

- I Universidade Estadual de Campinas, Campinas, SP, Brasil
mpleite48@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0001-9366-7071>
- II Universidade Estadual de Campinas, Campinas, SP, Brasil
magdabia@terra.com.br
<https://orcid.org/0000-0002-4175-5229>
- III Escola DIEESE de Ciências do Trabalho São Paulo, SP, Brasil
barbaravvazquez@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0001-7154-2171>
- IV Universidade Federal de Santa Catarina, Santa Catarina, SC, Brasil
thais_lapa@yahoo.com.br
<https://orcid.org/0000-0002-1534-2738>

Marcia de Paula Leite^I
Magda Barros Biavaschi^{II}
Bárbara Vallejos Vazquez^{III}
Thaís de Souza Lapa^{IV}

REFORMA TRABALHISTA, PANDEMIA E IMPLICAÇÕES SOBRE AS MULHERES

Este artigo traz resultados da pesquisa *Reforma Trabalhista no Brasil e implicações sobre as mulheres*, realizada em 2019 e 2020 sob financiamento do Conselho Latino-Americano de Ciências Sociais (CLACSO), no âmbito do programa Becas de Investigación para Equipos de Investigadoras(es): Los Nudos Críticos de la Desigualdad de Género en América Latina y el Caribe.

Além de endossar pesquisas que têm contestado os prometidos resultados sociais positivos da Reforma Trabalhista (Brasil, 2017), o presente texto parte do princípio de que, ignorando as desigualdades de gênero no mercado de trabalho, a Reforma as impacta profundamente, situação que é acirrada pela pandemia, criando uma exacerbação da crise dos cuidados que já se fazia sentir e agravando os efeitos de uma divisão sexual do trabalho historicamente desigual.

Como vários estudos sobre gênero vêm demonstrando (Arango & Molinier, 2011; Fraser, 2017; Guimarães & Hirata, 2020; Hirata, 2022), essa crise tem a ver com o fato de que os trabalhos de cuidado, considerados responsabilidade das mulheres, têm se tornado cada vez mais difíceis de serem cumpridos por vários motivos que têm se somado nas últimas décadas, entre os quais destacamos: a entrada massiva das mulheres no mercado de trabalho; a retirada dos serviços públicos voltados à reprodução social por parte do Estado neoliberal; e o aumento da expectativa média de vida e das necessidades de cuidado das pessoas idosas.

A discussão aqui apresentada tem como contexto uma problemática que vem sendo constatada há pelo menos quarenta anos por um consistente campo de pesquisas dedicado à temática do trabalho e relações de gênero.

Com especial protagonismo das sociólogas Danièle Kergoat e Helena Hirata, esse campo trabalhou na perspectiva de alargamento da categoria trabalho com a incorporação do trabalho doméstico e de cuidados, o que permitiu o questionamento da pretensa homogeneidade da classe trabalhadora, centrada na figura do trabalhador (homem) (Hirata & Zarifian, 2009). Ademais, ancorando-se em conceitos que elaboraram, como o de “divisão sexual do trabalho” (Hirata & Kergoat, 2007; 2021), as autoras têm revelado padrões de reprodução da segregação laboral horizontal e vertical por gênero — a partir de um “princípio de separação” segundo o qual haveria trabalhos “de homens”, prioritariamente na esfera produtiva, e trabalhos “de mulheres”, prevalentemente na reprodutiva — e a hierarquização dos trabalhos segundo quem os realiza, subvalorizando atividades realizadas por mulheres¹. Isso tem limitado a participação de mulheres, sobretudo negras, nas ocupações mais prestigiadas, remuneradas e protegidas por direitos, confinando-as nas de remuneração inferior e menos protegidas. O que tem se reproduzido, segundo essas pesquisas, é um cenário de desigualdade de gênero fundado na posição de subjugação das mulheres a partir do trabalho, no qual avanços femininos, longe de superarem tal subjugação, apenas têm reposicionado as fronteiras da desigualdade (Abreu et al., 2016; Maruani & Hirata, 2003).

Desse modo, ao atingir de maneira particular o trabalho das mulheres, aumentando as desigualdades de gênero no mercado de trabalho, a Reforma Trabalhista vem tornar ainda mais difícil suas condições de vida e de trabalho. Dificuldades essas que, como revela nossa pesquisa, se aprofundaram com a pandemia.

O texto se baseia em dados sobre mercado de trabalho e negociações coletivas, além de entrevistas com sindicalistas e trabalhadores/as de nove setores: metalúrgico, químico, de brinquedos e instrumentos musicais, de confecção, bancário, comércio e serviços, setor de saúde, educação e trabalho doméstico.

Os(as) sindicalistas selecionados(as) para entrevista foram aqueles que poderiam viabilizar acesso presencial para a equipe, o que fez predominarem lideranças do Estado de São Paulo e representantes de entidades nacionais ali localizadas, além de outros(as) de Santa Catarina e do Rio Grande do Sul. Ao menos duas lideranças de cada setor foram entrevistadas, totalizando dezessete, entre as quais cinco homens e doze mulheres.

Na etapa de entrevistas com trabalhadores(as) de base, já sob a dificuldade de encontros presenciais devido à pandemia, houve a adaptação ao formato remoto. Disseminou-se, com o auxílio das lideranças sindicais antes entrevistadas, um questionário de perfil on-line, hospedado na plataforma QuestionPro². Houve 490 respostas completas, das quais foram selecionadas 97 que continham afirmações sobre a percepção de efeitos da Reforma e da Pandemia sobre a vida dos participantes. Após contato para entrevistas com estes, houve nova filtragem (inadequados ao perfil, sem resposta, sem desejar

conceder entrevista, desistentes, com dados inconsistentes), resultando em 25 entrevistas analisadas. Estas dividiram-se da seguinte forma entre os setores: cinco da indústria; seis de comércio e serviços; cinco de educação; cinco de trabalhadoras domésticas; três de saúde; e uma de bancários. Apenas um entrevistado, do setor de saúde, era do sexo masculino. Essa etapa qualitativa buscou captar as maneiras de experienciar as novas formas de contratação autorizadas pela Reforma Trabalhista, as alterações nas jornadas de trabalho e remuneração, as dificuldades trazidas pela pandemia, entre outras questões.

Com o intuito de discutir parte desses resultados, este texto se divide em quatro seções, além desta introdução e da conclusão. Inicialmente, ele apresenta o contexto e os pontos principais da Reforma Trabalhista de 2017; em seguida, a situação das mulheres no mercado de trabalho; o impacto da Reforma sobre as negociações coletivas e o trabalho feminino; finalmente, analisa as implicações da pandemia e da Reforma sobre o trabalho das mulheres a partir da perspectiva de trabalhadoras(es) e sindicalistas.

CONTEXTO DA REFORMA

A Reforma Trabalhista atingiu o sistema público de proteção ao trabalho, impactando a regulação e as instituições incumbidas de dar-lhe eficácia: Justiça do Trabalho, sistemas de fiscalização e organizações sindicais (Biavaschi & Teixeira, 2018). Ao fazê-lo, ignorando as desigualdades estruturais da sociedade brasileira, penalizou os mais vulneráveis, em especial mulheres e negros. Essa reforma insere-se no quadro de acirramento do neoliberalismo, com conseqüente aprofundamento da pobreza e das desigualdades sociais, ampliado pela pandemia da covid-19.

Nesse contexto, em que a política fiscal, sob o lema da austeridade, é estruturada na lógica da redução dos gastos estatais, dos custos do trabalho e na entrega de amplos setores da atividade econômica ao capital privado, reformas liberalizantes ganham espaço. A Emenda Constitucional nº 95/2016³, as reformas trabalhista e da previdência e certas medidas provisórias apresentadas, sobretudo, durante a pandemia, fundamentam-se nesse ideário.

No Brasil, a chegada da pandemia aprofundou as históricas desigualdades sociais e revelou, ademais, a crise dos cuidados. Constatação consonante com o diagnóstico apontado pela Teoria da Reprodução Social (Fraser & Jaeggi, 2018), que sublinha que o capitalismo emergiu e se reproduz apoiado na exploração do trabalho assalariado, assim como no trabalho não pago ou sub-remunerado das mulheres, voltado à reprodução social. Com o neoliberalismo, a separação entre trabalho reprodutivo e produtivo foi substituída por uma configuração da família com dois assalariados com salários rebaixados, o que, ao lado da redução dos gastos sociais, vem provocando uma crise dos cuidados e ameaçando a reprodução social.

Destaque-se que a atribuição do trabalho reprodutivo não remunerado às mulheres orienta sua entrada no mercado de trabalho em áreas relacionadas com a reprodução, como saúde, educação, empregos domésticos, muitas delas linha de frente no combate à pandemia, num momento em que já vinham sofrendo deterioração promovida pela reforma.

Ao atribuir ao encontro direto entre empregadores e empregados a condição de locus prevalente da produção normativa em aspectos da relação de emprego, a Reforma Trabalhista alterou radicalmente o sistema de proteção ao trabalho. Além de retirar da regulação pública a condição de fonte prevalente de direitos, legalizou formas de alocação da força de trabalho até então consideradas fraudulentas, introduzindo e/ou expandindo os contratos: intermitente, em tempo parcial, temporário, além da terceirização irrestrita⁴ e legitimação do “autônomo exclusivo”⁵. Também flexibilizou direitos, em especial quanto à jornada, à remuneração e ao home office, além da adoção de medidas que impactaram as instituições públicas do trabalho, dificultando o acesso ao Judiciário⁶. Essas alterações interagiram com características crônicas da sociedade brasileira, marcadas por profundas desigualdades sociais, raciais e de gênero.

Defensores da reforma centraram seus argumentos na adequação da regulação ao estágio atual do capitalismo e às novas tecnologias, retirando sua “rigidez”; na supressão dos obstáculos para satisfação das vontades individuais sob promessa de que, fortalecidas as negociações entre patrões e empregados, se ampliariam postos de trabalho e produtividade; na busca por “segurança jurídica”, sob argumento de que a excessiva judicialização dos conflitos trabalhistas gera inseguranças e afasta investimentos (Biavaschi et al., 2018: 209). Após três anos de vigência, os dados demonstram que o desemprego não diminuiu, as negociações coletivas não se fortaleceram, as assimetrias do mercado de trabalho aprofundaram-se e reduziu-se a mobilidade entre setores mais e menos protegidos.

