



[SÉRIE RECONSTRUÇÃO E TRANSFORMAÇÃO DO BRASIL]

A CENTRALIDADE DO TRABALHO
NO NOVO MODELO DE DESENVOLVIMENTO E NA
RETOMADA DA CONSTRUÇÃO DE UMA
SOCIEDADE JUSTA, IGUALITÁRIA E DEMOCRÁTICA



FUNDAÇÃO
Perseu Abramo
Partido dos Trabalhadores

CADERNOS TEORIAeDEBATE

[SÉRIE RECONSTRUÇÃO E TRANSFORMAÇÃO DO BRASIL]

A CENTRALIDADE DO TRABALHO NO NOVO MODELO DE DESENVOLVIMENTO E NA RETOMADA DA CONSTRUÇÃO DE UMA SOCIEDADE JUSTA, IGUALITÁRIA E DEMOCRÁTICA

**Núcleo de Acompanhamento de Políticas
Públicas – Trabalho**

Agosto/2022

Este *Caderno Teoria e Debate* faz parte da série *Reconstrução e Transformação do Brasil*: um conjunto de elaborações que tem como objetivo problematizar questões da sociedade contemporânea e propor políticas públicas para o Brasil, realizado no âmbito do Centro de Altos Estudos e dos Núcleos de Acompanhamento de Políticas Públicas (NAPPs). Esses cadernos constituem subsídios para o debate propositivo e de alternativas para o país e não têm caráter de resolução partidária, programa de governo, além disso não necessariamente expressam as opiniões da direção da Fundação Perseu Abramo. As opiniões expressas neste documento são de responsabilidade dos autores.

EXPEDIENTE

Fundação Perseu Abramo

Instituída pelo Diretório Nacional do Partido dos Trabalhadores em maio de 1996.

Diretoria

Presidente: Aloizio Mercadante

Vice-presidenta: Vívian Farias

Elen Coutinho, Jéssica Italoema, Alberto Cantalice, Artur Henrique, Carlos Henrique Árabe, Geraldo Magela, Jorge Bittar e Valter Pomar.

Conselho Curador

Dilma Rousseff (presidenta de honra), Fernando Haddad (presidente), Ana Maria de Carvalho, Ademar Arthur Chioro dos Reis, Arlete Avelar Sampaio, Azilton Ferreira Viana, Camila Vieira dos Santos, Celso Luiz Nunes Amorim, Dilson de Moura Peixoto Filho, Eleonora Menicucci, Eliane Aquino Custódio, Elisa Guaraná de Castro, Esther Bemerguy de Albuquerque, Everaldo de Oliveira Andrade, Fernando Damata Pimentel, Fernando Dantas Ferro, Francisco José Pinheiro, Iole Ilíada Lopes, José Roberto Paludo, Laís Wendel Abramo, Luiza Borges Dulci, Maria Isolda Dantas de Moura, Nabil Georges Bonduki, Nilma Lino Gomes, Paulo Gabriel Soledade Nacif, Penildon Silva Filho, Sandra Maria Sales Fagundes, Sergio Nobre, Tereza Helena Gabrielli Barreto Campello, Vladimir de Paula Brito.

Equipe editorial: Rose Spina, Rogério Chaves, Raquel Costa e David da Silva Jr.

Editoração e capa: Camila Roma

Revisão: Angélica Ramacciotti e Claudia Andreoti.

Núcleo de Acompanhamento de Políticas Públicas Trabalho

Adriana Marcolino, Alexandre Sgreccia, Ana Flavia Marx, André Calixtre, Antonio Prado, Arilson Favaretto, Artur Henrique Silva Santos, Barbara Vallejos Vasquez, Bia Gasud, Carlos Veras, Clemente Ganz Lucio, Dari Krein, Darlene Testa, Denise Dau, Eimar Loguercio, Emílio Chernavsky, Eneida Vinhaes B. Dultra, Fabio Bom, Fernando Lopes, Flavia Vinhas, Givanilson Porfirio da Silva, Jonas Donizete, Jose Lopes Feijoo, Juliane Furno, Laís Abramo, Lea Marques, Lourival Casula, Luiz Azevedo, Magda Biavaschi, Marcelo Manzano, Matilde Ribeiro, Marcelo Sereno, Marcia Leite, Marilane Teixeira, Messias Melo, Miguel Rossetto, Paulo Sergio Muçouçah, Pedro Tulmann, Rita Pinheiro, Rafael Marques, Ramiro Castro, Ramon Chaves Gomes, Roberto Veras, Rosane Bertotti, Sandra Brandão, Sandra Oliveira, Sandro Silva, Silvana Abramo, Silvia Portela, Solange Sanches e Tatiane Godoy.

Centro de Altos Estudos (CAE)

Coordenador-executivo: William Nozaki

SUMÁRIO

Apresentação.....	05
Capítulo 1: O direito ao trabalho em uma sociedade sem emprego: o mercado de trabalho brasileiro entre duas crises.....	10
Capítulo 2: Desigualdades estruturais no mundo do trabalho.....	40
Capítulo 3: Sistema público de proteção ao trabalho.....	90
Propostas.....	131
Referências bibliográficas.....	144

APRESENTAÇÃO¹

A questão social é tema central para a reconstrução civilizatória do Brasil. Tal como ocorrido durante os governos Lula e Dilma, é fundamental estruturar um novo modelo de desenvolvimento centrado na busca pelo pleno emprego, na superação da pobreza, na redução das desigualdades, e na garantia e ampliação dos direitos ao conjunto da população. A retomada da construção de um Estado de bem-estar social e o seu fortalecimento, assim como um mundo do trabalho mais próspero, menos desigual e pleno de direitos são eixos centrais desse modelo.

É de fundamental importância avançar na elaboração de uma perspectiva que responda aos problemas atuais, gerados pela intervenção desastrosa dos governos Temer e Bolsonaro na economia, no sistema de proteção social e de garantia de direitos trabalhistas e na gestão da pandemia e que teve como consequência o aprofundamento de um enorme abismo social no país e uma situação de desestruturação no mercado de trabalho brasileiro de proporções alarmantes. Mas, além disso, há que avançar decisivamente no enfrentamento das desigualdades seculares e estruturais que caracterizam o mundo do trabalho no país como um elemento central para a construção de uma sociedade mais justa, democrática e igualitária.

Diante disso e considerando a situação atual do mundo do trabalho no Brasil, analisada nos capítulos seguintes, é necessário também lançar o olhar à atual reconfiguração do mercado de trabalho e da organização produtiva e as “novas” formas de emprego e

1. O NAPP Trabalho faz um agradecimento especial a André Krein, pesquisador do Cesit/Unicamp pela elaboração de microdados da PNAD–Contínua, contribuição fundamental para a estruturação deste documento.

trabalho no contexto da 4ª revolução tecnológica e dos processos de “uberização da economia” que, atingindo importantes setores, resultam em alto grau de precarização, intensificação do trabalho e superexploração digital que, além dos seus efeitos sociais para consumidores e da mercantilização de dados privados, colocam a relação de emprego sob o manto de contratos de natureza civil destituídos de direitos.

Além de um novo arcabouço macroeconômico e fiscal adequado a um projeto nacional de desenvolvimento – como apresentado no Plano de Reconstrução e Transformação do Brasil elaborado em 2020 –, é necessário buscar formas ativas de participação do Estado no mercado de trabalho, para além da intermediação e capacitação, e criar as condições para um amplo programa de desenvolvimento nacional capaz de recuperar a capacidade de investimento e de direcionar tanto os capitais públicos quanto os privados para a geração de empregos de qualidade e a promoção trabalho decente. Pelo lado do acesso ao crédito, articular a renegociação das dívidas de micro e pequenas empresas e de consumidores. Tudo isso em um ambiente de diálogo e concertação nacional.

Para retomar o caminho de redução da pobreza e da desigualdade e reverter a desestruturação do mercado de trabalho gerada pelas crises do ultraliberalismo e da pandemia, é fundamental recuperar e fortalecer de forma incisiva os programas de inclusão social e distribuição de renda, em forma articulada ao combate ao desemprego e à precarização do trabalho. O desenho de políticas sociais e trabalhistas adequadas aos tempos de recuperação não deve prescindir das boas práticas desenvolvidas durante os governos petistas.

A repercussão da contrarreforma espanhola, espraçando a ideia revogatória das reformas trabalhistas latino-americanas que tiveram, na espanhola, uma referência importante, fortaleceu o tema do trabalho e de sua necessária proteção na agenda pública. No entanto, a simples revogação da reforma trabalhista de 2017, promovida pelo governo Temer, não é suficiente para restaurar o sistema anterior, cuja destruição é mais ampla do que a produzida pela Lei 13.467/2017. Há importantes alterações nas práticas do trabalho que precisam ser consideradas, para que se instaure o processo de construção de um novo marco regulatório que possa incorporar a todos os trabalhadores e trabalhadoras, independentemente do tipo de vínculo.

