexo ou etnia, além das diferenças salariais será o empregador multado em 50% do limite máximo dos benefícios previdenciários. Essa simples e pequena multa visa excluir pedido de indenização por discriminação, por dano moral e material tendo como paga qualquer indenização com esses tais 50% e, é claro, isso prejudica a mulher inviabilizando seu direito de ação constitucionalmente garantido.

√ Acabou com os 15' de descanso antes da realização de horas extras.

√ Reduziu ainda mais a força da mulher nas negociações coletivas, na medida em que nossa participação nos sindicatos e nas suas assembleias, em razão inclusive de nossa jornada dupla (trabalho remunerado e trabalho doméstico) pode ser considerada como pequena e, assim também o é, a força de nossas reivindicações. Se não estamos nas diretorias dos sindicatos e se esses são compostos por uma maioria masculina criada na cultura machista, as nossas reivindicações serão as primeiras a serem abandonadas por eles nas mesas de negociações ou, o que é ainda pior, poderão nossos direitos serem reduzidos como moeda de troca nessas mesas de negociação.

√ Estabeleceu-se o trabalho remoto como uma espécie de trabalho a distância que ocorre fora das dependências do empregador, ficando admitido comparecimento esporádico nas dependências da empresa. Sua jornada não é controlada e as atividades são vinculadas a produção. Certamente o trabalho remoto não afetará apenas a mulher contratada ou o homem contratado: afetará toda a família, pois é uma contratação formal em tempo integral, por produção e a mulher poderá trabalhar em sua própria casa. Assim, para se ter a remuneração pretendida, certamente toda a família será envolvida no trabalho exigido pelo empregador de um único membro da família.

O discurso é que esse tipo de contrato é ótimo para a mulher não se afastar da criação dos filhos e dos cuidados com a casa e família, reproduzindo um discurso machista contra o qual lutamos. Não podemos nos enganar, esse tipo de contrato será terrível não só para nós mulheres, mas para toda a nossa família, onde nosso lar será transformado em área de produção da empresa.

## **Conclusão**

Somos seres humanos e fazemos parte da classe trabalhadora. A lei da Deforma Trabalhista, que nos foi imposta por homens brancos e ricos, atinge a todos nós e, de forma contundente, o nosso trabalho e a nossa sobrevivência.

Não temos nada a comemorar e todas as razões para lutar!

Nossa luta deve ser da nossa porta para fora e da nossa porta para dentro; de nosso consciente para o nosso inconsciente porque, a porta da violência também se abre para dentro!

Não temos dúvidas de que a violência praticada contra nós mulheres tem sua parte visível, mas não é só a visível que devemos combater.

Existe a violência in(visível), que, em razão do patriarcado e do sistema de acumulação capitalista, foi e vem sendo inserida no psicológico de todos nós sem que déssemos conta de sua existência:

## TRABALHO, PREVIDÊNCIA E AS MULHERES

*Nos espaços subcutâneos, subcomunicativos, capilares e neuronais, adotando uma forma macrofísica, que pode ser exercida até mesmo sem a negatividade do domínio ou da inimizade. Ela se desloca do caráter visível para o invisível, de frontal para o virai, da força bruta para a medial, do real para o virtual, do físico para o psíquico, do negativo para o positivo, e volta a se recolher para espaços subcutâneos, subcomunicativos, capilares e neuronais, de modo que surge a falsa impressão de que ela teria desaparecido.*

Assim, ousamos repetir:

Nosso Objetivo: Lutar por nossos direitos e contra a violência visível e in(visível), tornando essa última visível.

Nosso rumo? A consciência de classe que nos unirá aos demais movimentos organizados, sempre respeitando suas particularidades.

Nosso instrumento? O conflito social, jamais fazendo ajustes ou concessões com o poder econômico.

Nossa missão? Uma sociedade sem exploradores e sem explorados.

Por fim e em meu nome, ousou dizer que não sinto falta, no Brasil, desse ou daquele Presidente, desse ou daquele Deputado ou Senador, desse ou daquele Juiz ou Ministro. Sinto falta é de mobilização social organizada vez que, sem ela, continuaremos achando que votar nesse ou naquele resolverá nossos problemas — o que não é verdade.

