

PESQUISA

A REFORMA TRABALHISTA, A REFORMA DA PREVIDÊNCIA E AS CONSEQUÊNCIAS NA VIDA DAS MULHERES

EDNA CARLA MACHADO



ARTICULAÇÃO DE
MULHERES
BRASILEIRAS





A REFORMA TRABALHISTA, A REFORMA DA PREVIDÊNCIA E AS CONSEQUÊNCIAS NA VIDA DAS MULHERES

**ESTAMOS ATUALIZANDO OS DIREITOS SOCIAIS PARA
ADEQUÁ-LOS AOS PARÂMETROS DO SÉCULO XVIII¹**

A presente pesquisa aborda o sistema normativo trabalhista brasileiro, identificando as alterações trazidas pela reforma das leis do trabalho de 2017 em confronto aos períodos anteriores, com enfoque ao mercado de trabalho das mulheres.

Também analisa o sistema normativo previdenciário brasileiro, identificando as alterações trazidas pela Emenda Constitucional (EC) nº 103/2019 que operou profundas mudanças no sistema de previdência e seguridade social, especialmente quanto às aposentadorias. A PEC da Previdência ficou conhecida como a PEC da Morte, em razão das duras alterações que promoveu em face das mulheres, idosos e servidores públicos.

Por fim, examina as mudanças ocasionadas pela reforma trabalhista e previdenciária que alinhadas aos interesses do sistema capitalista, através da retomada da lógica neoliberal, representaram um ataque aos direitos humanos especialmente aos direitos das mulheres, historicamente conquistados.

Os objetivos principais deste estudo são o fortalecimento da luta pelos direitos das mulheres e pela revogação da contrarreforma trabalhista; o convite à reflexão e a construção de uma racionalidade social em que a proteção previdenciária seja compreendida como vital; a reflexão sobre os impactos dessas alterações e das decisões do Judiciário Trabalhista e Previdenciário na vida das mulheres, especialmente nas populações mais vulneráveis (mulheres pobres, negras, idosas, mulheres jovens e de baixa escolaridade) fundamentada a partir de uma ótica crítica aos sistemas capitalista, patriarcal e racista, com fins de conscientização e fomento de debates entre as mulheres trabalhadoras de todo o país.

As observações a seguir revelam o sofrimento da classe trabalhadora e a ofensiva neo liberal em curso contra os direitos sociais. É contra esse horizonte que este estudo se insurge.

¹ Valdete Souto Severo em <https://www.ihu.unisinos.br/78-noticias/588703-nova-edicao-da-revista-ihu-on-line-debate-o-brasil-das-reformas-e-os-retrocessos-no-mundo-do-trabalho>

**DEDICA-SE ÀS MULHERES TRABALHADORAS DESTE
PAÍS, EM ESPECIAL AS QUE TOMBARAM LUTANDO.**

Sonhar mais um sonho impossível
Lutar quando é fácil ceder
Vencer o inimigo invencível
Negar quando a regra é vender
Sofrer a tortura implacável
Romper a incabível prisão
Voar num limite improvável
Tocar o inacessível chão

(Fernando Pessoa)

**Edna Carla Machado
Rio de Janeiro-RJ
Dezembro/2021**

SUMÁRIO

I.A REFORMA TRABALHISTA..... 08

- Breve Evolução Histórica sobre Direitos Trabalhistas.....	08
- Constituição Federal. 1934.....	08
- Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT). 1943.....	09
- Constituição Federal. 1988.....	09
- Emenda Constitucional 72 (PEC das domésticas). 2013.....	09
- Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista). 2017.....	10
- Medida Provisória 905/2019 (Carteira Verde Amarela). 2019.....	10
- Medida Provisória 1045/2021.....	11
- Mercado de Trabalho para as Mulheres.....	12
- Participação feminina no mercado de trabalho.....	12
- Pandemia.....	12
- Lei 13.467/2017 – A Reforma Trabalhista: A Contrarreforma dos Direitos.....	13
- Projeto de Lei 6787/2016 e Projeto de Lei 38/2017.....	13
- Quem foram os Autores da Reforma?.....	14
- Poder Executivo. Ministério do Trabalho e Emprego. Governo Ilegítimo de Michel Temer.....	14
- Câmara dos Deputados. Casa Iniciadora.....	15
- Senado Federal. Casa Revisora.....	15
- Sanção Presidencial.....	16
- Análise das alterações contidas na reforma trabalhista, Lei 13.467/2017.....	16
- Terceirização: Ardil que adoece e mata.....	17
- Trabalho Temporário: Disfarce para locação de mão de obra.....	19
- Trabalho Autônomo: O trabalho posto como mercadoria.....	21
- Remuneração: Alterações e perda de dignidade.....	23
- Empregada lactante: Mitigação da maternidade.....	24
- Acidente de Trabalho: Parametrização dos danos morais e o - barateamento da vida.....	25
- Controle do Corpo: Racismo e Misoginia.....	26
- Trabalho em regime de tempo parcial: Aumento da precarização.	27

- Trabalho Intermitente: Mercantilização do trabalho humano.....	28
- Intervalo e Férias: A supressão do descanso.....	30
- Possibilidade de redução do intervalo para almoço.....	31
- Fracionamento das Férias.....	31
- Negociação Coletiva: Enfraquecer para destruir.....	32
- Cenário do Pós Reforma.....	34
- Aumento do desemprego.....	34
- O desemprego é maior entre as mulheres negras.....	35
- Aumento da informalidade.....	36
- A precarização tem gênero e cor: a crise tem rosto, o rosto da mulher negra.....	37
- Aumento de doenças e acidentes do trabalho.....	38
- Ilegitimidade, Inconstitucionalidade e Ilegalidade da Reforma Trabalhista.....	38
- Revogação da reforma trabalhista: #SUG13_2019.....	39

II. REFORMA PREVIDENCIÁRIA E OS BENEFÍCIOS PREVIDENCIÁRIOS DAS MULHERES 42

- Parte da Trajetória Histórica sobre Direitos Previdenciários.....	43
- Lei Eloy Chaves – Lei nº4.682. 1923.....	43
- Constituição Federal. 1934.....	44
- Constituição Federal. 1946.....	44
- INPS e FGTS.....	44
- Constituição Federal. 1988.....	45
- Marcos importantes, na história recente.....	46
- A Condição da Mulher na Previdência Social.....	47
- Categorias de Seguradas.....	48
- Segurada Facultativa.....	48
- Segurada Facultativa de Baixa Renda.....	49
- Empregadas Domésticas.....	49
- Benefícios Previdenciários destinados às Mulheres.....	49
- Pandemia.....	51
- A “reforma” Previdenciária.....	51
- Proposta de Emenda à Constituição (PEC) nº 6/2019.....	51
- PEC Paralela (Proposta de Emenda à Constituição nº 133/2019). 53	53

- Análise das Alterações na Constituição Federal, provocadas pela Reforma Previdenciária.....	55
- Aposentadoria: penalização e diminuição de rendimentos.....	55
- Aposentadoria por Tempo de Contribuição.....	56
- Aposentadoria por Idade (artigo 18 da EC/2019).....	57
- Aposentadoria da Professora/Professor.....	58
- Aposentadoria por Invalidez e Auxílio-doença.....	59
- Pensão por Morte (artigo 23 da EC 103/2019).....	61
- Jovem Trabalhadora: presente dramático e futuro incerto.....	61
- Cálculo dos Benefícios: diminuição dos valores reais.....	62
- Cenário do Pós Reforma: a taxação das grandes pobreza.....	64

II. ANÁLISE DAS CONSEQUÊNCIAS NA VIDA DAS MULHERES 67

- Reformas Neoliberais, Machistas e Racistas. As mudanças que ocorreram não são as mudanças que queremos.....	67
- Revolução dos Ricos contra os Pobres.....	70
- Deterioração Física e Mental das Mulheres no Âmbito do Trabalho.....	71
- O Sexo e a Cor da Precarização. Mulheres Negras e Mulheres Pobres.....	73
- Mulheres Jovens.....	76
- Pandemia. As Mulheres e a Suspensão dos Contratos de Trabalho e Salários.....	77
- A Vulnerabilidade das Mulheres no Recebimento de Benefícios Previdenciários intensificada pela Emenda Constitucional nº103/2019.....	78
- Trabalho Doméstico e a Desproteção Previdenciária.....	79
- Trabalhadora Rural.....	82
- Cenário Pós Contrarreformas do Estado: Trabalhista e Previdenciária.....	83
- Plano Político.....	83
- Plano Social.....	84
- Plano Jurídico.....	85
- Revogação da Reforma Trabalhista. Articulações para minorar os efeitos desastrosos das reformas.....	87

1.

REFORMA TRABALHISTA



I. A REFORMA TRABALHISTA

*Trabalhadoras do Brasil, uni-vos!*²

A autodenominada reforma trabalhista, nos termos da Lei 13.467 sancionada em 13 de julho de 2017, representa o maior retrocesso da história do Direito do Trabalho no Brasil. Poderíamos chamá-la de ‘reforma da ruptura trabalhista’ diante das mutilações de direitos que acompanharam sua implementação.

O Brasil de 2017 é um país em processo de regressão social, em meio à crise econômica vivida no país no período do golpe parlamentar perpetrado contra a Presidente Dilma Rousseff:

Aproveitando-se de um lamentável lapso de democracia conduzido por interesses escusos, misoginia, preconceito social e descompromisso com os direitos fundamentais da sociedade – essa elite promove o maior ataque aos direitos dos trabalhadores desde a sua construção no início do século XX. Nem os governos assumidamente neoliberais tiveram tamanha ousadia, por certo, comprometidos minimamente com os votos que obtiveram e pretendia obter. Isso somente foi possível graças a um alinhamento de fatores que permitiu a um governo de legitimidade discutível e popularidade nula, que promove uma “reforma” na legislação trabalhista de maneira totalmente contrária aos interesses dos trabalhadores, revertendo a lógica clássica de proteção ao hipossuficiente³.

Breve Evolução Histórica sobre Direitos Trabalhistas

Constituição Federal. 1934

²Expressão cunhada por Patrícia Maeda em *Trabalhadoras do Brasil, uni-vos*, Editora

³DIAS Carlos Eduardo Oliveira. Juiz do Trabalho (TRT 15ª Região). *RESISTÊNCIA – Aportes Teóricos Contra o Retrocesso Trabalhista*. Editora: Expressão Popular. 2017.

A Constituição Federal de 1934, promulgada durante o governo provisório de Getúlio Vargas, instituiu os primeiros direitos trabalhistas para as mulheres. O país vivia um processo de industrialização, e conseqüentemente, uma expansão do operariado, e em resultado a essa conjuntura a mão de obra feminina aumentava nas fábricas e indústrias de todo o país.

Os principais direitos trabalhistas para as mulheres previstos na Constituição de 1934 foram:

- Proibição da diferença salarial por motivos de sexo
- Proibição de trabalho em ambientes insalubres e garantia de assistência médica e sanitária às gestantes
- Descanso antes e depois do parto

Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT). 1943

No ano de 1943, durante a ditadura imposta por Getúlio Vargas (período do Estado Novo) e sob uma nova Constituição, promoveu-se a Consolidação das Leis Trabalhistas no Brasil que marcou a conquista dos direitos sociais dos trabalhadores no país, responsável por introduzir normas específicas de proteção do trabalho da mulher.

Constituição Federal. 1988

Fruto de um amplo esforço político e impulsionado pela sociedade civil objetivando pôr fim aos resquícios do autoritarismo, após o fim da ditadura militar (1964-1985), a 'Constituição Cidadã', como ficou conhecida, estabeleceu o princípio da isonomia, ao garantir em seu artigo 5º que todos são iguais perante a lei.

Na Constituição de 1988 as mulheres tiveram direitos trabalhistas firmados com a instituição da igualdade de gênero e da não-discriminação e o direito à licença maternidade de 4 meses, extensível, em alguns casos, a 6 meses atualmente.

Emenda Constitucional 72 (PEC das domésticas). 2013

A Emenda Constitucional 72/2013, promulgada durante o governo de Dilma Rousseff, assegurou ao trabalho doméstico: salário-mínimo, 13º salário, férias remuneradas, licença

maternidade, aposentadoria, jornada de trabalho de 8 horas e o direito ao recebimento de horas extras.

Apesar disso, as alterações trazidas pela EC 72/2013 não modificou a realidade da vida das trabalhadoras domésticas.

Mudou bem menos do que deveria, uma vez que não se reconheceu o direito ao pagamento do adicional de insalubridade; permitiu viagens para acompanhar famílias sem remuneração do tempo à disposição; estabeleceu remuneração hora do serviço em viagem abaixo do piso constitucional.

Tais disposições mantiveram a discriminação em relação ao trabalho doméstico comparado ao trabalho urbano e remetem, ainda, ao tempo da escravização institucionalizada como o caso do tempo à disposição em viagens não remunerado.

Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista). 2017

Durante o governo Michel Temer, a Lei 13.467/2017 modificou a CLT e alterou diversas proteções em relação ao trabalho das mulheres, que serão analisadas detidamente nos capítulos seguintes.

Medida Provisória 905/2019 (Carteira Verde Amarela). 2019

Sob o governo de Jair Bolsonaro e, ironicamente, apelando para a simbologia pátria, a Medida Provisória 905/2019 instituiu a chamada Carteira de Trabalho Verde e Amarela (CTVA), uma modalidade de contratação voltada para jovens com idade entre 18 e 29 anos. Com o discurso de inserção dos jovens ao mercado de trabalho, a referida lei promoveu um cenário de precarização das condições de trabalho, na tentativa de consolidação de um projeto que tem entre seus objetivos a retirada de direitos sociais históricos.

Nessa modalidade de contratação, a alíquota do FGTS passaria de 8% para 2%, e, em caso de demissão sem justa causa, a multa sobre o Fundo de Garantia diminuiria de 40% para 20%.

Estimativas apontam que a folha de pagamento teria uma redução de 34% nos impostos. Por outro lado, em casos de demissão sem justa causa, o trabalhador receberia até 80% menos de verbas rescisórias.

Esta Medida Provisória não foi convertida em Lei e perdeu sua validade em abril/2020.

Medida Provisória 1045/2021

No contexto da pandemia do coronavírus, foi editada a Medida Provisória 1045/2021 pelo Presidente Jair Bolsonaro, que foi uma tentativa de recriar a Carteira Verde e Amarela com a instituição do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda que previu a redução de jornada e salários e a suspensão de contratos.

O clima de terror instaurado pelo governo aos trabalhadores formais e informais, na figura do ministro da economia Paulo Guedes, gerou uma incerteza sobre a manutenção dos contratos trabalhistas num momento tão delicado na vida dos trabalhadores brasileiros, fragilizados pelas limitações impostas pela pandemia mundial.

Analisando a norma, verifica-se a intenção de uma outra, e ainda mais perversa, minirreforma trabalhista.

Há no texto da MP a previsão de modalidade de trabalho sem carteira assinada, com escassos benefícios como: bolsa-auxílio, vale-transporte e curso de qualificação, além da perda de direitos essenciais como o recesso de 30 dias, 13º salário, adicional de férias e contribuição no INSS.

Ademais, havia também a previsão do Programa PRIORE (Programa Primeira Oportunidade e Reinserção no Emprego), destinado a jovens de 18 a 29 anos e pessoas com idade igual ou superior a 55 anos, sem vínculo formal por mais de 12 meses, no qual o valor da remuneração não poderia ultrapassar dois salários-mínimos. A multa sobre o FGTS cairia de 40% para 20% e as alíquotas depositadas no Fundo de Garantia de 8% para até 2% (no caso de microempresas), para 4% (empresas de pequeno porte) e para 6% (demais empresas), permitindo que empresas contratassem até 25% do seu quadro funcional nesse modelo.

Em 01/09/2021, o Senado Federal, por 47 votos contrários, 27 votos favoráveis e 1 abstenção⁴, rejeitou a referida Medida Provisória e, desta forma, sequer geraram-se efeitos jurídicos concretos em meio à impopularidade de tal ação que atacava de forma atroz a vida dos trabalhadores.

Mercado de Trabalho para as Mulheres

Participação feminina no mercado de trabalho

Segundo o IPEA (2019)⁵, a quantidade de mulheres entre 17 e 70 anos empregadas no país passou de 56.1% em 1992 para 61,6% em 2015, com projeção para atingir 64,3% no ano de 2030.

De acordo com o IBGE⁶, em 2019, mulheres receberam, em média, 77,7% do total de rendimentos dos homens. Mulheres gastaram, em média, 21,4 horas por semana com afazeres domésticos e cuidados em 2019. Os homens gastaram 11. Ainda segundo a pesquisa, mulheres pobres fazem seis horas de trabalho doméstico a mais do que as ricas. Mulheres negras também são mais afetadas do que as brancas e apenas 37,4% dos cargos gerenciais existentes em 2019 eram ocupados por mulheres.

Já na pesquisa realizada pelo DIEESE revelou-se que o nível de instrução das mulheres é superior ao dos homens: 19,4% da população feminina com 25 anos ou mais já tinha concluído o ensino superior, contra uma parcela de 15,1% entre os homens⁷.

Pandemia

De acordo com o DIEESE entre o 3º trimestre de 2019 e 2020, o contingente de mulheres fora do mercado de trabalho aumentou 8,6 milhões. A ocupação feminina diminuiu 5,7

⁴Disponível em www12.senado.leg.br

⁵Disponível em https://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=34752:pesquisa-mostra-tendencia-de-crescimento-na-participacao-do-brasileiro-no-mercado-de-trabalho

⁶Disponível em <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/30172-estatisticas-de-genero-ocupacao-das-mulheres-e-menor-em-lares-com-criancas-de-ate-tres-anos>

⁷Idem

milhões e mais de 504 mil mulheres passaram a ser desempregadas. Conforme a pesquisa, a taxa de desemprego das mulheres negras e não negras cresceu 3,2 e 2,9 pontos percentuais, respectivamente, sendo que a das mulheres negras atingiu a alarmante taxa de 19,8% ⁸.

As trabalhadoras domésticas sentiram o forte efeito da pandemia em suas vidas, uma vez que 1,6 milhões de mulheres perderam suas fontes de renda, sendo que 400 mil tinham carteira assinada e 1,2 milhões não tinham vínculo formal de trabalho ⁹.

Lei 13.467/2017 – A Reforma Trabalhista: A Contrarreforma dos Direitos

Projeto de Lei 6787/2016 e Projeto de Lei 38/2017

A reforma trabalhista foi oriunda do Projeto de Lei do Poder Executivo, que tramitou na Câmara dos Deputados sob o número 6787/2016. O Projeto foi protocolado em 23/12/2016, quatro meses após a destituição de Dilma Rousseff da Presidência do Brasil.

O PL nº 6787/2016 tramitou no Senado Federal sob o número 38/2017 e foi sancionado em menos de sete meses por Michel Temer, sob o manto de esmagadora reprovação popular ¹⁰.

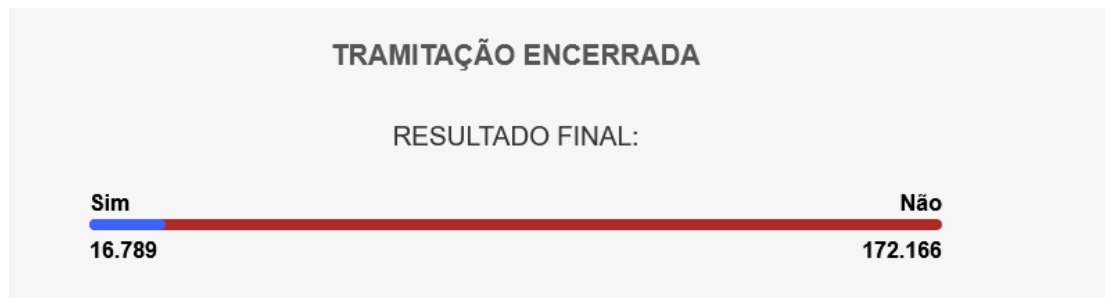
A consulta pública referente à tramitação do PL 6787/2016 foi realizada no período de dezembro/2016 a julho de 2017¹¹. Do total de 188.955 votos, apenas 16.789 foram a favor das alterações apresentadas pela reforma trabalhista, ou seja, um percentual de menos de 9% dos participantes foi favorável à proposta, conforme imagem relacionada:

⁸Disponível em <https://www.dieese.org.br/outraspublicacoes/2021/graficosMulheresBrasilRegioes2021.html>

⁹Idem

¹⁰Todos os projetos de lei e demais proposições que tramitam no Senado Federal ficam abertos para receber opiniões desde o início até o final de sua tramitação. A votação proporcionada pela consulta pública não vincula votos ou opiniões dos senadores. Ela tem o propósito de sinalizar a opinião do público que participou da consulta, de modo a contribuir com a formação de opinião de cada senador. Toda pessoa cadastrada no portal do Senado Federal (<https://www12.senado.leg.br/>) pode dar sua opinião sobre as proposições legislativas em tramitação.