Assim, com o objetivo de superar as históricas desigualdades que caracterizam o mundo do trabalho no Brasil e retomar a difícil caminhada pela construção de um sistema público de proteção do trabalho, interrompida pelo Golpe de 2016, pela reforma trabalhista de 2017, pela pandemia da Covid-19 e pelas medidas mais recentes do atual governo, o **NAPP Trabalho apresenta um conjunto de reflexões e propostas** que têm como foco a centralidade do trabalho e a necessária efetivação de um sistema que a todos possa integrar em direitos e garantias.

As propostas, informadas pelos princípios isonômicos da não discriminação, da continuidade da relação de emprego e da regra da condição mais favorável, fundamentam-se nas ideias de: i) relevância do papel do Estado não apenas como indutor e coordenador de políticas públicas integradoras, mas também como garantidor de emprego, trabalho e renda; ii) necessidade de avançar na construção de um sistema de proteção para todas as pessoas que trabalham, independente da natureza dos serviços prestados ou da posição na ocupação; iii) fortalecimento das organizações sindicais e de seus sistemas de representação, com

vistas à melhoria das condições de vida da classe trabalhadora, da inclusão social e da participação do trabalho na renda nacional; iv) respeito e promoção dos direitos e princípios fundamentais constitucionais no trabalho e os convencionais definidos pela Organização Internacional do Trabalho (OIT): garantia efetiva à liberdade sindical e à negociação coletiva; erradicação de todas as formas de trabalho forçado e escravo e do trabalho infantil; e eliminação de todas as formas de discriminação no trabalho.

É necessário que as políticas incorporem o **enfrentamento efetivo das desigualdades estruturais** no mundo do trabalho, em especial as desigualdades de classe, gênero, raça e etnia, idade e territórios, assim como os seus entrecruzamentos, com especial atenção para a relação entre as esferas do trabalho para o mercado e o trabalho doméstico e de cuidados não remunerado e suas implicações para as desigualdades de gênero, os problemas relativos ao acesso ao emprego e os problemas relativos à qualidade do emprego e aos direitos no e do trabalho.

Além da necessidade de pensar em um **novo padrão de regulação que a todos incorpore e que expanda as possibilidades de organizações de trabalhadores e trabalhadoras**, é tarefa incontornável intervir politicamente sobre a dinâmica econômica, do mercado de trabalho com o objetivo de criar as condições para a geração de mais e melhores empregos. Como um dos pressupostos para a superação da crise social e econômica é essencial que grupos econômicos, como sujeitos ativos na vida política e institucional, estejam comprometidos com: (i) a qualidade do trabalho realizado em toda a cadeia produtiva, com o cumprimento da legislação trabalhista, incluindo a prevenção e a erradicação do trabalho escravo e infantil; (ii) a redução dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais e a construção de ambientes de trabalho seguros; (iii) a eliminação de atos

antissindicais; e (iv) ao combate à concorrência desleal baseada na exploração ilegal do trabalho. E ao Estado cabe, ainda, fiscalizar e impor sanções às fraudes trabalhistas, previdenciárias e fiscais, ações necessárias à redução das desigualdades e ao regular funcionamento do Estado Democrático de Direito.

Com essas diretrizes e entendimentos, os capítulos a seguir oferecem um conjunto de reflexões e propostas que pretendem contribuir para a abertura das trilhas por onde o Brasil deverá caminhar em direção a um desenvolvimento econômico, social e ambientalmente sustentável, e a uma sociedade mais justa, igualitária e democrática, compatíveis com os desafios do século XXI.

1. O DIREITO AO TRABALHO EM UMA SOCIEDADE SEM EMPREGO: O MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO ENTRE DUAS CRISES

O período entre a eleição de Lula da Silva e a derrubada abrupta do segundo mandato de Dilma Rousseff pode ser compreendido como a mais recente tentativa histórica de superação do subdesenvolvimento no Brasil, que, por definição, ocorre sob condições permanentemente adversas dadas pela sua posição periférica na hierarquia capitalista. A crise dessa experiência desenvolvimentista reabriu o debate econômico, sendo que a maioria dos argumentos elegeu a questão da produtividade como a causa central da crise do modelo de desenvolvimento dos governos petistas. Mesmo entre alguns economistas heterodoxos, consolidou-se a ideia de que desequilíbrios estruturais foram gerados pela baixa intensidade do crescimento da produtividade em comparação à alta intensidade dos avanços sociais proporcionados pelas políticas públicas e pelo mercado de trabalho, levando a seu esgotamento. Na miríade de posições, há uma perigosa convergência, ainda que nunca explicitada, de que a saída deveria ser outro modelo voltado prioritariamente para avanços na produtividade se necessário em detrimento (ou constrição) dos avanços sociais.

A melhoria, no entanto, das condições de vida dentro do capitalismo depende necessariamente da construção de uma sociedade em que o mundo do trabalho avance mais intensamente que o mundo do lucro. Apesar de o crescimento da produtividade ser indispensável à necessidade de expandir o excedente social de uma economia, subdesenvolvida, o simples aumento da produtividade não garante redistribuição de recursos, pelo contrário, pode reforçar desigualdades estruturais. Somente

quando há redistribuição estrutural de renda, portanto alguma homogeneização social, é que se pode afirmar a existência de um processo civilizatório de desenvolvimento capitalista. O comando civilizatório da redistribuição é fundamentalmente dado pela dinâmica do mercado de trabalho e das políticas sociais, subordinando a dinâmica da produtividade, e não o contrário.

O argumento radicalmente produtivista possui um componente inconfessável, que se contrapõe à essência do que foram os governos petistas no Brasil: a constante necessidade de reduzir a posição relativa das rendas do trabalho em comparação à apropriação de lucros no país, ainda que sob aumento absoluto de ambas. A essência maior do modelo petista de desenvolvimento, que recupera as bases do trabalhismo democrático, é a constituição de uma sociedade em que todos tenham direito ao trabalho e a salários dignos, e que isso seja o motor fundamental tanto do crescimento econômico quanto da redução das desigualdades; portanto é um modelo em que a posição relativa do trabalho se altera positivamente em relação à posição relativa do capital na disputa pelas rendas, em primeiro lugar, e riquezas, em segundo.

No entanto, é importante reafirmar que a produtividade possui um papel crucial na geração das condições necessárias para o crescimento econômico e que, sem ela, não há redistribuição possível. A natureza da redistribuição, no entanto, está fundamentalmente ligada a três pilares: a estrutura tributária, as políticas sociais e a dinâmica do mercado de trabalho. Tratando especificamente deste último, após 2003, a distribuição da renda per capita tendeu a aumentar nos níveis de renda médio-baixos e baixos com intensidade bem maior que nos níveis médio-altos e altos, criando o padrão dispersivo das rendas que afeta positivamente os trabalhadores. O argumento é muito simples: como a maioria das pessoas vive do trabalho e não do capital,

melhorar as condições do mercado de trabalho é a chave para melhorar a vida da sociedade como um todo.

Um estudo do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea), de 2013, realizado por meio de regressões estatísticas das principais causas das variações e distribuições da renda domiciliar per capita, quantificou esse peso do mercado de trabalho (geração de empregos e elevação da renda do trabalho) como fator determinante para o crescimento da renda domiciliar per capita entre 1990 e 2012 (respondendo por 71% dessa elevação), seguido pelas transferências de renda da Previdência (contribuição de 23%) e pelas transferências de renda do programa Bolsa Família e do Benefício de Prestação Continuada (contribuição de 4%). No tocante à redução das desigualdades da renda (medida pelo coeficiente de Gini), o mercado de trabalho respondeu por 47% da queda, seguido pelas transferências de renda (constitucionais e Bolsa Família) (24%) e pela Previdência (15%), conforme tabela a seguir:

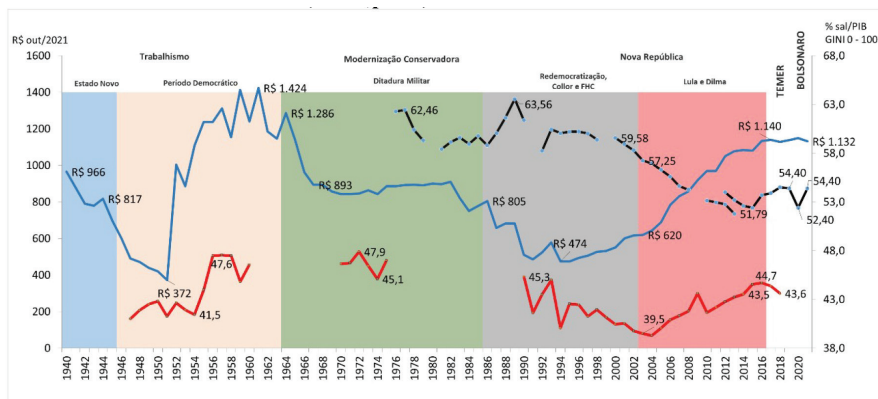
Tabela 1: Decompondo contribuições líquidas ao crescimento da renda e à redução da desigualdade de renda (Gini) (Brasil; 1992–2012)

Fatores	Crescimento da renda domiciliar <i>per capita</i>	Redução do Índice de Gini
Mercado de trabalho	71%	47%
Previdência	23%	15%
Transferências de renda (constitucionais, como BPC, e Bolsa Família)	4%	24%
Outros	2%	13%

Fonte: Ipea, Comunicado n. 159 (2013), baseado em PNAD-IBGE.