Os contratos introduzidos pela reforma têm promovido polarização ainda maior do que a marcada pela presença das atividades formais e informais. Como ressaltam Teixeira e colaboradores (2017: 40), a necessidade de mão de obra estável não se aplica a todos os tipos de trabalho. Naqueles em que a estabilidade é desnecessária, os salários permanecem baixos, “a segurança no emprego não é garantida e as perspectivas de promoção são nulas”. Assim, aumentam as diferenças entre empregos estáveis, ocupados especialmente por homens brancos; e instáveis, ocupados prioritariamente pelas mulheres e negros.

No contrato intermitente, o trabalhador é remunerado somente pelo trabalho realizado. A falta de previsão de horário o torna complicado às mulheres, para quem, responsáveis pelos trabalhos de cuidado, são difíceis as atividades incertas. Já no contrato em tempo parcial, o limite de 25 horas semanais foi estendido para 30, sem horas extras. Todavia, contratos de menos

de 30 horas continuam permitidos assim como horas extras para aqueles de até 26 horas semanais. A ampliação dessa modalidade significa disseminação do processo de subutilização da força de trabalho⁷, penalizando especialmente jovens e mulheres (DIEESE, 2017: 2).

Já o autônomo exclusivo foi legitimado para atender necessidades permanentes das empresas. Sem os direitos trabalhistas assegurados, encobre empregos mascarados sob o rótulo de uma autonomia inexistente. Não à toa é a forma de contratar que mais aumenta depois da reforma.

Finalmente, a terceirização foi estendida para quaisquer atividades empresariais, afetando os mais vulneráveis, principalmente mulheres e negros. Diante de sua complexidade, é importante que se a conceitue de forma ampla, para abarcá-la em suas várias expressões. Há terceirização sempre que um terceiro rompe o binômio empregado/empregador, podendo expressar situação interna ou externa ao contrato de trabalho (Basualdo & Morales, 2014). Estratégia para aumentar lucros, é encontrada na contratação de: redes de fornecedores com produção independente; empresas especializadas de prestação de serviços; trabalho temporário via agências de emprego; pessoas jurídicas ou autônomos contratados para atividades essenciais; trabalho em domicílio; cooperativas fraudulentas; deslocamento de parte da produção ou setores para ex-empregados (Krein, 2007). Ainda, na contratação de correspondentes bancários, em contratos de aparente natureza civil ou comercial como os de arrendamento, fomento, facção e, mesmo, nas plataformas digitais. Ao contrário do prometido, a reforma foi inócua para reduzir desemprego, aliás, aumentou em relação a 2017, e informalidade, que cresceu 2,3%, enquanto o trabalho formal recuou 0,5%, no primeiro ano de sua implementação (Teixeira, 2019: 61).

A reforma introduziu medidas flexibilizadoras, permitindo que empregadores e trabalhadores negociem diretamente horário de descanso e horas extras, com efeitos mais nocivos sobre as mulheres, que têm menos força para negociar por sua situação mais vulnerável no mercado de trabalho. Legalizou-se o aumento da jornada via sistema de 12 horas trabalhadas por 36 de descanso, sistema que, antes admitido na via coletiva e com pagamento de horas extras, passou a ser permitido também por meio do contrato individual e desonerando o empregador das horas extras quando observado o limite de 44 horas semanais, fomentando sua adoção. Trata-se de alteração com efeito perverso sobre as mulheres, que, devido às responsabilidades domésticas, terão possibilidades de trabalho remunerado limitadas, porque os horários das creches não coincidem com essas jornadas de trabalho. A desregulamentação de jornada e ausência de pagamentos de horas-extra foram mecanismos que agravaram condições de trabalho das mulheres sob a pandemia.

A indenização tarifada do dano moral é outra novidade prejudicial às mulheres. A indenização em percentual sobre o salário provoca desigualdades para o mesmo ato lesivo, penalizando as mulheres que, além de predominarem

entre quem recebe os mais baixos salários, são alvos prevalentes do assédio e do dano moral. Assim, quando indenizadas pelos assédios, o são com base no salário em média 22% inferior ao dos homens⁸ (DIEESE, 2022: 8).

Quanto aos sindicatos, a postura tem sido defensiva diante da perda de direitos, o que se expressa na queda das greves e no número dos instrumentos coletivos pós-reforma. Quanto às greves, registraram-se 1.453 movimentos em 2018, número inferior ao de 2017 (1.568), concentrando-se em setores com ocupações mais precárias, menor remuneração e tradição sindical, mais feminizados. Ademais, há o conteúdo defensivo: 64,9% exigindo pagamento de salário, férias, 13º ou vales em atraso. Mesmo assim, houve sucesso relativo: 57,5% conquistaram integralmente seus objetivos e 30%, parcialmente (DIEESE, 2018).

Após a reforma, reduziram-se acordos e convenções coletivas. Segundo O Mediador⁹, já em 2017 houve recuo de 1,7% em relação a 2016. Comparado com 2017, o total de instrumentos registrados em 2019 caiu 25,5%.

A retirada dos sindicatos de momentos importantes da relação de emprego, como nas assistências às despedidas e demissões, esvaziou seu poder e facilitou despedidas sem pagamentos devidos, repercutindo nas demandas à Justiça do Trabalho (Vazquez et al., 2019), no fim da ultratividade, eliminando as conquistas de convenções e acordos coletivos, quando finda sua vigência, e jogou os sindicatos nas mãos dos empregadores na hora da negociação. Mas foi a retirada da fonte de custeio, o imposto sindical, sem transição para outros modelos de financiamento, que quebrou a espinha dorsal dos sindicatos, com constantes quedas em suas receitas.

De resto, a terceirização ampliada e o “autônomo exclusivo” fragmentaram mais a classe trabalhadora. Os dados da Pesquisa Nacional Por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD C) 2019 mostram que milhares saíram da força de trabalho, passando à condição de informais ou de “empresários de si próprios”. Isso trouxe impactos à sindicalização, que apresentou o menor patamar da série medida pela PNAD C: em 2019, 11,2% dos ocupados afirmavam ser sindicalizados, contra 14,4% em 2017. Entre os homens, a taxa de sindicalização de 14,7% em 2017 caiu para 11,4% em 2019. As mulheres, além da sindicalização inferior, também apresentaram redução. O número de sindicalizadas teve redução absoluta de 1,006 milhões entre 2017 e 2019, mesmo aumentando a ocupação feminina em 1,848 milhões. Outras inovações prejudiciais aos trabalhadores foram: comissões no local de trabalho sem participação sindical para definir representantes; legitimação da negociação individual quanto à jornada; remuneração e banco de horas.

À Reforma Trabalhista seguiram-se medidas que aprofundaram sua lógica: em abril de 2019, a Medida Provisória (MP) nº 881/2019 flexibilizou o trabalho aos sábados e finais de semana em diversos setores e os registros de ponto; a MP nº 905/2019 atingiu os sistemas de fiscalização e a Justiça do

Trabalho, além de flexibilizar regras de contratação de jovens. Conquanto revogada, buscou-se seu aproveitamento em outras medidas.

No início da pandemia, o governo introduziu a proibição de reajuste aos servidores públicos, isenções fiscais e planos de privatização, com proposta de adiar recolhimentos ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), entre outras contribuições sociais. Em março de 2020, a MP nº 927 atribuiu prevalência aos contratos individuais sobre acordos ou convenções coletivas, afastando os sindicatos na interlocução dos trabalhadores e autorizando teletrabalho, banco de horas com compensação em até dezoito meses, antecipação de férias, férias coletivas, liberação de normas de saúde e segurança no trabalho¹⁰. Em seguida, a MP nº 936/2020 permitiu redução salarial proporcional à redução da jornada por acordo individual ou suspensão do contrato, com benefício complementar pago pelo governo referenciado no valor do seguro-desemprego, sem garantia de contratação¹¹. Essa redução na via individual foi considerada constitucional pelo Supremo Tribunal Federal (STF). Aprovada pelo Senado, a Lei nº 14.020/2020 não garantiu emprego, renda e tampouco saúde aos trabalhadores e à economia. Ademais, a ultratividade, recuperada no Senado, recebeu veto presidencial.

Ainda na pandemia, o governo retomou a agenda das reformas em tramitação, como a administrativa, que aprofunda a retirada de garantias dos servidores públicos, inclusive a estabilidade (DIEESE, 2020a).

MERCADO DE TRABALHO: DADOS DA PNAD C E RAIS E CAGED-ME¹²

A partir de uma perspectiva feminista, para identificar os primeiros impactos da reforma sobre as mulheres, analisaram-se dois dos principais bancos de dados sobre mercado de trabalho disponíveis no Brasil: PNAD C e os registros administrativos do Ministério da Economia, Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) e Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED). Parte-se da análise da inserção das mulheres no mercado de trabalho sem desconsiderar os processos de discriminação histórico-estruturais. Fenômenos como segregação por sexo são reflexos de valores e normas que relegam às mulheres certo lugar de subvalorização e discriminação na estrutura social e produtiva, como vêm demonstrando as já mencionadas pesquisas sobre padrões de reprodução da divisão sexual do trabalho. Aliás, a integração das mulheres ao mundo produtivo, intensificada nas últimas décadas do século XX, realizou-se no Brasil com reduzido acesso a direitos trabalhistas e sociais. O padrão de industrialização incluiu primordialmente os trabalhadores das regiões mais urbanizadas, deixando as mulheres praticamente à margem do processo, relegadas a atividades informais e à realização das tarefas no âmbito da reprodução social, sem as quais o processo de produção e acumulação do capital não se realiza, significando forma particular de inserção das mulheres no trabalho produtivo.

