

Los nudos críticos de las desigualdades de género en América Latina y el Caribe



Horizontes do enfrentamento das desigualdades de gênero no trabalho no Brasil

Palabras clave

direitos trabalhistas
das mulheres

sindicalismo

luta feminista

desigualdades de
gênero no trabalho

políticas públicas para
as mulheres

Marcia De Paula Leite (coord.)
Bárbara Vallejos Vazquez
Magda Barros Biavaschi
Thaís De Souza Lapa

APRESENTAÇÃO E ANÁLISE

Os resultados desta pesquisa “Reforma trabalhista no Brasil e implicações sobre as mulheres”¹ permitem delinear recomendações para políticas públicas e intervenção social relativas às desigualdades de gênero no trabalho. O cenário do trabalho formal brasileiro revela fragilizações de direitos e proteções anteriormente asseguradas aos/às trabalhadores/as, em claro sentido de precarização. É em resposta a essa dinâmica que as recomendações que seguem foram construídas.

Tendo como premissa o papel fundante da regulação pública do trabalho e das normas coletivas, propõem-se políticas universais e recomendações visando à melhoria de condições *das trabalhadoras* no mercado formal. Porém, como a piora das condições de contratação e uso da força de trabalho formalizada apresenta potencial precarizador também para os não formais, as propostas ressoam também sobre essa parcela da classe trabalhadora.

As alterações advindas da reforma trabalhista convergiram com contexto socioeconômico fragilizado pela pandemia da Covid-19, provocando mais inconstância e flutuações de trabalhadoras entre o mercado de trabalho formal e informal. O auxílio emergencial proposto pelo governo e ampliado pelo Parlamento, foi medida que objetivou minimizar os danos na renda ocasionados pelo aumento do desemprego decorrente da pandemia. No entanto, são necessárias políticas públicas, permanentes, garantindo às trabalhadoras subsistência econômica.

Como destaca o anexo metodológico, a pesquisa recorreu às seguintes fontes: dados da PNAD-C; das negociações coletivas; entrevistas com lideranças sindicais; e trabalhadoras. Quando da análise do mercado de trabalho e das negociações coletivas, notou-se forte impacto da “reforma”: fragilização das entidades de trabalhadores; maiores dificuldades para a atuação de mulheres nos sindicatos; proliferação de formas precárias de contratação, sobretudo em setores com predomínio feminino. Esses resultados estão nas partes 1, 2 e 3 do relatório. Contudo, não se ignora que o peso da “reforma” na percepção das lideranças e, sobretudo, das trabalhadoras de base, foi muito menor, expressando desconexão (que merece ser melhor compreendida) entre a realidade dos dados e a dos discursos das entrevistadas².

1 Pesquisa realizada nos marcos edital “Los nudos críticos de las desigualdades de género en América Latina y el Caribe” da CLACSO.

2 A compreensão da percepção das trabalhadoras acerca dessas alterações legislativas demandaria

Horizontes do enfrentamento das desigualdades de gênero no trabalho no Brasil

Importa considerar que as mulheres, estando vinculadas a setores menos protegidos e tendo grande participação no serviço doméstico – que abrange 13,5% das mulheres ocupadas no Brasil – têm inserção laboral que sequer permite afirmar que acederam de forma completa ao status de portadoras de direitos no Brasil. A Reforma, então, legaliza práticas anteriormente condenadas no âmbito formal que, embora lesivas, não eram inéditas; ela regulamenta realidades já preexistentes, em um jogo complexo de reafirmação e expansão de piores práticas.

A partir dos diagnósticos construídos na pesquisa, serão apresentadas, a seguir, recomendações visando à superação da segmentação de gênero no mercado de trabalho, à disputa dos significados do trabalho, buscando reconstituir a noção de sujeito de direitos, bem como as que subvertam a realidade de fragilidade de direitos imposta pela Reforma Trabalhista – e de suas continuidades e aprofundamentos.