No caso brasileiro, a variável mais importante para dimensionar a intensidade desse processo é o comportamento do salário mínimo, pelo fato deste funcionar como farol sinalizador de todas as rendas do trabalho e, portanto, indutor de ciclos de redistribuição de renda em favor do poder de compra do trabalho em si mesmo e na sua relação com o peso do capital. O gráfico 1 mostra, em perspectiva histórica, a interdependência entre o salário mínimo, o Índice de Gini (distribuição pessoal da renda) e a relação salários/PIB (distribuição funcional da renda), especialmente nos períodos em que houve uma política consistente de valorização do primeiro.

Gráfico 1: Salário Mínimo Real (linha azul); Salários/PIB (linha vermelha) e índice de Gini (linha preta): Série histórica



Fonte: IPEADATA; IBGE (Estatísticas do século XX; Contas Nacionais; PNAD e PNAD Contínua). Deflator do Salário Mínimo: INPC (out/2021). Elaboração André Calixtre.

Apesar da imensa condensação de dados em larga perspectiva histórica, é notável como é possível depreender que a sociedade brasileira é extremamente avessa a mudanças estruturais. Houve, em mais de oitenta anos de história, apenas dois momentos de combinação entre crescimento econômico e redistribuição funcional da renda em favor do trabalho: o período democrático

da era trabalhista (especialmente entre 1951 e o começo de 1964) e os governos Lula e Dilma (2003–2016). São dois tempos em que o Brasil se arriscou na transformação estrutural de sua economia; períodos curtos de um pouco mais de uma década, que foram seguidos por longos anos de estabilidade ou retrocesso do conflito distributivo.

Pouco mais de uma década de trabalhismo democrático gerou as condições do Golpe Militar de 1964; pouco mais de uma década de governos petistas gerou as condições para sua interrupção parlamentar em 2016, dessa vez (aparentemente) sem os militares. Em ambos os casos a economia política explica mais que a macroeconomia: era preciso reverter os ganhos da classe trabalhadora sobre a apropriação do excedente social. Ambos se encerraram de maneira violenta e abriram espaço para uma longa hibernação de direitos fundamentais e de outros processos civilizatórios. Os resultados dos governos Temer e o primeiro ano de Bolsonaro apontam claramente para uma reversão em todas as variáveis históricas expostas no gráfico: a perda da parcela do PIB apropriada pelo trabalho, o congelamento do salário mínimo e o aumento da desigualdade pessoal da renda. No ano de 2020, no entanto, houve uma forte queda do índice de Gini. Mas, nesse caso, essa queda se explica por motivos externos ao mundo do trabalho, ou seja, pelo pagamento do Auxílio Emergencial de 600 a 1.200 reais, no início da pandemia do COVID-19, para as pessoas que perderam trabalho e renda no contexto da pandemia devido às medidas de isolamento social adotadas como tentativa de diminuir a contaminação pelo vírus². O Auxílio Emergencial de 2020, que pagou 68 milhões de benefícios, constituiu-se em um programa de transferência de renda de escala suficiente para,

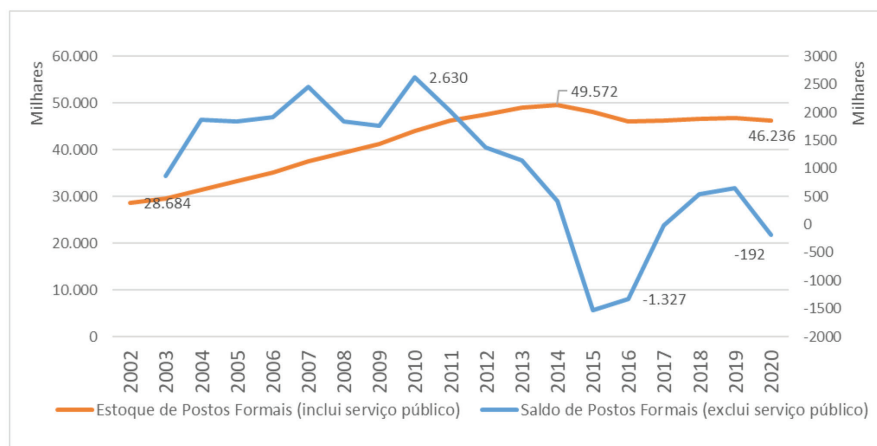
2. É necessário assinalar que essa foi a proposta apresentada pela oposição parlamentar e que finalmente foi aprovada. A proposta do governo Bolsonaro à época era de uma transferência de emergência de 200 reais.

momentaneamente, neutralizar o choque pandêmico no mercado de trabalho e reverter a desigualdade e a pobreza para níveis anteriores à crise de 2015. Entretanto, esse efeito esteve restrito a 2020, visto que ainda no final desse ano tanto a sua cobertura quanto o valor de seu benefício reduziram-se significativamente³. Com efeito, o caderno de todas as rendas da PNAD Contínua de 2021, recentemente divulgado, registrou uma nova elevação do índice de Gini da renda domiciliar per capita, voltando aos níveis de 2019, como se observa no gráfico 1.

Além dos ganhos distributivos na renda do trabalho, o período 2003–2014 dos governos petistas foi marcado por uma extraordinária recuperação das condições estruturais e de emprego no mercado de trabalho, fenômenos esses que também estão sofrendo muito desde o Golpe de 2016. Efetivamente, entre 2003 e 2014, mais de 20 milhões de empregos formais foram criados e o estoque de empregos formais subiu de 28,7 para 49,6 milhão (gráfico 2). A criação média anual de empregos formais passou de um patamar de 630 mil entre 1996 e 2002 para 1,6 milhão (2003–2006), 2,3 milhões (2007–2010) e 1,3 milhão (2011–2014). Mesmo considerando o ano de crise de 2015, último do mandato de Dilma antes de sua brutal interrupção, a criação de empregos nos governos petistas representa 38,5% do estoque atual. Esse fenômeno maior no mercado formal disseminou-se para o conjunto da economia e reverteu temporariamente a situação estrutural de alto desemprego existente em 2003, cuja queda sustentou o processo de ganhos dos trabalhadores acima descrito.

3. Em 2021, o Auxílio Emergencial foi substituído pelo Auxílio Brasil, cuja cobertura está restrita aos antigos beneficiários do Bolsa Família e à fila do Cadastro Único, com benefício médio de 400 reais. Em agosto de 2022 o valor do benefício foi aumentado para 600 reais, com vigência até 31 de dezembro desse mesmo ano. Para uma análise mais detalhada desse processo, ver o Caderno do NAPP Desenvolvimento Social (NAPP–DS/FPA (2022)).

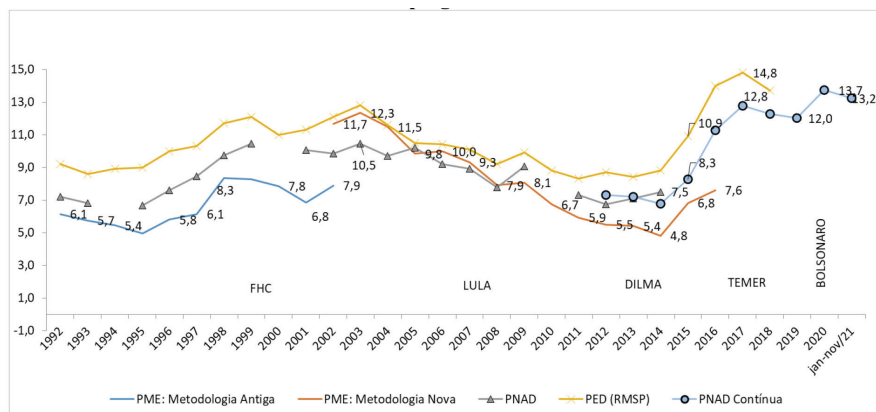
**Gráfico 2: Dinâmica de criação de empregos formais (RAIS e CAGED) – série ajustada
(em milhares)**



Fonte: RAIS e CAGED – MTE; Elaboração André Calixtre.