### Referências Bibliográficas

DAVIS, Ângela. As mulheres negras na construção de uma nova utopia. Disponível em: <<https://www.geledes.org.br/as-mulheres-negras-na-construcao-de-uma-nova-utopia-angela-davis/>>. Acesso em: 10 fev. 2018.

DEVULSKY Alessandra. Estado, racismo e materialismo. Revista da Boitempo - Margem Esquerda, São Paulo, n. 27, 2016, 2º sem., p. 29.

GONZALEZ, Lélia. Racismo e sexismo na cultura brasileira. Disponível em: <<https://www.>

[dropbox.com/s/yeoqnkca7jg0i6h/Racismo%20e%20sexismo%20na%20cultura%20brasileira.pdf?d1=0](https://dropbox.com/s/yeoqnkca7jg0i6h/Racismo%20e%20sexismo%20na%20cultura%20brasileira.pdf?d1=0) >. Acesso em: 10 fev. 2018.

HAN, Byung-Chul. Tipologia da violência. Tradução de Enio Paulo Giachini. Rio de Janeiro: Vozes, 2017, p. 7-8.

HARARI, Yuval Noah. Sapiens: uma breve história da humanidade. Tradução de Janaína Marcoantonio. 8. ed. Porto Alegre: L&PM, 2015, p. 171.

HAZAN, Bruno Ferraz. A reforma Trabalhista Esquematzada: uma análise objetiva e comparada das mudanças e repercussões jurídicas decorrentes da lei 13.467/2017 e da MP 808/2017 — Belo Horizonte — RTM — 2018.

HAZAN, Ellen Mara Ferraz — Mulheres na efetivação dos Direitos Humanos e Sociais — Belo Horizonte, RTM, 2017

MAEDA, Patricia, Juíza do Trabalho Substituta no Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região e Vice-Presidenta da Associação dos Magistrados do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (Biênio 2017-2019). Membro da Associação Juizes para a Democracia (AJD) e da Associação Latino-americana de Juizes do Trabalho (ALJT). Doutoranda em Direito do Trabalho pela Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo. Integrante do Grupo de Pesquisas Capital e Trabalho - GPTC/USP. Artigo Publicado no Blog de Jorge Luiz Souto Maior.

PINTO, Roberto Parahyba de Arruda; CAMARANO, Alessandra; HAZAN, Ellen Mara Ferraz — Feminismo, Pluralismo e democracia — São Paulo — 2018.

# A Previdência é o maior programa de inclusão social da mulher no Brasil

José Prata Araújo

A principal mudança no mundo do trabalho das mulheres, a partir da década de 1960, foi o abandono das políticas protetoras e restritivas, que foram substituídas por políticas de promoção do trabalho feminino. Tanto as legislações da Organização Internacional do Trabalho - OIT quanto a legislação nacional deixaram de focar, gradativamente, a limitação das condições do trabalho da mulher, passando a abordar com maior ênfase a igualdade com o trabalho masculino. Um marco nesse sentido foi a Convenção 111 da OIT, que trata da "Discriminação em matéria de emprego e ocupação", ratificada pelo Brasil, em 1965. "Em consequência, ganharam destaque temas como a igualdade de oportunidade e de trato entre o homem e a mulher, a não discriminação do trabalho em razão do sexo, em matéria de emprego, relações profissionais, igualdade de remuneração, formação profissional, responsabilidade familiar, entre outras" (Nascimento, 1996, página 18).

A Previdência Social foi uma das políticas públicas mais importantes na maior emancipação das mulheres, especialmente na inserção no mercado de trabalho. Garantiu para elas, nas décadas de 1960, 1970 e 1980, a aposentadoria antecipada por tempo de contribuição e por idade, como forma de recompensá-las pela dupla ou tripla jornada de trabalho. Assumiu o custeio do salário-maternidade, no início da década de 1970, que antes era realizado pela empresa, facilitando assim o ingresso das mulheres no mercado de trabalho. Antecipou às mudanças no Código Civil e equiparou a união estável ao casamento: era comum que mulheres perdessem seus maridos e, por não serem casadas oficialmente, fossem jogadas na miséria junto com os seus filhos por não terem acesso à pensão por morte previdenciária. E, na década de 1990, estabeleceu a dependência mútua previdenciária, acabando com o papel subalterno da mulher, que impedia que o marido ou companheiro pudesse ser seu dependente. Os números que estamos divulgando

neste estudo comprovam a importância da previdência para as mulheres: dos 33,756 milhões de benefícios no INSS, 18,991 milhões (56% do total) são recebidos pelas mulheres.