¹¹ <https://www12.senado.leg.br/ecidadania/visualizacaomateria?id=129049>



Este dado revela o sentimento de repulsa do povo brasileiro ao novo sistema de relações de trabalho que se pretendia instituir, representando uma grave afronta à soberania popular.

Não obstante, no primeiro semestre de 2017, a Câmara dos Deputados e o Senado Federal, em rito célere e sem debate público, aprovaram a Lei 13.467/2017 que alterou 117 artigos da Legislação e mais de 200 dispositivos da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho).

Quem foram os Autores da Reforma?

Poder Executivo. Ministério do Trabalho e Emprego. Governo Ilegítimo de Michel Temer

O Projeto de Lei nº 6787/2016 foi apresentado à Câmara dos Deputados em 23/12/2016 por Ronaldo Nogueira de Oliveira. E quem era esse personagem?

Ronaldo Nogueira de Oliveira foi Ministro do Trabalho de Maio de 2016 a Dezembro de 2017 no (des) governo de Michel Temer. É administrador de empresas, pastor da Assembleia de Deus e Deputado Federal (PTB) por duas legislaturas de 2011-2015 e 2015-2019 ¹².

Em fevereiro do ano seguinte foi criada a Comissão Especial destinada a proferir parecer ao Projeto de Lei nº 6787, de 2016, do Poder Executivo e designado como Relator, o Deputado Federal Rogério Marinho (PSDB-RN).

¹²Em 2018, tentou se reeleger como deputado federal, mas foi derrotado. Não ficou sem cargo porque foi nomeado por Jair Bolsonaro como presidente da Fundação Nacional da Saúde - Funasa. Após ter investigação em sua gestão no Ministério do Trabalho, pediu demissão. Filiou-se no Republicanos em 2021 visando disputar a eleição em 2022. Em 30 de abril, Eduardo Leite anunciou Ronaldo Nogueira como o novo titular da Secretaria de Trabalho e Assistência Social, aumentando o espaço do Republicanos no secretariado gaúcho.

Câmara dos Deputados. Casa Iniciadora

O Relator do Projeto de Lei 6787/2016 na Câmara dos Deputados foi o Deputado Federal Rogério Marinho (PSDB-RN), que é economista e atual ministro do Desenvolvimento Regional no governo Jair Bolsonaro (desde 11 de fevereiro de 2020). Foi uma das figuras centrais nas reformas trabalhista e previdenciária.

Durante a discussão do Projeto na Câmara dos Deputados, lobistas de associações empresariais estiveram por trás de Emendas apresentadas que defendiam interesses patronais, sem que houvesse o necessário diálogo com trabalhadores.

The Intercept Brasil examinou as 850 emendas apresentadas por 82 deputados durante a discussão do projeto na comissão especial da Reforma Trabalhista. Dessas propostas de “aperfeiçoamento”, 292 (34,3%) foram integralmente redigidas em computadores de representantes da Confederação Nacional do Transporte (CNT), da Confederação Nacional das Instituições Financeiras (CNF), da Confederação Nacional da Indústria (CNI) e da Associação Nacional do Transporte de Cargas e Logística (NTC&Logística)¹³.

Essas informações e o fato do Projeto de Lei ter sido aprovado em regime de urgência, através de uma manobra do então presidente da Câmara Rodrigo Maia (DEM-RJ), revelam o verdadeiro interesse em modificar a CLT: contemplar os anseios patronais de barateamento da mão de obra, o que ficou conhecido como ‘custo Brasil’ (termo convencionado pela elite empresarial e amplamente propagandeado pelos canais midiáticos).

Senado Federal. Casa Revisora

Após ter sido aprovado na Câmara dos Deputados, o Projeto foi enviado à avaliação do Senado Federal, em 28/04/2017. Nesta esfera, o PL tramitou por 3 meses e o projeto foi aprovado pelo Plenário em 11/07/2017 e encaminhado para a sanção presidencial.

¹³Disponível em <https://theintercept.com/2017/04/26/lobistas-de-bancos-industrias-e-transportes-quem-esta-por-tras-das-emendas-da-reforma-trabalhista/>

Sanção Presidencial

Em 14/07/2017, três dias após a aprovação no Senado Federal, Michel Temer sanciona a Lei 13.467/2017, a chamada reforma trabalhista.

Temer foi presidente do Brasil de 31 de agosto de 2016 a 1 de janeiro de 2019 empossado após o golpe civil perpetrado contra Dilma Rousseff ¹⁴. Sua subida ao poder contribuiu sobremaneira para que a reforma trabalhista se materializasse.

Quem assina o texto da Lei 13.467/2017 são: Michel Temer, Ronaldo Nogueira de Oliveira (Ministro do Trabalho) e Torquato Jardim, outra figura importante para a concretização das mudanças trabalhistas em prol do setor patronal. Torquato foi ministro da Justiça no Governo Temer e é, desde maio de 2019, Vice-Presidente Executivo da Agência Paulista de Promoção de Investimentos e Competitividade – InvestSP ¹⁵.

A reforma entrou em vigor em 11 de novembro 2017, no esteio do processo de golpe que tem como objetivo, também, a eliminação de inúmeros direitos sociais.

Análise das alterações contidas na reforma trabalhista, Lei 13.467/2017

Como dito, a reforma trabalhista é fruto do golpe parlamentar de 2016 e, portanto, nasceu em um regime legislativo de exceção.

Através da análise das alterações ocorridas, demonstrar-se-á que a reforma serviu ao ajuste da demanda do trabalho à lógica empresarial de lucro, na busca da redução do custo da mão de obra.

¹⁴Temer deixou o governo com três denúncias criminais. Investigado em um esquema de obtenção de propinas para o financiamento das campanhas eleitorais do PMDB em 2014, no valor de catorze milhões de reais. Essa vertente consta da Lava Jato e se refere à empreiteira Odebrecht, que teria pago propinas aos ministros Eliseu Padilha e Moreira Franco em troca de favores políticos. Em 5 de setembro de 2018, a Polícia Federal concluiu esse inquérito com o indiciamento de Michel Temer nos crimes de corrupção passiva e lavagem de dinheiro. (https://pt.wikipedia.org/wiki/Michel_Temer).

¹⁵Disponível em https://pt.wikipedia.org/wiki/Torquato_Jardim

Terceirização: Ardil que adoece e mata

A terceirização, travestida de modernização das relações do trabalho, é o processo no qual uma empresa contrata outra empresa para realizar determinado serviço em vez de contratar diretamente seus funcionários.

Um exemplo comum de terceirização é a contratação de empresas de limpeza para realizar faxina em lojas, escritórios e fábricas.

O objetivo primordial da terceirização é reduzir os custos da empresa com a folha de pagamento. Em média, o trabalhador terceirizado recebe, consideravelmente menos que aquele que é contratado diretamente pela empresa, conforme indicam pesquisas.

Estudos apontam que o trabalhador terceirizado também tem menos benefícios (tais como plano de saúde, vale-alimentação, etc), trabalham em jornadas de trabalho mais extensas e em ambientes de trabalho com maior nocividade à saúde. Além disso, há maior rotatividade nos contratos de trabalho, o que significa que os trabalhadores têm menos segurança quanto à permanência em seus empregos.

Há inúmeros dados que demonstram que a terceirização gera, em verdade, um trabalhador de segunda classe, geralmente componente das parcelas mais vulneráveis da população economicamente ativa, como mulheres, negros, jovens, migrantes e imigrantes¹⁶.

Os terceirizados estão muito mais sujeitos a menores salários, ao terror dos acidentes, adoecimentos, mortes e mutilações relacionados ao trabalho¹⁷.

Há fortes indícios de que a terceirização e trabalho análogo ao escravo não simplesmente caminham lado a lado, mas estão intimamente relacionados¹⁸.

Estarrecedores dados obtidos no Departamento de Erradicação do Trabalho Escravo (Detrae) revelam que *dos 10 maiores resgates de trabalhadores em condições análogas a*

¹⁶Laura Benda. Juíza do Trabalho do TRT 2ª Região. RESISTÊNCIA – Aportes Teóricos Contra o Retrocesso Trabalhista. Editora: Expressão Popular.

¹⁷Grijalbo Coutinho. Desembargador do TRT 10ª Região. Terceirização: a máquina de moer gente trabalhadora. Editora: Ltr.

¹⁸Vitor Araújo Filgueiras. Auditor Fiscal do Trabalho. CESIT (Centro de Estudos Sindicais e Economia do Trabalho).

*de escravos no Brasil, entre 2010 e 2013, 90% dos flagrantes os trabalhadores vitimados eram terceirizados*¹⁹.

A reforma trabalhista alterou, dentre outras, a Lei 6.019/1974 (Lei que define o que é trabalho a terceiros) para autorizar que as empresas terceirizem todos os ramos de suas atividades, inclusive sua atividade principal, visando ilimitadas subcontractações.

Antes da reforma, as empresas somente poderiam terceirizar serviços que não estivessem ligados à finalidade do negócio (a chamada atividade-meio que é aquela que dá suporte ou auxílio no desenvolvimento da empresa), mas agora tornou-se possível a contratação para todas as atividades da empresa.

Por exemplo, antes da reforma um hospital privado poderia terceirizar os serviços de segurança, mas não poderia subcontratar os auxiliares de enfermagem. No atual cenário, a terceirização dos auxiliares de enfermagem (e até mesmo dos médicos) tornou-se possível.

O texto da Lei ficou da seguinte maneira:

Redação Antiga do artigo 4º-A, da Lei 6.019/1974: Empresa prestadora de serviços a terceiros é a pessoa jurídica de direito privado destinada a prestar à contratante, serviços **determinados e específicos**.

Redação Atual do artigo 4º-A, da Lei 6.019/1974: Considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência feita pela contratante da execução **de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal**, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução.

¹⁹Disponível em <https://www.gov.br/economia/pt-br/assuntos/noticias/2021/trabalho>

TERCEIRIZAÇÃO

Como era antes da reforma: A Terceirização somente era possível para contratação de serviços auxiliares da empresa, como os serviços de limpeza e segurança.

Como ficou: As empresas podem terceirizar sua atividade principal, mesmo que consideradas essenciais.

Trabalho Temporário: Disfarce para locação de mão de obra

O trabalho temporário é uma espécie de contrato por tempo, ou seja, com prazo certo de duração.

Estes tipos de contratos são permitidos para atender a uma necessidade transitória de substituição de pessoal, como, por exemplo, na cobertura das férias, afastamentos e períodos de licença de determinados empregados, ou para suprir a demanda complementar do serviço, como nos contratos temporários de vendedores de loja em shopping no final do ano, quando as vendas aumentam.

Os contratos temporários geram menor proteção social, tendo em vista que, em razão do prazo determinado, são desprovidos de vários direitos como estabilidade provisória, aviso prévio, multa de 40% do FGTS, Seguro-Desemprego e Férias. Assim como na terceirização, representa piores condições de trabalho.

Antes da reforma trabalhista, os contratos de trabalho temporário tinham duração de 3 meses (90 dias) e qualquer renovação dependia de autorização do Ministério do Trabalho.

Com a nova lei, podem ser firmados contratos por um prazo de até 6 meses, com possibilidade de renovação automática por mais 3 meses (totalizando 9 meses). Como se vê, o prazo para a contratação foi bastante dilatado, o que incentiva a contratação temporária.

Também houve uma mudança no conceito de 'tomador do serviço', ou seja, a empresa que contrata os trabalhadores temporários. Embora continue sendo permitida a contratação

temporária tanto por pessoas físicas quanto jurídicas, **agora esse regime pode ser utilizado para qualquer função na empresa, seja ela atividade-meio, seja atividade-fim.** Ainda, o serviço pode ser prestado em qualquer outro local que não o próprio estabelecimento.

Outra mudança importante trata-se das hipóteses legais para a contratação temporária. Anteriormente o trabalho temporário era cabível quando a empresa tinha um ‘acréscimo extraordinário de serviços’. Atualmente este conceito foi substituído por ‘demanda complementar de serviços’. Com esta alteração, o conceito foi ampliado, possibilitando ao tomador de serviços uma gama maior de motivos justificadores às contratações temporárias.

É importante destacar que o trabalho temporário não diminui a taxa de desemprego, gera instabilidade econômica e psicológica para o trabalhador (com reflexos em sua vida social e familiar), nem cria espírito de equipe, tendo em vista, sua transitoriedade. Além disso, a fluidez temporal do contrato temporário faz com que o trabalhador não se sindicalize, não faça greve, não faça reivindicações e não se mobilize.

Essas formas de trabalho também acabam sendo um prolongamento do trabalho do menor – **já que empregam quase que exclusivamente jovens adultos – e reforça a discriminação da mulher por causa dos baixos salários pagos**²⁰. [Grifei].

O texto da Lei ficou da seguinte maneira:

Redação Antiga do artigo 2º, da Lei 6.019/1974: Trabalho temporário é aquele prestado por pessoa física a uma empresa, para atender à necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou **ao acréscimo extraordinário de serviços.**

Redação Atual do artigo 2º, da Lei 6.019/1974: Trabalho temporário é aquele prestado por pessoa física contratada por uma empresa de trabalho temporário que a coloca à disposição de uma empresa tomadora de serviços, para atender à necessidade de substituição transitória de pessoal permanente ou **à demanda complementar de serviços.**

²⁰Disponível em https://www.conjur.com.br/2004-mar-31/professor_critica_trabalho_temporario_palestra_tst

Redação Antiga do artigo 10º, da Lei 6.019/1974: O contrato entre a empresa de trabalho temporário e a empresa tomadora ou cliente, com relação a um mesmo empregado, não poderá exceder de três meses, salvo autorização conferida pelo órgão local do Ministério do Trabalho e Previdência Social, segundo instruções a serem baixadas pelo Departamento Nacional de Mão-de-Obra.

Redação Atual do artigo 10º, da Lei 6.019/1974: Qualquer que seja o ramo da empresa tomadora de serviços, não existe vínculo de emprego entre ela e os trabalhadores contratados pelas empresas de trabalho temporário.

§ 1o O contrato de trabalho temporário, com relação ao mesmo empregador, não poderá exceder ao prazo de cento e oitenta dias, consecutivos ou não.

§ 2o O contrato poderá ser prorrogado por até noventa dias, consecutivos ou não, além do prazo estabelecido no § 1o deste artigo, quando comprovada a manutenção das condições que o ensejaram.

TRABALHO TEMPORÁRIO

Como era antes da reforma: O trabalho temporário poderia ser de no máximo 3 meses consecutivos.

Como ficou: Hoje a contratação temporária pode ser por até 6 meses e prorrogado por mais 3 meses, com a duração total de até 9 meses, consecutivos ou não.

Trabalho Autônomo: O trabalho posto como mercadoria

A inclusão do artigo 442-B, na CLT buscou autorizar a formulação de contrato de prestação de serviços de duração indeterminada, com exclusividade e sem vínculo de emprego.

Dessa maneira, torna-se possível estabelecer contratos com salários abaixo do mínimo, em jornadas superiores às legais, sem pagamento de férias, 13º salários, sem direito à licenças médicas, licença maternidade, etc.

A amplitude conferida a este artigo revela a intenção na arregimentação de trabalhadores por intermédio da formulação de simples contratos de prestação de serviços e o impacto disso é uma contratação sem direitos trabalhistas.

A ‘reforma’ criou a figura do chamado ‘trabalhador autônomo exclusivo’, aquele que presta serviços de forma contínua para uma única empresa, sem que isso seja caracterizado vínculo empregatício. A criação desta figura, até então inexistente nas leis do trabalho, permite a contratação de trabalhadores — pessoas jurídicas ou físicas — sem carteira assinada. A estratégia é conhecida como “pejotização”.

O autônomo é indispensável, mas não podemos usar a figura do trabalhador autônomo para mudar uma relação celetista, sob o pretexto de gerar mais emprego, o que não aconteceu até hoje. O Brasil precisa gerar emprego de qualidade, não empregos sem direitos²¹.

Está em andamento o Projeto de Lei 8303/17, de autoria do Deputado André Figueiredo (PDT/CE) que pretende revogar este artigo que criou a figura do trabalhador autônomo exclusivo. A proposta está em análise na Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania.

Novo artigo 442-B, da CLT: A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado.

TRABALHO AUTÔNOMO

Como era antes da Reforma: A empresa que contratasse um trabalhador autônomo não poderia exigir que este trabalhasse apenas para ela. O trabalhador autônomo possuía liberdade, podendo trabalhar para quantas empresas quisesse.

Como ficou: As empresas podem exigir que o trabalhador autônomo trabalhe com exclusividade, podem contratar “PJs” para trabalharem como um funcionário regular e assim economizar muito com os custos trabalhistas.

²¹Disponível em <https://www.camara.leg.br/noticias/794573-comissao-de-trabalho-aprova-fim-de-contrato-autonomo-exclusivo/>

Remuneração: Alterações e perda de dignidade

O conceito de remuneração é o ganho mensal do trabalhador composto pelo salário-base, acrescido dos adicionais, prêmios, abonos, etc que totalizam a quantia. Quanto a este tema, a reforma trabalhista alterou os artigos 457, 458 e 461, da CLT.

A nova redação dos artigos alterou a estrutura salarial. Antes da 'reforma trabalhista' as contribuições previdenciárias e os recolhimentos tributários e de FGTS eram calculados sobre todas as verbas pagas no contracheque com habitualidade (como prêmios, abonos, etc) e repercutiam sobre o cálculo das demais parcelas salariais, tais como: horas extras, repouso semanal remunerado, férias, 13 salário e verbas rescisórias.

Com as alterações trazidas pela 'reforma' os reflexos da remuneração se limitaram à importância fixa (salário-base), independentemente do recebimento de outros ganhos, mesmo que os habituais. Este encolhimento tem consequências no valor das parcelas salariais (férias, 13 salário, FGTS, etc) e dos benefícios previdenciários, inclusive da aposentadoria, pois a base de cálculo tornou-se menor.

A reforma trabalhista, por meio da alteração do artigo 457 da CLT, reforçou essa característica com a eliminação da natureza salarial de diversas parcelas da remuneração dos trabalhadores. Como consequência, diminui a base de cálculo e o valor das férias, décimo terceiro salário, do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) e benefícios previdenciários, além de reduzir a arrecadação do próprio FGTS e da Previdência Social²².

O texto da Lei ficou da seguinte maneira:

Redação Antiga do artigo 457, §2º, da CLT: Não se incluem nos salários as ajudas de custo, assim como as diárias para viagem que não excedam de 50% (cinquenta por cento) do salário percebido pelo empregado.

Redação Atual do artigo 457, §2º, da CLT: As importâncias, ainda que habituais, pagas a título de ajuda de custo, auxílio-alimentação, vedado seu pagamento em dinheiro, diárias para viagem, prêmios e abonos não integram a remuneração do empregado, não se

²²Disponível em <http://reformaclt.ensp.fiocruz.br/os-impactos-da-reforma-trabalhista-sobre-os-salarios-e-remuneracoes/>

incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário.

REMUNERAÇÃO

Como era antes da Reforma: Integravam o salário não só a importância fixa estipulada, como também as comissões, percentagens, gratificações ajustadas e abonos pagos pelo empregador.

Como ficou: Não integram mais a remuneração do empregado e, portanto, não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário as parcelas de ajuda de custo, auxílio-alimentação, prêmios; e abonos.

Empregada lactante: Mitigação da maternidade

As inúmeras mudanças trazidas pela Reforma Trabalhista também atingiram os direitos que protegem a maternidade.

O artigo 396 da CLT regulamenta que a empregada tem direito a dois intervalos de 30 minutos cada, destinados para amamentar o seu filho, inclusive advindo da adoção, até que complete seis meses de idade.

A reforma trabalhista acrescentou o parágrafo 2º ao artigo 396 da CLT exigindo que para os intervalos de amamentação serem concedidos deverão, anteriormente, serem acordados entre empregada e empregador, por meio de acordo individual.

A perversidade da alteração está na obrigação legal imposta às empregadas mães de fazerem um acordo com o empregador para poderem obter os dois períodos diários de meia hora, cada, dedicados ao aleitamento. *O risco decorrente desta previsão é que haja um estímulo à monetarização destas pausas ou à concentração das mesmas sob a forma de compensação de jornada, o que destrói o fim social a que se destina* ²³.

²³SILVA, Homero Batista Mateus da. Comentários à reforma trabalhista. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017.

INTERVALO PARA AMAMENTAÇÃO

Como era antes da Reforma: A mulher tinha direito, durante a jornada de trabalho, a 2 descansos especiais, de meia hora cada um, para amamentação até a criança completar 6 meses.

Como ficou: Os períodos para amamentação deverão ser definidos em acordo individual entre a mulher e o empregador.

Acidente de Trabalho: Parametrização dos danos morais e o barateamento da vida

Dados da Organização Internacional do Trabalho (OIT) revelam que o Brasil ocupa a quarta posição no ranking mundial de acidentes de trabalho, atrás apenas de países como China, Índia e Indonésia ²⁴.

Informações do Observatório do Ministério Público do Trabalho (MPT) revelam que dentre as categorias com mais comunicações de acidentes de trabalho estão: alimentador de linha de produção; técnico de enfermagem; faxineiro e servente de obras ²⁵.