Os governos Lula–Dilma foram uma exceção no período 1992–2020 (gráfico 3): a taxa de desemprego, medida por diferentes metodologias, mostrou forte aceleração entre 1995 e 2003 e, a partir daí, iniciou trajetória de queda que se prolongou até 2014. De 2015 até os dias atuais, no entanto, o desemprego voltou a acelerar e, este é o ponto mais importante, estabilizou-se em um patamar superior ao período imediatamente anterior ao dos governos petistas. Esse novo desemprego estrutural demonstra não apenas os efeitos de uma grave crise econômica, mas também aponta mudanças produtivas na sociedade brasileira contrárias ainda mais à participação do trabalho nos frutos do progresso econômico. Um cenário econômico, portanto, mais desafiador para projetos civilizatórios que o encontrado em 2003.

Gráfico 3: Taxas de Desemprego (1992–2021)



Fontes: IBGE e DIEESE. Elaboração André Calixtre.

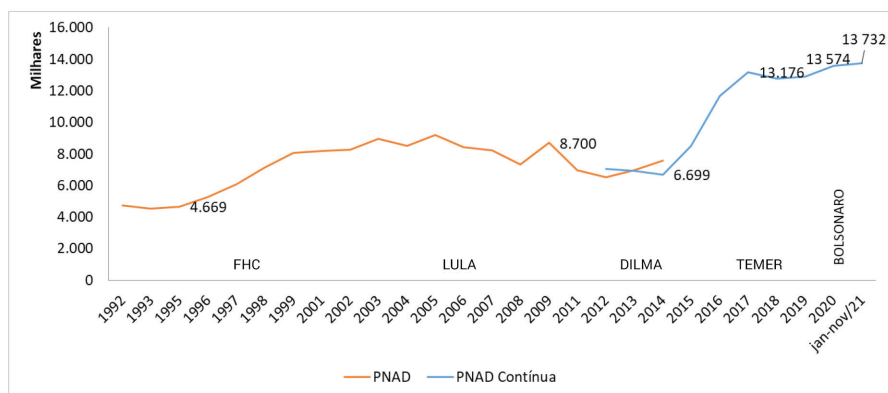
Uma crise em dois atos

A crise no mercado de trabalho brasileiro possui dois grandes atos. O primeiro representado pelas crises política e econômica que se iniciam em janeiro de 2015 e que culminaram com o Golpe de 2016, o que abriu espaço para a imposição de agenda econômica liberalizante, com o governo Temer modificando profundamente a institucionalidade e o padrão de desenvolvimento vigente nos períodos Lula e Dilma. E o segundo, pela pandemia de COVID-19 iniciada em 2020, que, sob o negacionismo e má gestão do governo Bolsonaro, acelerou brutalmente as mudanças estruturais iniciadas pelo governo anterior.

A primeira crise levou ao salto estrutural do desemprego. Em mais de vinte anos desde o Plano Real, a população absoluta de desempregados aumentou de entre 4 e 9 milhões de pessoas para quase 14 milhões em 2017, mantendo-se perigosamente estável, mesmo com a recente recuperação de emprego de fins de

2021 (gráfico 4). O novo contingente de desempregados no Brasil demanda políticas públicas e programas políticos distintos, pois cresce a dinâmica própria da vida para o desemprego – entendida como desalento ou desemprego de longa duração – de parte expressiva da população economicamente ativa, uma porta de entrada irresistível às formas precárias e à superexploração do trabalho.

Gráfico 4: População Desocupada – 1992–2021
(em milhares, médias anuais)



Fonte: IBGE. Elaboração André Calixtre.

A sincronia entre as duas crises (as transformações produtivas do ultraliberalismo iniciado com o Golpe de 2016 e os efeitos da pandemia, intensificados por um governo negacionista e comprometido com a agenda do golpe) tem provocado um efeito devastador no mercado de trabalho: o aumento permanente do exército de desempregados provocado pela primeira crise ultraliberal e a expulsão selvagem de parcela da população em idade ativa do mercado de trabalho na segunda crise pandêmica. É um modelo, portanto, duplamente excludente, afetando ao mesmo tempo o nível e a estrutura do emprego.

A permanência deste novo contingente de desempregados, da precarização trabalhista e o congelamento do salário mínimo podem trazer consequências permanentes para qualquer tentativa futura de retomada de um modelo de desenvolvimento, mesmo aqueles de orientação mais conservadora. Ademais, o mercado de trabalho brasileiro pode tornar-se irreconhecível nos próximos anos, no pior sentido, pois a precarização das condições de trabalho provocada pela deterioração institucional está convergindo com as mudanças profundas no padrão tecnológico industrial. A introdução das formas fluidas e imediatas de contratação por aplicativos, aliada à ruptura da relação entre o trabalho em si e o local aonde este trabalho se realiza, está impulsionando a sociedade brasileira para níveis bárbaros de relações trabalhistas. Por ora, os efeitos estruturantes das políticas do período Lula-Dilma ainda são capazes de amenizar este processo de desmonte, especialmente em razão da dificuldade política do governo Bolsonaro de promover uma desvalorização real do salário mínimo, assim como fizeram os militares após o Golpe de 1964. No entanto, a explosão da taxa de desemprego e da massa de desempregados, a permanecer estruturalmente superior às décadas anteriores, vai corroer no médio prazo os últimos pilares da experiência trabalhista recente, caso o desmonte das políticas de mercado de trabalho não seja revertido.

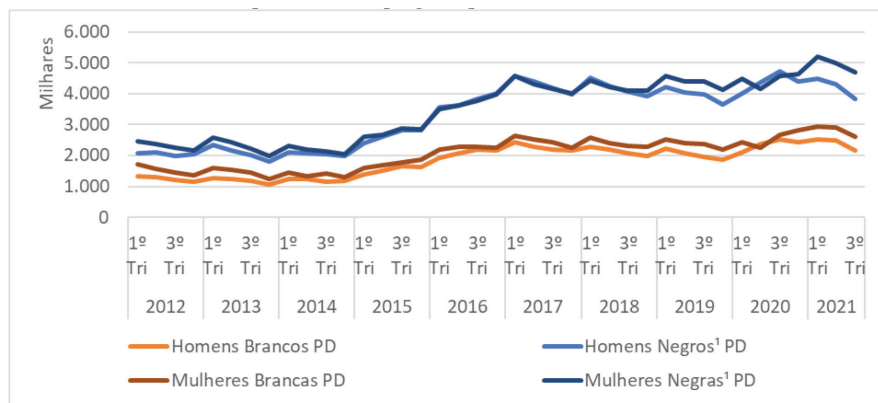
A crise provocada pela pandemia sobre o mercado de trabalho já em desestruturação devido à reversão ultraneoliberal iniciada por Temer e continuada por Bolsonaro, assumiu contornos inéditos em relação tanto à diminuição do seu tamanho quanto à sua capacidade de recuperação no imediato pós-pandemia, acelerando em dois anos processos de desestruturação do mercado de trabalho que levariam uma década para ocorrer. De modo geral, é importante perceber que esse duplo processo vem acentuando a deterioração do mercado de trabalho como

ferramenta tanto de inclusão quanto de redistribuição social. Os dados apresentados a seguir concentram-se na PNAD-Contínua e PNAD-COVID, ambas realizadas pelo IBGE em regime especial por telefone durante a pandemia.

A desagregação destes indicadores por gênero e raça, por sua vez, mostra imensas disparidades nos estoques de pessoas desempregadas, sendo a população negra, tanto a masculina como a feminina, a mais atingida pelo desemprego em relação à população branca (gráfico 5). Essa diferença era menor antes da primeira crise, mas aumentou ao longo de 2016 a 2019 e permaneceu assim durante a pandemia. Tanto entre a população branca quanto entre a população negra, o número de mulheres desempregadas é superior ao dos homens nessa mesma situação, sendo que o número de mulheres negras desempregadas é quase o dobro do número de mulheres brancas desempregadas pós-2016.

O estoque feminino de desempregados somente manifestou reação após o fim da segunda onda pandêmica, no segundo trimestre de 2021. O movimento entre as duas ondas foi de que o mercado de trabalho teve procura por mão de obra masculina em detrimento da feminina, para quem a carga de trabalho doméstico e de cuidados não remunerado aumentou extraordinariamente em razão do fechamento de serviços públicos voltados para o atendimento às famílias (escolas, creches, serviços de atendimento a pessoas idosas e com deficiência, entre outros).