PROPOSTAS

Propostas gerais/políticas públicas

1. **Políticas para o trabalho de cuidados** – para o *trabalho de cuidados*, discussão que se aprofundou com a pandemia, propõe-se promover sua compreensão e valorização, estimulando a partilha dessa carga entre integrantes da família e oferecendo equipamentos públicos de proteção por entidades existentes ou a serem criadas – creches, lavanderias, restaurantes coletivos, escola em horário integral, etc – com amplo acesso, como suposto da promoção de igualdade de condições de participação no mercado de trabalho entre os sexos.
2. **Secretaria de Política para as Mulheres** - Retomada de instituições capazes de elaborar e incentivar a produção de políticas focadas na desigualdade de gênero, como a Secretaria Especial de Políticas para as mulheres, SPM, desativada, dentro do Ministério de Direitos Humanos. Levando-se em consideração que essa recomendação não será atendida pelo atual governo sem pressão social, é importante que seja encampada pelos sindicatos e movimentos sociais.

3. **Políticas de combate à segmentação do mercado de trabalho e à desigualdade salarial por sexo.** Afirmar igualdade salarial entre os sexos e promover a mixidade das ocupações no mercado de trabalho, buscando o fim de ocupações masculinas (valorizadas) ou femininas (desvalorizadas). Tais políticas podem ser expressas, por um lado, em cotas na contratação de mulheres nas empresas/entidades, planos progressivos de aumento da proporção de mulheres no quadro de empregados e, por outro, pelo incentivo à entrada de mulheres em carreiras tipicamente masculinizadas. Para tanto, é fundamental o combate às barreiras culturais que geram desincentivos às mulheres nesses espaços.
4. **Fim do teto de gastos** - Combate às reformas liberalizantes, fundamentadas em rigoroso modelo de ajuste fiscal, como é o caso da Emenda Constitucional 95 que congelou o teto do gasto por vinte anos, de forma a impedir a continuidade dos cortes nas políticas sociais
5. **Política de valorização do salário mínimo** – Em face da grande presença de mulheres em setores menos protegidos pela ação sindical e pela formalização, propõe-se retomar a política de valorização do Salário Mínimo, que incorpore, além da inflação, valores adicionados à riqueza nacional. Essa medida é benéfica, em especial, aos mais vulneráveis. Embora não defina piso para as remunerações no setor informal, oferece “efeito farol”.³
6. **Renda básica de cidadania** – Durante a pandemia, foi instituído o “Auxílio Emergencial” de R\$600 mensais por três meses⁴, ou R\$1.200 para famílias monoparentais chefiadas por mulheres. Propõe-se, diante do desmonte de políticas públicas e da alteração estrutural no mercado de trabalho, uma renda básica permanente como amortecedora de desigualdades e de situações de pobreza extrema, combinada, e não excludente, com outras políticas como bolsa família, minha casa minha vida, etc, de forma complementar a medidas de recuperação da economia e dos direitos sociais e do trabalho, coordenadas pelo Estado.
7. **Reconstrução do sistema previdenciário brasileiro** – A recente reforma da previdência restringiu direitos: aumentou idade de aposentadoria, tempo de contribuição, reduziu o acesso ao benefício máximo do regime geral. Essas mudanças

³ Efeito do Salário Mínimo que age como referência para as remunerações no setor informal.

⁴ Prorrogado, devido à extensão do período de pandemia no Brasil e, por fim, reduzido a R\$ 300/mensais.

foram mais lesivas às mulheres que, diante da intermitência de suas trajetórias e da grande participação na informalidade, têm menos tempo de contribuição. É necessário reconstruir a Previdência, levando em conta essas especificidades.

Propostas de ação a serem negociadas (relação entre atores sindicais)

1. **Extensão dos direitos trabalhistas vistos como “de mulheres” para os homens** – Extensão das conquistas das mulheres a todos os trabalhadores (como potenciais mães e pais e cuidadores de familiares dependentes) visando à não discriminação. A ampliação de direitos relacionados à esfera familiar aos homens (licença paternidade, acesso a creches, licenças e abono em faltas para atividades do cuidado) seria uma forma de minimizar a estigmatização da maternidade e do absenteísmo feminino para o trabalho de cuidados e de enfrentar a discriminação de mulheres em contratações ou promoções por essas razões.
2. **Combate ao assédio moral e sexual** - Ampliação da discussão sobre assédio moral e sexual entre empregadores e empregados com criação/difusão de canais para apuração e responsabilização de quem o praticar. Extensão da compreensão já presente em cláusulas coletivas do assédio moral e sexual como causa de sofrimento psíquico.