Apesar desse cenário, a contrarreforma trabalhista atuou para desresponsabilizar o empregador, dificultar sua punição e baixar os custos com indenizações relacionadas a acidentes de trabalho.

A principal alteração diz respeito a inserção de critérios para a tarifação e limitação das indenizações em danos morais, prevista no artigo 233-A, da CLT.

Antes da 'reforma' o valor da indenização de danos morais era fixado através de parâmetros casuísticos, obtidos através de uma análise abrangente do caso concreto, valorando a

²⁴Disponível em <https://ilostat.ilo.org/data/>

²⁵Disponível em <https://prt24.mpt.mp.br/informe-se/noticias-do-mpt-ms/656-perda-anual-com-acidentes-e-doencas-do-trabalho-chega-a-r-264-bi>

gravidade da culpa, a extensão do dano, a capacidade econômico-financeira do agressor, o caráter pedagógico da sanção jurídica e a compensação ao agredido.

Atualmente as indenizações por danos morais são tarifadas e limitadas de acordo com o salário do empregado, fazendo com que dois trabalhadores submetidos ao mesmo dano moral pelo mesmo empregador recebam indenizações de valores diferentes pelo critério salarial de cada um, o que se convém chamar de barateamento da dor moral.

A diminuição do valor das indenizações reparadoras tende à redução dos investimentos em saúde e segurança e, conseqüentemente, ao aumento das lesões, adoecimentos e acidentes.

DANOS MORAIS

Como era antes da Reforma: As indenizações de danos morais eram fixadas de acordo com o caso concreto, respeitando a gravidade do dano, a culpa do ofensor e o poder econômico da empresa.

Como ficou: A Lei limitou o valor das indenizações por danos morais de acordo com o salário dos trabalhadores., criando a figura da diminuição da dor moral àqueles que ganham baixos salários.

Controle do Corpo: Racismo e Misoginia

A inclusão do artigo 456-A na CLT permitiu ao empregador definir um padrão de vestimenta no local de trabalho, inclusive, com a veiculação de publicidade nos uniformes dos empregados.

A Lei 13.467/2017 apresenta em seu conteúdo um dos mais altos graus de violência laboral: a permissão legal para a submissão dos corpos no contexto da relação de emprego. De fato, esse é o caminho trilhado, entre outros dispositivos, por meio da inclusão do artigo 456-A que, embora sutil e pouco alardeado, merece a devida análise e crítica da comunidade jurídica, notadamente por seu potencial nefasto nos marcos do patamar jurídico construído com a Constituição da República de 1988²⁶.

²⁶VASCONCELOS Felipe Gomes. Resistência- Aportes Teóricos contra i Retrocesso Trabalhista. Ed: Expressão Popular. 1ª Edição. Pág.254.

Com a 'reforma' está autorizado ao empregador incluir nos uniformes dos empregados logomarcas de empresas parceiras comerciais, de forma que os corpos das empregadas e empregados possam funcionar como veículos de publicidade. Ressalta-se que não estamos falando do simples uso de uniforme, mas da submissão dos corpos dos trabalhadores à maximização do lucro.

Outro aspecto disso é a perda da expressão de identidade dos corpos no local de trabalho. Num país racista e misógino como o Brasil esta alteração significa a institucionalização da discriminação, pois, sabe-se que as mulheres negras são obrigadas a cortarem seus cabelos, proibidas do uso de turbantes etc, durante as jornadas de trabalho.

VESTIMENTAS

Como era antes da Reforma: não havia previsão legal

Como ficou: O empregador definirá o padrão de vestimenta de seus empregados, podendo exigir o uso de logomarcas de empresas terceiras.

Trabalho em regime de tempo parcial: Aumento da precarização

Trabalho por tempo parcial é aquele prestado em quantitativo de horas semanais menor do que a jornada padrão (44 horas) e por isso, o respectivo salário será calculado proporcionalmente às horas trabalhadas. No regime de trabalho parcial o empregado poderá receber remuneração mensal menor ao salário-mínimo, uma vez sua jornada poderá ser inferior a 8 horas.

A nova redação do artigo 58-A, da CLT ampliou o limite do quantitativo de horas para a caracterização da jornada parcial de 25 para 30 horas semanais, estimulando, portanto, sua adoção. Tal ampliação significa o aumento de contratos por tempo parcial operando-se uma precarização legalizada, uma vez que o principal objetivo do trabalho em tempo parcial é o pagamento do salário-mínimo em patamares menores.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) aponta diversas desvantagens para quem é empregado em tempo parcial: remuneração reduzida, redução da proteção previdenciária, potencial intensificação do trabalho (o empregador exigir a mesma carga em menos horas), discriminação de gênero e reforço dos papéis familiares destinados historicamente às mulheres ²⁷.

Ressalta-se que este tipo de contrato está intimamente ligado à divisão sexual do trabalho, caracterizado por designar prioritariamente os homens à esfera produtiva e as mulheres à esfera familiar, sendo utilizado em grande escala na contratação de mulheres, sob o argumento de que a jornada parcial facilitaria o cumprimento dos afazeres domésticos e cuidados com os filhos, reforçando a discriminação de gênero no ambiente de trabalho.

JORNADA PARCIAL

Como era antes da Reforma: A jornada do regime parcial era de 25 horas semanais, proibida a realização de horas extras.

Como ficou: A jornada do regime parcial passou para 30 horas semanais, admitida a realização de até 6 horas extras semanais quando o regime for de 26 horas.

Trabalho Intermitente: Mercantilização do trabalho humano

A reforma trabalhista instituiu uma das formas mais perversas de precarização e extinção de direitos trabalhistas: o trabalho intermitente, previsto na nova redação dos artigos 443 e 452-A, da CLT.

Contrato de trabalho intermitente é um contrato de emprego (CTPS assinada) que possui uma prestação de serviço não contínua, no qual se alternam períodos de atividade e períodos de inatividade.

²⁷Disponível em <https://cidadeverde.com/noticias/267558/mpt-contrato-de-trabalho-a-tempo-parcial-pode-prejudicar-trabalhadores>

Segundo a nova CLT, o trabalhador em contrato de trabalho intermitente não possuirá jornada nem dias fixos de trabalho. Será convocado, pela empresa, até três dias antes da prestação de serviços, recebendo apenas pelas horas efetivamente trabalhadas, não havendo nenhuma limitação quanto à sua implementação, podendo ser utilizado independentemente da atividade do empregador, de modo que poderá expandir-se por todo o mercado de trabalho.

Outro ponto importante que merece destaque diz respeito à forma de convocação para o trabalho intermitente. Convocado ao trabalho, o empregado é obrigado a comparecer. Em caso de recusa ou impossibilidade terá até a véspera do dia a ser trabalhado para comunicar a empresa, sob pena de sofrer desconto de 50% sobre sua remuneração. Nesse cenário é possível ocorrer a esdrúxula situação de 'pagar para trabalhar'.

Por se tratar de um contrato de emprego, o trabalhador do contrato intermitente tem direito ao 13º salário, férias e FGTS. Porém, de acordo com a nova redação dos parágrafos 6º e 8º do artigo 452-A, da CLT, estas parcelas poderão ser pagas ao final de cada período da prestação de serviços.

O parcelamento dos direitos trabalhistas, ao final de cada mês, representa uma extinção indireta dos direitos sociais, pois, o empregado nada teria a receber no final do ano a título de 13º salário (extinguindo o caráter de salário extra, desta parcela), nem de férias quando forem concedidas (que na prática significará apenas 1 mês sem ser convocado e sem nada receber).

Ademais esta modalidade contratual gera um alto nível de insegurança ao trabalhador que não sabe se daqui três dias será convocado e terá o que comer, o que vestir, como se locomover e com o que suprir suas necessidades pessoais e familiares. Tais inseguranças agravam a subordinação econômica dos empregados, precariza as condições de trabalho, provocam o rebaixamento da massa salarial e mascaram o desemprego.

TRABALHO INTERMITENTE

Como era antes da Reforma: não havia previsão.

Como ficou: O empregado intermitente trabalhará eventualmente de acordo com a convocação do empregador. A convocação acontecerá com apenas três dias de antecedência e em caso do empregado não comparecer e não justificar sua ausência sofrerá o desconto de 50% em sua remuneração. Seu salário corresponderá às horas trabalhadas, podendo ser menor que o salário-mínimo.

Intervalo e Férias: A supressão do descanso

A reforma trabalhista alterou diversos dispositivos que tratam do descanso durante as jornadas de trabalho, tais como: extensões da jornada, reduções de intervalos para refeição e descanso e fracionamento das férias. Essas medidas impactarão as estatísticas referentes aos acidentes de trabalho, uma vez que, referidas pausas têm a finalidade de recomposição de energias dos trabalhadores.

Essas transformações causam impactos severos sobre a saúde dos trabalhadores, ao difundirem que, para fomentar a economia e aquecer o mercado de trabalho, é imprescindível a precarização do trabalho e das condições de trabalho, surgindo trabalhadores autônomos, empregados temporários, em tempo parcial, terceirizados e pejetizados, aumentando o tempo e/ou intensidade de exposição a agentes de risco ambientais, e de doenças osteo musculares, no ritmo e intensidade do trabalho, acúmulo e/ou desvio de funções, maior exigência de iniciativa, criatividade e comprometimento e comprometimento com a empresa, intensificando as formas de dominação e fiscalização, objetificando a figura do trabalhador, esvaziando o sentido coletivo do trabalho, tornando as relações de trabalho cada vez mais competitivas e conflituosas, contribuindo para o adoecimento organizacional, cujas sobrecargas de trabalho físicas e mentais minam a satisfação pelo trabalho e, conseqüentemente, a saúde e o bem-estar dos trabalhadores ²⁸.

²⁸MELLO, Eliany. Resistência- Aportes Teóricos contra o Retrocesso Trabalhista. Ed: Expressão Popular. 1ª Edição.

Possibilidade de redução do intervalo para almoço

A grande mudança que a reforma trabalhista trouxe quanto aos intervalos para descanso e almoço foi em relação à sua duração. A regra geral permanece a mesma, conforme artigo 71 da CLT: o intervalo para repouso e alimentação será de 1 hora (no mínimo) nos trabalhos contínuos cuja duração exceda de 6 horas. Porém, segundo a nova regra, trazida pela 'reforma', o intervalo poderá ser reduzido para no mínimo 30 minutos mediante acordo coletivo ou convenção coletiva.

De acordo com o inciso III do artigo 611-A da CLT (introduzido pela reforma), o intervalo mínimo para jornada acima de 6 horas pode ser reduzido por meio de acordo ou convenção, desde que respeitado o limite mínimo de 30 minutos.

Significa dizer que a empresa poderá, mediante negociação coletiva, reduzir o intervalo para refeição dos empregados, considerando a adequação de escala de serviços ou de produção. Estamos diante de um caso em que a norma coletiva poderá suprimir um direito previsto na Lei. O que ficou conhecido como o 'negociado sobre o legislado'.

INTERVALO PARA ALIMENTAÇÃO

Como era antes da Reforma: A concessão do intervalo do almoço (destinado ao repouso e alimentação), era obrigatória pelo período mínimo de 1 hora diária.

Como ficou: O intervalo do almoço poderá ser reduzido para 30 minutos, mediante negociação coletiva.

Fracionamento das Férias

A CLT diz que o trabalhador tem direito a férias de 30 dias após 12 meses de trabalho. Antes da 'reforma' esse período poderia, excepcionalmente, ser dividido em até dois, desde que um deles não fosse menor do que dez dias corridos. Com a reforma trabalhista, as férias poderão ser divididas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a 14 dias corridos e os restantes devem ter pelo menos 5 dias contínuos cada.

Ainda, na versão anterior à reforma era proibido que os trabalhadores com menos de 18 e mais de 50 anos fracionassem suas férias, por medida de proteção à saúde. A nova redação da CLT não apresenta nenhum tipo de restrição de idade, permitindo o fracionamento para todos os empregados.

A quem interessa o fracionamento das férias em três períodos?

Na prática, as empresas devem impor o parcelamento das férias em três períodos, conforme seus próprios interesses, desconsiderando o tempo de descanso necessário e conveniente para o trabalhador.

A finalidade das férias combina com as normas de saúde do trabalhador, sendo que o seu objetivo é proporcionar um tempo razoável de descanso e, com isto, permitir seu descanso mental e físico. Para a Medicina do Trabalho a alteração *poderá ser prejudicial à saúde do trabalhador, porque ele vai ter um gozo de férias bem pequeno* ²⁹.

FÉRIAS

Como era antes da Reforma: O fracionamento das férias era permitido em casos excepcionais, em até dois períodos, desde que fosse de até 10 dias corridos, no mínimo.

Como ficou: É possível ocorrer o fracionamento das férias em até três períodos, desde que nenhum dos períodos seja inferior a cinco dias.

Negociação Coletiva: Enfraquecer para destruir

Um dos pontos centrais da reforma diz respeito ao novo regramento sobre negociação coletiva. As modificações trazidas quanto a este tema estabeleceram a negociação coletiva como forma regulatória das relações de trabalho em detrimento das disposições da Lei. É o que ficou conhecido como 'negociado sobre o legislado'.

²⁹Disponível em <https://www.dmtemdebate.com.br/reforma-trabalhista-parcelamento-das-férias-pode-ser-prejudicial-a-saude/>

O que é negociação coletiva?

É um tipo específico de negociação em que empregados e empregadores, com intermédio do sindicato, pactuam regras que regularão o contrato de trabalho da respectiva categoria. No caso da Convenção Coletiva de Trabalho a negociação é feita entre sindicato dos empregados e sindicato patronal, e no caso do Acordo Coletivo de Trabalho a negociação é feita entre sindicato dos empregados diretamente com a empresa.

Antes de demonstrar as mudanças ocorridas no tema, importante dizer que a reforma trabalhista extinguiu a obrigatoriedade da contribuição sindical (nova redação do artigo 578, da CLT) única fonte de receitas dos sindicatos dos empregados. Tal medida tende a prejudicar a organização dos trabalhadores, tendo em vista que foi imposta sem debate com o movimento sindical.

Importante dizer que as alterações não tiveram a intenção de promover e incentivar as negociações coletivas que visem a melhoria das condições de trabalho, o que a 'reforma' pretende é a imposição dos anseios patronais ao contrato de trabalho, com a chancela sindical o que conferiria um 'ar de legalidade' ao pactuado.

A contradição na nova Lei também é apontada pela desembargadora do Trabalho, Marlene Fuverki Suguimatsu:

Se o objetivo da reforma era estimular e valorizar as negociações coletivas, inclusive estabelecendo a prevalência do negociado sobre o legislado, não se justifica a fragilização dos Sindicatos pelo ataque à sua principal fonte de renda. É paradoxal ³⁰.

Em relação às alterações, a inclusão do artigo 611-B da CLT apresenta-se como uma das maiores aberrações da história do direito do trabalho ocorridas até então no país que é a possibilidade das Convenções Coletivas de Trabalho e os Acordos Coletivos de Trabalho prevalecerem sobre a Lei, inclusive em prejuízo do trabalhador.

³⁰Disponível em <https://www.cartacapital.com.br/economia/a-reforma-trabalhista-completa-4-anos-sem-cumprir-suas-promessas/>

Outra alteração que causa assombro e viola expressamente a Declaração Universal de Direitos Humanos está contida no parágrafo único do referido artigo, ele diz que as regras sobre duração do trabalho e intervalos não serão consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho.

A ideia da plenitude da negociação coletiva a favor do patronato é tão evidente que a nova norma chegou a incluir o parágrafo 3º ao artigo 8ª da CLT, que determinou que a Justiça do Trabalho balize sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva. A intenção pretendida pela 'reforma' é tornar as Convenções Coletivas de Trabalho e os Acordos Coletivos de Trabalho afastados da apreciação do Poder Judiciário, ou seja, os tornar mais intangíveis que a própria lei.

Como era: Valia a regra da Lei mais favorável, assim a negociação coletiva não poderia dispor de normas que fossem em prejuízo aos direitos existentes na Lei.

Como ficou: As negociações coletivas poderão pactuar normas em prejuízo das trabalhadoras e trabalhadores, e estas normas prevalecerão às Leis.

Cenário do Pós Reforma

Aumento do desemprego

Passados 4 anos da Reforma Trabalhista o aumento de empregos prometido não se concretizou.

Na época, chegou-se a falar em 2 milhões de vagas em 2 anos, e 6 milhões em 10 anos, mas o governo, o mercado e o capital sabiam que isso não era verdade.

Dados do IBGE mostram que o desemprego hoje está maior. A taxa de desocupação (desemprego) está em 14,2%. Esse número é quase 2 pontos percentuais a mais que os

11,8% registrados no último trimestre de 2017. No período, o total de desempregados subiu de 12,3 milhões para 14,1 milhões³¹.

Taxa de desocupação – Brasil – 2012-2021 (%)

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
nov-dez-jan		7,2	6,4	6,8	9,5	12,6	12,2	12,0	11,2	14,2
dez-jan-fev		7,7	6,7	7,4	10,2	13,2	12,6	12,4	11,6	
jan-fev-mar	7,9	8,0	7,2	7,9	10,9	13,7	13,1	12,7	12,2	
fev-mar-abr	7,7	7,8	7,1	8,0	11,2	13,6	12,9	12,5	12,6	
mar-abr-mai	7,6	7,6	7,0	8,1	11,2	13,3	12,7	12,3	12,9	
abr-mai-jun	7,5	7,4	6,8	8,3	11,3	13,0	12,4	12,0	13,3	
mai-jun-jul	7,4	7,3	6,9	8,5	11,6	12,8	12,3	11,8	13,8	
jun-jul-ago	7,3	7,1	6,9	8,7	11,8	12,6	12,1	11,8	14,4	
jul-ago-set	7,1	6,9	6,8	8,9	11,8	12,4	11,9	11,8	14,6	
ago-set-out	6,9	6,7	6,6	8,9	11,8	12,2	11,7	11,6	14,3	
set-out-nov	6,8	6,5	6,5	9,0	11,8	12,0	11,6	11,2	14,1	
out-nov-dez	6,9	6,2	6,5	8,9	12,0	11,8	11,6	11,0	13,9	

Fonte: IBGE, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua.
Nota: Somente os dados hachurados são comparáveis.

O próprio Temer já chegou a reconhecer que seus ministros superestimaram os números de geração de emprego na propaganda que embasou a reforma trabalhista de seu governo: *Quero concordar com a sua afirmação [...] de que os nossos ministros [da Fazenda, Henrique] Meirelles e [do Trabalho] Ronaldo Nogueira exageraram nas suas previsões* ³².

O desemprego é maior entre as mulheres negras

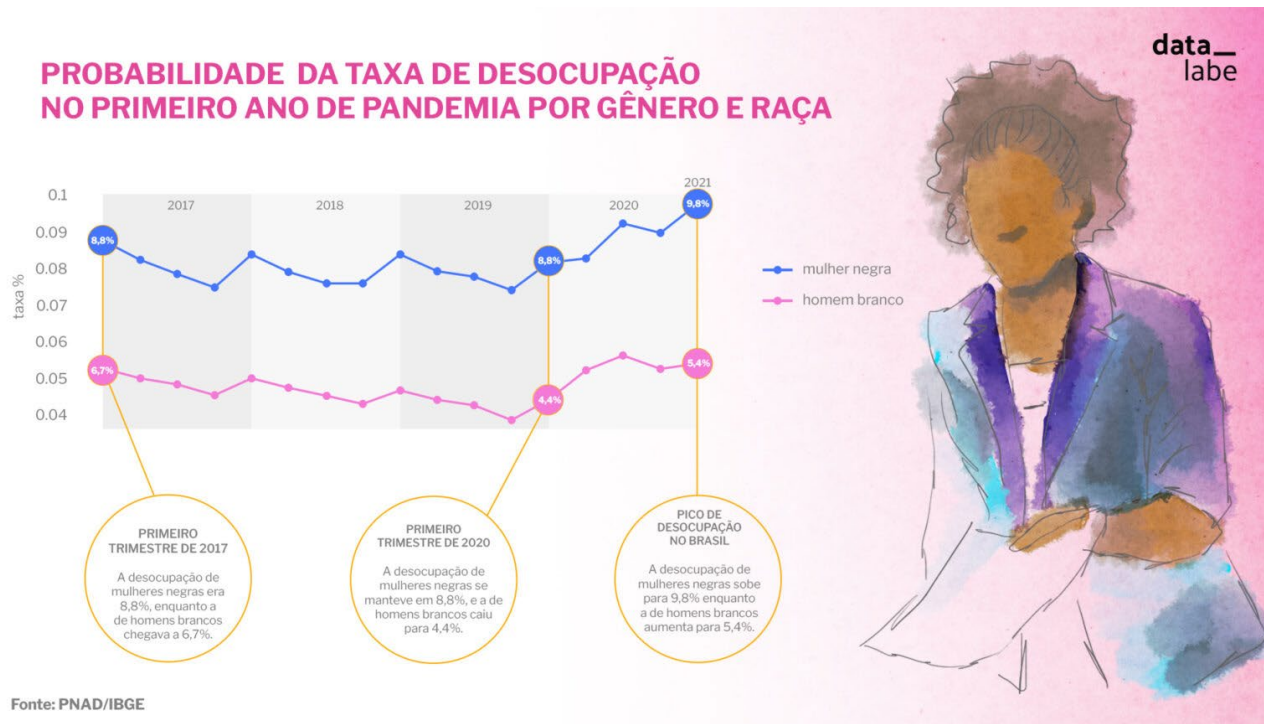
Pesquisa realizada pelo Data Labe verificou que, no período de 2017 a 2021, a taxa de desemprego das mulheres negras é o dobro dos homens brancos. Segundo cálculos da pesquisa, a probabilidade de desemprego, no primeiro trimestre de 2021 era de 9,2% para mulheres negras e de 5,6% para homens brancos ³³.