Os dados da PNAD C revelam deterioração recente da inserção feminina no mercado de trabalho, alterando a rota de melhorias desenhada entre 2004 e 2013, quando 5,11 milhões de mulheres ingressaram na força de trabalho e foram absorvidas 5,92 milhões — dentre as quais 5,81 milhões em emprego formal. O crescimento conseguiu absorver aquelas que entraram no mercado de trabalho, e mais um contingente delas que estavam na condição de desempregadas. Todavia, o período não logrou reverter a discriminação secular, ficando praticamente inalterada a distribuição entre setores e ocupações. O contexto favorável reverteu-se a partir do segundo trimestre de 2014, quando o Brasil mergulhou em profunda crise. Depois de dois anos de queda da atividade produtiva, os resultados de 2017 a 2019 indicam pífia retomada, com crescimento do Produto Interno Bruto (PIB) em torno de 1,0% ao ano, com dados ainda piores para o mercado de trabalho.

No terceiro trimestre de 2019, a população na força de trabalho correspondia a 106,3 milhões de pessoas; as mulheres representavam 45%. No período entre 2012 e 2019, a ampliação das mulheres na força de trabalho foi de 14,2%. Entre as negras, os resultados foram mais significativos, 24,1%. O crescimento foi maior entre as mulheres do que entre os homens. Porém, a maior presença na força de trabalho não significou, necessariamente, incorporação em atividade econômica: o desemprego continuou a crescer, especialmente entre elas. Em 2019 o desemprego era de 10,8% (brancas) e 16,6% (negras), enquanto o nível de desemprego geral era de 11,8%. O desemprego do homem branco era de 7,8%, menos da metade daquele da mulher negra (16,6%).

Tabela 1 – Pessoas desocupadas de 14 anos ou mais de acordo com sexo e raça no terceiro trimestre de cada ano

Ano (3º trim.)	Total	Mulheres			Homens		
		Negras	Branças	Total de mulheres	Negros	Branços	Total de homens
2012	7,1	10,7%	6,8%	9%	6,7%	4,7%	5,8%
2016	11,9	16,1%	10,8%	13,9%	12%	8,6%	10,5%
2017	12,5	16,7%	11,3%	14,5%	12,9%	8,7%	11%
2018	12	16,1%	10,7%	14,0%	12,2%	8,2%	10,4%
2019	11,9	16,6%	10,8%	14,3%	11,7%	7,8%	10%

* Categorias preta e parda da variável cor/raça do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE).

Fonte: Elaboração própria a partir de Microdados do PNAD C/IBGE.

A subutilização da força de trabalho é conceito construído para complementar o monitoramento do mercado de trabalho e que, além da desocupação, considera outras medidas indicativas das necessidades não atendidas por este. No terceiro trimestre de 2019, a taxa de subutilização era 24%, sendo superior entre mulheres negras (34,3%). Entre homens negros (23,6%), mulheres brancas (23%) e homens brancos (14,9%), era inferior à média.

As mulheres equivalem a 65% da força de trabalho potencial (dados do terceiro trimestre de 2019). A condição de inatividade não pode ser explicada apenas pelas intermitências decorrentes da idade reprodutiva. É necessário buscar outras explicações para a persistência dessa quantidade de mulheres nessa condição. Segundo a Síntese dos Indicadores Sociais (SIS) publicada em 2019 pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), 19,7% das mulheres na Força de Trabalho Potencial em 2018 afirmaram não terem tomado providência para conseguir ocupação por terem que realizar afazeres domésticos ou se dedicarem ao cuidado de filhos ou parentes. Essa razão para a não procura é apontada por apenas 2,2% dos homens na mesma condição.

Ademais, seria preciso reavaliar o conceito de inatividade, considerando que a maior parte dessas mais de 41,9 milhões de mulheres está envolvida em atividades de reprodução social. A condição de maior pobreza é também um obstáculo à inclusão das mulheres no mercado de trabalho. Lembremos que nos próximos dezessete anos, mantido o teto do gasto, carecendo de investimentos na ampliação de equipamentos públicos, como creches, escolas e hospitais, a inserção das mulheres mais pobres em ocupações remuneradas deve se tornar ainda mais difícil.

Segundo pesquisa do IBGE com base nos dados da PNAD C de 2016, o nível de ocupação das mulheres sem filhos de até três anos de idade era 70,8% para brancas e 61,6% para negras. Com presença de crianças, o percentual cai para 61,8% e 49,1%, respectivamente. A redução é maior entre as negras, mais vulneráveis e dependentes das políticas públicas. Já em relação aos homens, a presença de crianças aumenta o nível de ocupação.

Ainda em relação à inatividade, os jovens de quinze a 29 anos que não estudam, não trabalham, não tomaram providência para conseguir trabalho e não gostariam de trabalhar representavam 23% do total em 2018, sendo esse percentual mais elevado entre as mulheres (28,4%) do que entre os homens (17,6%). O principal motivo apontado para nem estudar, nem trabalhar para 66,8% das jovens negras e 58,6% das brancas era a responsabilidade com afazeres domésticos, filhos ou cuidado dirigido a outros parentes (IBGE, 2019).

As mulheres também são maioria (54,6%) entre os 6,9 milhões de subocupados (54,6%), segundo o SIS-IBGE de 2019 (dados referentes a 2018). No terceiro trimestre de 2019, segundo a PNAD C, 54,7% das mulheres negras e 33,8% das brancas que se encontravam nessas condições recebiam até meio salário mínimo. Ademais, 53,6% das mulheres negras e 44,6% das brancas ocupadas se encontravam na informalidade. Essa tendência está se acentuando

nos últimos anos, devido às reformas e ao padrão de crescimento econômico assentado no aumento do consumo doméstico, gerando ocupações precárias.

As mulheres estão concentradas primeiramente no emprego no setor privado com carteira: 29,9% negras e 35,8% brancas. A segunda forma de inserção das negras e brancas é o trabalho por conta própria (21,1% e 20,3%, respectivamente); a terceira posição entre as negras é o trabalho doméstico sem carteira (13,3%) e entre as brancas o serviço público estatutário (12,0%).

Merece destaque a evolução do trabalho por conta própria, que cresceu 7,5% desde a Reforma Trabalhista e 19,9% desde o primeiro trimestre de 2012, segundo a PNAD C. Essa expansão pode estar associada à legalização do “autônomo exclusivo”. Foi a ocupação com maior expansão entre mulheres, 31,8%, ainda maior entre as negras, 35,8%. Entre as trabalhadoras por conta própria destacam-se as ocupações: comerciantes de lojas, vendedoras a domicílio, especialistas em tratamento de beleza, cabeleireiras. Quanto ao local de realização das atividades, os dados indicam predominar a residência, com ou sem local exclusivo. Entre 2017 e 2018, o trabalho a domicílio cresceu 61,6%. Esse tipo de trabalho também é exercido em veículos como táxi, ônibus, caminhão, formas associadas aos trabalhos de plataforma, que cresce entre as negras, 33,7% entre 2017 e 2018; já entre as brancas houve queda de 4,4%.

Desde 2017, observa-se redução das mulheres nos empregos protegidos, queda de 3,5% e 1,2% e ampliação no setor privado sem carteira (6,4% e 7,8%), para brancas e negras, respectivamente; isso ocorre especialmente em 2018 e 2019, os primeiros anos de implementação da reforma. Já o trabalho doméstico com registro reduziu 6,7%, enquanto o sem carteira ampliou 5% entre 2017 e 2019. Do total de mulheres ocupadas, 42,1% das negras e 29,5% das brancas não contribuíram para a previdência em 2019, sinalizando queda na contribuição entre 2017 e 2019 de 6,5% e 8,2%, respectivamente.

De forma geral, os indicadores demonstram deterioração da inserção das mulheres no mercado de trabalho. É expressivo o crescimento da informalidade e das formas legalizadas permitidas pela reforma, incrementando a subocupação e a força de trabalho potencial. Deve-se ressaltar as interações entre os sistemas econômicos e de reprodução social na manutenção da discriminação e exclusão das mulheres do mundo produtivo: com as políticas de ajuste estrutural reduzindo os serviços públicos estatais, em um sistema que necessita cada vez mais do trabalho gratuito das mulheres no âmbito doméstico, reduz-se também a capacidade de se inserirem no mercado de trabalho.

NEGOCIAÇÕES COLETIVAS E DIREITOS FEMININOS

Outra dimensão dos impactos da Reforma Trabalhista sobre as mulheres consiste nas negociações coletivas, analisadas sob a ótica de gênero. A negociação coletiva, instrumento que define patamar de proteção a trabalhadores(as), é um dos elementos da institucionalidade construídos a partir dos anos 1930/1940

para proteção de direitos do trabalho. Seu papel potencial na regulamentação das relações de trabalho é introduzir garantias não previstas no ordenamento jurídico, ou ampliar as já existentes. Delas resultam acordos e convenções coletivas de trabalho¹³. A negociação coletiva é estratégia de longo prazo que pressupõe intensa atividade de organização e conhecimento dos locais de trabalho.

No Brasil, são os sindicatos que assinam instrumentos coletivos. Frequentemente as garantias negociadas estão limitadas a poucas categorias profissionais e têm baixa evolução nos conteúdos propostos. Todavia, embora o alcance da negociação se restrinja à categoria que a negociou, seus efeitos servem como parâmetro para toda classe trabalhadora. Para as trabalhadoras, elas são importantes ao fortalecerem as demandas por igualdade entre os sexos no mercado de trabalho.

Em princípio, são portadoras de direitos previstos nos instrumentos coletivos todas as trabalhadoras do setor privado com carteira assinada e as estatutárias, que juntas representam 49,5% das mulheres ocupadas brancas e 40,1% das negras (dados de 2019).

Com base na frequência das cláusulas de gênero ou de igualdade de oportunidades que aparecem nos instrumentos coletivos firmados e nas categorias profissionais em que elas aparecem, é possível estimar que cerca de 20% das trabalhadoras têm algum tipo de proteção contra discriminação e têm incorporadas cláusulas de igualdade nos instrumentos coletivos.