Gráfico 5: População desempregada, por sexo e raça

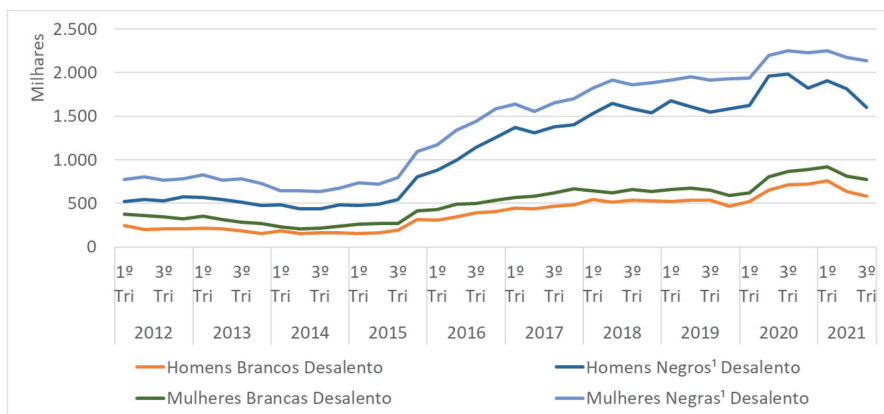


Fonte: Microdados PNADC/IBGE – Elaboração de André Krein para o banco de dados do CESIT/UNICAMP.

/1. Soma das categorias preta e parda da variável de cor/raça do IBGE

Em situação semelhante está o comportamento do desalento, ou desemprego de longa duração, impactando muito mais as populações negras femininas e masculinas que as populações brancas. O fenômeno do desalento acompanhou o crescimento recente do desemprego, desde 2016, período em que aumentou cada vez mais a diferença entre a população negra desalentada em comparação com a branca (gráfico 6). Esse componente de desigualdade é estrutural, e não se alterou em 2020. A única variável que diminuiu ao final da primeira fase mais aguda da pandemia foi o comportamento de atividade dos homens negros, em consequência da elevação da informalidade nesse período e da sobre representação da população negra nas ocupações informais. A partir de 2021, com a retomada de parte dos empregos perdidos, porém em condições de trabalho piores que antes da pandemia, as populações em desalento diminuíram, a de homens negros mais rapidamente que os outros, ainda que as diferenças de gênero e raça permanecessem.

Gráfico 6: Desalento por sexo e raça
(em milhares)

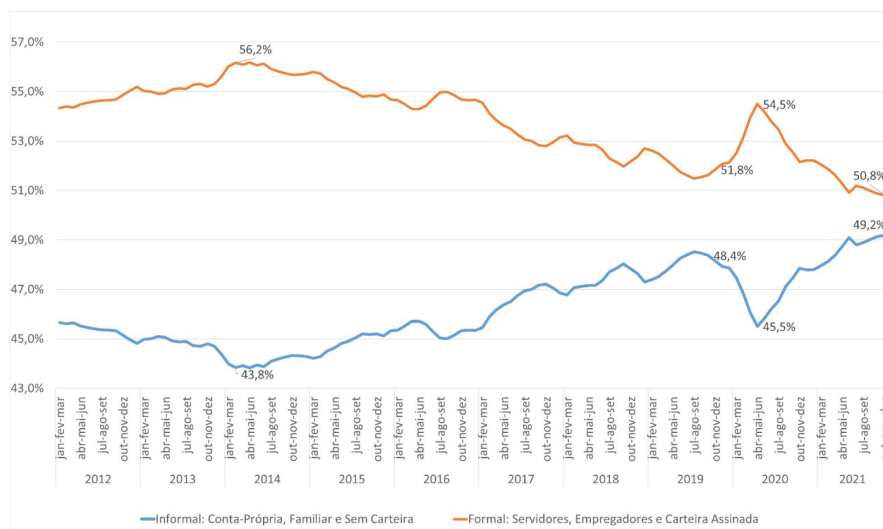


Fonte: Microdados PNADC/IBGE – Elaboração de André Krein para o banco de dados do CESIT/UNICAMP.

/1. Soma das categorias preta e parda da variável de cor/raça do IBGE

A combinação do aumento do exército de desempregados no Brasil com as mudanças na ordem trabalhista empenhadas desde do Golpe de 2016 levou a um recuo bastante significativo nas formas de contratações protegidas no mercado de trabalho. O peso dos trabalhadores formais (servidores públicos, empregadores e trabalhadores com carteira assinada) reduziu-se mais de 3 pontos percentuais (p.p.) desde 2016, formando hoje 50,9% da população ocupada, enquanto a proporção da ocupação informal (trabalhadores por conta própria, assalariados sem carteira e trabalhadores em regime familiar) aumentou para 49,1% (gráfico 7). Isso sem contar que dentro mesmo do universo considerado protegido do trabalho as novas formas precárias de contratação permitidas pela Reforma Trabalhista de Temer e pelas medidas provisórias subsequentes durante o governo Bolsonaro estão mais presentes, originando contratos legais, mas sem proteção mínima do trabalho.

Gráfico 7: Evolução do Trabalho Precário – Posição na Ocupação (2012–2021)

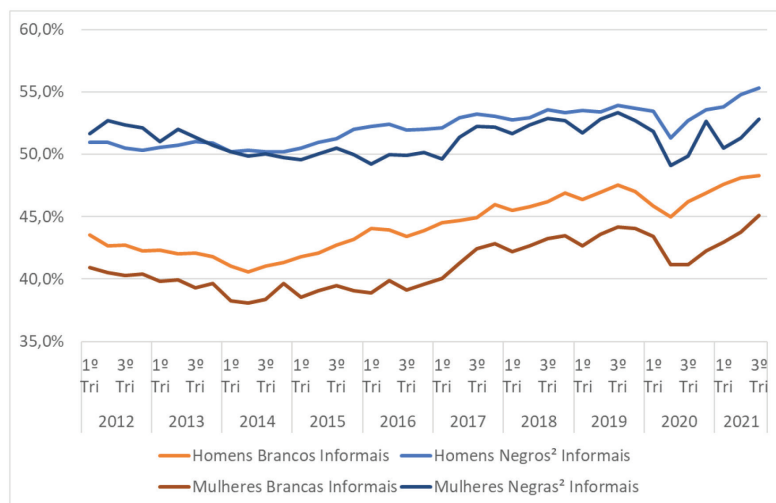


Fonte: IBGE. Elaboração André Calixtre

No entanto, os dados de início e fim da série escondem um fenômeno muito característico da segunda crise do mercado de trabalho, que foi o choque de formalização–informalização provocado pela pandemia, o que levou a análises equivocadas sobre uma aparente melhoria da estrutura de mercado de trabalho. Ocorre que, como veremos adiante, o encurtamento do mercado de trabalho foi um fenômeno essencialmente de saída de trabalhadores informais da atividade econômica, que provocou, na população ocupada restante, um aumento artificial da formalização, que rapidamente se reverteu em sua tendência anterior de aumento da informalidade. Esse fenômeno da formalização na segunda crise já havia sido completamente revertido em maio de 2021, segundo os dados da PNAD–Contínua, devido especialmente a um crescimento acentuado dos trabalhadores por conta própria sem CNPJ, logo sem nenhum tipo de proteção trabalhista.

A desagregação das principais posições ocupacionais por sexo e raça evidencia o problema da desigualdade no mercado de trabalho brasileiro. Como pode ser observado no gráfico 8, as taxas de informalidade são significativamente mais elevadas para os negros, tanto homens quanto mulheres. Na média, a taxa de informalidade das mulheres é inferior à dos homens, o que pode ser um resultado contraintuitivo. Isso se explica fundamentalmente pela maior presença das mulheres no setor público estatutário (formal) (que representa 10,5% da ocupação feminina e 6,3% da ocupação masculina) e pela maior presença de homens entre os trabalhadores por conta própria, que apresentam um alto grau de informalidade. No entanto, entre os assalariados privados (incluindo as pessoas que trabalham no serviço doméstico) a taxa de informalidade é mais elevada para as mulheres (18,5%) em comparação com os homens (15,8%).

Gráfico 8: Emprego informal sobre o total da ocupação, por sexo e raça
(em porcentagens)



Fonte: Microdados PNADC/IBGE – Elaboração de André Krein para o banco de dados do CESIT/UNICAMP.