³¹Disponível em <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/30391-pnad-continua-taxa-de-desocupacao-e-de-14-2-e-taxa-de-subutilizacao-e-de-29-0-no-trimestre-encerrado-em-janeiro-de-2021>.

³²<https://economia.uol.com.br/empregos-e-carreiras/noticias/redacao/2021/10/07/reforma-trabalhista-michel-temer-empregos-4-anos.htm>

³³Disponível em <https://datalabe.org/dispensadas/>

Ou seja, no momento do ápice do desemprego no Brasil, o risco de desemprego de uma mulher negra é quase o dobro do risco de desemprego de um homem branco.



Aumento da informalidade

Outra justificativa para a implantação da reforma foi a promessa de redução da informalidade, uma vez que os trabalhadores informais não possuem direitos trabalhistas, o que também não aconteceu.

Conforme o IBGE, no trimestre encerrado em outubro de 2017, antes das novas regras, a taxa de informalidade era de 40,5%. Entre maio e julho de 2021, a proporção de pessoas ocupadas trabalhando na informalidade ficou em 40,8% ³⁴.

Segundo dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (Pnad Contínua) a informalidade atingiu 41,1% da população brasileira no quarto trimestre de 2019, o maior

³⁴Disponível em <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/30391-pnad-continua-taxa-de-desocupacao-e-de-14-2-e-taxa-de-subutilizacao-e-de-29-0-no-trimestre-encerrado-em-janeiro-de-2021>.

nível desde 2016. A porcentagem de trabalhadores sem carteira assinada chegou a superar 50% em 11 estados do país ³⁵.

A precarização tem gênero e cor: a crise tem rosto, o rosto da mulher negra

*“A carne mais barata do mercado é a carne
negra”
(Elza Soares)*

As mulheres são as mais afetadas pela precarização no país principalmente as mulheres negras.

A existência de uma desigualdade estrutural das condições de trabalho e nas formas de contratação, devido à segregação de gênero leva as mulheres a estarem mais presentes em trabalhos precários e insalubres.

Após a aprovação da reforma trabalhista e da terceirização irrestrita, a situação está ainda pior.

Estamos em um período de fragilização das condições de trabalho e emprego para a classe trabalhadora no geral, mas as mulheres, que já tem uma série de dificuldades, desigualdades e subjugações que vêm de antes da reforma trabalhista, sentem isso de uma forma mais sensível ³⁶.

Estudo realizado pela Secretaria Municipal de Desenvolvimento Econômico, Inovação e Simplificação (SMDEIS) confirmou que a reforma trabalhista piorou o cenário de informalidade, já desfavorável, para mulheres negras.

Trata-se de um problema estrutural que se agravou com a pandemia, porque as pessoas mais vulneráveis foram as que mais sofreram, em especial os

³⁵Disponível em <https://www.brasildefato.com.br/2020/03/08/a-crise-tem-rosto-de-mulher-precario-e-desmonte-de-politicas-afetam-mais-elas>

³⁶Disponível em <https://www.brasildefato.com.br/2020/03/08/a-crise-tem-rosto-de-mulher-precario-e-desmonte-de-politicas-afetam-mais-elas>

trabalhadores informais. E a taxa de informalidade entre as mulheres negras é maior do que entre as mulheres brancas ³⁷.

Aumento de doenças e acidentes do trabalho

Segundo dados do Ministério da Saúde o número de acidentes de trabalho graves cresceu cerca de 40% em 2020: *De 2012 a 2020, foram registrados ainda 5,6 milhões de doenças e acidentes do trabalho que vitimaram trabalhadores e trabalhadoras no Brasil* ³⁸.

Longas jornadas são sabidamente responsáveis por grande parte das doenças relacionadas ao trabalho.

Trabalhar muitas horas pode provocar numerosos efeitos mentais, físicos e sociais. Os governos deveriam levar este assunto muito a sério. (...) A disseminação do teletrabalho, as novas tecnologias de informação e comunicação e o aumento dos empregos flexíveis, temporários ou autônomos têm aumentado a tendência para trabalhar longas horas. Também levou a uma indefinição dos limites entre o tempo de trabalho e os períodos de descanso ³⁹.

Ilegitimidade, Inconstitucionalidade e Ilegalidade da Reforma Trabalhista

Conforme tudo que foi dito a reforma padece de legitimidade e foi concebida para trucidar a dignidade nas relações de trabalho.

Não faltam elementos para desqualificar a 'reforma' do ponto de vista formal, legal e constitucional.

Formalmente, a reforma possui vício de nulidade na origem, pois, foi gerada sem ouvir os atores sociais envolvidos (trabalhadores formais e informais, sindicatos, organizações de classe de trabalhadores (OAB, Conselhos, etc.), juristas, comunidade acadêmica, Ministério Público do Trabalho, etc.).

³⁷Disponível em <https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2021-08/estudo-mostra-que-pandemia-piorou-cenario-de-emprego-para-negras>

³⁸Disponível em https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_783190/lang--pt/index.htm

³⁹Idem

Além disso, é ilegal pois suas alterações estão em desconformidade aos tratados internacionais, dos quais o Brasil é signatário. A reforma trabalhista do Brasil foi objeto de discussões da 106ª Conferência Internacional do Trabalho, realizada em 2017. Na ocasião, peritos da OIT alertaram o Brasil de que a reforma descumpra as Convenções nº 98, nº 151 e nº 154 da OIT.

E é inconstitucional porque viola o Princípio Constitucional do Não Retrocesso. Tal princípio alude a ideia de que o Estado, após ter implementado um direito fundamental, não pode retroceder, ou seja, não pode praticar algum ato que vulnere um direito existente, sem que haja uma medida compensatória efetiva correspondente.

Desde novembro de 2017, quando a lei entrou em vigor, as alterações trazidas passaram a ser amplamente contestadas no Supremo Tribunal Federal. Foram ajuizadas, desde então, 34 ações diretas de inconstitucionalidade (ADIs) que questionam pontos trazidos pela reforma.

Essa grande judicialização que chegou ao STF comprova que entidades de classe, sindicatos, magistrados, professores, enfim, a sociedade civil como um todo deixou de ser ouvida e participar do processo de aprovação da lei da reforma trabalhista ⁴⁰.

Revogação da reforma trabalhista: #SUG13_2019

Em razão desse quadro de terror, tramita no Senado Federal a Sugestão Legislativa nº13/2019 (SUG 13/2019), que visa a revogação da reforma trabalhista (Lei 13.467/2017), de relatoria do senador Paulo Paim (PT-RS).

A Sugestão Legislativa 13/2019 é oriunda da Ideia Legislativa nº 108.410, com o título “Revogação da Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017)” e alcançou em menos 90 dias, no período de 02/08/2018 a 06/11/2018, apoio de 36.420 manifestações favoráveis ⁴¹.

⁴⁰Disponível em <https://www.conjur.com.br/2020-nov-28/acoes-reforma-trabalhista-anos-caducam-supremo>

⁴¹Disponível em <https://www12.senado.leg.br/ecidania/visualizacaoideia?id=108410>

A justificativa da proposta apresentou os seguintes argumentos:

A chamada "reforma trabalhista", aprovada por meio da Lei 13.467/2017, contraria TODOS os princípios do direito do trabalho. O objetivo da "reforma", no discurso, era aumentar o número de empregos, o que NÃO OCORREU, tal como já visto em diversos países que promoveram semelhantes alterações ⁴².

⁴²Idem

2.

REFORMA PREVIDENCIÁRIA E OS BENEFÍCIOS PREVIDENCIÁRIOS DAS MULHERES



II- REFORMA PREVIDENCIÁRIA E OS BENEFÍCIOS PREVIDENCIÁRIOS DAS MULHERES

A reforma previdenciária atingiu um dos pontos mais sensíveis de sustentação dos direitos sociais brasileiros: as regras constitucionais de pagamento dos benefícios relacionados à previdência e assistência social.

Aprovada em 2019, ano em que o salário-mínimo não teve aumento real, tem ampliado os problemas sociais e econômicos do país.

No Brasil, essa lógica de redução de direitos sociais para o favorecimento dos interesses econômicos vem surtindo efeitos concretos desde a década de 60. Essa história de ‘reformular’ a Previdência Social não é nova. Os ataques aos nossos direitos previdenciários começaram muito antes e, desde a Constituição de 1988, estão sob a mira da patronal. Podemos aqui lembrar do governo FHC, que em 1999 instituiu o fator previdenciário, que come os valores de aposentadoria de quem se aposenta mais novo. E também do governo Lula, que em 2003 criou novos requisitos para aposentadoria no serviço público, reduzindo os valores máximos de aposentadoria e abrindo as portas para a privatização dos fundos sociais por meio da lógica financeira de complementação das aposentadorias⁴³.

A problemática trazida pela ‘reforma’ da previdência é que, assim como a trabalhista, não se trata de reforma e sim de desmanche dos direitos das trabalhadoras e trabalhadores do país, indo além da precarização, pois, praticamente tornou-se impossível o acesso à aposentadoria com salário integral.

⁴³Disponível em <https://www.jorgesoutomaior.com/blog/pec-da-previdencia-reforma-ou-destruicao-parte-i>

Parte da Trajetória Histórica sobre Direitos Previdenciários

Um esboço mínimo de Previdência Social no Brasil data ainda do século XIX, período em que existiam algumas menções sobre um papel participativo do Estado na esfera pública contidas na primeira Constituição Brasileira de 1824 que previu a garantia dos chamados “socorros públicos”.

Em 1891, na primeira Constituição Federal Republicana, surgiu o suporte do Estado, exclusivamente, aos funcionários públicos, que garantia uma aposentadoria “em caso de invalidez no serviço da nação”.

O crescimento do operariado brasileiro no início do século XX intensificou as contradições do sistema capitalista entre nós. O operariado, que se formou durante a República Velha (1891- 1930) em função do crescimento fabril no país, catalisou, em alguma medida, a regulamentação nas relações de trabalho. A greve de 1917 no Rio de Janeiro foi um movimento importante e contribuiu com o surgimento da Lei de Acidentes de Trabalho, instituída em 1919.

O Direito daria umas ‘tintas civilizadas à opressão de classe’ ⁴⁴.

Lei Eloy Chaves – Lei nº4.682. 1923

Em 1923 é implantada a Lei Eloy Chaves (considerada o marco inicial da previdência social).

A lei instituiu a Caixa de Aposentadoria e Pensões (CAPs) dos ferroviários; concedeu assistência médica; aposentadoria por tempo de serviço; aposentadoria por idade avançada; por invalidez e pensão aos dependentes. Era custeada por contribuições dos empregados, empregadores e contribuições do Estado.

⁴⁴MENDONÇA, Ana Maria Ávila. Estado e direitos sociais no Brasil: Entre a modernidade e o retrocesso, Maceió, 2009. P. 120

Constituição Federal. 1934

A Constituição de 1934, promulgada durante o governo provisório de Getúlio Vargas, no período de modernização da economia e a adesão da burguesia, configurou-se como ‘conciliadora’ das relações entre patrões e trabalhadores e incorporou diversos direitos sociais.

Foi a primeira Constituição a utilizar o termo ‘previdência’; previu o princípio de igualdade entre mulheres e homens; proibiu o trabalho de mulheres em locais insalubres; garantiu assistência médica e sanitária à gestante; assegurou o descanso antes e depois do parto.

Constituição Federal. 1946

A Constituição de 1946, surgida sob o governo do General Eurico Gaspar Dutra, acrescentou o termo ‘social’ ao já existente ‘previdência’ e instituiu a competência da União para legislar sobre assunto previdenciário, autorizando os Estados a legislar apenas de forma suplementar.

Em 1960 a lei orgânica da previdência social (lei nº3.807) originou benefícios como: auxílio-natalidade, auxílio-funeral e reclusão. E em 1963, durante o Governo de João Goulart, é criada a Lei nº 4.214 que instituiu o fundo de assistência ao Trabalhador Rural (FUNRURAL), estendendo os benefícios previdenciários aos trabalhadores do campo.

Uniformizou direitos e contribuições, ampliou os benefícios, tendo surgido vários auxílios, como: auxílio-natalidade, auxílio-funeral e auxílio-reclusão e ainda estendeu a área de assistência social a outras categorias profissionais ⁴⁵.

INPS e FGTS

O Instituto Nacional de Previdência Social (INPS), foi criado em 1966, durante a ditadura militar e representou-se como uma medida de racionalização administrativa, pois estendeu a capitalização da previdência social, também, para o FGTS. Em razão disto, a previdência

⁴⁵MARTINS, SERGIO PINTO. Direito da Seguridade social – 29 ed. – São Paulo: Atlas, 2010.

passou a ter uma função assistencial e redistributiva, em que pese ainda limitada aos trabalhadores com carteira assinada.

Em 1967, também, durante a ditadura militar, foi criado o Fundo de Garantia por tempo de Serviço (FGTS) que substituiu a estabilidade no emprego do trabalhador do setor privado que completasse dez anos na mesma empresa.

Um anúncio da Ditadura, publicado nos jornais da época, tratou a estabilidade como problema e o FGTS como solução:

“Não há mais o fantasma da estabilidade, que aparentemente beneficiava [o trabalhador], mas que na maioria dos casos era o responsável pelo corte de muitas carreiras de futuro logo no começo” ⁴⁶.

Este homem não quer indenizações. Quer progredir no trabalho.

Hoje é o primeiro dia de trabalho de Laércio Lopes de Oliveira. Ele começa com vontade de trabalhar e não pensando em indenização. Ele sabe que, no regime do FGTS, depende apenas dele sair do emprego ou ficar e fazer carreira, subir na vida. Não há mais o fantasma da estabilidade, que aparentemente o beneficiava, mas que na maioria dos casos era o responsável pelo corte de muitas carreiras de futuro, logo no começo.

Agora, mais 8% do seu salário, conquistados a cada mês de trabalho, estão depositados em uma conta bancária no seu nome, rendendo juros e crescendo com a correção monetária. Se ele sair do emprego para um melhor não vai perder os anos de trabalho. Sua conta continua a aumentar e vai servir de suporte para quando ele casar, ficar desempregado, adotar ou para comprar casa, ficar desempregado, adotar ou para comprar casa própria com a ajuda do Governo, através do Plano Nacional de Habitação do BNH.

O seu primeiro dia de trabalho é muito mais tranquilo que o do seu pai. Ele está amparado pelo FGTS — Fundo de Garantia do Tempo de Serviço — uma conquista do trabalhador brasileiro e de sua família, que só se tornou possível com a Revolução de 31 de março, implementada pelo Governo Costa e Silva.

Para Laércio Lopes de Oliveira, FGTS quer dizer “Futuro Garantido para Todos os Seus”.

FGTS
FUNDO DE GARANTIA DO TEMPO DE SERVIÇO

BNH
BANCO NACIONAL DE HABITAÇÃO

Constituição Federal. 1988

A Constituição Federal de 1988 criou um orçamento próprio para a previdência e seguridade social e um sistema específico de financiamento com fontes diversificadas e exclusivas, através de políticas contributivas e não contributivas no campo da Seguridade

⁴⁶<https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2017/05/05/em-1967-fgts-substituiu-estabilidade-no-emprego>

Social. Foi o que garantiu a progressiva efetivação de garantias universais de acesso a serviços e benefícios previdenciários.

Marcos importantes, na história recente

- Lei nº 8.029 de 1990: Instituiu o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), mediante fusão do Instituto de Apoio Operacional e Assistencial (IAPAS) com o Instituto Nacional de Previdência Social (INPS).
- Lei nº. 8.212/1991: Regulamentou a organização da seguridade social e instituiu o plano de custeio.
- Lei nº 8.213/1991: Regulamentou os planos de benefícios da previdência social. A partir do qual não mais se encontravam distintos os regimes urbano e rural. Passou-se a se falar apenas no Regime Geral de Previdência Social (RGPS).
- Lei nº 8.689/1993: Extinguiu o Instituto Nacional de Assistência Médica da Previdência Social (INAMPS) e suas funções foram conferidas ao SUS.
- Lei 8.742/1993: Instituiu a Lei Orgânica da Assistência Social (LOAS).
- Lei nº 9.032/1998: Promoveu uma ‘mini reforma’ previdenciária, com a extinção de alguns benefícios (ex. salário natalidade e a figura do dependente designado) e alterou a forma de cálculo de outros (ex. o auxílio acidente teve suas alíquotas unificadas em 50% do salário benefício).
- Lei nº 9.876/1999: Criou o fator previdenciário (fator de cálculo de alguns benefícios que pondera a expectativa de vida, a idade e o tempo de contribuição do segurado), fazendo com que o valor do benefício seja reduzido.
- Lei nº 9.983/2000: Inseriu vários artigos no Código Penal elencando os crimes previdenciários que, de forma geral, tratam de estelionato, concussão e sonegação fiscal.
- Emenda Constitucional 41/2003: Reformou os regimes dos funcionários públicos (Regime Próprio de Previdência Social - RPPS), com a criação de subtetos, fim da integralidade e paridade entre o ativo e o inativo, reduziu pensões, institui a contribuição de inativos, pensionista, criou o abono de permanência e alterou o valor do pagamento dos benefícios.
- Lei Complementar 128/2008: Instituiu o Programa Empresa Cidadã, destinado a prorrogar por 60 (sessenta) dias a duração da licença maternidade.

- Lei 11.718/2008: Criou o contrato de trabalhador rural por pequeno prazo e estabeleceu normas sobre a aposentadoria do trabalhador rural.

Algumas mudanças pontuais foram feitas no decorrer dos últimos 20 anos. No governo FHC surgiu o fator previdenciário, que reduziu o valor dos benefícios de quem se aposentava mais cedo. O governo Lula aprovou uma reforma parcial no sistema do funcionalismo – quem ingressou no serviço público após 2003, quando foi aprovada a medida, não tem mais direito a se aposentar com o salário integral, como acontecia até então.

Os governos Dilma e Temer também propuseram mudanças, mas não conseguiram passá-las pelo Congresso.

A Condição da Mulher na Previdência Social

A Previdência Social tem sido fundamental no combate à pobreza, principalmente entre as mulheres brasileiras acima de 60 anos de idade. Para se ter uma ideia, na hipótese de inexistência dos benefícios previdenciários, a pobreza entre idosas passaria de 6,6% para 56,8% ⁴⁷.

Aproximadamente 79% da renda total das mulheres com mais de 60 anos se refere a benefícios da previdência social e, em média, os homens recebem benefícios 1,48 vezes maiores do que as mulheres, conforme se verifica:

⁴⁷Disponível em <http://www.abep.org.br/publicacoes/index.php/anais/article/view/1860>

Tabela 2

Renda média individual de todos os trabalhos, renda total, renda da Previdência, participação na renda total, percentual de pessoas com renda zero e proporção de pobres, segundo grupo de idade e sexo. Brasil 2005

Renda individual	Renda média de todos os trabalhos		Renda média da Previdência Social		Renda média total**	
	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens
20 a 59 anos						
Média (R\$)	354,6	793,6	51,5	50,7	441,4	873,6
Participação na renda total	80%	91%	12%	6%	100%	100%
Pessoas com renda zero	48%	17%	92%	95%	33%	12%
P0 renda total					43,94	15,82
P0 renda total menos renda previdencia					49,36	19,23
60 anos e mais						
Média (R\$)	69,7	340,7	451,6	612,0	574,9	1.045,5
Participação na renda total	12%	33%	79%	59%	100%	100%
Pessoas com renda zero	89%	64%	24%	20%	14%	3%
P0 renda total					15,55	3,95
P0 renda total menos renda previdencia					83,82	63,51

Fonte: IBGE, PNAD 2005

*As rendas médias incluem as pessoas que possuem renda zero.

**A renda total se refere à renda de todas as fontes, que inclui além da renda do trabalho e da Previdência, renda de aluguel, abonos, BPC, entre outras.

Os impactos na vida das mulheres são maiores porque possuem menor capacidade contributiva e de poupança ao longo da vida laboral (porque recebem menores salários e estão em maior número na informalidade), bem como porque enfrentam discriminação de gênero e jornada dupla/tripla.

Categorias de Seguradas

As mulheres são a maioria nas categorias de segurados da Previdência Social que não dependem do trabalho assalariado formal como forma de contribuição previdenciária, são elas: segurada facultativa; segurada facultativa de baixa renda e empregada doméstica.