A Previdência Social é, historicamente, o maior programa de inclusão dos setores mais discriminados da sociedade. Desde há muito tempo, já mereciam proteção especial os idosos, as crianças e adolescentes, e as pessoas com deficiência. A Previdência Social teve um papel essencial também na emancipação das mulheres, como vimos. Nos últimos anos, a Previdência Social começou a derrubar a discriminação aos homossexuais e, antecipando às mudanças legislativas, reconheceu a relação de dependência entre casais do mesmo sexo para fins de pensão por morte. A Previdência Social está na vanguarda da luta contra a discriminação, porque as necessidades concretas dos cidadãos e cidadãs e a emergência social – em casos de morte, proteção às crianças, por exemplo -, falaram mais alto do que os preconceitos da sociedade.

## **A previdência social e a inclusão social das mulheres**

Realizamos um estudo para o mandato da deputada Marília Campos que mostra que a Previdência Social no Brasil é, disparado, o maior programa de inclusão social da mulher brasileira, tanto nas cidades quanto no campo. As duas formas mais expressivas de inclusão previdenciária delas é a aposentadoria por idade e a pensão por morte, dois benefícios que poderão sofrer mudanças drásticas na reforma da previdência, tendo como base de análise o projeto original da Emenda Constitucional 287/2016. Veja os números impressionantes que divulgamos sobre os benefícios no INSS. Também no setor público a participação das mulheres é muito expressiva.

**Mulheres são maioria entre os beneficiários(as) da previdência.** A Previdência Social, em 2016, tinha um total de 33,756 milhões de benefícios das mais diversas espécies (aposentadoria, pensão e outros). Deste total, 18,991 milhões eram recebidos por mulheres (56% do total) e 14,358 milhões por homens (44% do total), e 405.608 mil são ignorados. Como existe o acúmulo de benefício em alguns casos, o número de beneficiários individuais é um pouco menor.

## TRABALHO, PREVIDÊNCIA E AS MULHERES

**Nas cidades e no campo, as mulheres são maioria.** Nas cidades são 24,270 milhões de benefícios na Previdência, sendo 13,329 milhões concedidos às mulheres (55% do total) e 10,936 milhões aos homens (45% do total). No campo, são 9,486 milhões de benefícios, sendo 5,662 milhões concedidos às mulheres (62% do total) e 3,423 milhões concedidos aos homens (38% do total).

**Maioria das mulheres se aposenta por idade.** No Brasil, a maioria das pessoas se aposenta por idade, que exige 15 anos de contribuição na cidade e 15 anos de atividade rural no campo. São 10,101 milhões de aposentados por idade, sendo que 6,320 milhões são mulheres (63% do total) e 3,766 milhões são homens (37% do total). Dentre as 6,320 milhões de aposentadorias por idade concedidas às mulheres, 2,485 milhões são para mulheres urbanas e 3,835 milhões são para mulheres rurais.

**Mulheres são minoria na aposentadoria por tempo de contribuição.** NA aposentadoria por tempo de contribuição é uma forma tipicamente urbana, quase não existe no meio rural. Do total de 5,725 milhões de aposentados urbanos por tempo de contribuição, 3,909 milhões são de homens e 1,816 milhões são de mulheres. Esta aposentadoria é resultado das desigualdades entre homens e mulheres no mercado de trabalho. Homens são mais numerosos e recebem mais.

**Nas cidades, mulheres tem benefícios 22% inferior aos dos homens.** Nas cidades, homens têm benefícios médios de R\$ 1.402,00 e mulheres R\$ 1.131,00, mas neste cálculo estão incluídos todos os benefícios não somente a aposentadoria por tempo de contribuição. No campo, não existe diferença, homens receberam, em 2015, benefícios médios de R\$ 790,00 e mulheres R\$ 788,00.

**Previdência Social paga R\$ 250 bilhões para as mulheres.** No ano de 2016, dos R\$ 485 bilhões gastos pela Previdência com benefícios, R\$ 250 bilhões foram gastos com as mulheres, R\$ 231 bilhões com os homens e R\$ 4,360 bilhões é ignorado.