1. Soma das categorias preta e parda da variável de cor/raça do IBGE.

Observando a experiência histórica do Brasil em relação ao mundo desenvolvido, tem-se claro que não havia nada essencialmente impeditivo em avançar na distribuição funcional da renda em favor do trabalho. O problema é que isso necessariamente implicava permitir crescimento dos salários acima do crescimento da produtividade por meio, principalmente, dos seguintes mecanismos: a política de valorização do salário mínimo, a política de pleno emprego e a estruturação do mercado de trabalho (aumento da formalização). A crise econômica, o Golpe de 2016 e o governo Bolsonaro destruíram ou bloquearam cada um desses mecanismos de avanço da participação do trabalho nos frutos do progresso. Os curtos períodos na história brasileira em que crescimento e redução da desigualdade estiveram juntos, como já assinalado, mostram, em última instância, como o que impediu o avanço do modelo está mais relacionado à falta de resiliência social em conviver com mudanças estruturais do que à ausência em si de mudanças estruturais. Apesar de termos vivido intensos períodos de crescimento econômico e industrialização durante o século XX e início do século XXI, a classe trabalhadora desfrutou apenas episodicamente dos frutos do progresso. E a incapacidade de retomar essa dinâmica positiva no mundo do trabalho determina um ciclo longo de mediocridade civilizatória no Brasil, ciclo este que segue a pleno vapor.

Acentuado aumento da população fora da força de trabalho

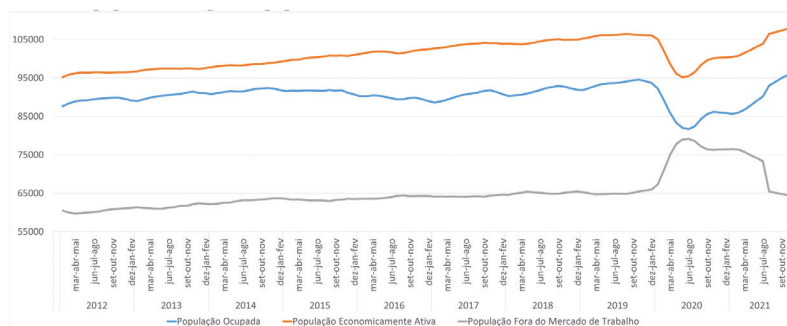
Diferentemente das crises anteriores, a pandemia e seus efeitos catalisadores sobre o ultraliberalismo do governo Bolsonaro está reduzindo estruturalmente o tamanho do mercado de trabalho. O mecanismo desta redução é a saída de milhões de trabalhadores da população economicamente ativa, que em 2020 e 2021 esteve

associado tanto à insegurança de sair em busca de emprego durante a fase mais aguda da pandemia, quanto ao desaparecimento repentino de um grande número de postos de trabalho. Este desaparecimento é fundamentalmente um fenômeno do trabalho urbano, em especial indústria e serviços, cujo movimento conjuntural na pandemia se combina a uma transformação global do capitalismo em direção a um padrão tecnológico muito mais automatizado e intensivo em substituição de mão de obra. Estamos no meio de um processo de transformação do direito ao trabalho em um mundo sem empregos.

O gráfico 9 mostra os movimentos da crise econômica que desaguou no Golpe de 2016 e o impacto da pandemia em 2020. Nota-se que o movimento iniciado com a crise de 2015 foi um progressivo aumento da população economicamente ativa e de relativa estabilidade tanto da população ocupada (até 2018) quanto da taxa de participação. Isso significa que a população desocupada cresceu, tal como evidenciado antes, pois a estrutura produtiva não foi capaz de absorver a massa de trabalhadores que buscaram ativamente um emprego. O segundo momento (a partir do início de 2020) é bastante peculiar, pois evidencia o mecanismo perverso de encurtamento do mercado de trabalho como resultado da forma como o combate à pandemia foi encaminhado pelo governo Bolsonaro. Sem uma política clara desde o início sobre a defesa da quarentena para todas as pessoas e a busca de meios materiais para viabilizá-la, o nosso mercado de trabalho, que é tipicamente dualizado entre setor formal e informal, viu seus postos de trabalho em serviços não essenciais desaparecerem com as medidas sanitárias corretamente adotadas pelos governadores, sem um conjunto de medidas protetivas dos postos de trabalho por parte do governo federal. A hesitação e dúvida sobre tanto o Auxílio Emergencial para trabalhadores informais (que somente seria sancionado em primeiro de abril

de 2020, transcorrido mais de um mês de pandemia), quanto ao sistema de proteção necessário ao mundo formal de trabalho para enfrentar essa situação, provocou um forte impacto, expulsando mais de 10 milhões de pessoas do mercado de trabalho em poucos meses. A partir do terceiro trimestre de 2020 começa a haver uma reversão desse quadro, que se completa somente no último trimestre de 2021.

Gráfico 9: Condição de ocupação da população de 14 anos e mais: população economicamente ativa (PEA), população ocupada e população fora do mercado de trabalho⁴ (em milhares)



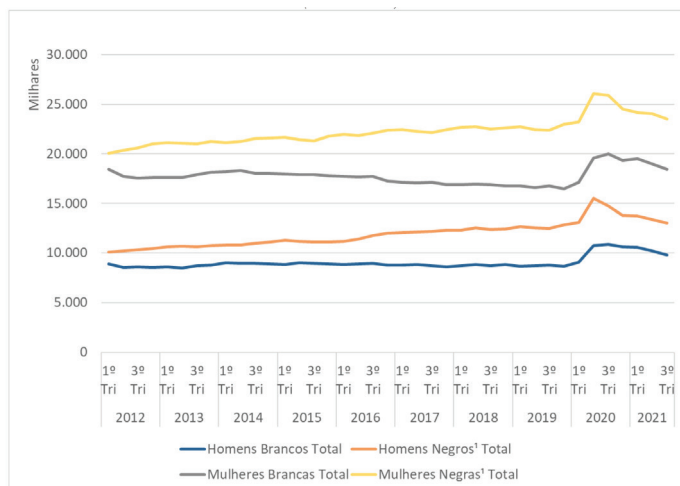
Fonte: PNAD-Contínua/ IBGE. Elaboração André Calixtre.

O encurtamento do mercado de trabalho na pandemia também foi desigual na sociedade, afetando muito mais as mulheres que os homens, devido a duas razões principais. Em primeiro lugar, pela importante concentração da ocupação feminina em setores muito afetados pela pandemia, como os serviços domésticos, de saúde, administrativos, bares, restaurantes e hotelaria, comércio e turismo. Em segundo lugar, pelo significativo aumento da carga de trabalho doméstico e de cuidados não remunerados assumida principalmente por elas, devido ao fechamento repentino dos

4. No grupo “fora da força de trabalho” estão inseridas as pessoas desalentadas (aquelas que desistiram de procurar empregos por não os encontrar), aposentadas, com incapacitação e as pessoas que possuem condições de trabalhar, mas não estavam buscando ativamente um emprego no período da pesquisa (denominado “força de trabalho potencial”).

serviços públicos como as escolas, creches, serviços de atenção a pessoas idosas e com deficiência, entre outros. Como a sociedade brasileira pouco reconhece o peso do trabalho doméstico e de cuidados não remunerado na geração e sustentação da riqueza nacional, as mulheres foram duramente prejudicadas pelo aumento repentino da jornada não paga de trabalho doméstico e de cuidado nos seus próprios domicílios. O maior grupo de pessoas em idade ativa fora do mercado de trabalho é constituído pela mulher negra, seguido pela mulher branca e pelo homem negro, ocupando o homem branco o grupo menos atingido da população fora do mercado de trabalho (gráfico 10). Estas posições têm se mantido historicamente, mas é possível perceber que há uma tendência de crescimento constante da população negra fora do mercado trabalho, homens e mulheres, efeito esse que não tem se observado na população branca. Em outras palavras, a desigualdade racial em relação a esse indicador tem aumentado, ainda que as desigualdades de gênero neste caso sejam mais acentuadas.

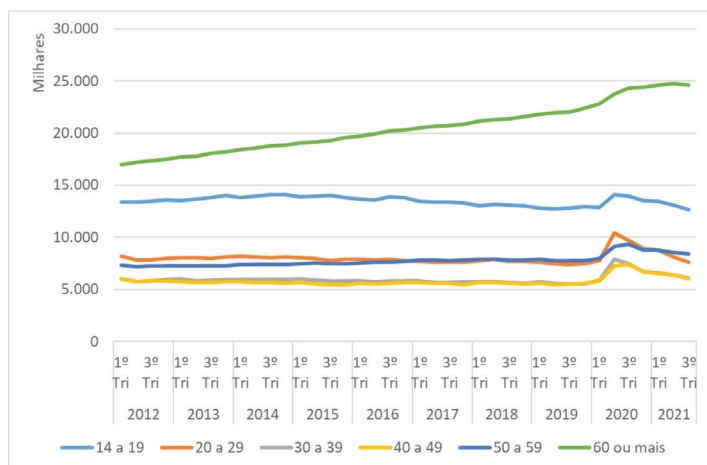
Gráfico 10: População Fora da Força de Trabalho, por sexo e raça (em milhares)



Fonte: Microdados PNADC/IBGE – Elaboração de André Krein para o banco de dados do CESIT/UNICAMP.
1. Soma das categorias preta e parda da variável de cor/raça do IBGE.