Segurada Facultativa

Segurada facultativa é aquela que não possui renda própria, não exerce atividade remunerada e decide contribuir voluntariamente para a Previdência Social. Alguns exemplos são: donas de casa, desempregadas, mulheres em condição de restrição de liberdade e estudantes.

Em 2008, quase 70% dos Contribuintes Facultativos eram mulheres ⁴⁸. A razão disto está na menor taxa de participação das mulheres no mercado formal de trabalho em relação aos homens. Ou seja, as mulheres encontram-se mais frequentemente sem rendimento formal ou sem rendimentos.

Segurada Facultativa de Baixa Renda

Segurada facultativa de baixa renda é uma forma de contribuir ao INSS com uma alíquota reduzida, no valor de 5% sobre salário-mínimo. É destinada à pessoa que pertença à família de baixa renda (renda familiar de até dois salários-mínimos) e que não tenha renda própria.

Empregadas Domésticas

O trabalho doméstico no Brasil tem classe, gênero e cor. Segundo o IBGE ⁴⁹ das 6 milhões de pessoas que executam tarefas remuneradas de limpeza no âmbito doméstico de terceiros, 92% são mulheres. A maior parte (63%) é negra e menos de um terço tem carteira assinada.

As contribuições previdenciárias das empregadas domésticas que possuem carteira assinada (menos de um terço do total) são de responsabilidade do empregador que poderá, após o pagamento, descontar a parte referente à cota da empregada na folha de pagamento.

Benefícios Previdenciários destinados às Mulheres

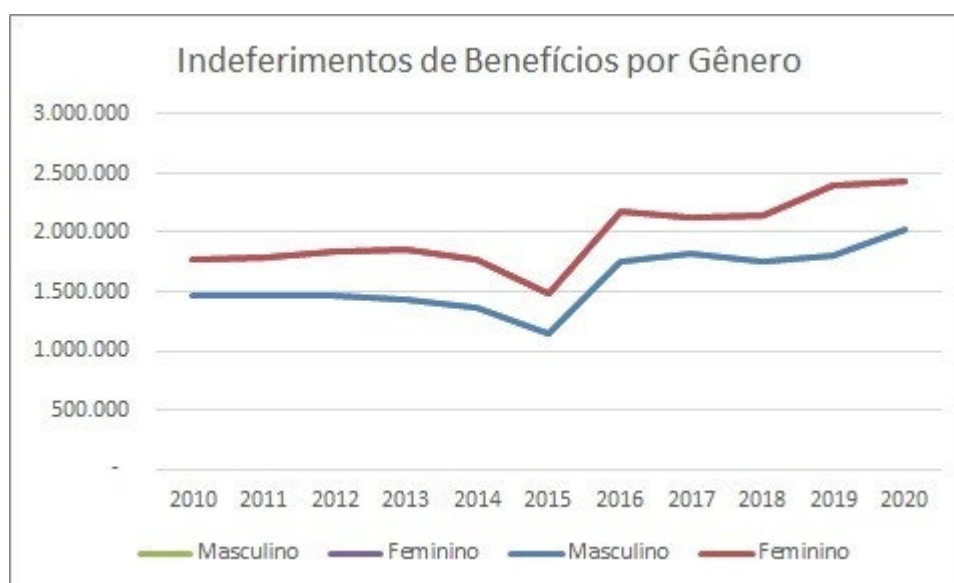
Observa-se que nos últimos 10 anos (2010 a 2020) o número de indeferimentos de benefícios previdenciários destinado às mulheres foi sempre maior que dos homens.

Os dados fornecidos pelo Instituto Brasileiro de Direito Previdenciário ⁵⁰ demonstram um aumento nos anos de 2019 a 2020, chegando a mais de 2,4 milhões de negativas.

⁴⁸Disponível em <https://www.gov.br/images/arquivos/office>

⁴⁹Disponível em <https://www.ilo.org/brasil/temas/trabalho-domestico/lang--pt/index.htm>

⁵⁰Disponível em <https://www.ibdp.org.br/2021/03/09/nota-tecnica-03-2021-analise-de-dados-estatisticos-do-inss-indeferimentos-de-beneficios-para-mulheres/>



Fonte: Instituto Brasileiro de Direito Previdenciário⁵¹

Entre 2019 e 2020, verifica-se um aumento maior que o dobro no indeferimento de benefícios das mulheres em comparação com 2015.



Fonte: Instituto Brasileiro de Direito Previdenciário⁵²

⁵¹Idem

⁵²Idem

As contratações precárias e as alterações legislativas, em discussão, causaram e causam a dificuldade das mulheres alcançarem os requisitos mínimos para a obtenção dos benefícios, pois acarretam diretamente na queda do recolhimento das contribuições previdenciárias.

Pandemia

A pandemia provocada pelo coronavírus, a flexibilização da legislação trabalhista e a reforma da previdência dificultaram o caminho das trabalhadoras para acessarem os benefícios do INSS (Instituto Nacional do Seguro Social).

Estudo apresentado pela Cepal (Comissão Econômica para a América Latina e o Caribe) aponta, como reflexo da pandemia, um retrocesso de dez anos na participação feminina no mercado de trabalho na América Latina.

O levantamento ressalta que em 2020, 118 milhões de mulheres estavam em situação de pobreza; 23 milhões a mais que em 2019. Além do aumento do desemprego, as mulheres se viram com uma sobrecarga de trabalho doméstico três vezes maior que a de homens ⁵³.

Com o agravamento da pandemia vem a obrigação do distanciamento afetando a economia, a vida social e, principalmente, as relações de trabalho e previdenciárias. É sabido que o fechamento de escolas e creches trouxe uma sobrecarga de trabalho para as mulheres e muitas não têm com quem deixar seus filhos, são obrigadas a sair do mercado de trabalho, após reiteradas faltas injustificadas pela legislação. E, diante da diminuição de rendimentos, o trabalho das diaristas e das domésticas são os primeiros a serem dispensados⁵⁴.

As mulheres foram as mais penalizadas com a reforma da previdência. As novas regras desconsideraram que as mulheres trabalham mais que os homens durante a vida (pois, geralmente cumprem jornada dupla: trabalham no emprego e em casa), recebem menores salários e estão em maior número na informalidade.

⁵³Disponível em <https://www.cepal.org/pt-br/comunicados/pandemia-covid-19-gerou-retrocesso-mais-decada-niveis-participacao-mercado-trabalho>

⁵⁴O Direito do Trabalho na crise da COVID-19 / coordenadores Alexandre Agra Belmonte, Luciano Martinez, Ney Maranhão – Salvador: Editora JusPodivm, 2020.

A “reforma” Previdenciária

A reforma previdenciária é uma reforma de caráter liberal e contém a combinação destrutiva de retirada de direitos e desmonte da seguridade social.

Para sua concretização foi necessário modificar a Constituição Federal através da Proposta de Emenda à Constituição (PEC) nº 6/2019. As novas regras previdenciárias (diferentemente da reforma trabalhista) alteraram diversos artigos da Constituição Federal e por isso necessitaram de uma Emenda Constitucional.

O rito processual de uma Emenda Constitucional exige um número maior de votos dos parlamentares do que de uma Lei ordinária, isto porque as normas contidas na Constituição Federal (CF) estão mais protegidas às mudanças de governo. Segundo o parágrafo 2º do artigo 60 da CF uma Emenda só será aprovada se obtiver o quórum de 3/5 da totalidade dos membros em dois turnos de votação nas duas casas do Congresso Nacional. Sendo assim, para ser aprovada na Câmara dos Deputados Federais, deverá ter no mínimo 308 votos e, no Senado, no mínimo 49 votos.

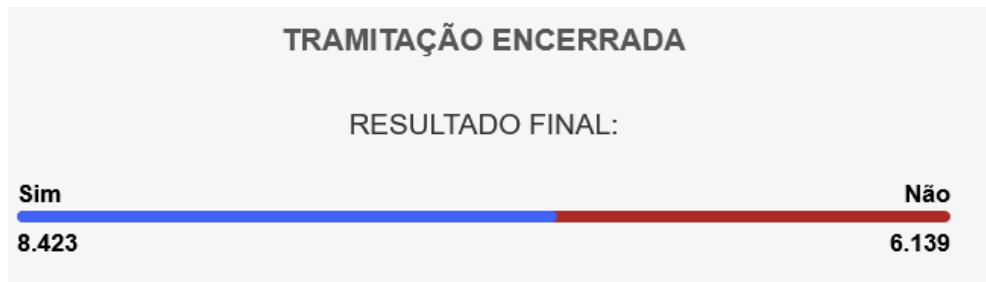
Nada disso foi empecilho para que a PEC nº 6/2019 fosse aprovada e posteriormente convertida na Emenda Constitucional nº 103/2019.

Proposta de Emenda à Constituição (PEC) nº 6/2019

A Proposta de Emenda à Constituição nº 6/2019 que modificou o sistema da previdência social brasileiro foi proposta em 20/02/2019 pelo Ministro da Economia Paulo Roberto Nunes Guedes.

Após algumas alterações à proposta inicial, a votação na Câmara dos Deputados ocorreu em 07/08/2019, com o seguinte placar: Sim: 352 votos; não: 135 votos; total: 487 votos. Encaminhada ao Senado Federal, no dia seguinte, onde, após sofrer outras alterações, foi definitivamente aprovada em 22/10/2019.

Diferentemente do que ocorreu com a reforma trabalhista a consulta pública realizada no site do Senado Federal obteve apoio popular de aproximadamente 58% dos participantes.



Fonte: Senado Federal⁵⁵

A PEC foi encaminhada ao presidente Jair Bolsonaro e tornou-se a Emenda Constitucional nº 103/2019 que foi promulgada em 12 de novembro de 2019 e publicada no Diário Oficial da União em 13 de novembro de 2019 quando entrou em vigor.

Em que pese a reforma da previdência ter obtido a maioria dos votos na consulta popular realizada pelo Senado Federal, durante sua tramitação não ocorreu nenhuma discussão sobre a tributação do capital acumulado; sobre as grandes fortunas ou sobre a concentração de renda. Conforme restará demonstrado nos capítulos próximos, o governo se utilizou de dados falsos para justificar o que chamou de “Nova Previdência”, que, ao contrário do prometido, contribuiu para a alimentar a crise econômica nacional.

É importante frisar que a ‘reforma da previdência’ foi aprovada sem percalços no Senado Federal. O apoio não foi ‘à toa’, condicionou-se a liberação de emendas pelo governo Bolsonaro: *“Qual é o preço deste Senado para aprovar a reforma? Que absurdo destruir a seguridade social em troca de um dinheirinho de emendas. Não podemos aceitar isso”* ⁵⁶.

PEC Paralela (Proposta de Emenda à Constituição nº 133/2019)

Após terem recebido a PEC nº 6/2019 para votação, os Senadores apresentaram uma outra Proposta de Emenda à Constituição destinada à alteração de outras normas previdenciárias, que ficou conhecida como PEC Paralela (PEC 133/2019), na verdade promove uma ‘segunda reforma da Previdência’ ou a ‘reforma da reforma’, como quiserem.

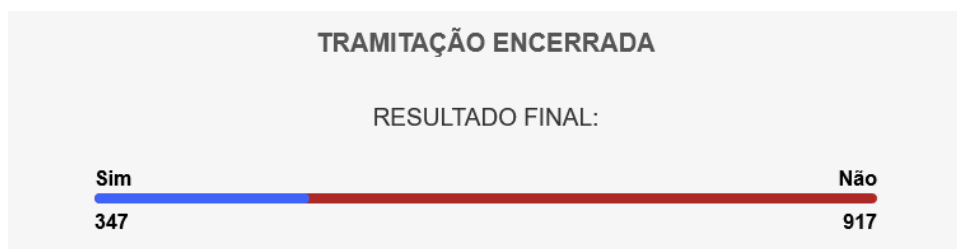
⁵⁵Disponível em <https://www12.senado.leg.br/ecidadania/visualizacaomateria?id=137999>

⁵⁶Maria Lucia Fattorelli <https://www.brasildefato.com.br/2019/09/30/pec-paralela-vai-gerar-prejuizo-social-afirma-representante-de-filantropicas>

A Proposta de Emenda à Constituição nº 133 de 2019 foi apresentada em 04/09/2019, em síntese, permite aos Estados, Distrito Federal e Municípios que apliquem as mesmas regras da reforma previdenciária. A intenção da PEC Paralela é estender as mudanças aos regimes previdenciários estaduais e municipais. A PEC manteve, também, a redução do valor dos benefícios previdenciários, as regras do valor das aposentadorias, entre outros.

Foi aprovada pelo Senado Federal com o seguinte resultado: Sim: 54 votos, Não: 7 votos, Total: 61 votos, e, encaminhada para a Câmara dos Deputados em 27/11/2019, onde aguarda, até o fechamento deste estudo, designação de Relator na Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania (CCJC) e posterior votação.

Importante destacar que, durante a tramitação no Senado Federal, ocorreu, novamente, a consulta pública no site oficial, e, neste caso, diferentemente da reforma da previdência, apenas 27% dos participantes foram a favor das alterações legislativas.



Fonte: Senado Federal⁵⁷

A PEC Paralela pode ser considerada uma engenhoca política com vistas a não atrasar, à época, o ritmo da tramitação da PEC 6/2019, que foi promulgada com menos de nove meses de sua apresentação. Ocorre que, como em tantas outras estratégias para acelerar votações de Leis destinadas à retirada de direitos – denominadas como ‘impopulares’ – esta também restou marcada por inconstitucionalidades formais e materiais.

Formalmente a PEC é inconstitucional porque o artigo 60, parágrafo 5º, da Constituição Federal veda a discussão, na mesma sessão legislativa, de matéria já votada. Quando se fala em ‘mesma sessão legislativa’, é entre fevereiro e dezembro do respectivo ano. Dessa forma, a PEC Paralela só poderia ter sido proposta no ano seguinte ao que foi apresentada.

⁵⁷Disponível em <https://www12.senado.leg.br/ecidadania/visualizacaomateria?id=138555>

Materialmente a PEC é inconstitucional, dentre outros motivos, porque prevê alíquotas acima do limite constitucional podendo caracterizar-se confisco. Veja-se, o artigo 150 da Constituição veda que uma contribuição alcance 50% da propriedade privada (renda individual – no caso), já a PEC 6/2019, prevê alíquotas de até 22%, o que somada à contribuição do Imposto de Renda em 27,5% caracterizaria a inconstitucionalidade.

E quando falamos de propriedade privada estamos falando da subsistência das famílias. Então, se hoje vemos uma tributação que já pesa no bolso do servidor, e se hoje já vivemos com miséria, com desigualdade, com a falta, com a escassez de dinheiro na economia, teremos isso ainda mais agravado por tudo que vai atingir os servidores públicos brasileiros⁵⁸.

Análise das Alterações na Constituição Federal, provocadas pela Reforma Previdenciária

As análises que serão apresentadas revelam que a reforma da Previdência foi pautada pela restrição de direitos e benefícios das trabalhadoras e trabalhadores, visando atingir objetivos fiscais. Pouco se fez para ampliar receitas, proteger os segurados de baixa renda e diminuir a concentração de renda.

É uma ameaça ao modelo de seguridade social e uma penalização das trabalhadoras e trabalhadores do país, por diversas medidas que impõem: redução do valor dos benefícios previdenciários em geral; mudança das regras do valor da aposentadoria por invalidez; maior tempo de contribuição da servidora para obtenção da aposentadoria de 100%; menor média corrigida das contribuições para cálculo dos benefícios.

Em suma, não resolve os problemas como os relacionados à isonomia, à diferenciação da mulher no mercado de trabalho, à questão das aposentadorias especiais e ao inadimplemento das contribuições previdenciárias devidas pelas grandes empresas.

Aposentadoria: penalização e diminuição de rendimentos

⁵⁸ Rafaela Cosme (Instituto Brasileiro de Direito Previdenciário) em <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2019/11/11/em-debate-na-cdh-especialistas-alertam-para-inconstitucionalidade-da-pec-paralela>

Aposentadoria por Tempo de Contribuição

A aposentadoria por tempo de contribuição deixou de existir com a reforma previdenciária. Esta modalidade de aposentadoria não necessitava de idade mínima, bastando completar o tempo de contribuição (35 anos: Homem e 30 anos: Mulher) para se aposentar. Porém, o fator previdenciário (que é um cálculo que pondera a idade e tempo de contribuição) poderia reduzir o valor do benefício. Dessa forma quanto mais novo se fosse, menor seria a renda mensal da aposentadoria.

Como fica quem já contribuía?

Existem algumas regras de transição que são aplicáveis a determinados grupos que já estavam contribuindo para a previdência antes das alterações (um meio-termo entre a lei de hoje e a lei após a reforma). Existem várias regras de transição, porém elas somente são aplicáveis a quem já estava contribuindo por muitos anos e próximo de se aposentar. Abaixo, as principais delas:

Regra de Transição por Pontos:

Nesta regra, contida no artigo 15 da EC 103/2019, pode-se aposentar desde que se atinja o número de pontos mínimos estabelecidos. Mas como calcular esses pontos? Os pontos são: a soma da idade + o tempo de contribuição.

Foi criada uma progressão (que vai de 2019 a 2033) na qual consta quantos pontos os segurados devem atingir para conseguirem se aposentar (anexo 1). Pelas regras atuais, uma mulher precisa atingir 88 pontos para se aposentar no ano de 2021.

Essa mudança específica será mais sentida por aquelas que começaram a contribuir cedo, como, por exemplo, uma mulher de 47 anos de idade e 22 anos de tempo de contribuição, sem a Reforma da Previdência, **iria se aposentar em 2029** (quando completasse 30 anos de contribuição), com a regra de transição, **vai se aposentar somente em 2036**.

Regra de Transição por Idade Mínima:

Conforme dito, antes da reforma a aposentadoria por tempo de contribuição não exigia idade mínima. Na atual regra ela deixou de existir. Porém, na prática, desaparecerá efetivamente em 2031, em razão das regras progressivas de transição, previstas no artigo 16 da EC 103/2019.

A reforma instruiu uma tabela (que vai de 2019 a 2031) que impõe idade mínima para mulheres e homens que atingirem o tempo de contribuição 30 ou 35 anos, respectivamente.

Dessa forma, para se aposentar em 2021 nesta modalidade (mínimo de 30 anos de contribuição), as mulheres precisarão completar 57 anos de idade.

Regra de Transição por Pedágio de 50%:

Esta regra, contida no artigo 17 da EC 103/2019, é destinada somente para aquelas que estivessem há apenas 2 anos de se aposentar por contribuição, na data de entrada em vigor da Reforma (13/11/2019).

Para estes casos, possibilitou-se o cumprimento de um 'pedágio' pelas contribuições faltantes, acrescidas de 50% sem qualquer exigência de idade.

E como funciona esse pedágio?

A pessoa contribui o tempo restante + 50% sobre esse tempo.

Exemplo: Uma mulher que possuísse 29 anos de contribuição, em novembro de 2019, **faltava 1 ano para se ela aposentar**, certo? Com a mudança da lei **deverá trabalhar 1 ano + 6 meses**.

Aposentadoria por Idade (artigo 18 da EC/2019)

A aposentadoria por idade é o tipo de aposentadoria mais utilizado no Brasil, pois exige menos tempo de recolhimento à Previdência Social. Se aplica, em maior medida, às pessoas sem vínculos formais de trabalho ou com pouco tempo de contribuição, assim como aos estudantes, desempregados, donas de casa, etc.

Antes da reforma:

- **Idade mínima:** 60 anos, para as mulheres e 65 anos, para os homens
- **Tempo mínimo de contribuição:** 15 anos contribuição

Após a Reforma:

- **Idade mínima:** 62 anos, para as mulheres e manteve-se 65 anos, para os homens
- **Tempo mínimo de contribuição:** 15 anos de contribuição para as mulheres e 20 anos de contribuição para os homens

Como fica quem já estava próximo de completar a idade?

Para as mulheres a partir de 2020, será acrescido 6 meses por ano no requisito etário, até chegar em 62 anos de idade. Da seguinte forma:

Ano	Idade mínima necessária para a mulher se aposentar nesta Regra de Transição
2020	60 anos e 6 meses
2021	61 anos
2022	61 anos e 6 meses
2023 em diante	62 anos

Fonte: www.previdenciarista.com

Isso significa que agora, em 2021, a mulher precisa de 61 anos de idade e 15 anos de contribuição para se aposentar pela regra de transição da Aposentadoria por Idade.

Aposentadoria da Professora/Professor

Antes da reforma, as professoras e professores podiam se aposentar com 25 ou 30 anos de contribuição, respectivamente, sem exigência de idade mínima.

Com as mudanças trazidas pela reforma ficou assim:

- Mulher: 25 Anos de Contribuição + 57 Anos de Idade
- Homem: 30 Anos de Contribuição + 60 Anos de Idade

Lembrando que até momento as regras da reforma da previdência ainda não foram estendidas aos Estados e Municípios, o que acredita-se acontecerá.