Propostas para o enfrentamento de desafios na ação sindical

1. Paridade e cotas para as mulheres nos sindicatos, não só em postos considerados coadjuvantes, mas de tomada de decisão; participação nas mesas de negociação; ampliação de espaços de formação política para mulheres.
2. Promoção de informação sobre a reforma trabalhista, considerando a constatação da pesquisa de que as trabalhadoras não têm clareza sobre seus impactos, bem como a dificuldade das próprias lideranças sindicais em dominar o tema. O enfrentamento dessa dificuldade toma contornos específicos em categorias masculinizadas, nas quais a compreensão de como as mulheres são afetadas é desafio maior. Campanhas de conscientização, com utilização de novas ferramentas e linguagens

Horizontes do enfrentamento das desigualdades de gênero no trabalho no Brasil

(diferentes dos cursos de formação e dos jornais impressos) mais acessíveis são importantes nesse enfrentamento.

3. Fomento do entendimento de que os direitos das mulheres não dizem respeito apenas à condição de trabalhadoras, mas representam a defesa de pautas amplas como a da igualdade social e da não discriminação. Debates sobre a condição da mulher precisariam ser “desguetizados”; não apenas discutir o que diz respeito especificamente às mulheres mas levar o ponto de vista feminista a todas discussões sobre trabalho.
4. Conscientização sobre a importância dos sindicatos junto às mulheres, enfrentando sua estigmatização nos últimos anos, com particularidades em relação às trabalhadoras. Campanhas de comunicação para reverter a imagem pública dessas organizações.

Saídas e possíveis caminhos para o enfrentamento dos efeitos da Reforma Trabalhista sobre as mulheres levantadas pelas sindicalistas e lideranças de movimentos feministas entrevistadas:

1. Alternativas de financiamento dos sindicatos que, desprovidos de suas fontes usuais de recursos, perdem capacidade de atuação, o que é agravado pela queda da participação das mulheres no cotidiano sindical (com menos recursos priorizam-se os homens na participação de formações e atividades de trabalho de base).
2. Formação política para mulheres, sensível aos seus interesses e disponibilidades: que contemple a problemática da divisão/conciliação entre trabalho doméstico e assalariado em seus conteúdos e sua organização (exemplo: horários).
3. Criação ou fortalecimento de coletivos de gênero/de mulheres nas entidades sindicais, visando a colher demandas, planejar e desenvolver ações junto às trabalhadoras em defesa de seus direitos. Importante para o reconhecimento da importância da auto-organização de mulheres para a defesa de demandas ou efetivação de conquistas. Ex: delegadas sindicais se organizando para garantir a efetivação das cotas para as mulheres em uma eleição de diretoria do sindicato, sob pena de impugnação da eleição.

Horizontes do enfrentamento das desigualdades de gênero no trabalho no Brasil

4. Estímulo à sindicalização de mulheres, levando em conta seus receios, diferenças de escolaridade e dificuldades de autonomia na participação política. Tal recomendação leva em conta que as taxas de sindicalização das mulheres são mais altas não necessariamente em categorias mais feminizadas, mas naquelas com escolaridade mais elevada. Campanhas mais frequentes em categorias com maior taxa de rotatividade;
5. Aproximação das mulheres aos sindicatos a partir de demandas concretas, como a pauta da violência doméstica. Recomendam-se parcerias com entidades do poder público, como Centros de Referência à Saúde do Trabalhador, para encaminhamento das trabalhadoras;
6. Desenvolvimento ou aprofundamento da colaboração entre movimentos feministas e mulheres de movimentos sindicais no sentido da defesa de direitos e da adoção de políticas públicas que enfrentem as desigualdades de gênero no trabalho;
7. Desenvolvimento ou ampliação da atuação articulada entre movimentos sindicais e movimentos sociais (desempregados, por terra, teto), pautados na defesa de melhores condições de vida para a classe trabalhadora e na necessidade de que esta seja compreendida em suas clivagens que produzem desigualdades de gênero e de raça;
8. Ampliação da representação sindical para incorporar autônomos, terceirizados, trabalhadores em plataformas digitais ou outras formas ampliadas pela reforma trabalhista, para que sejam contemplados pelos direitos incorporados pelas normas coletivas;
9. Luta pela possibilidade de representação por ramo de atividade em nível nacional;
10. Construção de formas de luta que envolvam o conjunto de trabalhadoras de uma cadeia de produção e não somente determinadas fábricas ou empresas, de forma conjunta entre movimento sindical e feminista. Assim, abrangem-se desde as trabalhadoras formais e sindicalizadas até as informais e mais precarizadas das pontas das cadeias, onde a atuação sindical não chega.

