

# As mulheres e os impactos das reformas trabalhista e previdenciária



**EM DEFESA  
DA VIDA E DOS  
DIREITOS**



CONFEDERAÇÃO  
NACIONAL DOS  
TRABALHADORES  
LIBERAIS  
UNIVERSITÁRIOS  
REGULAMENTADOS

## Gestão 2015-2018

### Diretoria efetiva

*Presidente*

**Murilo Celso de Campos Pinheiro**

*Vice-presidente*

**Gilda Almeida de Souza**

*Diretor administrativo*

**José Ferreira Campos Sobrinho**

*Diretor de Finanças*

**Ernane Silveira Rosas**

*Diretora adjunta de Finanças*

**Maria Maruza Carlesso**

*Diretor de Relações Sindicais*

**Odilon Guedes Pinto Junior**

*Diretor de Articulação Nacional*

**Allen Habert**

*Suplentes*

**Wellington Moreira Mello**

**José Ailton Ferreira Pacheco**

**Waldir Pereira Gomes**

**José Carlos Ferreira Rauem**

*Conselho Fiscal*

*Titulares*

**José Carrijo Brom**

**Sebastião Aguiar da Fonseca Dias**

*Suplentes*

**Francisco Jusciner de Araújo Silva**

**Zaida Maria de A. Melo Diniz**

### Departamento das Trabalhadoras Universitárias da CNTU

*Coordenação*

**Gilda A. de Souza**

*Pesquisa*

**Marta Rezende**

*Edição*

**Rita Casaro**

*Revisão*

**Rosângela Ribeiro Gil e Soraya Misleh**





## Sumário

As mulheres e os impactos das reformas trabalhista e previdenciária .....	4
Lei 13.467/2017 .....	4
Síntese das mudanças .....	5
O impacto sobre trabalhadoras.....	6
Síntese das mudanças .....	7
O impacto da reforma previdenciária sobre trabalhadoras .....	8

# As mulheres e os impactos das reformas trabalhista e previdenciária

*A CNTU elegeu como tema central para a comemoração do Dia Internacional da Mulher em 2018 a luta contra os retrocessos sociais que vêm ocorrendo no Brasil e como esses afetam especialmente as trabalhadoras.*

Em especial, a entidade coloca em pauta a reforma trabalhista estabelecida pela Lei 13.467/2017, em vigor desde novembro último, e a Proposta de Emenda à Constituição (PEC) 287, que pretende alterar as regras da Previdência Social.

O debate sobre essas questões acontecerá no dia 27 de março, às 14 horas, em São Paulo, contando com palestra da socióloga Camila Ikuta, técnica do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese).

Neste material, elaborado pelo Departamento das Trabalhadoras Universitárias da CNTU, reúnem-se informações e abordam-se alguns aspectos centrais, dando a largada à discussão que será travada. Foram utilizados dados disponibilizados pelo Dieese, pelo Departamento Intersindical de Assessoria Parlamentar (Diap) e por estudo da pesquisadora do Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho da Universidade de Campinas (Cesit/Unicamp) Marilene Teixeira.

## **Lei 13.467/2017**

Entre tantos projetos controversos do atual governo federal que a população brasileira está engolindo a contragosto – muitas vezes sem plena compreensão do que se trata –, a Reforma Trabalhista, já instituída pela Lei 13.467/2017, está entre os mais graves, já que subtraiu inúmeros direitos ao alterar profundamente a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Após a entrada em vigor da legislação, foi editada a Medida Provisória 808, que tinha o objetivo de “corrigir distorções” da reforma e recebeu quase mil emendas parlamentares. Apesar disso, não houve mudança

significativa nas regras determinadas, prevalecendo a redução da proteção institucional aos trabalhadores e a ampliação das garantias e da autonomia das empresas. Conforme levantamento do Diap, a MP versa sobre jornada de trabalho 12x36h; dano extrapatrimonial; empregada gestante e lactante; autônomo exclusivo; trabalho intermitente; incidência de encargos trabalhista e previdenciário; cobrança e distribuição da gorjeta; representação em local de trabalho; negociado sobre o legislado no enquadramento do grau de insalubridade; e arrecadação/contribuição previdenciária.

## Síntese das mudanças<sup>1</sup>

Conforme análise elaborada pelo Dieese, a nova legislação muda profundamente as regras do trabalho e da ação sindical.