A grande alteração é quanto à obrigatoriedade de uma idade mínima para se aposentar.

Mas esta não é a pior parte. Assim como nas outras aposentadorias, o valor do benefício foi drasticamente reduzido e se tornou muito mais difícil obter uma aposentadoria com o valor integral da ativa.

Para garantir o valor integral das médias salariais, os profissionais teriam que trabalhar mais dez anos. Ou seja, com uma idade igual ou superior a 70 anos. No meu caso, por exemplo, seria aos 76 anos de idade. Imagine essa professora em uma sala de aula com 40 crianças. Nem precisa entender muito das particularidades da profissão para entender que é uma proposta irreal. É evidente que quem escreveu uma proposta dessa não entende nada de educação, nunca acompanhou a rotina de um professor ou professora e nem conhece a realidade escolar⁵⁹

Aposentadoria por Invalidez e Auxílio-doença

A aposentadoria por invalidez agora chama-se aposentadoria por incapacidade permanente e é destinada à trabalhadora ou trabalhador que se encontrarem incapazes para o trabalho de maneira definitiva e está prevista no artigo 26, parágrafo 2º, da EC 103/2019.

⁵⁹Professora Regiane Beltran Fernandez em <https://www.dmtemdebate.com.br/marco-das-mulheres-pec-da-previdencia-implode-o-sonho-de-21-milhoes-de-professoras/>

Antes da reforma da Previdência o valor da aposentadoria por invalidez consistia na média dos 80% maiores salários. Isso era positivo, pois aumentava a média do segurado. No caso do auxílio-doença, o valor do benefício correspondia a 91% dessa média.

Após a reforma da Previdência, o cálculo do valor da aposentadoria por invalidez mudou drasticamente.

Agora, a média é apurada sob todos os salários, sem excluir os 20% menores, e o valor da aposentadoria por invalidez será de 60% dessa média, acrescido de 2% para cada ano que exceder os 20 anos de contribuição, se homem; e 2% para cada ano que exceder os 15 anos, no caso da mulher.

Na prática, é muito comum as pessoas se aposentarem por invalidez e não contarem com mais de 20 anos de contribuição, isto significa dizer que haverá uma diminuição brutal no valor destas aposentadorias, revelando o caráter nefasto da reforma em relação ao trabalhador incapacitado permanente que restou relegado a salários menores possíveis (com uma renda muito abaixo da ativa), porquanto não produtor.

O auxílio-doença, agora chamado de auxílio por incapacidade temporária não mudou tanto quanto à aposentadoria. A média do valor do benefício também passou a ser feita sob 100% dos salários de contribuição e o valor do benefício será 91% dessa média.

As alterações provocaram a esdrúxula situação de ser mais vantajoso a concessão do auxílio-doença ao invés da aposentadoria por invalidez, o que é uma grande contradição uma vez que a aposentadoria por incapacidade é um tipo de benefício concedido para uma situação mais gravosa, na qual o segurado não poderá exercer permanentemente nenhuma atividade laboral. Já o auxílio por incapacidade temporária compreende uma situação transitória e reversível.

Nesse sentido a recente decisão, proferida em 28/6/2021, no processo nº 5008379-08.2020.4.04.7205, oriunda da 2ª Turma Recursal de Santa Catarina, declarou, de forma incidental ⁶⁰, a inconstitucionalidade deste artigo:

⁶⁰É quando a inconstitucionalidade não é declarada pelo STF, mas por um Juízo de instância inferior. Surte efeitos apenas ao caso em julgamento e não a todos como ocorre quando o Supremo quem declara.

Por constatar ofensa aos princípios da igualdade, da proporcionalidade e da razoabilidade, manteve decisão que considerou inconstitucional o dispositivo da reforma da previdência de 2019 que diminuiu o valor da aposentadoria por incapacidade permanente. O direito à aposentadoria por invalidez foi desvalorizado a partir da mudança da reforma. O novo tratamento normativo conferido à aposentadoria por invalidez desconsidera a contingência social, dotada de imprevisibilidade e ameaça a capacidade de manutenção das pessoas.

Pensão por Morte (artigo 23 da EC 103/2019)

As alterações previstas no benefício da pensão por morte, tiveram grande impacto na vida das mulheres, uma vez que, segundo a Agência Patrícia Galvão *viúvas, mães, filhas, ex-cônjuges e irmãs representam 83% dos que recebem esse tipo de pensão do INSS* ⁶¹.

Após a reforma os dependentes (principalmente mulheres) não vão mais receber o mesmo valor da aposentadoria a que o segurado que faleceu, tinha direito. No caso da viúva o benefício será de 60% do valor original. Se tiver filhos, a pensão terá um acréscimo de 10% por dependente até o teto de 100%. Mães, filhas e irmãs, se for o caso o benefício será de 60%⁶².

Jovem Trabalhadora: presente dramático e futuro incerto

O novo modelo de previdência social sancionado por Jair Bolsonaro consolidou regras mais duras de acesso à aposentadoria e demais benefícios que serão sentidas por todos os trabalhadores que ainda não se aposentaram, mais especialmente por aqueles que estão iniciando no mercado de trabalho.

Na conjuntura atual, há diversos fatores que dificultam a inserção dos jovens trabalhadores num contrato de trabalho formal que resulte em contribuições para fins de aposentadoria:

⁶¹Disponível em <https://agenciapatriciagalvao.org.br/mulheres-de-olho/trabalho/saiba-como-as-mulheres-serao-afetadas-pela-reforma-da-previdencia/>

⁶²Disponível em <https://www.dgabc.com.br/Noticia/3688436/pandemia-dificulta-o-acesso-de-mulheres-aos-direitos-previdenciarios>

Uma série de dificuldades observadas num cenário de novas tecnologias, que impõem novas formas de trabalho, legitimadas pela Reforma Trabalhista: home office, teletrabalho como PJ, recebe em casa o trabalho, ganha pelo serviço, com remuneração baixa, precisa recolher por conta ao INSS. Em 20 anos são 240 contribuições mensais. Essas alterações na forma de prestação de serviço, diária, a ideia é flexibilizar e desonerar. Os patrões não vão fazer mais recolhimento e o trabalhador não vai mais recolher para seu futuro⁶³.

Os jovens também são o público-alvo do regime diferenciado da CLT (carteira verde-amarela), que, dentre outros prejuízos, implementa um contrato de trabalho sem contribuição previdenciária, o que implica reconhecer um cenário sem perspectiva de um futuro seguro. Esses trabalhadores, que poderão receber salários abaixo do mínimo legal, não terão condições de contribuir com a previdência pública, muito menos de comprar uma previdência privada.

As jovens trabalhadoras que entraram no mercado de trabalho e não tiverem muito tempo de contribuição que se aposentarem com 62 anos, após 15 anos de contribuição, ganharão apenas 60% da média salarial, percebida durante a vida laboral, conforme as novas regras.

Cálculo dos Benefícios: diminuição dos valores reais

Este, sem dúvida alguma, é o ponto mais prejudicado pela reforma previdenciária: o valor mensal do benefício. Serão muitos prejuízos que influenciarão no valor da aposentadoria e nos planos futuros dos brasileiros.

A nova base de cálculo para os benefícios previdenciários, prevista no artigo 26 da EC 103/2019, consiste em 60% da média de todos salários de contribuição a partir de julho de 1994, acrescido de 2% a cada ano que exceder 20 anos (para homem) e 15 anos (para mulher). Conforme gráfico a seguir, que corresponde as contribuições relativas às mulheres:

⁶³FETEC-CUT-PR em <http://www.fetecpr.org.br/qual-sera-o-futuro-da-juventude-com-a-reforma-da-previdencia/>

Tempo de contribuição	Percentual do benefício
15 anos	60%
16 anos	62%
17 anos	64%
18 anos	66%
19 anos	68%
20 anos	70%
21 anos	72%
22 anos	74%
23 anos	76%
24 anos	78%
25 anos	80%
26 anos	82%
27 anos	84%
28 anos	86%
29 anos	88%
30 anos	90%
31 anos	92%
32 anos	94%
33 anos	96%
34 anos	98%
35 anos	100%

Só para se ter uma ideia, antes das alterações, o valor do benefício era calculado sob a média dos 80% maiores salários de contribuição desde julho de 1994 e desta média, recebia-se 70% + 1% ao ano de contribuição.

Vamos dar um exemplo prático para que se tenha dimensão da perda:

Em fevereiro de 2017 (antes da reforma) uma mulher que completasse 60 anos e tivesse 16 anos de contribuição com a base de cálculo de R\$ 2.000,00, receberia de aposentadoria **R\$ 1.720,00** (70% + 16%= 86%). **Após a reforma**, pelas regras de transição, a mulher receberá **R\$ 1.240,00** (62%). Uma diferença de **R\$ 480,00 mensais**.

Cenário do Pós Reforma: a taxação das grandes pobreza

*“Vim do planeta fome e continuo no planeta
fome. É um país desigual, é uma coisa
horrível, a gente vive nisso”
(Elza Soares)*

As mulheres são e serão, sem dúvida alguma, as principais vítimas da reforma previdenciária, visto que as medidas de redução de desigualdade de gênero que existiam foram revogadas.

Como se viu, as mulheres foram afetadas pela elevação da idade mínima; pelo aumento do tempo mínimo de contribuição e pela combinação desses dois requisitos. Além do mais, amargaram perdas significativas nos valores dos benefícios, em função de alterações nas regras de cálculo. As regras de transição, também, impuseram às mulheres maiores dificuldades para acesso aos benefícios quando comparadas com as regras anteriores.

A justificativa do governo para tais medidas é a aproximação das regras de concessão dos benefícios entre homens e mulheres e entre o setor público e privado, visando o fim das desigualdades e privilégios. Mas isso não é verdade:

A gente podia ir para uma situação em que diversas categorias tivessem diferenças na aposentadoria. Ou seja, o mais igual é tratar as categorias de forma desigual, ou seja, professores, trabalhadoras domésticas, da construção civil, alguns empregos pesados poderiam ter diferenciações na aposentadoria. O que a gente tá vendo no governo não é isso. É tratar todo mundo de forma igual ainda que tenham trabalhos penosos, que exigem esforços e perda da capacidade laboral e mental⁶⁴.

⁶⁴Juliane Furno. Economista, em <https://www.brasildefato.com.br/2019/03/04/marco-das-mulheres-or-pec-da-previdencia-implode-o-sonho-de-21-milhoes-de-professoras>

Se fosse, um primeiro sinal seria: a taxaço das grandes fortunas, dos lucros e dividendos, das grandes heranças, dos escandalosos privilégios das corpora  es, do agronegócio e do sistema financeiro, e não a opção pela: diminui  o dos valores dos benefícios previdenciários, retirada de aposentadorias, aumento das contribui  es de quem recebe 1 (um) s  l  rio-mínimo, retirada de programas sociais de assistência social.

3.

ANÁLISE DAS CONSEQUÊNCIAS NA VIDA DAS MULHERES



III- ANÁLISE DAS CONSEQUÊNCIAS NA VIDA DAS MULHERES

“Eu amo o Brasil, mas odeio que o
capitalismo e seus apoiadores no governo
brasileiro privilegiam o lucro em detrimento
das pessoas”
(Angela Davis)

Reformas Neoliberais, Machistas e Racistas. As mudanças que ocorreram não são as mudanças que queremos.

Através da revisão bibliográfica apresentada nos Capítulos I e II, verificou-se que as reformas legislativas ocorridas (tanto a Trabalhista como a Previdenciária), provocaram a retirada de direitos fundamentais da classe trabalhadora, sob a justificativa de que seriam necessárias para combater o desemprego, em meio à crise econômica vivida no país no período do golpe parlamentar perpetrado contra a Presidente Dilma Rousseff (2016). Os índices utilizados nos discursos econômicos e jurídicos a favor das reformas, à época da tramitação das leis, serviram como álibi para as decisões políticas que objetivaram, na verdade, maximizar e perpetuar a concentração de renda nas mãos do patronato, sob a justificativa de que mais capitalizados criariam novos postos de trabalho.

As mudanças, reconhecidas como reformas neoliberais, serviram ao redimensionamento do papel do Estado na economia e nos sistemas de proteção destinados ao favorecimento da classe detentora dos meios de produção.

Desemprego e precarização, separados ou em conjunto, na virada do século passaram a se constituir assim em verdadeiros fatores de ampliação da lucratividade empresarial. O desemprego no marco da ética capitalista neoliberal se converteu verdadeiramente em problema insuperável de ordem estrutural. Insuperável, porque o capital só consegue administrar o tempo de trabalho maximizando a exploração do tempo de trabalho (...) ignorando totalmente o tempo disponível na sociedade de onde não pode extrair lucro razão pela qual não tem interesse em superar esse problema. Estrutural, pelo seu caráter global, por sua vinculação ao desenvolvimento da mobilidade das empresas no processo de deslocalização e relocalização

permanente e em decorrência da constante necessidade de ampliação da acumulação do capital.⁶⁵

O ideário neoliberal representa a concepção de Estado mínimo (numa versão mais cruel e sofisticada do liberalismo) amparado pelos meios de comunicação. Preconiza a mudança do padrão de proteção do Estado, de modo a privilegiar os direitos dos empregadores em desfavor dos trabalhadores com o objetivo de proporcionar ao Capital: a potencialização de seus lucros.

Podemos compreender, portanto, que o modelo econômico vigente determina os fenômenos do mundo do trabalho. E neste cenário de neoliberalismo desenfreado inserem-se as reformas trabalhista e previdenciária, que foram implementadas para servir ao processo de flexibilização, precarização e retiradas de direitos que se vivencia no Brasil.

No neoliberalismo, o lucro e o poderio econômico são os objetivos. O poder econômico controla o poder político.

Os trabalhadores não escapam a essa perniciosa contenda, mas, como, não possuem armas para lutar, são dizimados pela máquina do mercado, que é pilotada por maníacos e ganancioso capitalistas, e o que é mais grave, esta máquina é blindada pela proteção estatal.⁶⁶

O mercado e o sistema econômico vigente, associados à evolução tecnológica, destroem a vida de milhões de trabalhadores, através de sua exclusão no mercado de trabalho, formando uma massa de desempregados, trabalhadores informais precarizados, ambulantes, terceirizados sem vínculo direto, horistas sem garantia de piso mínimo, trabalhadores em condições análogas a escravos, que morrem aos poucos com a perda da dignidade e da capacidade econômica mínima de sobrevivência.

Esse é o contexto da política neoliberal instalada pelas reformas sociais (trabalhista e previdenciária), que retira direitos da classe trabalhadora e, sobretudo, das mulheres, e, especialmente, às mulheres não brancas, fazendo ruir conquistas seculares em pouquíssimo tempo e sem a resistência do operariado.

⁶⁵MÉSZÁROS, István. Desemprego e Precarização: um grande desafio para a esquerda. São Paulo: Boitempo, 2006.

⁶⁶Trabalho e Direito: Estudos contra a discriminação e patriarcalismo / Wilson Ramos Filho, Thereza Christina Gosdal e Leonardo Wandelli (organizadores). - Bauru, 2013.

Trata-se sobretudo de infrações cada vez mais frequentes e cínicas das leis trabalhistas: empregar pessoas sem carteira de trabalho para não pagar as contribuições previdenciárias e poder demiti-las em caso de acidente de trabalho, sem penalidade empregar pessoas sem lhes pagar o que é devido, exigir um trabalho cuja a duração ultrapassa as autorizações legais, etc. O mal diz respeito ainda ao desprezo, às grosserias e às obscenidades para com as mulheres. O mal é ainda a manipulação deliberada da ameaça, da chantagem, e de insinuações contra os trabalhadores, no intuito de desestabilizá-los psicologicamente, de levá-los a cometer erros, para depois usar as consequências desses atos como pretexto para a demissão por incompetência profissional.⁶⁷

Capitalismo, patriarcado e racismo são determinantes para o papel que a mulher ocupa em nossa sociedade. Para o início desta compreensão, é necessário desvelar o conceito da divisão sexual do trabalho.

A divisão sexual do trabalho fundamenta-se na divisão de atividades laborativas entre homens e mulheres. Um conceito construído historicamente a partir do mito da mulher como naturalmente responsável pelo trabalho doméstico. Em síntese, a partir desse conceito complexo estruturou-se as bases para a dominação patriarcal e a exploração capitalista sobre os corpos das mulheres, materializadas pelo trabalho doméstico não remunerado, pela desigualdade salarial e pela discriminação das condições de trabalho.

As reformas sociais tratadas neste estudo impactaram diretamente a vida das mulheres que vivenciam a conjuntura de precarização a partir de suas especificidades. As mulheres recebem menos, ocupam postos de trabalho mais precários e trabalham mais horas considerando o tempo de trabalho doméstico não remunerado.

Nesse sentido, as mudanças que queremos para a construção de igualdade entre os sexos e o fim da exploração no trabalho trata-se de uma transformação profunda no sistema de produção (capitalismo), no sistema de dominação sexual (patriarcado) e no sistema de opressão étnico-racial (racismo).

O fim do capitalismo, do patriarcado e do racismo são postos como o horizonte da luta que pretende ir à raiz destas desigualdades.

⁶⁷DEJOURS, Christophe. A banalização da injustiça social. Fundação Getúlio Vargas. Rio de Janeiro, 2001.

A condição de inferioridade à qual a mulher já vinha submetida, será importante objeto de interesse da burguesia, ávida em acumular riqueza. ⁶⁸

Revolução dos Ricos contra os Pobres

“A exclusão não é uma falha do sistema, ao contrário: integra a sua lógica”.
(Márcio Túlio Viana)

Em grande medida, diante da atual conjuntura, podemos afirmar que os direitos trabalhistas tais quais conhecemos, estão sendo extintos.

A nova configuração é marcada pela redução de custos na cadeia produtiva associada ao aumento da lucratividade empresarial. Para que isto ocorra é necessária a diminuição de gastos com a mão de obra, através da adoção de formas de trabalho precarizadas.

O que é afinal um trabalho precarizado? O conceito de trabalho precarizado ou precário pode ser entendido a partir de indicadores sociais. Neste estudo adotou-se os três indicadores sugeridos por Helena Hirata ⁶⁹. São eles:

- * ausência de proteção social e de direitos sociais, dentre eles os direitos sindicais
- * existência de trabalho em tempo parcial
- * baixos níveis de qualificação

As alterações apresentadas nos capítulos 1 e 2 deste estudo analisadas sob a perspectiva destes indicadores sociais, acima relacionados, comprovam que as reformas trabalhista e previdenciária ocorridas no Brasil a partir de 2017 ocasionaram uma brutal precarização das condições de trabalho.

Este conjunto de alterações apontam para salários baixos, alto índice de desemprego, aumento das desigualdades sociais, dos trabalhos informais e intermitente.

⁶⁸COSTA, Ana Alice Alcântara. O feminismo do Brasil: reflexões teóricas e perspectivas. UFBA.2008.

⁶⁹HIRATA, Helena. A precarização e a divisão internacional e sexual do trabalho. Sociologias. Porto Alegre. 2009.

Deterioração Física e Mental das Mulheres no Âmbito do Trabalho

As mulheres trabalham mais tempo que os homens. De acordo com Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (Pnad Contínua) referente a 2019, a jornada semanal feminina demandava 53,3 horas semanais, sendo 34,8 horas de emprego e 18,5 horas de cuidados da casa e das pessoas. No caso dos homens, essa jornada ocupava em média 50,3 horas semanais, sendo 10,4 horas de cuidados em casa ⁷⁰

A jornada de trabalho em excesso traz um alto custo para a vida das mulheres: estafa, desestabilização emocional, estresse, doenças, sobrecarga de trabalho e desvalorização social do trabalho.

A ausência de divisão das tarefas domésticas de forma igualitária entre homens e mulheres é um dos motivos pelos quais as mulheres estão mais propensas a aceitar um trabalho em tempo parcial, ou que permita uma maior flexibilização ⁷¹.

Importante destacar que o emprego doméstico é o que apresenta o mais alto índice de depressão dentre todas as categorias profissionais, conforme dados da Revista Brasileira de Epidemiologia ⁷².

As mulheres ainda apresentam maiores índices de desemprego e rotatividade em todos os setores (formal e informal) e amargam os menores salários.

Entre o 3º trimestre de 2019 e 2020, o contingente de mulheres fora do mercado de trabalho aumentou 8,6 milhões, a ocupação feminina diminuiu 5,7 milhões e mais 504 mil mulheres passaram a ser desempregadas, segundo os dados da PNADC ⁷³.

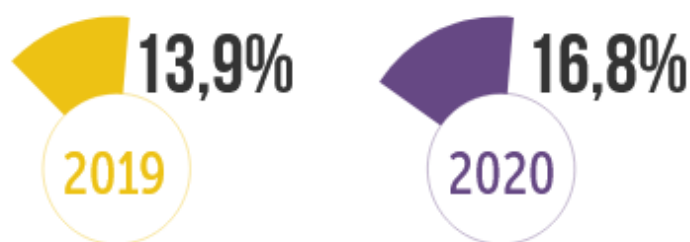
⁷⁰<https://valor.globo.com/brasil/noticia/2020/06/04/ibge-mesmo-empregadas-mulheres-dedicam-8-horas-a-mais-do-que-homens-nos-afazeres-da-casa.ghtml>

⁷¹SOUZA-LOBO, Elizabeth. A classe operária tem dois sexos: trabalho, dominação e resistência. São Paulo. Ltr.2000.