**Pensão por morte e inclusão social das mulheres.** A pensão é importante na inclusão social das mulheres. Temos no INSS 7,562 milhões de benefícios de pensões por morte, sendo 5,994 milhões de pensões concedidas às mulheres e 1,192 milhão de pensões recebidas por homens; 375 mil são ignoradas. Das

5,994 milhões concedidas às mulheres, 4,482 milhões são para mulheres urbanas e 1,512 milhão para mulheres rurais. Além disso, são contabilizadas em separado as pensões acidentárias: são 108.391 concedidas às mulheres e 4.090 concedidas aos homens. As mulheres são maioria na pensão por morte por dois motivos: elas têm expectativa de vida superior aos homens e até o início da década de 1990 somente as mulheres recebiam pensão, e os homens, não sendo dependentes de suas mulheres, não tinham direito ao benefício.

**A maternidade é protegida pela sociedade e pelo Estado.** A partir da década de 1970, a maternidade deixou de ser um encargo do patrão e passou a ser um encargo da sociedade e do Estado através da Previdência, que paga o salário maternidade para a mãe biológica ou adotante. A Previdência concede anualmente 1,401 milhão de benefícios de salário maternidade.

**Mulheres e outros benefícios previdenciários.** Dentre outros importantes benefícios previdenciários que recebem as mulheres podemos citar: a) os benefícios da Assistência Social administrados pelo INSS - BPC e Renda Vitalícia são outra forma de inclusão: 2,309 milhões são concedidos às mulheres e 2,102 milhão são concedidos aos homens. Além disso ressalte-se ainda em relação às mulheres: aposentadoria por invalidez (1,381 milhão beneficiárias); auxílios doença, acidente e reclusão (742 mil).

## **A reforma da previdência e a vida das mulheres**

Os números que divulgamos anteriormente comprovam a importância da previdência para as mulheres, que são a maioria de 56% dentre os beneficiários. Podemos dizer, sem sombra de dúvida, que a previdência social é o maior programa de inclusão social da mulher no Brasil. Por isso, serão as maiores prejudicadas pela reforma da previdência que vem sendo discutida há dois anos, conforme prevê a Emenda Constitucional 287/2016. Os dados a seguir são do texto original da reforma da previdência, já que o substitutivo não foi aprovado e a direita planeja retomar o debate, se vencer a eleição, a partir do projeto original.

**Professoras: mais 15 a 20 anos de serviço.** As professoras serão enormemente

## TRABALHO, PREVIDÊNCIA E AS MULHERES

sacrificadas com a reforma da previdência. No setor público, elas se aposentam com 50 anos de idade e terão um acréscimo de 15 anos, para 65 anos de idade. No INSS, professoras se aposentam com 25 anos de contribuição, sem idade mínima, e o tempo adicional de trabalho chegará a 20 anos.

**Mais 12 anos para quem se aposenta por tempo de contribuição.** As mulheres que se aposentam por tempo de contribuição nos setores privado e público, aos 30 anos de contribuição ou pela Fórmula 85 (soma de idade e de tempo de contribuição), tem acesso ao benefício, em média, aos 53 anos, ou seja, com a reforma da previdência serão 12 anos a mais de contribuição em relação aos 65 anos de idade.

**Mais cinco anos para mulheres urbanas que se aposentam por idade.** Mulheres urbanas que se aposentam por idade aos 60 anos, com 15 anos de contribuição, terão um acréscimo de 5 anos na idade.

**Mulheres rurais terão que trabalhar por mais 10 anos.** As mulheres rurais serão especialmente sacrificadas com a reforma da previdência. Elas se aposentam com 55 anos e terão um acréscimo de mais 10 anos para 65 anos de idade.

**Exigência de contribuição mínima de 25 anos de contribuição exclui grande parte das mulheres urbanas da previdência.** A maioria das mulheres do meio urbano no Brasil se aposenta por idade com 15 anos de contribuição. Dados da Previdência indicam que 40% delas só contribuiu com o mínimo exigido legalmente. Exigir contribuição mínima de 25 anos exclui grande parte das mulheres urbanas da previdência. Matéria da Folha mostra que esta exigência é muito maior que em países europeus e Estados Unidos.