- 1 - Condições e contratos de trabalho: 1.1) amplia cardápio de contratos precários (trabalho temporário, tempo parcial, trabalho autônomo, terceirização, trabalho intermitente, teletrabalho); 1.2) altera condições de trabalho (reduz conceito de salário, reduz gratificações e incorporações, parcela o pagamento de férias em três vezes; diminui alcance da isonomia – trabalhos iguais/salários iguais; permite gestante e lactante em trabalhos insalubres, reduz pausas para amamentação); 1.3) ampliação e flexibilização da jornada de trabalho (jornada 12 x 36; banco de horas, hora extra, intervalos intrajornada, horas em trânsito); 1.4) facilita a demissão (revoga direito de assistência na rescisão, desobriga rescisão sindical; demissão coletiva sem negociação com o sindicato, promove comum acordo, termo de quitação anual, quitação total de débitos em PDV e PDI).
- 2 - Negociações coletivas: 2.1) flexibiliza o piso de direito (prevalência do negociado sobre o legislado); 2.2) promove a negociação individual (comum acordo, pausas para amamentação, trabalhador com salário 2x teto previdência + ensino superior, compensação jornada e hora extra); 2.3) alta hierarquia das normas que regulam o trabalho (prevalência dos Acordos Coletivos de Trabalho sobre os Contratos Coletivos de Trabalho).
- 3 - Organização sindical: desarticula a organização sindical com o fim da obrigatoriedade da contribuição sindical (imposto sindical) e representação no local de trabalho sem vínculo com os sindicatos.
- 4 - Justiça do Trabalho: reduz o papel e dificulta o acesso à Justiça do Trabalho; não cria meios de resolução de conflitos entre capital e

trabalho nem garante equilíbrio na relação entre as partes; limita a intervenção da Justiça do Trabalho nos resultados das negociações coletivas; limita o escopo dos enunciados de jurisprudência dos Tribunais Superior e Regionais do Trabalho (TST e TRTs) e de elaboração de súmulas; restringe o acesso gratuito à Justiça do Trabalho; impõe multa ao chamado “litigante de má-fé” e impõe custos judiciais ao reclamante (trabalhador ou trabalhadora) que faltar à audiência.

## O impacto sobre trabalhadoras

Apesar da presença marcante no mercado formal de trabalho, as mulheres ocupam posição desfavorável em relação aos homens, pois recebem salários inferiores, ocupam menos cargos de chefia e com melhor remuneração e estão muito frequentemente sujeitas às duplas ou triplas jornadas. Com as alterações na lei, as desvantagens devem se ampliar.

O gênero já é maioria no mercado de trabalho informal, que deve crescer com a Lei 13.467/2017, levando ainda mais mulheres para essa categoria sem proteção social.

Um dos artigos da lei estabelece que a contratação informal afasta a possibilidade de mobilizar os direitos do trabalho formal, como a estabilidade para as grávidas e o afastamento remunerado nos 120 dias pós-parto. A legislação permite que grávidas e lactantes trabalhem em lugares de insalubridade média ou mínima, só possibilitando o afastamento desses ambientes quando apresentado o pedido médico formal.

Também no quesito danos morais as mulheres são prejudicadas, especialmente as com menor remuneração, pois a eventual punição passa a ser proporcional aos salários recebidos, e não mais à severidade do dano. Ou seja, torna-se mais barato assediar mulheres que ganham pouco.

A lei também revogou o descanso de 15 minutos antes do início das horas extras, antes determinado às mulheres. Ainda, a força de trabalho feminina pode ser mais prejudicada com a possibilidade de extensão da jornada, já que muitas vezes as mulheres precisam se ocupar dos cuidados com a família, incluindo filhos pequenos ou parentes idosos ou doentes, e das tarefas domésticas.



## Proposta de Emenda à Constituição 287

Retirada da pauta devido à dificuldade do governo em reunir os votos necessários para aprová-la, a PEC 287/2016 traz as propostas

de alteração da Previdência Social que, basicamente, dificultam o acesso ao benefício da aposentadoria e reduzem o seu valor. Apesar do recuo tático momentâneo, o assunto caro ao “mercado” deve voltar à discussão a partir do texto substitutivo que, na essência, não representava mudança significativa em relação ao original.

## Síntese das mudanças

### Algumas das mudanças conceituais propostas na reforma previdenciária:

- suprime na prática os conceitos de solidariedade e seguridade social;
- atinge os atuais e futuros contribuintes, quem está no mercado de trabalho e quem ainda não está;
- atinge todos os tipos de benefícios e os dois regimes previdenciários – geral e próprio –, ficando de fora do escopo da reforma somente os militares;
- além de retardar o acesso ao benefício da aposentadoria, reduz os valores que o trabalhador tem direito no sistema atual;
- trata os desiguais como iguais, eliminando ou diminuindo as diferenças entre gêneros (homem, mulher), de categorias (professores), localizações (trabalhadores urbanos, rurais etc.);
- elimina o salário mínimo como piso dos benefícios e pensões;
- adota a progressão da idade mínima com a mudança da taxa de sobrevivida ficando cada vez mais distante, senão impossível se atingir a idade de aposentar;
- abole a regra de transição, fazendo entrar em vigor os valores imediatamente;
- conspurca o conceito de direito adquirido;
- extingue a possibilidade de se aposentar ou por tempo de contribuição ou por idade, combinando os dois critérios;
- estimula subliminarmente a previdência privada.