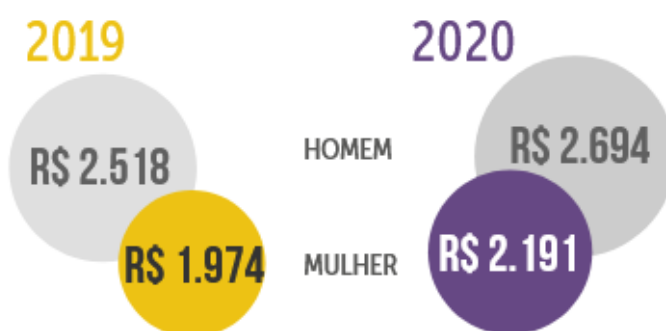
⁷²<https://www.scielo.br/j/rbepid/a/dxHcftTBL5b8P5YcXmwFwGG/?lang=pt>

⁷³<https://www.dicese.org.br/outraspublicacoes/2021/graficosMulheresBrasilRegioes2021.html>

3º trimestres de 2019 e de 2020

TAXA DE DESOCUPAÇÃO DAS MULHERES**INFORMALIDADE**

EXCETO EMPREGO DOMÉSTICO

**ELAS CONTINUAM GANHANDO MENOS**

Dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (Pnad Contínua) - IBGE
Elaboração: DIEESE

Como se vê, em pleno século XXI, a divisão sexual do trabalho ainda traz enormes dificuldades à ascensão das mulheres ao mercado de trabalho e perpetua as desigualdades ao acesso de direitos: isonomia salarial, garantias previdenciárias e igualdade de condições.

A maior parte dos empregos formais das mulheres está concentrada em setores e cargos de menor valorização, sendo um reflexo da persistente desigualdade de gênero e da discriminação de gênero no mercado de trabalho. Os dados das pesquisas comprovam que a remuneração das mulheres é, sobremaneira, inferior à dos homens.

Do conjunto exposto já é possível perceber que o capitalismo se apropria da construção histórica da opressão de gênero patriarcal para explorar a força de trabalho das mulheres, tendo em vista, especialmente, a não remuneração do trabalho doméstico. Sobre essa conjuntura:

Sempre que se tenta fazer um balanço da divisão sexual do trabalho em nossas sociedades, se chega a mesma constatação em forma de paradoxo: nessa matéria, tudo muda, mas nada muda ⁷⁴.

As alterações perpetradas pelas reformas trabalhista e previdenciária atingiram de modo mais agressivo as mulheres trabalhadoras, confirmando que não existe apenas uma divisão sexual do trabalho, mas uma divisão sexual da precarização do trabalho, afetando ainda mais a mulher em sua existência social e psicológica em todos os níveis, reafirmando os ditames do patriarcado que está no âmago da formação da sociedade brasileira desde a colonização.

O Sexo e a Cor da Precarização. Mulheres Negras e Mulheres Pobres

Não digam que eu fui rebotinho,
Que vivia à margem da vida
Digam que eu procurava por trabalho
Mas sempre fui preterida.

Digam ao meu povo brasileiro
Que o meu sonho era ser escritora,
Mas eu não tinha dinheiro
Pra pagar uma editora.

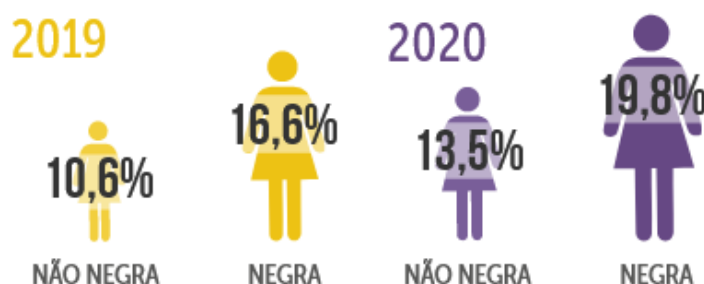
(Carolina Maria de Jesus)

A taxa de desemprego (taxa de desocupação) das mulheres negras atingiu o alarmante percentual de 19,8% (2020)⁷⁵. Os índices de desemprego para o contingente de mulheres negras e mais pobres refletem o agravamento da situação de pobreza e de exclusão social sofrido por essa população, sob a perspectiva do trabalho.

⁷⁴HIRATA, Helena. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. Cadernos de pesquisas. São Paulo. 2007.

⁷⁵<https://www.dicese.org.br/outraspublicacoes/2021/graficosMulheresBrasilRegioes2021.html>

TAXA DE DESOCUPAÇÃO POR COR/RAÇA



RENDIMENTO MÉDIO POR HORA



Dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (Pnad Contínua) - IBGE
Elaboração: DIEESE

As mulheres negras são a maioria entre os desempregados, sub-remunerados, informais e terceirizados. Em se tratando da terceirização, algumas das atividades que mais são atingidas por essa modalidade: a limpeza e conservação, são ocupadas quase que na sua totalidade por mulheres negras.

Isso também ocorre no telemarketing (categoria de baixos salários), em que a aceitação de mulheres negras é justificada em função da invisibilidade da atividade, na qual se dispensaria o requisito perverso e racista da 'boa aparência'. (Dados obtidos em ANAIS DO III SINESPP 2020). ⁷⁶

Em suma, as mulheres negras entram mais cedo e saem mais tarde do trabalho, ocupam as funções de menor qualificação profissional, estão sujeitas a atividades mais insalubres e à maior precariedade no trabalho, recebem salários mais baixos e são mais atingidas pelo desemprego, conforme Pesquisa Dieese. ⁷⁷

A respeito da compreensão destes dados é fundamental analisar as especificidades das estruturas de opressão imposta socialmente às mulheres negras. Nesse sentido, o capitalismo, o patriarcado e o racismo se relacionam mutuamente em várias dimensões.

⁷⁶Disponível versão digital: <http://www.sinespp.ufpi.br/>

⁷⁷<https://www.dieese.org.br/outraspublicacoes/2021/graficosMulheresBrasilRegioes2021.html>

Nas relações de trabalho, assim como em outros setores sociais, percebe-se a existência de três pilares de dominação: “patriarcado – racismo – capitalismo” que se consolidam, na realidade concreta, em um complexo sistema de poder e dominação que subjuga as mulheres negras a posições inferiores no contexto social e, consequentemente, laboral.

A dominação masculina está presente em todas as classes e também perpassa o campo étnico-racial. Dessa forma, sofre maior exploração/opressão a mulher negra e pobre ⁷⁸.

Neste contexto, a opressão de gênero e cor é utilizada como instrumento de superexploração pelo sistema econômico:

O racismo e sexismos funcionam tão bem na sociedade capitalista por serem capazes de gerar vantagens para certos setores da classe operária nas condições competitivas do mercado de trabalho ⁷⁹.

Vive-se sob um pacto social misógino, enraizado no período de escravização institucionalizada, que naturaliza as mulheres negras a assumirem os postos de trabalho inferiores e mais precarizados, como observa Lélia Gonzales:

É nesse cotidiano que podemos constatar que somos vistas como domésticas. Melhor exemplo disso são os casos de discriminação de mulheres negras da classe média, cada vez mais crescentes. Não adianta serem “educadas” ou estarem “bem vestidas” (...) devem ingressar nos prédios pela “entrada de serviço”. É por aí que a gente saca que não dá pra fingir que a outra função de mucama tenha sido esquecida. Está aí ⁸⁰.

Nesse sentido, é indispensável reconhecer que essa estrutura social permite que as alterações prejudiciais das condições de trabalho incidam de modo muito mais agudo e doloroso sobre a vida e os corpos das mulheres negras.

⁷⁸SAFFIOTI, Heleieth Iara Bongiovani. O poder do macho. São Paulo. Moderna. 1987.

⁷⁹WOOD, Ellen Meiksins. Democracia contra capitalismo. São Paulo. Boitempo. 2011.

⁸⁰GONZALES, Lélia. Racismo e Sexismo na cultura brasileira. Revista Ciências Sociais. 1984.

Mulheres Jovens

Para a juventude feminina, as alterações provocadas pelas reformas trabalhista e previdenciária trouxeram uma amarga decepção em relação ao futuro e, em muitos casos, ao abandono dos estudos e de qualificação. Nesse contexto, os efeitos das reformas trabalhista e previdenciária foram desastrosos, comprometendo seriamente o desenvolvimento e o futuro dessas mulheres no mundo do trabalho.

Em pesquisa, realizada pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) ⁸¹, verificou-se que no Brasil em 2017 a taxa de pessoas de 15 a 24 anos em busca de uma ocupação era de 30% e que o número de 70,9 milhões de jovens desempregados aumentou para um total de 71,1 milhões em 2018. O estudo da OIT também destaca que as taxas de desemprego das mulheres jovens são significativamente maiores do que as dos homens jovens.

Isso se dá por diversos motivos, mas entre eles está o fato de, em muitos casos, ainda ser responsabilidade exclusiva da mulher cuidar da família, abandonando os estudos e o trabalho para realizar esta tarefa. Neste caso, precisamos novamente fazer o debate de como impedir a evasão escolar. No caso da maternidade, seria fundamental a construção de políticas e leis que garantam de fato o bem-estar da mãe e do recém-nascido, como a oferta de creches públicas em todos os turnos, bem como mais tempo de licença-paternidade para que o pai compartilhe as responsabilidades. ⁸²

A partir dos dados apresentados, constata-se que quem tem “pagado o pato da recessão” é a parcela mais vulnerável da população, que é justamente o universo de mulheres jovens e, em especial, as jovens negras.

Como sempre, os impactos destas medidas irão afetar mais fortemente as mulheres e os jovens. Estes já irão ingressar num mercado de trabalho precarizado, sem quaisquer garantias de continuidade no emprego. ⁸³

⁸¹https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_816644/lang--pt/index.htm

⁸²<https://www.une.org.br/noticias/brasil-tem-a-maior-taxa-de-desemprego-entre-os-jovens-dos-ultimos-27-anos/>

⁸³Idem

Destaca-se outro aspecto importante da análise da inserção dos jovens no mercado de trabalho que é a Reforma do Ensino Médio (Lei 13.415/2017) que visa formar um exército de mão de obra barata, pouco qualificada e sem as noções mínimas de cidadania.

Entre os jovens, os índices de inserção no mercado de trabalho são alarmantes, com alto número de intermitência, informalidade e rotatividade no emprego, isso sem contar o flagelo do trabalho infantil. Num curtíssimo prazo, num processo que já está franco andamento, teremos trabalhadores que não vão mais viver de empregos reais e formais, mas sim dos chamados “bicos”, abandonados a própria sorte e sem qualquer tipo de segurança jurídica que possa ser oferecida pelo Estado ou pelas empresas contratantes.

O trabalho intermitente, por exemplo, é uma das coisas mais perversas para nossa juventude: ficamos à disposição do empregador 24h por dia, com um pagamento baixíssimo feito por hora e se não formos trabalhar ainda teremos que pagar uma multa. Isso significa que podemos ter uma série de trabalhadores e trabalhadoras que receberão ao final do mês abaixo do salário-mínimo, sem condições nenhuma de levar uma vida digna.⁸⁴

Pandemia. As Mulheres e a Suspensão dos Contratos de Trabalho e Salários

A crise sanitária, econômica e social que nosso país se encontra, em virtude da disseminação do coronavírus, reforçou ainda mais a distância salarial entre homens e mulheres, aumentando a precarização do trabalho sobre estas.

O Boletim 18/2020 emitido pelo Ministério da Saúde⁸⁵ informou que 41,70% da população brasileira apresenta sintomas de depressão.

A OMS declarou⁸⁶ que 70% da população que está na linha de frente do combate à pandemia, em trabalhos ligados à área da saúde, são mulheres e a Organização Pan-

⁸⁴Idem

⁸⁵<https://www.saude.pr.gov.br/Pagina/Coronavirus-COVID-19>

⁸⁶<https://www.paho.org/pt/noticias/9-3-2021-devastadoramente-generalizada-1-em-cada-3-mulheres-em-todo-mundo-sofre-violencia>

americana da Saúde aponta ⁸⁷ que os grupos sociais que mais adoeceram, por fatores psicossociais durante a pandemia, foram: mulheres, idosos, crianças, populações indígenas e pessoas com deficiência.

A piora das condições de trabalho das mulheres foi agravada em razão da pandemia, não apenas por tudo o que a crise humanitária, associada aos sistemas de dominação, implica, mas, em especial pela edição da Medida Provisória 927 que vigeu de 22 de março de 2020 a 19 de julho de 2020.

Essa medida dispôs sobre normas que novamente flexibilizaram os direitos laborais sob a justificativa da manutenção do emprego e da renda no enfrentamento da calamidade pública.

Através dela, autorizou-se a extensão da jornada das trabalhadoras da área da saúde para além de 12 horas consecutivas, mediante acordo entre empregada e empregador, para posterior compensação destas horas adicionais e sem o pagamento de adicional de hora extra.

Possibilitou-se a suspensão do recolhimento do FGTS referente às competências de março, abril e maio de 2020 e a redução de até 70% do salário dos empregados.

Felizmente a MP 927/2020 não foi convertida em Lei e seus efeitos restringem-se ao período de sua vigência (22 de março de 2020 a 19 de julho de 2020).

O que se nota com a publicação desta norma é a tentativa constante de redução dos direitos sociais, e precarização do trabalho. Transferindo aos empregados hipossuficientes, os mais prejudicados pela recessão, a responsabilidade pela austeridade fiscal.

A Vulnerabilidade das Mulheres no Recebimento de Benefícios Previdenciários intensificada pela Emenda Constitucional nº103/2019

⁸⁷<http://abet-trabalho.org.br/trabalho-e-adoecimento-psiquico-em-tempos-de-pandemia-uma-breve-analise-brasil-e-espanha/>

As alterações causadas pela Emenda Constitucional nº 103/2019, apresentadas no capítulo 2, que ficaram conhecidas como reforma da Previdência, chamada por muitos de reforma da Morte, ignoraram a maior vulnerabilidade que atinge as mulheres, que quando idosas, são mais, frequentemente, dependentes do seu grupo familiar, tendo em vista o sistema de opressão a que estão submetidas, conforme foi tratado neste estudo.

As consequências da divisão sexual do trabalho repercutem, também, na previdência e seguridade social. Nesse contexto, verifica-se uma maior dificuldade enfrentada pelas mulheres para inserção e atuação no mercado de trabalho formal, que reflete no recebimento futuro dos benefícios previdenciários e assistenciais.

Sendo que, em que pese as mulheres serem as maiores beneficiárias (em quantidade) da seguridade social, a maioria recebe apenas benefícios de baixa renda (benefício de prestação continuada), visto que não conseguem atingir os requisitos mínimos para a aposentadoria. Ainda assim, segundo informativo da Previdência Social: “na hipótese da inexistência dos benefícios previdenciários, a pobreza entre as idosas passaria de 6,6% para 56,8%”⁸⁸.

O cenário da reforma previdenciária é de descaso total com as trabalhadoras que exercem suas atividades exaustivamente durante toda a vida e sobretudo com as mulheres negras, que sofrem com a sobreposição de opressões e que, em muitos casos, não conseguem a obtenção de suas aposentadorias.

Trabalho Doméstico e a Desproteção Previdenciária

Conforme dito, as peculiaridades de inserção da mulher no mercado de trabalho refletem no acesso aos direitos previdenciários. Essa situação é intensificada quando olhamos para as trabalhadoras domésticas.

A maioria dos vínculos domésticos não é registrada nas carteiras de trabalho e a ausência de formalização dos contratos dificulta a formação do vínculo previdenciário. Além disso, as trabalhadoras domésticas recebem salários abaixo do piso mínimo nacional, o que impacta nos valores de contribuições previdenciárias quando recolhidas. Ou seja, as condições objetivas a que estão submetidas as empregadas domésticas (ausência de

⁸⁸Mudança populacional : aspectos relevantes para a Previdência – Brasília : MPS, SPPS, 2008.

formalização e baixos salários) favorecem a perpetuação de um trabalho precário, sem vínculos ou com vínculos fragilizados de proteção previdenciária.

OCUPAÇÃO: As mulheres representam mais de 92% das pessoas ocupadas em trabalho doméstico, das quais mais de 65% são negras ⁸⁹:



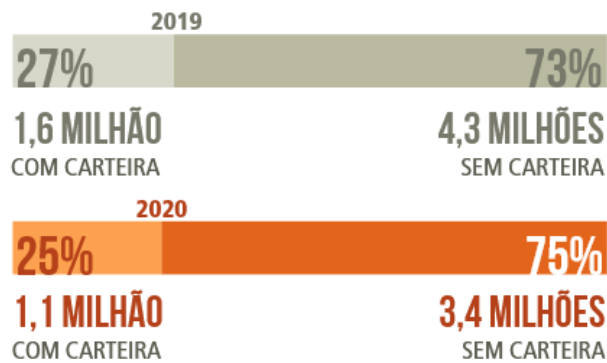
Fonte: IBGE - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (Pnad Contínua) - dados dos 4º trimestres de 2019 e 2020. Elaboração: DIEESE
Obs.: Negras = Pretas + Pardas; Não-Negras = Brancas + Amarelas + Indígenas

www.dieese.org.br

INFORMALIDADE: A alta taxa de informalidade diminuiu a contribuição previdenciária ⁹⁰:

⁸⁹<https://www.dieese.org.br/outraspublicacoes/2021/trabalhoDomestico.html>

⁹⁰idem



PREVIDÊNCIA SOCIAL

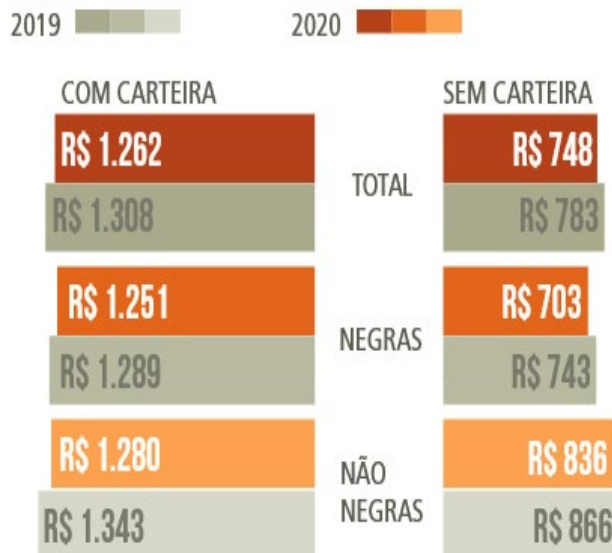


Fonte: IBGE - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (Pnad Contínua) - dados dos 4º trimestres de 2019 e 2020. Elaboração: DIEESE

Obs.: Negras = Pretas + Pardas; Não-Negras = Brancas + Amarelas + Indígenas

www.dieese.org.br

RENDIMENTO MÉDIO MENSAL: As trabalhadoras informais ganham 40% menos do que as formais e as trabalhadoras negras recebem em média 15% menos ⁹¹:



Fonte: IBGE - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (Pnad Contínua) - dados dos 4º trimestres de 2019 e 2020. Elaboração: DIEESE

Obs.: Negras = Pretas + Pardas; Não-Negras = Brancas + Amarelas + Indígenas

www.dieese.org.br

⁹¹idem

As características da atual conjuntura demonstram o alto nível da desproteção social da classe das trabalhadoras domésticas, refletindo a diferenciação perversa, a partir da ótica da divisão sexual do trabalho. Nesse sentido, a contrarreforma do Estado frente a previdência social restringiu ainda mais o acesso das trabalhadoras domésticas aos benefícios previdenciários.

Trabalhadora Rural

Não faz muito tempo, seu moço
 Nas terras da Paraíba
 Viveu uma mulher de fibra
 Margarida se chamou
 E um patrão com uma bala
 Tentou calar sua fala
 E o sonho dela se espalhou.

(Zé Vicente)

Sobre a aposentadoria rural, as principais mudanças sugeridas tanto pelo governo quanto por parlamentares, durante a tramitação da Emenda Constitucional 103/19 (aumento da idade mínima, aumento do número de contribuições, criação de uma contribuição mínima de R\$ 600 por ano), acabaram não se concretizando.

Vale lembrar que o movimento de mulheres camponesas do Movimento dos Trabalhadores Rurais Sem Terra (MST) e das mulheres da Via Campesina organizaram diversas denúncias sobre os impactos que ameaçavam a vida das mulheres camponesas se as medidas governamentais se concretizassem. Ocorreram diversas ações conjuntas das trabalhadoras rurais dos Movimentos Sociais, Sindicatos e Federações dos trabalhadores e trabalhadoras rurais contra a reforma da previdência.