**Reforma acaba com a aposentadoria por idade rural das mulheres.** Além de passar a idade da mulher rural de 55 anos para 65 anos, a reforma da previdência coloca outras exigências que irão acabar com a aposentadoria rural. Passa o tempo de contribuição de 15 para 25 anos; estabelece exigência de contribuição individual, em substituição à contribuição sobre a produção atual. A maioria das mulheres rurais pobres não tem condições financeiras de contribuição individual ainda que favorecida de 5% do salário mínimo (R\$ 47,70). Não é verdade que os rurais não pagam previdência. Cerca de 2/3 da contribuição para a previdência é feita pelas

empresas, é repassada aos preços, e paga por toda a população.

**Mulheres: trabalharem muito mais e receberem muito menos.** As mulheres terão os maiores acréscimos na idade para a aposentadoria e terão, como todos os trabalhadores, a aposentadoria arrojada. A aposentadoria será calculada com base em 51% da média salarial mais 1% por ano de contribuição, o que fará que a integralidade da média seja conseguida somente com 49 anos de contribuição. Este cálculo no caso da aposentadoria por invalidez é ainda mais grave: se a trabalhadora tiver a infelicidade de se invalidar no primeiro ano de contribuição, a aposentadoria será de 52%; aos dez anos de contribuição, a aposentadoria será com 61% da média salarial.

**Pedágio de 50% para quem está mais próximo da aposentadoria.** Tratamos anteriormente da situação das mulheres que poderão ser enquadradas na aposentadoria aos 65 anos de contribuição. Mulheres com 45 anos ou mais terão uma regra de transição: terão acréscimo de 50% no tempo que está faltando para a aposentadoria. Se o tempo faltante é de 10 anos, o pedágio será de cinco anos; se o tempo faltante é de quatro anos, o pedágio será de mais dois anos. As mulheres na regra de transição terão que trabalhar mais, receberão menos, e a reforma às atinge também, como veremos a seguir, com as novas regras para a pensão por morte.

**Pensão poderá ser reduzida para 30% a 40% da média salarial.** As mulheres, como principais destinatárias da pensão, perderão muito com as mudanças na regra de cálculo. Seu valor será reduzido para 50% mais 10% por dependente, mas tendo como base de cálculo uma aposentadoria já muito arrojada (média salarial incluirá os salários piores e não somente os 80% melhores como atualmente e valor será ainda reduzido para 51% mais 1% por tempo de contribuição). A pensão será ainda arrojada com o fim da reversão das cotas dos que deixam de receber para os que continuam recebendo o benefício; e preciso lembrar que a pensão agora é temporária, sendo vitalícia somente se a mulher tiver 44 anos ou mais.

**Piso mínimo da pensão será reduzido para R\$ 572,40.** Cerca de 70% dos aposentados do INSS e um grande número de trabalhadores da ativa recebem 1 salário mínimo. Pela reforma da previdência, a pensão não terá como piso o salário mínimo. Assim, a pensão mínima será de 60% de R\$ 954,00, ou seja, teremos uma pensão miserável de R\$ 572,40.

## **TRABALHO, PREVIDÊNCIA E AS MULHERES**

**Fim do acúmulo de aposentadoria e pensão, até de 1 salário mínimo cada uma.** Se as mulheres são ampla maioria entre os(as) pensionistas, significa que são elas também que acumulam aposentadoria e pensão. A reforma da previdência propõe o fim do acúmulo de aposentadoria e pensão, mesmo que seja de 1 salário mínimo cada.

**Mulheres serão afetadas também com mudanças do BPC da LOAS.** A reforma da previdência propõe mudanças drásticas no Benefício de Prestação Continuada – BPC da Lei Orgânica de Assistência Social – LOAS. Querem passar a idade do benefício de 65 para 70 anos; e, na lei complementar, já sinalizam que o valor do BPC será reduzido para meio salário mínimo; quando existir dois idosos somente um deles receberá o benefício; e não terá nenhuma política de reajuste do valor do benefício.



**Gabinete da Deputada Estadual Marília Campos**

Assembleia Legislativa de Minas Gerais : Rua Rodrigues Caldas, 30, sala 213,  
Santo Agostinho, CEP 30190-921, Belo Horizonte, MG - Telefone: 31 2108-5445

Gabinete de Contagem: Avenida José Faria da Rocha, 3.171, sala 301,  
CEP 32310-210, Contagem, MG - Telefone: 31 2557-7679

E-mail: [dep.marilia.campos@almg.gov.br](mailto:dep.marilia.campos@almg.gov.br)

**Marília**  **Campos**  
**Deputada Estadual**