### Mudanças referentes aos cálculos dos valores da aposentadoria:

- expurgar as menores contribuições no cálculo do valor médio;
- diminuir os percentuais sobre o valor médio das contribuições;
- a combinação dos dois critérios acima leva a uma queda de aproximadamente 20 pontos percentuais dos valores pagos atualmente (por exemplo, se recebe atualmente 70%, passará a receber 50%);
- praticamente impossibilita o recebimento do valor integral da média das contribuições; inclusive dos aposentados por invalidez (a não ser se a invalidez for ocasionada por acidente de trabalho).

### Mudanças referentes às pensões:

- os pensionistas são tratados como o mal maior do sistema previdenciário, como se recebessem valores milionários, sendo que a grande maioria (em

- torno de 80%) recebe até dois salários mínimos atualmente;
- desvincula as pensões do salário mínimo;
  - desvincula as cotas do todo;
  - proibição de acúmulo de aposentadorias, pensões e aposentadoria e pensão, com algumas exceções.

## O impacto da reforma previdenciária sobre trabalhadoras<sup>2</sup>

Uma das grandes virtudes do sistema previdenciário brasileiro atual é a diferenciação das regras de acesso, que vêm permitindo ampliar o número de beneficiários(as) e compensar algumas das desigualdades estruturais do mercado de trabalho. Apesar de todos os avanços conquistados nas duas últimas décadas, a sociedade e o mercado de trabalho ainda são marcados por profundas desigualdades, sejam elas de gênero, de raça, regionais ou, ainda, por uma combinação dessas dimensões. Contudo, há um reconhecimento de que progressos importantes foram alcançados e o percentual de mulheres ocupadas com proteção social passou de 60,7% em 2001 para 72,7% em 2015, conforme dados da própria Previdência Social.

Ainda assim, em 2015, havia 23,8 milhões de pessoas sem proteção social, sendo que entre aquelas com rendimento inferior a um salário mínimo, as mulheres representavam 57%. E a proteção previdenciária para pessoas com idade igual ou superior a 60 anos era de 86,1% para os homens e 78,3% para as mulheres. Se considerarmos a desproteção para a faixa de 55 anos ou mais, de acordo com os dados de 2017 do Dieese, teremos 5,6 milhões de mulheres e 3,5 milhões de homens. Os dados evidenciam que as mulheres ainda se encontram em posição mais desfavorável: são maioria entre as pessoas sem cobertura social, com renda inferior a um salário mínimo, entre a população com idade acima de 55 anos e sem nenhum tipo de proteção, seja trabalhista ou previdenciária.

Desde a Constituição de 1967, as mulheres conquistaram a garantia do direito de aposentadoria aos 60 anos de idade ou com 30 anos de contribuição. No caso dos trabalhadores e das trabalhadoras rurais, a conquista ocorreu em 1988, com a Constituição Cidadã, em que se assegurou às mulheres o direito de se aposentarem aos 55 anos e aos homens, aos 60 anos de idade, em virtude das especificidades do trabalho no campo; da mesma forma, em relação à aposentadoria especial para profissionais da educação infantil e ensinos fundamental e médio, em que a maioria absoluta é composta por mulheres. Tanto a proposta original quanto o substitutivo desconsideram os diferenciais



de gênero. As mudanças propostas pelo substitutivo preveem a idade mínima de 62 anos para as mulheres urbanas e de 57 anos para as rurais, ampliam para as professoras da educação básica a idade mínima para 60 anos, com aporte ao sistema por 25 anos, o que faz com que, para acessar a aposentadoria integral, sejam necessários 40 anos de contribuição.

Em vários aspectos, as alterações pioram o projeto original, os cálculos ficaram mais complexos para tornar mais difícil o entendimento à maior parte da população, criando uma falsa ilusão de que, ao reduzir de 49 para 40 anos de contribuição e de 65 para 62 anos de idade para as mulheres urbanas e para as rurais, teria ocorrido uma melhora significativa.