Contudo, a negociação coletiva não expressa fielmente a correlação de forças entre as partes. A ausência de organização nos locais de trabalho e de proteção contra dispensa imotivada são fatores que contribuem para dificultar a atuação dos sindicatos e impedir que as empresas definam unilateralmente as relações de trabalho em seus estabelecimentos. Assim, mesmo nos casos de negociações coletivas consideradas avançadas, que preveem direitos mais favoráveis aos trabalhadores(as) do que consta na legislação, tais conteúdos acabam funcionando mais como recomendações do que como obrigações.

Um exemplo é a Convenção Coletiva do Sindicato das Trabalhadoras Domésticas de São Paulo (Sindoméstica SP) referente a 2019/2020 (Federação Domésticas SP & SEDESP, 2019), destacada como avançada por uma líder da Federação das Domésticas que foi entrevistada. A convenção avança em pontos fundamentais: define quem é empregado de forma mais ampla do que a legislação vigente, para abranger as diaristas; assegura assistência sindical às despedidas; restringe o contrato de experiência a sessenta dias; define salário normativo ou piso salarial e prazo do banco de horas até seis meses. São cláusulas avançadas, embora sua existência não implique uma real efetivação desses direitos.

Na análise das negociações coletivas, feita mediante exame dos instrumentos normativos captados pelo Sistema Mediador e de entrevistas com dirigentes sindicais realizadas entre 2019 e 2020¹⁴, verificou-se que, conquanto

a reforma tenha oferecido meios de enfraquecer tais instrumentos, eles têm tido ainda centralidade nas estratégias de garantia/manutenção de direitos dos trabalhadores(as), conforme atestam as palavras de uma dirigente de sindicato de professores: “A gente está tentando fazer frente à Reforma Trabalhista na convenção”. Ocorre que tais direitos ficam à mercê da capacidade de negociação de cada sindicato e do contexto sociopolítico que afeta a correlação de forças entre trabalhadores e empregadores. Com isso, uma das principais apostas do sindicalismo para se defender da reforma tem sido um instrumento fragilizado justamente pela própria Reforma.

A análise das convenções e entrevistas com sindicalistas permitiu identificar que houve mudança nos conteúdos negociados nas duas últimas décadas, em que temas relacionados a gênero — que incluem demandas visando diminuir disparidades entre os sexos no mercado de trabalho, estimular repartição das responsabilidades familiares, mudar estereótipos de gênero e combater a discriminação de gênero e orientação sexual no mercado de trabalho¹⁵ — ganharam centralidade nas mesas de negociação.

A análise das cláusulas negociadas permitiu identificar que predominam proteções referentes à esfera materno-familiar, isto é, direitos para mulheres gestantes (42,31%), licenças maternidade (9,50%), paternidade (8,47%), adoção (6,95%) e aborto (0,86%), estabilidade por adoção (2,84%) e por aborto (1,36%).

Tabela 2 – Cláusulas de gênero selecionadas nos instrumentos coletivos - 2019

Cláusula	Frequência	Percentual
Garantias para a gestante	7.110	42,31%
Licença remunerada para internação/falecimento	2.869	17,07%
Licença maternidade	1.596	9,50%
Licença paternidade	1.424	8,47%
Licença adoção	1.168	6,95%
Igualdade de oportunidade	1.056	6,28%
Licença aborto	144	0,86%
Assédio moral	677	4,03%
Estabilidade adoção	478	2,84%
Estabilidade aborto	228	1,36%
Assédio sexual	56	0,33%
Total	16.806	1

Fonte: Elaboração própria a partir de dados do Sistema Mediador (Brasil, s/d).

Ainda dentro dessa seara estão: faltas abonadas que reafirmam o previsto em lei (por casamento e falecimento de familiares) e faltas abonadas que representam garantias acima da lei, para realização do trabalho de cuidados (acompanhamento de filhos em médicos ou internações, cuidados de familiares

deficientes). São direitos previstos fundamentalmente às mulheres e não aos homens, reforçando e naturalizando o entendimento de que a responsabilização pelo cuidado familiar é atributo feminino, e evidenciando que a problemática “trabalho assalariado versus reprodutivo” é longínqua, como já sublinhou Lobo (2011: 78) ao destacar, no final de 1970, que pautas das trabalhadoras só eram incorporadas pelas direções sindicais quando situadas “dentro do quadro de questões ligadas à maternidade”, remetendo à esfera da reprodução, “ao principal papel atribuído às mulheres, o de mães”.

As cláusulas atinentes às condições de trabalho, exigências quanto à aparência, constituição fisiológica da mulher e coibição de assédio moral e sexual, adaptação ou mudanças de postos para gestantes ou adaptações de locais aparecem em menor proporção. As garantias de qualificação para mulheres são quase inexistentes.

Em 2019, houve 56 convenções tratando do assédio sexual, as quais representam 0,33% dos instrumentos com cláusulas de gênero identificadas. Versavam principalmente sobre ações de conscientização a respeito do tema, embora parte delas previsse procedimentos para apuração dos casos e punição de responsáveis. O assédio moral, com percentual de 4,03%, também é tema que consta das convenções, prevenindo-o e coibindo-o.

Quanto à “igualdade de oportunidades”, que representa 6,28% dos instrumentos com cláusulas de gênero pesquisados, versam sobre discriminação de gênero, igualdade de oportunidades na contratação e na permanência e oportunidades de promoção. Outras reafirmam a legislação, como tratamento igualitário entre homens e mulheres e previsão da igualdade salarial entre os sexos. Embora positivos, nem sempre têm efetividade: os mecanismos para apurar tratamentos desiguais e práticas discriminatórias não são explicitados.

Destacam-se como conquistas recentes nas negociações as cláusulas de incentivo à participação de mulheres no mercado de trabalho (contratação) e em defesa de garantias às trabalhadoras em situação de violência doméstica.

É possível afirmar que após décadas de lutas por maior participação das mulheres nos sindicatos e pela ampliação de seus direitos em instrumentos de negociação coletiva¹⁶, o contexto sociopolítico dos governos Temer e Bolsonaro tornou desfavorável a conquista de cláusulas que representem avanços em favor de maior igualdade de gênero no trabalho.

Ademais, a possível razão para a queda do número de convenções e acordos de 2017 para 2018 é a dificuldade de concretizar o processo de negociação diante da ofensiva patronal para inclusão de itens da reforma. Exemplo que reforça essa hipótese é trazido pelo dirigente sindical de uma federação dos comerciários: “nós não fechamos a convenção coletiva de trabalho [...] para os supermercados desde o ano passado, porque eles querem retirar um determinado valor que o empregado recebia pelo feriado”. Outro exemplo vem de uma representante sindical do segmento de confecções: “Para as empresas é interes-

sante colocar o sindicato contra a parede, dizendo: ‘Ou vocês aceitam essa condição que a gente está impondo ou nós não vamos negociar.’”

Sem forças para demandar direitos, muitos sindicatos têm procurado garantir minimamente os aumentos salariais: “se tu não fecha negociação aos moldes que eles querem, se presume que a gente acaba não abrindo mão de absolutamente nada, e desde a reforma o que a gente tem feito? Única e exclusivamente garantido o reajuste salarial” — afirma a dirigente de sindicato de professores.

Finalmente, verificou-se tendência de que as categorias mais organizadas conseguem enfrentar melhor as mudanças legislativas, impondo limites à sua efetivação. Contudo, as menos organizadas, as mais feminizadas, têm reafirmado o que consta na lei.

A REFORMA E A PANDEMIA NO OLHAR DAS(OS) SINDICALISTAS E TRABALHADORAS(ES)

A reforma, aprovada em conjuntura marcada por instabilidade econômica e política, de desarticulação da Secretaria Nacional de Políticas para as Mulheres (SPM), da eleição de Bolsonaro à presidência em 2018, a despeito de suas manifestações misóginas, de interrupção das políticas públicas voltadas ao combate à desigualdade de gênero e de combate à chamada “ideologia de gênero”, significou profundo golpe nas lutas femininas no movimento sindical e nos locais de trabalho, contrariando o fortalecimento das mulheres e suas lutas no movimento sindical em período imediatamente anterior. Essa realidade é invocada por praticamente todas(os) as(os) dirigentes sindicais entrevistadas(os).

As informações recolhidas nas entrevistas levantam dados importantes sobre as condições e relações de trabalho em setores já precarizados antes da reforma, nos quais se encontram muitas mulheres. Entre os principais problemas apontados estão: rebaixamento da remuneração, aumento da utilização do banco de horas e mudança da jornada de trabalho, com a introdução da jornada de doze por 36 horas.

Merece destaque o caso das domésticas: devido ao quadro de aumento do desemprego, muitas mulheres têm voltado ao trabalho doméstico remunerado, deteriorando as condições de venda da força de trabalho nesse setor e tornando as domésticas mais sujeitas a maus tratos, assédio moral e sexual no trabalho.

Mas a intensificação do assédio ocorreu também em outras categorias, atingindo inclusive setores mais organizados, como o metalúrgico. Esse fato sugere que se trata de efeito mais geral relacionado às mudanças introduzidas, como os ônus aos trabalhadores na Justiça do Trabalho a retirada dos sindicatos da assistência às homologações, a tarifação diferenciada para indenização por danos morais.

Assim, com a deterioração do mercado de trabalho, a reforma vem provocando entre as mulheres um movimento contrário ao observado durante os governos anteriores, quando muitas mulheres estavam deixando o trabalho doméstico remunerado em direção a empregos formais no setor industrial ou terciário.

Quanto às formas de contratação, o trabalho intermitente foi identificado especialmente nos setores de comércio, enfermagem e confecção: “Algumas empresas já utilizavam algo parecido com o contrato intermitente, mas isso não era legalizado. A reforma agora permite, de uma forma legalizada, oficializar esses bicos, então o contrato intermitente regulamentou um bico”, afirma a diretora de um sindicato dos empregados em comércio.