“A previdência é nossa. Ninguém tira ela da Roça” ⁹²

⁹²<https://mst.org.br/2017/03/08/em-porto-alegre-mulheres-fazem-caminhada-contr-o-desmonte-da-previdencia/>



Da Página do MST. Foto: Ana Costa

Assim, apesar das regras previdenciárias destinadas às famílias camponesas não terem sido alteradas pela reforma previdenciária, é fundamental ressaltar sua importância socioeconômica para a garantia da longevidade destas comunidades, uma vez que o cenário de retirada de direitos avança a passos largos.

Cenário Pós Contrarreformas do Estado: Trabalhista e Previdenciária

As contrarreformas que emergiram no âmbito do trabalho e da previdência social no Brasil foram implementadas sob a promessa de empregabilidade, competitividade e desenvolvimento.

Passados 4 anos da reforma trabalhista e 3 anos da reforma previdenciária, os resultados foram: precarização das relações de trabalho, miséria, fragmentação da classe trabalhadora, desmantelamento dos sindicatos, concentração de renda e a piora concreta das condições das trabalhadoras que lidam com a dupla jornada.

Plano Político

No plano político, nota-se que as consequências das reformas contribuíram para a rejeição dos governos que as implementaram: Temer (trabalhista) e Bolsonaro (previdenciária).

“Com 82% de rejeição, Temer se torna presidente mais impopular da história”. ⁹³

“60% dos brasileiros reprovam governo Bolsonaro; rejeição é maior entre mulheres”. ⁹⁴

A principal força política, nas intenções de votos para as próximas eleições presidenciais em 2022, Luis Inácio Lula da Silva do Partido dos Trabalhadores, apresenta um discurso direcionado à revogação da reforma trabalhista.

“O PT sinalizou nesta semana que poderá revogar a reforma trabalhista, aprovada em 2017 no governo Michel Temer, caso o ex-presidente Lula seja eleito na disputa pelo Palácio do Planalto em outubro deste ano”. ⁹⁵

“Luiz Inácio Lula da Silva (PT) lidera a corrida eleitoral ao Palácio do Planalto com 42% das intenções de voto no 1º turno”. ⁹⁶

Plano Social

No plano social, as alterações trazidas e as novas modalidades de trabalho sem contratação empregatícia, sem salário mínimo e sem limite de jornada, comprometem a possibilidade de sobrevivência dos trabalhadores, impondo-lhes a viver à míngua com as migalhas do sistema capitalista (que em contrapartida enriquece com a supressão dos direitos sociais), em direção a uma nova modalidade de escravidão contemporânea.

No Boletim 14 de janeiro de 20020 o Dieese revelou:

⁹³<https://exame.com/brasil/com-82-de-rejeicao-temer-se-torna-presidente-mais-impopular-da-historia/>

⁹⁴<https://www.cartacapital.com.br/cartaexpressa/poderdata-60-dos-brasileiros-reprovam-governo-bolsonaro-rejeicao-e-maior-entre-mulheres/>

⁹⁵<https://www.brasildefato.com.br/2022/01/06/lula-quer-revogar-a-reforma-trabalhista-saiba-como-isso-pode-ser-feito>

⁹⁶<https://www.cartacapital.com.br/politica/poderdata-lula-chega-a-42-das-intencoes-de-voto-adversarios-somados-tem->

11% dos vínculos intermitentes não geraram atividade ou renda em 2018 (...) 40% dos vínculos que estavam ativos em dezembro de 2018 não registraram nenhuma atividade no mês (...) a remuneração foi inferior a um salário mínimo em 43% dos vínculos intermitentes que registraram trabalho. 97

Ademais, reforça-se que, na época da tramitação, o governo Temer prometeu que a reforma trabalhista geraria 2 milhões de novas vagas nos primeiros dois anos e 6 milhões em seis anos, o que não ocorreu.

A reforma no geral retirou muitos direitos dos trabalhadores. A tônica foi essa. Dizia-se que ela geraria empregos, mas não foi o que ocorreu. Ficou provado que a retirada de direitos não gerou empregos. 98

Plano Jurídico

No plano jurídico, o Supremo Tribunal Federal (STF) vem julgando paulatinamente as ações que contestam trechos da reforma trabalhista. Dos pontos enfrentados, alguns foram revertidos pelo Supremo, como a permissão da gestante e da lactante de trabalharem em local insalubre, o que sinaliza a possibilidade de derrubada de outras mudanças.

Assuntos relevantes ainda não foram julgados, mesmo após quatro anos de vigência das alterações, como é o caso da permissão para o contrato de trabalho intermitente; do teto indenizatório por danos morais; da possibilidade de jornada de trabalho 12 por 36 horas; da terceirização; do fim da contribuição sindical e da prevalência dos acordos entre empregados e empregadores em detrimento do previsto na legislação.

Em outubro de 2021 ocorreu o julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) nº 5766, em que foram declarados inconstitucionais os artigos da reforma que determinavam que beneficiários da Justiça gratuita pagassem pela perícia e os honorários advocatícios sucumbenciais.

Abaixo, relaciona-se as principais ações em curso no STF que discutem a constitucionalidade dos artigos alterados pela reforma trabalhista:

⁹⁷<https://www.dieese.org.br/boletimempregoempauta/2020/boletimEmpregoEmPauta14.html>

⁹⁸<https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2022/01/09/revogar-reforma-trabalhista-e-privatizacoes-sugestoes-do-pt-sao-possiveis.htm>

1- Tema: Trabalho intermitente

ADIs: 5826, 6154 e 5829

Status: O relator Edson Fachin votou pela inconstitucionalidade do contrato de trabalho intermitente, afirmando que o contrato intermitente dificultará a concretização dos direitos fundamentais trabalhistas. O julgamento foi suspenso pela Ministra Rosa Weber suspendeu, que pediu vistas. Até o momento, foram proferidos três votos: do ministro Edson Fachin, relator, que votou pela inconstitucionalidade da norma, e dos ministros Nunes Marques e Alexandre de Moraes, que votaram pela sua constitucionalidade.

2- Tema: Teto indenizatório em ações trabalhistas

ADIs nºs: 5870, 6050, 6069 e 6082

Status: Julgamento em andamento

Relator: Gilmar Mendes

3- Tema: Dispensa da participação dos sindicatos nas demissões imotivadas de trabalho individuais, plúrimas ou coletivas e nas homologações de acordos extrajudiciais de trabalho

ADI nº: 6142

Status: Sem data marcada para o julgamento

Relator: Edson Fachin

4- Possibilidade de a chamada jornada “12×36” ser pactuada por meio de acordo individual

ADI nº: 5994

Status: Julgamento interrompido pelo pedido de vista do ministro Gilmar Mendes e sem nova data para apreciação

Relator: Marco Aurélio Mello

5- Acordado sobre o legislado

AREnº: 1121633

Status: Julgamento foi interrompido pelo pedido de destaque da ministra Rosa Weber, não há nova data para análise

Relator: Gilmar Mendes

6- Requisitos para reclamação trabalhista

ADI nº: 6002

Status: Sem data marcada para o julgamento

Relator: Ricardo Lewandowski

7- Discussão da ultratividade de normas coletivas

ADPF nº: 323

Status: Julgamento interrompido pelo pedido de vista do ministro Dias Toffoli

Relator: Gilmar Mendes

Revogação da Reforma Trabalhista. Articulações para minorar os efeitos desastrosos das reformas

“medo nós tem, mas não usa”.

(Margarida Maria Alves)

Conforme tudo que se viu as reformas que acometeram o sistema de leis trabalhistas e previdenciárias não representaram os interesses da classe trabalhadora. Os reais objetivos das reformas foram proteger o empregador, enfraquecer as entidades sindicais e baratear o custo da mão de obra, seja pela via da terceirização, seja pela via da ampliação da jornada, seja ao permitir negociações de direitos por entidade sindicais enfraquecidas.

Contra este cenário horrendo de destruição dos direitos sociais e as inúmeras discussões jurídicas acerca da constitucionalidade da matéria, a revogação da reforma trabalhista torna-se um horizonte a ser perseguido, que poderia ser feita a partir de lei ordinária (mais fácil de aprovar no Congresso). Isso porque a própria reforma, sancionada em 2017 pelo (des)governo de Michel Temer, foi realizada a partir de lei ordinária aprovada no Congresso Nacional.

As alterações na legislação trabalhista exigiriam, no mínimo, uma nova lei ordinária, mas também seria fundamental, ao contrário do que aconteceu quando da aprovação da reforma, um amplo apoio da classe trabalhadora através de seus órgãos de representação, entidades sindicais, conselhos de classe, órgãos governamentais e um amplo debate com a classe empregadora, incluindo a tudo isso uma maioria no congresso nacional que se compromettesse a estabelecer condições dentro de um patamar mínimo civilizatório para os trabalhadores.

Se essas propostas de mudança na legislação trabalhista se espelham no que acontece na Espanha, é preciso lembrar que naquele país elas são fruto de uma negociação tripartite: centrais sindicais, partidos do governo e empresariado. Isso também precisaria acontecer aqui no Brasil. ⁹⁹

Destaca-se que o que se enfrenta, nesse momento, é o retrocesso.

E, contra ele, é necessária a mobilização forte e organizada dos atores envolvidos para reverter a situação, e, sobretudo, para a afirmação da dignidade da pessoa humana, da democracia e para a redução da abissal desigualdade social brasileira.

Em um país racista como o nosso, esse ato precisa ser compreendido a partir de toda a estrutura social que nos atravessa, cujos efeitos, sobre os corpos negros, são mais radicais. Construir uma epistemologia do antirracismo e da antimisoginia afigura-se fundamental não apenas para que construa, após mais de 500 anos de racismo e de machismo estruturais, uma realidade que garanta minimamente condições de vida digna, tornando viável o surgimento de uma racionalidade para além do capital. ¹⁰⁰

⁹⁹<https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2022/01/09/revogar-reforma-trabalhista-e-privatizacoes-sugestoes-do-pt-sao-possiveis.htm>

¹⁰⁰SEVERO, Valdete Souto. A perda do emprego no Brasil. Editora Sulina. Porto Alegre. 2021.



**Eu tenho perspectiva assim:
de que eu tenho um monte de amigas
e que na hora que eu preciso elas estão juntas.
Que elas estão do meu lado.
Essa perspectiva eu tenho:
de que eu posso junto formular, com elas,
propostas e que a gente pode ir para a luta.
Isso eu sei que pode acontecer,
que junta com essas doidas da AMB,
né porque tem umas doidas né
que faz umas coisas assim
que revolucionam o mundo.**

(Elza Santiago)

1. Brasil. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm.
2. Brasil. Constituição da República Federativa do Brasil de 1934. Disponível em: http://http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm
3. Brasil. EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 72, DE 2 DE ABRIL DE 2013. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc72.htm.
4. Brasil. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm.
5. Brasil. Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974. Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6019.htm.
6. Brasil. MEDIDA PROVISÓRIA Nº 905, DE 11 DE NOVEMBRO DE 2019. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/Mpv/mpv905.htm.
7. Brasil. MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.045, DE 27 DE ABRIL DE 2021. Disponível em <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/medida-provisoria-n-1.045-de-27-de-abril-de-2021-316257308>
8. Organização Internacional do Trabalho. Convenção OIT 187. Convenção sobre o quadro promocional para a segurança e saúde no trabalho. Disponível em: http://http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm.
9. Brasil. Lei nº 13.467, de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm.
10. Brasil. Câmara dos Deputados. Comissão de Trabalho aprova fim de contrato autônomo exclusivo. Disponível em: <http://www.camara.leg.br/noticias/794573-comissao-de-trabalho-aprova-fim-de-contrato-autonomo-exclusivo/>.
11. FIOCRUZ. Os impactos da reforma trabalhista sobre os salários e remunerações. Disponível em: reformaclt.ensp.fiocruz.br/os-impactos-da-reforma-trabalhista-sobre-os-salarios-e-remuneracoes/.
12. CONJUR. Professor português critica trabalho temporário em palestra no TST. Disponível em: www.conjur.com.br/2004-mar-31/professor_critica_trabalho_temporario_palestra_tst.

13. DIEESE. BRASIL A inserção das mulheres no mercado de trabalho. Disponível em <https://www.dieese.org.br/outraspublicacoes/2021/graficosMulheresBrasilRegioes2021.html>.
14. IPEA. Pesquisa mostra tendência de crescimento na participação do brasileiro no mercado de trabalho. Disponível em ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=34752
15. IBGE. Estatísticas de Gênero: ocupação das mulheres é menor em lares com crianças de até três anos. Disponível em agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/30172-estatisticas-de-genero-ocupacao-das-mulheres-e-menor-em-lares-com-criancas-de-ate-tres-anos
16. Carta Capital. A reforma trabalhista completa 4 anos sem cumprir suas promessas. Disponível em <https://www.cartacapital.com.br/economia/a-reforma-trabalhista-completa-4-anos-sem-cumprir-suas-promessas>.
17. Brasil de Fato. A crise tem rosto de mulher: elas são as mais afetadas pela precarização no país. Disponível em www.brasildefato.com.br/2020/03/08/a-crise-tem-rosto-de-mulher-precariizacao-e-desmonte-de-politicas-afetam-mais-elas.
18. Agência Brasil. Estudo mostra que pandemia piorou cenário de emprego para as negras. Disponível em agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2021-08/estudo-mostra-que-pandemia-piorou-cenario-de-emprego-para-negras.
19. OIT. Série SmartLab de Trabalho Decente: Gastos com doenças e acidentes do trabalho chegam a R\$ 100 bi desde 2012. Disponível em https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_783190/lang-pt/index.htm.
20. SENADO FEDERAL. Portal e-Cidadania. Revogação da Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017). Disponível em <https://www12.senado.leg.br/ecidadania/visualizacaoideia?id=108410>.
21. DATA_LABE. Desocupação de mulheres negras é duas vezes maior que a de homens brancos. Disponível em <https://datalabe.org/dispensadas/>.
22. The Intercept. Lobistas de bancos, indústrias e transportes estão por trás das emendas da Reforma Trabalhista. Disponível em <https://theintercept.com/2017/04/26/lobistas-de-bancos-industrias-e-transportes-quem-esta-por-tras-das-emendas-da-reforma-trabalhista/>.
23. SILVA, Homero Batista Mateus da. Comentários à reforma trabalhista. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017.
24. BENDA, Laura. RESISTÊNCIA – Aportes Teóricos Contra o Retrocesso Trabalhista. Editora: Expressão Popular.

25. COUTINHO, Grijalbo. Terceirização: a máquina de moer gente trabalhadora. Editora: Ltr.
26. FILGUEIRAS, Vitor Araújo. CESIT (Centro de Estudos Sindicais e Economia do Trabalho).
27. VASCONCELOS Felipe Gomes. Resistência- Aportes Teóricos contra o Retrocesso Trabalhista. Ed: Expressão Popular. 1ª Edição.
28. MELLO, Eliany. Resistência- Aportes Teóricos contra o Retrocesso Trabalhista. Ed: Expressão Popular. 1ª Edição.
29. SEVERO, Valdete Souto. O Processo do Trabalho como instrumento do direito do trabalho e as ideias fora do lugar do novo Código de Processo Civil. São Paulo
30. MAIOR, JORGE Luiz Souto. O direito do trabalho como instrumento de justiça social. Editora: Ltr. 2000.
31. WANDELLI, Leonardo Vieira. Direito Humano e Fundamental Ao Trabalho. Editora: Ltr. 2012.
32. DIAS, Carlos Eduardo Oliveira. Juiz do Trabalho (TRT 15ª Região). RESISTÊNCIA – Aportes Teóricos Contra o Retrocesso Trabalhista. Editora: Expressão Popular. 2017.
33. VASCONCELOS, Lorena Porto. Temas da Lei n.º 13.467/2017 (Reforma Trabalhista): à luz das normas internacionais. Gráfica Movimento, 2018.
34. Brasil. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm.
35. Brasil. Constituição da República Federativa do Brasil de 1934. Disponível em: http://http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm
36. Brasil. Constituição da República Federativa do Brasil de 1946. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao46.htm
37. Brasil. LEI Nº 3.807, DE 26 DE AGOSTO DE 1960. Dispõe sobre a Lei Orgânica da Previdência Social. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1950-1969/l3807.htm
38. Brasil. DECRETO Nº 4.682, DE 24 DE JANEIRO DE 1923. Em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/historicos/dpl/dpl4682-1923.htm
39. Brasil. Lei nº 8.029 de 1990. Disponível em: www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8029cons.htm.
40. Brasil. Lei nº. 8.212/1991. Dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio, e dá outras providências. Disponível em www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8212cons.htm.

41. Brasil. Lei nº 8.213/1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. EM: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm
42. Brasil. Lei nº 8.689/1993. Dispõe sobre a extinção do Instituto Nacional de Assistência Médica da Previdência Social (Inamps) e dá outras providências. Em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8689.htm
43. Brasil. Lei 8.742/1993. Dispõe sobre a organização da Assistência Social e dá outras providências Em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8742.htm
44. Brasil. Lei nº 9.032/1995. Dispõe sobre o valor do salário mínimo e dá outras providências. Em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9032.htm
45. Brasil. Lei nº 9.876/1999. Dispõe sobre a contribuição previdenciária do contribuinte individual, o cálculo do benefício. Em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9876.htm.
46. Brasil. Lei nº 9.983/2000. Altera o Decreto-Lei no 2.848. Disponível: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9983.htm
47. Brasil. Emenda Constitucional 41/2003. Disponível www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc41.htm.
48. Brasil. Lei Complementar 128/2008. Em www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp128.htm
49. Brasil. Lei 11.718/2008. Em www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11718.htm
50. PEC da Previdência: reforma ou destruição? - Parte I. Em: www.jorgesoutomaior.com/blog/pec-da-previdencia-reforma-ou-destruicao-parte-i
51. MENDONÇA, Ana Maria Ávila. Estado e direitos sociais no Brasil: Entre a modernidade e o retrocesso, Maceió, 2009. P. 120
52. MARTINS, SERGIO PINTO. Direito da Seguridade social – 29 ed. – São Paulo: Atlas, 2010.
53. O Direito do Trabalho na crise da COVID-19 / coordenadores Alexandre Agra Belmonte, Luciano Martinez, Ney Maranhão – Salvador: Editora JusPodivm, 2020.
54. MARTINEZ, Luciano. Reforma da Previdência. São Paulo. Editora Saraiva. 2020.
55. SILVA, Maria Lucia Lopes. Previdência Social no Brasil. São Paulo. Cortez Editora. 2012.
56. SEVERO, Valdete Souto. A Perda do Emprego no Brasil. Editora Sulina. Porto Alegre. 2021.

57. Mulheres Operárias. Conselho Estadual da Condição Feminina, Centro de Memória Sindical. Editora Nobel. São Paulo. 1985.
58. SENADO FEDERAL. <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2017/05/05/em-1967-fgts-substituiu-estabilidade-no-emprego>
59. ABEP. Os Argumentos de Proteção Social e Equidade Individual no Debate sobre Previdência e Gênero no Brasil. Em <http://www.abep.org.br/publicacoes/index.php/anais/article/view/1860>
60. OIT. Trabalho Doméstico. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/temas/trabalho-domestico/lang-pt/index.htm>
61. IBDP. NOTA TÉCNICA 03/2021 – Análise de dados estatísticos do INSS: Indeferimentos de benefícios para mulheres. Disponível em <https://www.ibdp.org.br/2021/03/09/nota-tecnica-03-2021-analise-de-dados-estatisticos-do-inss-indeferimentos-de-beneficios-para-mulheres/>
62. CEPAL. A pandemia da COVID-19 gerou um retrocesso de mais de uma década nos níveis de participação no mercado de trabalho das mulheres na região. Disponível <https://www.cepal.org/pt-br/comunicados/pandemia-covid-19-gerou-retrocesso-mais-decada-niveis-participacao-mercado-trabalho>
63. DMT. Março das Mulheres: PEC da Previdência implode o sonho de 2,1 milhões de professoras. Disponível em <http://www.dmtemdebate.com.br/marco-das-mulheres-pec-da-previdencia-implode-o-sonho-de-21-milhoes-de-professoras/>
64. DIEESE. Transformações recentes no perfil do docente das escolas estaduais e municipais de educação básica.
65. AGÊNCIA PATRÍCIA GALVÃO. Saiba como as mulheres serão afetadas pela reforma da Previdência. Disponível em <https://agenciapatriciagalvao.org.br/mulheres-de-olho/trabalho/saiba-como-as-mulheres-serao-afetadas-pela-reforma-da-previdencia/>
66. FETEC-CUT-PR. Qual será o futuro da juventude com a Reforma da Previdência? Disponível em <http://www.fetecpr.org.br/qual-sera-o-futuro-da-juventude-com-a-reforma-da-previdencia/>
67. Brasil de Fato. Março das Mulheres | PEC da Previdência implode o sonho de 2,1 milhões de professoras. Disponível em <https://www.brasildefato.com.br/2019/03/04/marco-das-mulheres-or-pec-da-previdencia-implode-o-sonho-de-21-milhoes-de-professoras>



ARTICULAÇÃO DE
MULHERES
BRASILEIRAS



REDEH
REDE DE
DESENVOLVIMENTO
HUMANO