As regras para acesso à aposentadoria pela nova proposta tornaram-se ainda mais cruéis. Na proposta original, o valor mínimo do benefício era de 76%, com 25 anos de contribuição; com o substitutivo, cai para 70% da média de todas as contribuições. Nas regras atuais, o valor mínimo é de 85% e considera a média dos 80% maiores salários de contribuição. Na comparação entre a proposta original e o substitutivo, somente a partir de 33 anos de contribuição, o valor da aposentadoria excederá o projeto original. Nas regras atuais, pode-se requerer aposentadoria por tempo de contribuição, utilizando-se do fator 85/95, por invalidez ou por idade.

A proposta reduz o acesso à aposentadoria apenas a duas circunstâncias: por incapacidade permanente para o trabalho e por idade e tempo de contribuição de forma combinada. Conforme dados do Núcleo de Estudos e Pesquisas da Consultoria Legislativa de 2017, se as regras tivessem sido alteradas em 2014, com a elevação de 15 para 25 anos na carência de contribuições exigida pelo Regime Geral de Previdência Social (RGPS), quem contribuiu com até 24 anos não teria acesso ao direito, o que representaria em torno de 40,6% do total dos que se aposentaram efetivamente em 2014, sendo que as mulheres com contribuições até 24 anos configurariam 56,2% do total.

Nesse sentido, o projeto atende a dois grandes propósitos: prolongar ao máximo o acesso à aposentadoria, ao acabar com a modalidade por tempo de contribuição e unificá-la com a aposentadoria por idade. Dessa forma, a maioria da classe trabalhadora não alcançará, certamente, o tempo suficiente para usufruir desse direito. Segundo, reduz o valor do benefício para 70%, enquanto hoje representa em torno de 85,2% para as mulheres e de 77,4% para os homens, na comparação com os salários da ativa. Com isso, esse governo promoverá uma redução brutal no valor dos benefícios, condenando a sociedade a um futuro de miséria e pobreza, especialmente as mulheres, por serem as mais afetadas com as mudanças e por sua condição de maior desigualdade no mundo do

trabalho. Em 2015, o valor médio dos benefícios urbanos concedidos aos homens foi de R\$ 1.397,37 – 25,1% maior que para as mulheres, de R\$ 1.116,78. Para a população rural, o valor foi de R\$ 789,19 para os homens e R\$ 788,65 para as mulheres.

<b>Regras atuais</b>	<b>PEC 287</b>	<b>Substitutivo do relator na Câmara dos Deputados</b>
Trabalhadoras urbanas se aposentam com 30 anos de contribuição ou 60 anos de idade (podendo aplicar o fator 85 para as mulheres e 95 para os homens)	Trabalhadoras urbanas se aposentam com 65 anos de idade ou 25 anos de contribuição e para ter acesso à aposentadoria integral são necessários 49 anos de contribuição	Trabalhadoras com 62 anos de idade e 25 anos de contribuição terão acesso a 70% da média dos últimos 25 anos de contribuição. A PEC original previa o mínimo de 76%.
Trabalhadoras rurais se aposentam com 55 anos de idade	Trabalhadoras rurais se aposentam com 65 anos de idade e mais 25 anos de contribuição	Trabalhadoras rurais se aposentam com 57 anos de idade e mais 15 anos de contribuição (para os homens, 60 anos de idade).
O professor que comprove exclusivamente tempo de efetivo exercício das funções de magistério na educação infantil e nos ensinos fundamental e médio tem redução de cinco anos nos requisitos de idade e tempo de contribuição da regra permanente (50 anos de idade e 25 anos de contribuição para as mulheres).	O professor se aposenta com 65 anos de idade e 25 anos de contribuição e para ter acesso à aposentadoria integral são necessários 49 anos de contribuição.	Para mulheres e homens, são 60 anos de idade e mais 25 anos de contribuição.
O valor mínimo é de 70% + 15% = 85%, e o cálculo do benefício considera a média dos 80% maiores salários de contribuição.	O valor mínimo é de 76% (O percentual de 76% corresponde à soma de 51% do salário por idade e mais 1% para cada ano de contribuição. Como o tempo mínimo de contribuição é de 25 anos, teremos 51% + 25% = 76%. Assim, para alcançar a aposentadoria integral, serão necessários mais 24 anos de contribuição)	O valor mínimo do benefício deverá ser de 70% da média de todas as contribuições (para cada ano que superar 25 anos de contribuição, mais 2,5% até 30 anos e mais 2,0% até 35 anos e 2,5% até 40 anos. Com 40 anos de contribuição, o trabalhador e a trabalhadora terão acesso a 100% do benefício.