A relação do trabalho intermitente com o trabalho não remunerado de cuidados exercido pelas mulheres é claramente sublinhada pela diretora do Sindicato das Costureiras ao se referir à economia dos cuidados:

A figura do intermitente [...] é uma forma da empresa ter realmente o trabalhador ali à disposição, e nenhuma figura melhor pra isso do que a mulher. Então (você tem) muito mais mulheres, principalmente na minha categoria, que trabalha em domicílio. Até porque tem toda essa questão da economia do cuidado, de dificuldade de achar um lugar na creche, dela ser responsável pela economia do cuidado, isso coloca ela na mira do trabalho intermitente (informação verbal).

As(os) dirigentes sindicais destacam também o trabalho por tempo determinado, especialmente no setor de saúde, e o terceirizado, que se espalha por todos os setores e que se imbrica com o trabalho autônomo exercido por Microempreendedores Individuais (MEI) ou Pessoas Jurídicas (PJ). Entre as domésticas, há muitas agências de contratação exigindo que se cadastrem como MEI como condição para indicar-lhes trabalho, conforme sublinha a fala da dirigente da Federação Nacional das Trabalhadoras Domésticas (Fenatrad): “Tem agências fazendo isso: ‘oh, só arrumo emprego pra você se você fizer um MEI’”.

Registra-se ainda que, além dessas formas de contratação legalizadas, surge um novo tipo: os trabalhos por plataforma. As palavras da diretora do Sindicato dos Professores são esclarecedoras indicando, inclusive, a expansão desse tipo de trabalho em setores tradicionais:

Já há essa relação da uberização dos professores via aplicativo. É uma modalidade de contrato diferente que pode ter uma jornada também diferenciada, ela acontece nos mesmos moldes do que acontece com esse aplicativo do taxi. Simplesmente não tem mais o vínculo institucional (informação verbal).

Finalmente, é importante sublinhar o relato da diretora do sindicato das costureiras ao referir-se não apenas à Reforma Trabalhista, mas ao conjunto de reformas realizadas no país após o impeachment da presidenta

Dilma Rousseff em 2016 e ao clima de perda generalizada de direitos, especialmente pelas mulheres. Suas palavras destacam a questão do corte das políticas sociais e a maior dificuldade para as mulheres se inserirem em empregos de qualidade:

Não, não começa só na Reforma Trabalhista. Pra nós começa quando é instituída a PEC do teto dos gastos. Essa PEC é maldita para as mulheres, corta os investimentos aonde a gente precisa, que são as políticas sociais que nos dão autonomia pra trabalhar formalmente com o processo de igualdade; quando congela os gastos está congelando praticamente a vida das mulheres (informação verbal).

Quanto ao impacto da reforma sobre os sindicatos, os maiores problemas apontados consistem na possibilidade de os acordos coletivos ou individuais prevalecerem sobre a convenção coletiva e o fim da ultratividade. Sobre a primeira questão, assim se pronuncia outra dirigente do Sindicato dos Professores: “[A reforma] eliminou a intermediação dos sindicatos nos acordos, a gente não fica nem sabendo o que está acontecendo. Agora [as] negociações podem estar acontecendo fora das [nossas] vistas”.

Mais grave é a questão da ultratividade porque, diante da possibilidade de não haver negociação e os trabalhadores perderem os direitos garantidos nas convenções anteriores, as entidades sindicais se veem na situação de aceitar imposições do patronato para impedir que a negociação seja feita, como explicita a diretora de outro sindicato dos professores:

[...] se a gente não fechar o processo de negociação, não tem nem o reajuste, nem absolutamente nada, fica suspensa toda a relação de trabalho constituída através dos acordos da convenção coletiva de trabalho ou de acordos coletivos que se faz por instituição de ensino. Quer dizer, a gente ainda corre o risco de perder o processo negocial e aquilo que já estava salvaguardado na convenção coletiva de trabalho (informação verbal).

Nesse quadro, a previsão do diretor da Federação dos Comerciais explicita de maneira dramática a pouca esperança para as categorias mais fragilizadas do sindicalismo brasileiro, especialmente no que tange à negociação coletiva:

Agora os empresários levam à risca o que está na lei. Se eles puderem ter a liberdade de não negociar mais, eles vão fazer isso. Então, eu acho que nesse ritmo que vai não demora dois, três anos que não vai ter mais negociação, acho que inclusive os salários. Ou o dirigente sindical fecha a convenção dentro da proposta patronal ou então não tem negociação (informação verbal).

No mesmo sentido vão as declarações da diretora de sindicato metalúrgico, evidenciando que em vez de fortalecer a negociação coletiva, como propalado pelo governo e patronato, a reforma simplesmente a esvaziou:

Até a Reforma Trabalhista isso nunca existiu, a gente montava a pauta... e levava lá (negociação). Quando a gente levou agora, no segundo ano da Reforma Trabalhista, os empresários tinham uma pauta deles. A gente percebe que é uma nova modalidade do empresário, que eu acho que isso ele adquiriu com a Reforma Trabalhista: o empresário não vai pra mesa pra negociar a pauta com os trabalhadores; ele vai levando a pauta dele (informação verbal).

A pesquisa revela, contudo, que, embora enfraquecidos, os sindicatos vêm reagindo de várias formas, como assegurando na convenção coletiva que as empresas não podem implementar unilateralmente as modificações relativas à reforma, impedindo a contratação do trabalho intermitente, garantindo que a homologação das demissões continue sendo feita na entidade sindical, barrando a entrada dos correspondentes bancários — uma forma de terceirização típica do setor (Vazquez, 2018) — nas agências, impedindo a utilização do banco de horas, regulando a contratação de trabalho parcial e intermitente, garantindo direitos dos trabalhadores efetivos aos temporários, contratados por prazo determinado ou por período de experiência, e restringindo contratos de trabalho parcial e intermitente.

Quanto ao Sindicato das Domésticas, todavia, as dificuldades de reação têm sido grandes, embora a Fenatrad tenha se mostrado persistente em suas lutas, buscando conscientizar as trabalhadoras em rodas de conversa. Ao que parece, esse trabalho alcança resultados, como demonstra a tática utilizada pelas trabalhadoras para comprovar comportamentos inadequados de seus patrões nas ações judiciais: “Agora [a trabalhadora está usando o Whatsapp. [...] Aí quando ela vai conversar com o patrão, ela liga o celular para poder ter provas, porque o mais difícil da Justiça é provar. Quando conseguem provar direitinho, elas ganham”.

Ressalta-se que a entrevista com uma trabalhadora corrobora essa fala quando ela relata que decidiu entrar na Justiça em decorrência da insistência da patroa em não registrá-la. A doméstica conseguiu ganhar a causa por ter gravado as conversas após sugestão do sindicato.

Apesar das resistências, os esforços do movimento sindical não têm conseguido mudar a institucionalidade das relações de trabalho. A realidade de temor das despedidas e de transformação dos empregos em trabalho precário pairam de forma impiedosa. Segundo uma dirigente de sindicato de metalúrgicos, a situação nos locais de trabalho é cruel:

A Reforma Trabalhista acabou com o sonho de uns e tornou realidade o medo de outros. A gente tinha um grupo de trabalhadores que eram efetivos e que tinham medo todo dia de perder seu emprego e ter que arrumar outro como temporário ou terceirizado. E aquele que sonhava, que acreditava “ah, eu não vou fazer reclamação, eu vou aceitar”, porque eles tinham um sonho de ser efetivo (informação verbal).

Se a reforma atingiu fortemente as mulheres, essa realidade se imbrica com as implicações da crise sanitária sobre seu trabalho. Vale lembrar que,

tal como a reforma, ela emerge como efeito do neoliberalismo, que, ao devastar irresponsavelmente florestas e matas, vem provocando um desequilíbrio ambiental de enormes proporções. Como “uma emergência particular do colapso ambiental” (Berardi, 2020), a covid-19 soma-se aos vários fatores que estão dificultando a reprodução social, ao mesmo tempo em que, num círculo vicioso, alimenta ainda mais a crise dos cuidados.

Convém sublinhar que a crise sanitária no Brasil assumiu proporções inimagináveis, colocando-o no segundo lugar do mundo em número de mortes e infectados. Em meio às graves crises econômica e política aprofundadas na pandemia, os dados são espantosos. Esse quadro de tragédias atinge de maneira profunda as mulheres, remuneradas ou não, em função de sua histórica responsabilização pelos cuidados. As entrevistas com trabalhadoras levantam questões importantes sobre como experimentaram essa situação da pandemia, que se soma e se entrecruza com a Reforma Trabalhista, delas exigindo uma adaptação repentina ao trabalho remoto, ao enfrentamento do risco da contaminação e a um brutal aumento do trabalho de cuidados.

O Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda promoveu ampliação de acordos individuais de suspensão de contratos e redução da jornada de trabalho. Em 20 de maio já havia atingido 8,4 milhões de trabalhadores, representando 22% dos assalariados formais. A suspensão do contrato de trabalho alcançou 4,2 milhões de empregados¹⁷, e os demais tiveram suas jornadas de trabalho reduzidas em diferentes proporções. Para os informais, foi criado auxílio emergencial de seiscentos reais distribuído por três meses, posteriormente reduzido para trezentos reais. Um mês após sua instituição, ele havia alcançado aproximadamente 60 milhões de cidadãos.

Os microdados da PNAD covid-19 de julho de 2020 revelaram queda de rendimentos e desproteção, sobretudo para os trabalhadores autônomos e os sem carteira, entre os quais muitas mulheres. Medidas introduzidas durante a pandemia promoveram a continuação da reforma, tanto em relação à regulação quanto às ações das instituições públicas do trabalho, incluídas as sindicais. As mulheres, concentradas nas atividades mais precárias e com menores remunerações, foram violentamente atingidas por essa realidade, que tornou suas atividades mais difíceis e penosas.

Em primeiro lugar, devido à sua sobrerrepresentação nos setores de saúde, o que as colocou na linha de frente dos trabalhos considerados indispensáveis ao combate à pandemia. As condições de trabalho enfrentadas por essas profissionais ficam evidentes na fala da liderança sindical dos enfermeiros ao ressaltar que a pandemia reforçou situações difíceis que essas profissionais sempre enfrentaram, mas que ficaram ainda mais graves depois da reforma, como a adoção da jornada doze por 36. Essa situação também é observada no setor público, que também tem grande concentração de mulheres e no qual houve congelamento de salários e de concursos, sobrecarregando as trabalhadoras da ativa.