Horizontes do enfrentamento das desigualdades de gênero no trabalho no Brasil

SOBRE LAS AUTORAS

Marcia de
Paula Leite
(coord.)

Professora dos Programas de Pós Graduação em Ciências Sociais e em Educação da Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP), socióloga, Livre docente pela Unicamp, Doutora em Sociologia pela Universidade de São Paulo (USP), pós doutora pelo Institute of Development Studies (IDS/ University of Sussex) e pelo Institute of Latin American and Iberian Institute (ILAIS/Columbia University). mpleite48@gmail.com

Bárbara
Vallejos
Vazquez

Professorada na Fundação Escola Sociologia e Política de São Paulo (FESP-SP), na Escola DIEESE de Ciências do Trabalho e Analista Plena do Dieese. Socióloga, Mestre e Doutouranda em Desenvolvimento Econômico pelo Instituto de Economia da Unicamp. barbaravvazquez@gmail.com

Magda Barros
Biavaschi

Magda Barros BIAVASCHI – Desembargadora aposentada do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, Doutora e Pós Doutora em Economia Social do Trabalho pelo Instituto de Economia da Unicamp, Pesquisadora no Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho do Instituto de Economia da Unicamp, CESIT/UNICAMP, Professora permanente no Programa de Doutorado em Ciências Sociais do Instituto de Filosofia e Ciências Sociais, IFCH, da Unicamp e Professora convidada na pós-graduação no Programa de Desenvolvimento Econômico do Instituto de Economia da Unicamp. magdabia@terra.com.br

Thaís de
Souza Lapa

Professora da Universidade Federal de Santa Catarina, socióloga, Doutora em Ciências Sociais pela Unicamp. thais_lapa@yahoo.com.br



CLACSO

Consejo Latinoamericano
de Ciencias Sociales

**CLACSO Secretaría
Ejecutiva**

Karina Batthyány

Secretaría Ejecutiva

María Fernanda Pampín

Directora Editorial

Pablo Vommaro

Director de Investigación

Equipo Editorial

Lucas Sablich

Coordinador Editorial

Solange Victory

Gestión Editorial

Nicolás Sticotti

Fondo Editorial

**Equipo Programa
de Becas y Convocatorias**

Teresa Arteaga

Tomás Bontempo

Vazquez, Bárbara Vallejos

Horizontes do enfrentamento das desigualdades de gênero no trabalho no Brasil / Bárbara Vallejos Vazquez ; Magda Barros Biavaschi ; Thais de Souza Lapa ; coordinación general de Marcia de Paula Leite. - 1a ed. - Ciudad Autónoma de Buenos Aires : CLACSO, 2021.

Libro digital, PDF

Archivo Digital: descarga y online

ISBN 978-987-722-859-5

1. Derecho al Trabajo. 2. Mujeres. 3. Sindicalismo. I. Biavaschi, Magda Barros. II. Souza Lapa, Thais de. III. Leite, Marcia de Paula, coord. IV. Título.

CDD 305.4823

CLACSO

Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales

Conselho Latino-americano de Ciências Sociais

Estados Unidos 1168 | C1023AAB Ciudad de Buenos Aires | Argentina

Tel [54 11] 4304 9145 | Fax [54 11] 4305 0875

<clacso@clacsoinst.edu.ar> | <www.clacso.org>



Este material/producción ha sido financiado por la Agencia Sueca de Cooperación Internacional para el Desarrollo, Asdi. La responsabilidad del contenido recae enteramente sobre el creador. Asdi no comparte necesariamente las opiniones e interpretaciones expresadas.