[1] Dieese - XIV Jornada Nacional de Debates Campanhas Salariais no Pós-reforma Trabalhista Resistir, Mudar e Avançar São Paulo, 27 de julho de 2017. Disponível em <<https://www.dieese.org.br/evento/2017/14JornadaReformaTrabalhista.pdf>> (consulta em 21.2.2018) .

[2] Extraído do artigo “O desmonte trabalhista e previdenciário: reinventando novas formas de desigualdades entre os sexo”. Marilene Teixeira, julho de 2017. Disponível em <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/brasilien/13555.pdf> (consulta em 25.2.2018).



Sindicato dos Economistas no Estado de São Paulo

SDS Edifício Eldorado, sala 108 – CEP: 70392-901 – Brasília/DF – Telefone: (61) 3225-2288 – [www.cntu.org.br](http://www.cntu.org.br)

### *E seus 59 sindicatos filiados abaixo relacionados*

Sindicato dos Economistas no Estado de São Paulo

Sindicato dos Engenheiros do Estado do Acre; Sindicato dos Engenheiros no Estado de Alagoas; Sindicato dos Engenheiros no Estado do Amapá; Sindicato dos Engenheiros no Estado do Amazonas; Sindicato dos Engenheiros no Estado do Ceará; Sindicato dos Engenheiros no Distrito Federal; Sindicato dos Engenheiros no Estado de Goiás; Sindicato dos Engenheiros no Estado do Maranhão; Sindicato dos Engenheiros de Mato Grosso do Sul; Sindicato dos Engenheiros do Estado de Mato Grosso; Sindicato dos Engenheiros no Estado do Pará; Sindicato dos Engenheiros do Piauí; Sindicato dos Engenheiros do Rio Grande do Norte; Sindicato dos Engenheiros do Estado de Roraima; Sindicato dos Engenheiros no Estado do Rio Grande do Sul; Sindicato dos Engenheiros no Estado de Santa Catarina; Sindicato dos Engenheiros no Estado de São Paulo; Sindicato dos Engenheiros, Arquitetos e Geólogos no Estado do Tocantins

Sindicato dos Farmacêuticos do Acre; Sindicato dos Farmacêuticos no Estado de Alagoas; Sindicato dos Farmacêuticos no Estado do Amazonas; Sindicato dos Farmacêuticos do Estado da Bahia; Sindicato dos Farmacêuticos do Estado do Ceará; Sindicato dos Farmacêuticos do Distrito Federal; Sindicato dos Farmacêuticos no Estado do Espírito Santo; Sindicato dos Farmacêuticos no Estado de Goiás; Sindicato dos Farmacêuticos do Maranhão; Sindicato dos Farmacêuticos do Estado de Mato Grosso; Sindicato dos Farmacêuticos do Estado de Minas Gerais; Sindicato dos Farmacêuticos do Estado da Paraíba; Sindicato dos Farmacêuticos no Estado do Paraná; Sindicato dos Farmacêuticos do Estado de Pernambuco; Sindicato dos Farmacêuticos no Estado do Piauí; Sindicato dos Farmacêuticos do Estado do Rio de Janeiro; Sindicato dos Farmacêuticos no Estado de Roraima; Sindicato dos Farmacêuticos do Rio Grande do Norte; Sindicato dos Farmacêuticos no Estado do Rio Grande do Sul; Sindicato dos Farmacêuticos no Estado de Santa Catarina; Sindicato dos Farmacêuticos no Estado de São Paulo; Sindicato dos Farmacêuticos do Estado de Sergipe

Sindicato dos Nutricionistas no Estado da Bahia; Sindicato dos Nutricionistas do Estado do Pará; Sindicato dos Nutricionistas do Estado de São Paulo; Sindicato de Nutricionistas do Estado de Alagoas; Sindicato dos Nutricionistas no Estado de Mato Grosso do Sul; Sindicato dos Nutricionistas do Estado de Pernambuco;

Sindicato dos Odontologistas do Acre; Sindicato dos Odontologistas do Amapá; Sindicato dos Cirurgiões-dentistas do Amazonas; Sindicato dos Odontologistas do Estado do Ceará; Sindicato dos Odontologistas do Distrito Federal; Sindicato dos Odontologistas do Espírito Santo; Sindicato dos Odontologistas no Estado de Goiás; Sindicato dos Odontologistas do Estado de Mato Grosso; Sindicato dos Odontologistas de Minas Gerais; Sindicato dos Odontologistas do Estado do Rio Grande do Norte; Sindicato dos Odontologistas de Rondônia; Sindicato dos Cirurgiões-dentistas de Sergipe



[www.cntu.org.br](http://www.cntu.org.br)



/CNTU.ProfissionaisLiberais



/cntu\_sindical



/CNTUSindical