No caso das trabalhadoras domésticas, vale lembrar que representam 6,23 milhões¹⁸ de pessoas, quase todas mulheres (92,7%), a maioria negra (65%). Segundo o DIEESE (2020b: 2), o “emprego doméstico, que se caracteriza por altos níveis de informalidade, baixos salários e desproteção social e sindical”, é um dos mais atingidos pela covid-19, por um triplo efeito da pandemia: primeiramente, o isolamento das famílias provocou aumento das tarefas domésticas, sobrecarregando as trabalhadoras que continuaram em atividade; em segundo lugar, muitas foram demitidas por medo da infecção, ou por causa da crise econômica; finalmente, as que continuaram a trabalhar passaram a correr alto risco de contaminação pela maior exposição ao vírus (DIEESE, 2020b: 3). A taxa de formalização do trabalho doméstico registrava que apenas 31,2% tinham carteira assinada (DIEESE, 2020b:16-17) e com baixa participação na previdência social: em 2018, 3,5 milhões de trabalhadoras não tinham acesso a seguro-desemprego, auxílio-doença, auxílio-acidente, salário-maternidade e aposentadoria (DIEESE, 2020b: 17). Esses dados revelam a enorme dificuldade que essas mulheres enfrentam, muitas sequer foram afetadas pela reforma, porque já trabalhavam na informalidade.

Nos setores de comércio e serviços, as mulheres são impactadas pelas medidas explicitadas, especialmente quanto à redução da jornada e respectiva redução de salário, ou mesmo suspensão do contrato, situação referida por uma dirigente do Sindicato dos Professores, categoria brutalmente afetada pelas medidas provisórias do governo.

Outro motivo pelo qual o trabalho das mulheres vem sendo afetado pela pandemia concerne ao trabalho virtual, a que muitas foram submetidas para viabilizar o isolamento. Com o trabalho *home office* no momento em que atividades escolares presenciais estiveram suspensas, elas muitas vezes tiveram que dar conta do cuidado e acompanhamento das crianças em casa, ao mesmo tempo em que continuavam realizando seu trabalho profissional, que, desde a reforma, passou por um processo de desregulação, que, entre outras previsões, desresponsabiliza empregadores da remuneração de horas-extra, bem como de questões relativas à saúde no trabalho. De acordo com pesquisa realizada pela Rede de Estudos e Monitoramento Interdisciplinar da Reforma Trabalhista (Remir), as mulheres em *home office* têm preponderantemente escolaridade superior, ou seja, são mulheres de classe média ou média alta, também afetadas pela pandemia, que enfrentam aumento do trabalho, com jornadas intermináveis, interrupções constantes do trabalho, falta de contato com os(as) colegas de trabalho, entre outros problemas, como também detecta nossa pesquisa.

É nesse quadro que as dificuldades que as mulheres enfrentam para realizarem as atividades de cuidado se acirram, provocando um aprofundamento da crise dos cuidados. Essa questão apareceu de forma contundente em nossas entrevistas, conforme esclarecem as palavras da trabalhadora do setor químico, revelando o aumento do trabalho de cuidados provocado pela pandemia:

Nesse momento de pandemia eu acho que é o que eu tô trabalhando mais, porque, pra conciliar, que nem eu tô aqui, eu tenho minhas filhas, aí liga um trabalhador que quer conversar, aí vem e-mail da empresa e eu tenho que fazer o almoço; às vezes eu tenho que ajudar a minha filha com a lição, que ela tem nove anos e está no quarto ano. Enfim, eu creio que uma coisa que já é difícil é conciliar, a casa com o serviço lá fora; trazendo o serviço de fora pra dentro de casa está uma loucura, [...] e eu acabo não tendo tempo [...] eu não tenho horário pra almoçar, pra tomar banho... eu não consegui me organizar dentro das minhas demandas (informação verbal).

No mesmo sentido vai o relato da funcionária pública, a seguir:

Estou trabalhando muito mais. Porque na hora que tu vê, tu passa o dia envolvido com o serviço, tu trabalha de noite, depois que eu terminar contigo aqui eu vou terminar umas coisas que eu não consegui hoje durante o dia. No fim tu acaba trabalhando fora do horário também, passa o dia todo envolvido com isso e com o serviço da casa também (informação verbal).

Também a fala da jornalista entrevistada reflete sobre o tema:

Essa coisa do trabalho remoto é bem complicada pra nós. Eu acho que é mais complicado para as mulheres mesmo. Eu tenho lido muito sobre gênero e pandemia, o tema da violência doméstica, o tema do trabalho mesmo, da divisão sexual do trabalho; eu acho que as mulheres estão sendo extremamente penalizadas com o trabalho em casa, e o que eu vejo as minhas amigas que têm filho estão passando “com a água pelo peito”, porque realmente é muito difícil (informação verbal).

Mas mais contundente ainda é o relato que se segue, da psicóloga do setor industrial que só consegue trabalhar depois que o filho pequeno dorme:

Eu estou trabalhando muito mais, com certeza. Inclusive quando o meu filho dorme é que eu começo a trabalhar direito [...]. Agora eu estou aqui, mas o meu marido está com ele em casa e aí quando eu chegar a gente reveza então eu estou trabalhando o dobro [...] dormindo três horas, quatro horas por noite, porque aí tem o filho pra cuidar e ainda tem as atividades da casa.

[...] Eu estou fazendo tudo isso e sem ajuda, a rede de apoio já era, então só tem eu e meu marido pra continuar fazendo as mesmas coisas e mais, né? Então é aquela coisa de “quem é que cuida do cuidador?” Ninguém, eu mesma.

Esses resultados indicam que a crise dos cuidados se agrava com a pandemia e revelam a centralidade do trabalho de reprodução social realizado pelas mulheres. Eles indicam, ainda, que as lutas por direitos reprodutivos e contra a discriminação de gênero nos locais de trabalho estão dialeticamente imbricadas com aquelas que se voltam contra tudo que dificulta a reprodução social.

CONCLUSÕES

A pesquisa revela que, contrariamente ao propagado, as consequências da Reforma Trabalhista foram extremamente maléficas, sobretudo às mulheres, com destruição de direitos e regressão social. O prometido combate ao desemprego mostrou-se falacioso, assim como o fortalecimento da negociação coletiva. As práticas anteriormente condenadas em âmbito formal e por ela legalizadas expandiram a deterioração das formas de inserção feminina, contribuíram para o aumento da precariedade e da informalidade, aprofundando as assimetrias do mercado de trabalho. Muitos direitos foram perdidos, seja pela mudança da legislação, seja pelo recuo das negociações.

No que tange aos efeitos da mudança na legislação, cumpre mencionar que para ampla gama de trabalhadoras, entre as quais se destacam as domésticas, a mudança da legislação não significou diretamente alterações em suas condições de trabalho, já que a maior parte delas se mantém na informalidade, não sentem a perda de direitos que não chegaram sequer a acessar. De todos os modos, em um contexto de enfraquecimento da correlação de forças para garantia de direitos previstos, a presença do sindicato demonstrou desempenhar papel importante de orientação em caso de conflito.

Um aspecto a ser destacado é o fato de que, ao não considerar a desigualdade vivenciada pelas mulheres no mercado de trabalho, a reforma acabou a recrudescente. De um lado, ela não lida com o problema histórico da segregação por sexo nas ocupações, ignora a necessidade de políticas que facilitem formas de inserção ocupacional que rompam com a atribuição prioritária das mulheres aos setores identificados com atividades de reprodução social, em trabalhos exaustivos e mal remunerados. De outro, desconsidera dinâmicas de gênero desiguais dentro desses segmentos, nos quais as responsabilidades domésticas, quando não a discriminação, tendem a segregá-las em atividades em que os salários e o status são mais baixos.

Importa ressaltar o imbricamento dos efeitos da reforma e da pandemia sobre as mulheres. A pesquisa indica que as implicações nefastas da reforma tornaram-se deploráveis no contexto da crise sanitária, tornando a situação das mulheres ainda mais difícil, como se observou, por exemplo, no setor de saúde, com a intensificação do trabalho sob a pandemia somando-se entre as enfermeiras às medidas da reforma de legalização do aumento da jornada via sistema de doze horas trabalhadas por 36 de descanso, permitido inclusive via contrato individual e sem obrigar o empregador a pagar horas extras. Outro ponto relevante, que diz respeito a quem trabalhou na pandemia em *home office*, é o de que este regime demandou das trabalhadoras realizar a impossível conciliação de trabalho remunerado e de cuidados dos filhos no mesmo espaço físico, em jornadas aumentadas e sobrepostas, sem qualquer amparo institucional (de empregadores ou do poder público) diante do contexto de creches e escolas fechadas.

Com relação às condições de defesa dos direitos trabalhistas, as lideranças entrevistadas apontaram notável recuo das negociações coletivas, derivado, fundamentalmente, das novas normas, destacando a expansão dos acordos individuais sem presença dos sindicatos e o fim da ultratividade. No primeiro caso, as possibilidades de os sindicatos serem aliçados da negociação, incluídas na reforma, multiplicaram-se com as Medidas Provisórias introduzidas com a pandemia. Esse processo prejudicou particularmente as mulheres, que, em posições subordinadas na hierarquia das empresas, têm menos condições de negociar com seus empregadores. Já o fim da ultratividade invalidou direitos consolidados em acordos ou convenções anteriores, uma vez terminada sua vigência, incentivando o patronato a não negociar.

As negociações avançaram pouco nas pautas femininas, que continuaram centradas nos temas referentes à maternidade e ao cuidado, refletindo a permanência do entendimento de que questões relacionadas à reprodução social são de responsabilidade das mulheres. Essa constatação revela o quanto sindicatos e empresas estão distantes da ideia de corresponsabilidade, de que as atividades voltadas à reprodução social devem ser responsabilidade da família, envolvendo os homens, o Estado e o mercado. Nesse caso, a responsabilidade das empresas é fundamental no sentido de abandonar práticas de gestão que tratam os homens como passíveis de dedicação integral ao trabalho remunerado, como se não devessem ter responsabilização pela reprodução social.