Outro olhar relevante sobre a desigualdade desse agrupamento de pessoas fora do mercado de trabalho é por faixas etárias. É esperado que a faixa de 60 anos ou mais tenha maior participação neste grupo, mas seu comportamento na pandemia é diferente das outras faixas de idade. A população fora do mercado de trabalho de todas as faixas etárias, com exceção da de 60 anos e mais, aumentou a partir do começo da pandemia e começou a diminuir no segundo semestre de 2020. No entanto, a saída do mercado de trabalho das pessoas de 60 anos e mais continuou se acelerando mesmo após a passagem da primeira onda de contaminações e a breve retomada econômica do final de 2020 (gráfico 11). Também é esperado que seja elevada a participação de adolescentes de 14 a 19 anos fora do mercado de trabalho no total de pessoas nessa situação, mas esse indicador havia apresentado comportamento declinante desde 2016, quando a situação de crise econômica passou a forçar a entrada desse segmento ainda em idade escolar no mercado de trabalho em busca de renda para suas famílias em crise.

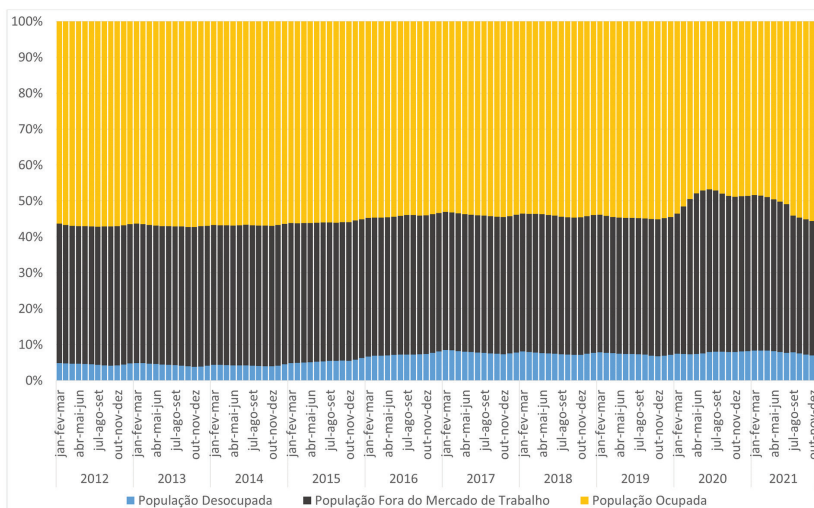
Gráfico 11: População fora da força de trabalho, por faixa etária (em milhares)



Fonte: Microdados PNADC/IBGE – Elaboração de André Krein para o banco de dados do CESIT/UNICAMP.

O fenômeno do encurtamento do mercado de trabalho levou a uma situação inédita no Brasil, em que mais da metade da população em idade ativa estava ou fora do mercado de trabalho ou desempregada. O efeito da perda de renda e aumento da desigualdade consequente disso só não foi tão agudo devido ao amortecimento promovido pelo Auxílio Emergencial e as políticas de redução da jornada de trabalho com compensação parcial pela regra do seguro desemprego. No entanto, o problema demográfico está dado, como mostra o gráfico 12. Esse salto para fora do mercado de trabalho revela uma pressão potencial sobre a sociedade muito grande, que pode ser explosiva à medida em que as medidas de sustentação emergencial da renda do trabalho sejam retiradas abruptamente, sem que a pandemia se tenha resolvido.

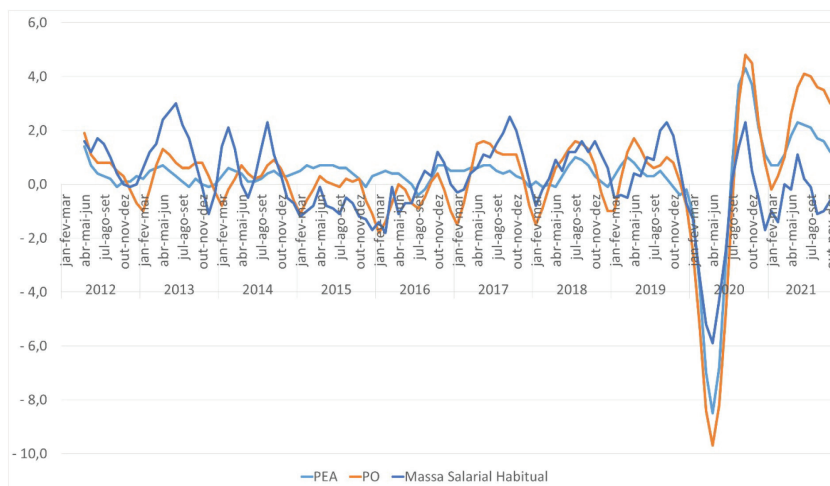
Gráfico 12: Composição da População em Idade Ativa – PNAD Contínua – IBGE



Fonte: PNAD–Contínua/ IBGE. Elaboração André Calixtre

Ainda que os efeitos reais sobre as rendas domiciliares durante a pandemia tenham sido mitigados pelo sistema de auxílios emergenciais elaborados sob intensa pressão da oposição ao governo Bolsonaro, a variação negativa, tanto da população ocupada quanto da população economicamente ativa e, mais grave ainda, da massa salarial habitual, terá impactos profundos tanto para as possibilidades de retomada do crescimento após a pandemia quanto para o financiamento do Estado de bem-estar, com uma massa salarial gravemente deprimida. O gráfico 13 mostra uma queda de -5,9% da massa salarial, -8,5% na população economicamente ativa e -9,6% na população ocupada no trimestre entre abril e junho de 2020, ápice da primeira onda do Coronavírus no país. Essa depressão do mundo do trabalho ainda não foi recuperada pelo movimento de retorno da atividade iniciado no segundo semestre de 2020, e provavelmente não retornará ao mesmo patamar pré-pandemia em 2021.

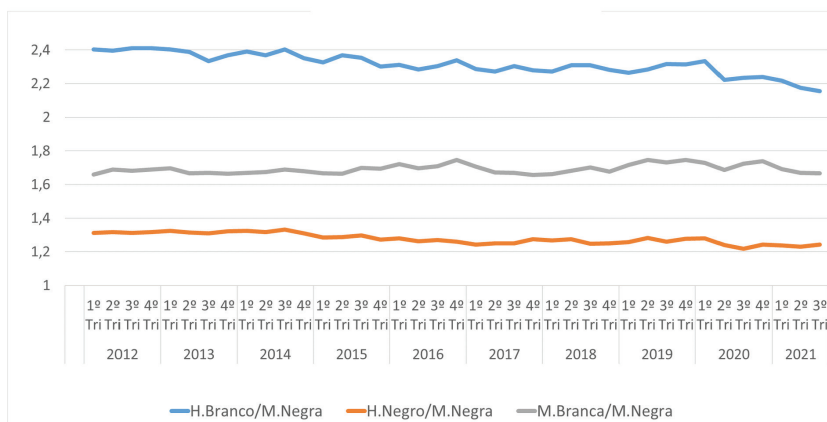
Gráfico 13: Variação em relação a três trimestres móveis anteriores



Fonte: PNAD-Contínua/ IBGE. Elaboração André Calixtre.

Os dados a seguir evidenciam a imensa desigualdade de gênero e raça em relação aos rendimentos do trabalho, que pouco tem se alterado nas crises do mercado de trabalho do ultraliberalismo e da pandemia (gráfico 14). Considerando as rendas médias de todos os trabalhos, o homem branco recebe em média 2,2 vezes mais que a mulher negra; a mulher branca recebe 1,7 vez mais que a mulher negra; e o homem negro, mesmo este sendo mais informalizado que a mulher negra, como visto anteriormente, recebe em média 1,3 mais. Esses dados evidenciam o peso que as disparidades nas rendas do trabalho tem sobre a configuração das desigualdades de gênero e raça no mundo do trabalho e na sociedade em seu conjunto, mesmo sabendo que o mercado trabalho, como um todo, é o principal motor da redistribuição da renda domiciliar per capita. E mostra que a redução das desigualdades de rendimentos entre homens e mulheres, negros/as e brancos/as é fundamental para o avanço de um projeto progressista na sociedade brasileira, indispensável para potencializar a capacidade redistributiva do mercado de trabalho.

Gráfico 14: Disparidades de rendimentos habituais médios de todos os trabalhos por sexo e raça em relação à mulher negra – População Ocupada



Fonte: Microdados PNADC/IBGE, elaboração de André Krein para o banco de dados do CESIT/UNICAMP.