Ademais, o conjunto de medidas de enfraquecimento dos sindicatos deixou-os com poucas alternativas para a efetiva defesa dos trabalhadores(as) no contexto da pandemia: a negociação coletiva, principal instrumento de luta por eles utilizado, debilitada pela reforma, tornou-se ainda mais frágil com o isolamento social. Nesse contexto, a capacidade de negociação pareceu limitada às organizações mais estruturadas, onde as mulheres têm baixa presença.

O quadro que se desenha é o de uma aceleração estarrecedora da crise dos cuidados e, mais do que isso, o de uma preocupante combinação de processos de intensificação e desproteção tanto do trabalho assalariado como do reprodutivo das mulheres, cujas dinâmicas se coproduzem e, sob a pandemia, parecem também se embaralhar e sobrepor. À histórica segregação profissional das mulheres em trabalhos extenuantes, exercidos em condições deterioradas e subvalorizadas, soma-se a perda de direitos provocada pela reforma; a árdua tarefa de lutar por melhores condições de trabalho e remuneração, que mais atinge os sindicatos dos setores feminizados, acentua-se na crise sanitária; a dificuldade de ter que continuar o trabalho remunerado, quando o trabalho doméstico é duplicado, alcança dimensões desproporcionais; o medo da contaminação aliado à necessidade de seguir num trabalho que se torna esperança de vida para muitos enfermos são novos desafios que elevam a penosidade do seu trabalho.

O aumento do trabalho feminino desprotegido, penoso e intensificado emerge como mais uma expressão do neoliberalismo, que, alimentado pela

sanha de lucros, corta direitos, diminui salários e enfraquece sindicatos, ao passo que debilita políticas públicas de saúde, educação, assistência (serviços que são reconvertidos em atribuições femininas nas famílias, sem remuneração), despreza e destrói a natureza, provocando e entrecruzando crises econômicas e políticas a crises sanitárias, que penalizam sobretudo as mulheres. Com efeitos deletérios potencializados sob a pandemia, a Reforma Trabalhista coloca em xeque não só a continuidade do neoliberalismo e do capitalismo tal qual o conhecemos, mas da própria vida.

Recebido em 29/09/2021 | Revisado em 21/01/2022 | Aprovado em 01/03/2023

Marcia de Paula Leite é doutora em Sociologia pela Universidade de São Paulo (USP), realizou pós-doutorado pelo Institute of Development Studies (Universidade de Sussex) e pelo Institute of Latin American and Iberian Institute (Universidade Columbia). Professora plena do Programa de Pós-Graduação em Educação e do Programa de Doutorado em Ciências Sociais da Universidade Estadual de Campinas (Unicamp). Professora convidada da Universidad Autónoma Metropolitana. Cuajimalpa, México. Pesquisadora de Produtividade em Pesquisa do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq). Pesquisa temas da sociologia, com destaque em mercados de trabalho, reestruturação produtiva, relações sociais de gênero. É autora de *Terceirização no Brasil: o embate entre sindicatos e patronato* (Caderno CRH, Salvador, v. 34, 2021).

Magda Barros Biavaschi é desembargadora do Trabalho aposentada e doutora em Economia Social do Trabalho pela Universidade Estadual de Campinas (Unicamp). Realizou pós-doutorado em Economia Social do Trabalho pela Unicamp e é pesquisadora no Centro de Estudos Sindicais e Economia do Trabalho (CESIT-Unicamp), com foco em sistemas de proteção e instituições do trabalho. Professora permanente do Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais no Instituto de Filosofia e Ciências Humanas (IFCH-Unicamp) e colaboradora do Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Econômico no Instituto de Economia (IE-Unicamp). Coordenou o grupo de trabalho Reformas Trabalhistas na América Latina: Aproximações e Diálogo, do Conselho Latino-Americano de Ciências Sociais (CLACSO). Membro da Associação Brasileira de Juristas pela Democracia (ABJD) e da Associação de Juízes para a Democracia (AJD). Escreveu o capítulo “A ‘Reforma’ Trabalhista e as instituições públicas do trabalho: impactos na judicialização dos conflitos” do livro *O trabalho pós-Reforma Trabalhista* (José Dari Krein et al. [org.]. Campinas: Unicamp, 2017).

Bárbara Vallejos Vazquez é doutoranda e mestre em Desenvolvimento Econômico pelo Instituto de Economia da Universidade Estadual de Campinas (IE-Unicamp) e bacharel em Ciências Sociais pela Universidade de São Paulo (USP), com doutorado sanduíche no Centro Europeo y Latinoamericano para el Diálogo Social, na Universidade de Castilla La Mancha. Docente e coordenadora de pós-graduação e extensão universitária da Escola DIEESE de Ciências do Trabalho e professora da Fundação Escola de Sociologia e Política de São Paulo (FESPSP). Integra o grupo de trabalho Mundos do Trabalho: Reformas, do Centro de Estudos Sindicais e Economia do Trabalho (CESIT-Unicamp). É membro do Comitê Editorial da Revista *Ciências do Trabalho* (RCT) e

do Conselho Editorial da *Revista Estudos do Sul Global* (RESG). Pesquisa mercado de trabalho e reformas trabalhistas, com foco no setor de serviços. Publicou *Transformações no mundo dos serviços e o emprego no setor financeiro* (Santo André: Coopacesso, 2021).

Thaís de Souza Lapa é doutora em Ciências Sociais pela Universidade Estadual de Campinas (Unicamp) e mestre em Sociologia pela Universidade de São Paulo (USP), com doutorado sanduíche no Centre de recherche sociologique et politique de Paris, grupo Genre, Travail, Mobilités (GTM-CRESPPA-CNRS). Professora do Programa de Pós-Graduação e do Departamento de Sociologia e Ciência Política da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), onde coordena o Laboratório de Sociologia do Trabalho (LASTRO). Presidenta, de 2024 a 2025, da Associação Brasileira de Estudos do Trabalho (ABET). Pesquisa temas como divisão sexual do trabalho, condições de trabalho e seus impactos sociais. Publicou *O gênero do trabalho operário* (Marília: Lutas Anticapital, 2020).

NOTAS

- 1 Uma parte do legado deste campo foi reunida em Biguglio et al. (2020).
- 2 Software de pesquisa on-line, disponível em <https://www.questionpro.com/pt-br/>.
- 3 Que congelou o teto do gasto público por vinte anos.
- 4 Até então permitida apenas nas atividades meio (não essenciais à tomadora).
- 5 A Reforma Trabalhista permitiu aos empregadores contratar trabalhadores como se fossem autônomos, excluídos do sistema de proteção ao trabalho, ainda que prestando serviços de forma exclusiva e continuada à contratante.
- 6 A saber: Justiça do Trabalho, sistemas de fiscalização e organizações sindicais.
- 7 A subutilização da força de trabalho engloba o conjunto dos desempregados, os(as) trabalhadores(as) que trabalham menos que a jornada semanal regular de trabalho e que gostariam de trabalhar mais, e os(as) trabalhadores(as) que não estão nem trabalhando, nem procurando emprego por desalento (falta de esperança de encontrá-lo).
- 8 Segundo o DIEESE (2022), os salários das mulheres foram em média 22% inferiores aos dos homens em 2019 e 20% inferiores em 2021 — dados dos terceiros trimestres. Essa média percentual nacional oculta desigualdades regionais e a inferioridade salarial por sexo-raça (salários ainda mais baixos recebidos por mulheres negras).
- 9 O Mediador é um sistema para elaboração, transmissão, registro e publicação de convenções e acordos coletivos de trabalho, por meio do site da Secretaria do Trabalho. Disponível em: <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/ConsultarInstColetivo>. Acesso em: 27 set. 2020.
- 10 Em meio às reações profundas das entidades do mundo do trabalho, ela não foi continuada.
- 11 Admite despedida com pagamento de 50% dos salários devidos até o final do período previsto pela MP.
- 12 A RAIS e o CAGED são registros administrativos conformados por informações acerca das características dos vínculos de empregos formais no Brasil, fornecidos pelas empresas brasileiras ao Ministério da Economia.

- 13 Acordos coletivos são celebrados entre entidades sindicais representativas de trabalhadores e uma ou mais empresas; convenções coletivas são celebradas entre entidades sindicais representativas de setores patronais e de trabalhadores.
- 14 O levantamento de dados focou o ano de 2019 por se constatar ser um ano em que as mudanças ainda estavam em processo incipiente de implementação, no qual parte dos sindicatos mal conseguiu estabelecer negociações — retomadas apenas em 2019.
- 15 Esse movimento é fruto de vários fatores: ascensão dos movimentos sociais e feministas, formulação e ampliação de políticas públicas voltadas para mulheres desde 2003 e fortalecimento de um sindicalismo não discriminatório, não sexista e igualitário, responsável pela presença crescente desse debate nos sindicatos e sua sensibilização nas mesas de negociação.
- 16 Destaca-se que embora lutem pelo reconhecimento no mercado de trabalho, as mulheres seguem sendo minoria nos sindicatos e também neles enfrentam processos de marginalização e exclusão.
- 17 Esses trabalhadores passaram a receber recursos do Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT) (que alcançam valores entre 1.045 e 1.813 reais no período de três meses).
- 18 Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT), o Brasil é o país com maior número de trabalhadoras domésticas no mundo.

REFERÊNCIAS

- Abreu, Alice Rangel P. et al. (eds.). (2016). *Gênero e trabalho no Brasil e na França: perspectivas internacionais*. São Paulo: Boitempo.
- Arango, Luz & Molinier, Pascale. (2011). *El trabajo y la ética del cuidado*. Medellín: La Carretera.
- Basualdo, Victoria & Morales, Diego (orgs.). (2014). *La tercerización laboral: orígenes, impacto y claves para su análisis en América Latina*. Buenos Aires: Siglo XXI.
- Berardi, Franco. (2020). Assistiremos ao colapso final da ordem econômica global. [Entrevista cedida a] Carta Maior. *Carta Maior*, 24 ago. 2020.
- Biovaschi, Magda Barros & Teixeira, Marilane Oliveira. (2018). A Reforma Trabalhista brasileira na dinâmica da eco-

nomia e seus impactos na regulação pública do trabalho: em diálogo comparado com a reforma trabalhista em andamento na Argentina. *Século XXI, Revista de Ciências Sociais*, 8/2, p. 477-518.

Biavaschi, Magda Barros et al. (2018). O impacto de algumas reformas trabalhistas na regulação e nas instituições públicas do trabalho em diálogo comparado. In: Krein, José Dari et al. (orgs.). *Dimensões críticas da reforma trabalhista no Brasil*. Campinas: Curt Nimuendajú, p. 209-241.

Brasil. (2017). *Comissão Especial destinada a proferir parecer ao Projeto de Lei nº 6.787, de 2016, do Poder Executivo que "altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943"*. Brasília, DF: Câmara dos Deputados. Disponível em <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/propmostrarintegra?codteor=1544961>. Acesso em: 17 nov. 2022.

Brasil. *Sindicatos de trabalhadores com registro ativo*. Ministério da Economia, s/d. Disponível em: <http://www3.mte.gov.br/sistemas/cnes/relatorios/painel/GraficoTrabalhadorUrbano.asp>. Acesso em: 27 set. 2020.

Bridi, Maria Aparecida & Bohler, Fernanda Ribas. (2020). Contradições do trabalho remoto no contexto da pandemia da covid-19. *Jornal GGN*, São Paulo, 1 ago. 2020. Disponível em: <https://www.eco.unicamp.br/remir/index.php/condicoes-de-trabalho/195-jornal-ggn-contradicoes-do-trabalho-remoto-no-contexto-da-pandemia-covid-19-por-bridie-bohler>. Acesso em: 21 jan. 2021.

Briguglio, Bianca et al. (orgs.). (2020). Dossiê: Aventura coletiva: a influência de Danièle Kergoat e Helena Hirata nos estudos do trabalho e na luta feminista no Brasil. *Revista Política e Trabalho*, 53. Disponível em: <https://periodicos.ufpb.br/index.php/politicaetrabalho/issue/view/2466>. Acesso em: 17 nov. 2022.

DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. (2017). A Reforma Trabalhista e os impactos para as relações de trabalho no Brasil. *Nota Técnica*, 178. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec178reformaTrabalhista.pdf>. Acesso em: 15 fev. 2021.

DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. (2018). *Conjuntura das negociações coletivas: impactos da reforma trabalhista no 1º semestre de 2018*.

DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. (2019). Balanço das greves de 2018. *Estudos e Pesquisas*, 89. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/balancodasgreves/2018/estPesq89balancoGreves2018.html>. Acesso em: 15 fev. 2021.

DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. (2020a). Impactos da reforma administrativa sobre os atuais servidores públicos. *Nota Técnica*, 247. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2020/notaTEc247reformaAdministrativa.pdf>. Acesso em: 15 fev. 2021.

DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. (2022). Mulheres no mercado de trabalho brasileiro: velhas desigualdades e mais precarização. *Boletim Especial 8 de Março – Dia da Mulher*. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/boletimespecial/2022/mulher/index.html?page=9>. Acesso em: 10 jan. 2024.

DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. (2020b). Quem cuida das cuidadoras: trabalho doméstico remunerado em tempos de coronavírus. *Estudos e Pesquisas*, 96. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/estudosepesquisas/2020/estPesq96covidTrabalhoDomestico.html>. Acesso em 15 fev. 2021.

Federação Domésticas SP & SEDESP – Sindicato dos Empregados Domésticos do Estado de São Paulo. (2019). *Convenção coletiva do Sindicato das Trabalhadoras Domésticas de São Paulo 2019/2020*. Disponível em: https://www.federacaodomesticas.com.br/CCT2019_SEDESPxFEDERACAO2.pdf. Acesso em: 4 jan. 2024.

Fraser, Nancy. (2017). Crisis of Care?: On the Social Reproductive Contradictions of Contemporary Capitalism. In: Bhattacharya, Tithi (ed.) *Social Reproduction Theory: Remapping Class, Recentring Oppression*. London: Pluto.

Fraser, Nancy & Jaeggi, Rahel. (2018). *Capitalism: A Conversation in Critical Theory*. Cambridge: Polity.

Guimarães, Nadya & Hirata, Helena (orgs.). (2020). *O gênero do cuidado: desigualdades, significações e identidades*. São Paulo: Ateliê.

Hirata, Helena. (2022). *O cuidado: teorias e práticas*. São Paulo: Boitempo.

Hirata, Helena & Kergoat, Danièle (2007). Novas configurações da divisão sexual do trabalho. *Cadernos de Pesquisa*, 37/132, p. 595-609. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cp/a/cCztcWVvvtWGDvFqRmdsBWQ>. Acesso em: 17 nov. 2022.

Hirata, Helena & Kergoat, Danièle. (2021). Atualidade da divisão sexual e centralidade do trabalho das mulheres. *Revista Política e Trabalho*, 53, p. 22-34, Disponível em: <https://periodicos.ufpb.br/index.php/politicaetrabalho/article/view/50869>. Acesso em: 17 nov. 2022.

Hirata, Helena & Zarifian, Philippe (2009). Trabalho (o conceito de). In: Hirata, Helena et al. (orgs.). *Dicionário crítico do feminismo*. São Paulo: Editora Unesp, p. 251-256.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (2019). *PNAD Contínua: Pesquisa Nacional de Amostra em Domicílio, 2019*. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/17270-pnad-continua.html?=&t=o-que-e>. Acesso em: 20 mar. 2019.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (s/d.). *PNAD covid-19*. Disponível em: <https://covid19.ibge.gov.br>. Acesso em: 9 fev. 2024.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (2019). *Síntese de indicadores sociais: uma análise das condições de vida da população brasileira, 2019*. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9221-sintese-de-indicadores-sociais.html?edicao=25875&t=publicacoes>. Acesso em 18 fev. 2021.

Krein, José Dari. (2007). *As tendências recentes na relação de emprego no Brasil: 1990-2005*. Tese de Doutorado. Instituto de Economia/Universidade Estadual de Campinas.

Krein, José Dari et al. (2019). As reformas trabalhistas: promessas e impactos na vida de quem trabalha. *Cad. CRH*, v. 32, n. 86, p 225-229. Disponível em: <https://bitlybr.com/BUDJ>. Acesso em: 15 fev. 2021.

Lobo, Elisabeth Souza. (2011). *A classe operária tem dois sexos: trabalho, dominação e resistência*. São Paulo: Fundação Perseu Abramo.

Maruani, Margaret & Hirata, Helena (orgs.). (2003). *As novas fronteiras da desigualdade: homens e mulheres no mercado de trabalho*. São Paulo: Editora Senac.

Teixeira, Marilane Oliveira et al. (2017). *Contribuição crítica à reforma trabalhista*. São Paulo: CESIT/IE/Unicamp.

Teixeira, Marilane Oliveira (2019). Os efeitos econômicos da Reforma Trabalhista. In: Krein, José Dari et al. (orgs.). *Reforma Trabalhista no Brasil: promessas e realidade*. Campinas: Curt Nimuendajú

Vazquez, Barbara Vallejos et al. (2019). As segundas intenções da reforma trabalhista. *Teoria Jurídica Contemporânea*, 4/2, p. 250-270.

Vazquez, Barbara Vallejos. (2018). *Correspondentes bancários e terceirização: o subterrâneo das relações de trabalho no setor financeiro no Brasil*. Dissertação de mestrado. Instituto de Economia/Universidade Estadual de Campinas.

REFORMA TRABALHISTA, PANDEMIA E IMPLICAÇÕES SOBRE AS MULHERES

Resumo

Este artigo discute os resultados da pesquisa *Reforma Trabalhista no Brasil e implicações sobre as mulheres*, realizada em 2019 e 2020 sob os auspícios do Conselho Latino-Americano de Ciências Sociais, a qual envolveu utilização de dados sobre mercado de trabalho, negociações coletivas e entrevistas com sindicalistas e trabalhadores(as) dos setores metalúrgico, químico, de brinquedos e instrumentos musicais e de confecção, bancário, comércio e serviços, setor de saúde, educação e trabalho doméstico. A pesquisa se baseou na hipótese de que, ao não levar em conta as desigualdades de gênero no mercado de trabalho, a reforma afetaria mais profundamente as mulheres. Essa hipótese foi confirmada pela investigação, que acabou evidenciando que os impactos da reforma se entrecruzam com os da pandemia, provocando desproteção, degradação e intensificação laboral. O texto revela, assim, os impactos dramáticos da reforma trabalhista e da pandemia sobre as mulheres, centrando o debate na crise dos cuidados e da reprodução social sob o neoliberalismo e evidenciando como ela se aprofunda com o entrecruzamento da reforma e da pandemia, tornando a reprodução social ainda mais difícil.

Palavras-chave

Reforma trabalhista;
Pandemia;
Crise dos cuidados;
Reprodução social;
Trabalho feminino.

LABOR REFORM, PANDEMIC AND IMPLICATIONS FOR WOMEN

Abstract

This article discusses the results of the research project *Labor reform in Brazil and consequences for women*, developed in 2019 and 2020 and funded by the Latin American Council of Social Sciences, which used data on the labor market, collective agreements and interviews with union members and workers from the metallurgical, chemical, toys and musical instruments, clothing, banking, commerce and services, health, education economic sectors and domestic work. It hypothesized that by disregarding gender inequalities in the labor market, the reform would affect women more intensely — which was confirmed. Results showed that impacts of the reform intertwined with those of the pandemic causing job insecurity, precarization and intensification. The study thus reveals the

Keywords

Labor reform;
Pandemic;
Care crisis;
Social reproduction;
Women's work.

dramatic impacts of labor reform and the pandemic on women, focusing the debate on the crisis of care and social reproduction under neoliberalism and highlighting how it is deepening with the intersection of reform and the pandemic, further hindering social reproduction.