A margem estreita de manobra para a saída da dupla crise estava evidenciada na pesquisa PNAD-Covid, elaborada pelo IBGE para atender às necessidades de compreender a dinâmica da pandemia mensalmente, mas que, infelizmente, foi descontinuada em novembro de 2020. Essa pesquisa revelou um dado bastante preocupante sobre a pressão que o mercado de trabalho estaria a enfrentar, para além do tradicional desalento e subocupação captado pela PNAD-Contínua. Há uma população em idade ativa que está fora do mercado de trabalho e que, portanto, não é considerada nos cálculos da taxa do desemprego, mas que gostaria de ter trabalhado na semana de referência. E essa população é muito superior ao número de desalentados captados pela PNAD-Contínua a partir do final de 2020. Como pode ser visto na tabela 2, entre 14,5 milhões a 24,8 milhões de brasileiros estavam fora do mercado de trabalho, mas gostariam de trabalhar em 2020, e um dos motivos para não terem trabalhado foi a pandemia. Uma parte significativa deste contingente passou a procurar trabalho, sem encontrá-lo, e disto advém a histórica taxa de desemprego registrada no final de 2021. Se todo o contingente de trabalhadores na inatividade, mas com vontade de trabalhar, procurassem emprego em 2020, a taxa de desocupação total poderia ter chegado a inimagináveis 31,04% do total da população economicamente ativa, quase tão altas quanto as enfrentadas por adolescentes e jovens até 19 anos, como se pode observar no gráfico 18 do Capítulo 2⁵. Este cenário não ocorreu, o mercado de trabalho recuperou parte da população que estava fora e a taxa de participação aumentou. No entanto, o perfil do emprego piorou significativamente, aumentando a informalidade, e a taxa de desemprego parece estabilizada em patamar ainda muito elevado e superior ao período anterior à pandemia. Estamos, assim, diante de um cenário de avanço profundo da precarização do emprego.

5. E em 2020 as taxas de desocupação dos adolescentes e jovens entre 14 e 19 anos chegou a 48,3% no caso das mulheres e a 35,6% no caso dos homens.

Tabela 2 – PNAD–Covid de 2020 (em milhares) – Descontinuada

	Maio	Novembro
Pessoas fora da força de trabalho	75.360	72.042
Pessoas não ocupadas que não procuraram trabalho, mas gostariam de trabalhar (D)	26.294	24.068
Pessoas não ocupadas que não procuraram trabalho por conta da pandemia ou por falta de trabalho na localidade, mas que gostariam de trabalhar	18.455	13.651
Pessoas Desocupadas (A)	10.129	14.038
Pessoas na força de trabalho (mil pessoas) (B)	94.533	98.699
Pessoas na força de trabalho e pessoas não ocupadas que não procuraram trabalho, mas gostariam de trabalhar na semana anterior (C)	120.827	122.767
Taxa de desocupação (A/B)	10,70%	14,22%
Taxa potencial de desocupação ((A+D)/C)	30,10%	31,04%

Fonte: IBGE

Imbricada à dupla crise econômica e pandêmica, há também uma crise estrutural do emprego, gerada pela rápida dissolução entre as categorias de trabalho e de renda, pela introdução de formas desregulamentadas de teletrabalho e pela explosão do trabalho sob demanda por aplicativos, sem qualquer tipo de proteção social ou trabalhista. Pois muitos serão expelidos do mercado de trabalho após o incremento das novas tecnologias e simultaneamente foram segregados pelo processo desigual e caótico do combate à pandemia promovido pelo governo Bolsonaro. Tamanhas dificuldades, porém, não diminuem a utopia do reconhecimento do trabalho como direito social, para além da sua já atestada centralidade na geração de toda a riqueza nacional. O tema do trabalho está mais forte, urgente e, simultaneamente, desafiador, para um novo modelo de desenvolvimento econômico centrado no bem-estar social e na redução radical das desigualdades.

Mas para isso, precisamos de um novo pacto civilizatório, como continuará a ser discutido ao longo desse texto.

Um novo projeto para o mercado de trabalho brasileiro

A reconstrução civilizatória do Brasil é um desafio cuja centralidade está na questão social. Assim como foi a estratégia dos governos Lula e Dilma, é fundamental buscarmos um novo modelo de desenvolvimento centrado na redução das desigualdades e no combate à pobreza. No centro deste modelo está a ação do Estado de bem-estar social e a construção de um mundo do trabalho mais próspero, menos desigual e pleno de direitos. O Partido dos Trabalhadores (PT) tem em sua memória genética a certeza de que a melhoria das condições de vida dos trabalhadores e trabalhadoras e a melhor destinação de recursos públicos para as populações em situação de pobreza são a fonte do dinamismo social e econômico de todo o Brasil. Mais do que a certeza do caminho, a experiência de governo ensinou ao partido como trilhá-lo, fortalecendo instrumentos já existentes duramente construídos pela Constituição Federal de 1988, aprimorados e inovados pelos governos petistas. Nesse espírito, o Plano de Reconstrução e Transformação do Brasil, lançado pelo PT em 2020, define como objetivo estabelecer o conjunto essencial de políticas públicas para novamente impulsionar a ascensão social dos brasileiros, compreendendo os novos desafios impostos à política social pela experiência ultraliberal desde o Golpe de 2016 e pelo desastre do governo Bolsonaro na condução do combate à pandemia. O neoliberalismo não é mais unanimidade mesmo entre seus antigos defensores. Não só pela ascensão da China, mas pela nova política econômica adotada pelo governo Biden e seu plano de investimentos de 6 trilhões de dólares,

que contempla um amplo programa de obras, de investimentos em inovação e uma grande expansão das políticas sociais, sem contar na ênfase às políticas de enfrentamento do aquecimento global. Sabemos que não há redução da desigualdade sem o fortalecimento da classe trabalhadora, e que não há empregos se não houver um projeto de desenvolvimento nacional organizando e estimulando os investimentos nos setores produtivos da economia. Os entraves são evidentes, dados pela Reforma Trabalhista, que impede a regulação adequada do mercado de trabalho em direção à formalização, e pelo Teto de Gastos, que impede uma nova política de valorização do salário mínimo e bloqueia uma política consistente de crescimento econômico.

O Brasil precisa, em primeiro lugar, vencer os efeitos devastadores da COVID-19 no país, onde as pessoas precisavam ter tido meios concretos de permanecerem em casa sem trabalhar nem buscar trabalho, inclusive os trabalhadores informais que passaram a estar impedidos de exercer suas atividades. Os efeitos da redução do Auxílio Emergencial, tanto em relação ao valor do benefício quanto à sua cobertura, e de seu desaparecimento no início de 2021, foram sentidos na dinâmica do mercado de trabalho, por meio da piora da estrutura de emprego, pois não houve e não há uma política coerente de retorno à atividade laboral e oferta de postos de trabalho, que deveria ser impulsionada por investimentos públicos e privados. A substituição pelo Auxílio Brasil, ao final de 2021, programa que extinguiu o Bolsa Família, reduziu significativamente o público beneficiário que estava coberto pelo Auxílio Emergencial e estabeleceu um benefício médio de 400 reais⁶, que, por motivos puramente eleitoreiros, foi aumentado para 600 reais em agosto de 2022, com vigência até 31 de dezembro desse ano. Nesse contexto, o movimento do mercado de trabalho segue o padrão de absorção precarizada, e os efeitos disso são profundos sobre a estrutura de bem-estar do país.

6. Ver análise mais detalhada sobre esse processo em NAPP-DS/FPA (2022).

Como resultado de todo esse processo, o Brasil se encontra em situação econômica e social extremamente frágil. A perda dos postos de trabalho formais dificilmente se recuperará no curto prazo e a pobreza, a fome e a insegurança alimentar continuam aumentando. As boas práticas desenvolvidas durante os governos petistas serão uma referência central para o desenho e a implementação da política social e trabalhista adequada aos tempos de recuperação.

Um dos focos desta recuperação consiste em atacar duramente a explosão do desemprego gerada pelo avanço das políticas neoliberais e a desestruturação do mercado de trabalho brasileiro aprofundada e acelerada pela pandemia da COVID-19. Além da revogação do Teto de Gastos e proposição de novo arcabouço macroeconômico e fiscal adequado a um projeto nacional de desenvolvimento, o Plano de Reconstrução e Transformação do Brasil já propôs a criação imediata de cinco milhões de vagas emergenciais de emprego em prestação de serviços de destinação pública, com contratos de pelo menos seis meses de duração e pagamento de um valor referente ao salário mínimo. Essa iniciativa está em sintonia com a necessidade de buscar formas ativas de participação do Estado no mercado de trabalho, para além da intermediação e capacitação, mas não prescinde do princípio maior, de que é necessário um amplo programa de desenvolvimento nacional que direcione tanto os capitais públicos quanto os privados para o incremento do trabalho decente em nossa sociedade.

A regulação do mercado de trabalho precisa rever drasticamente os entraves ao direito do trabalho criados pela Reforma Trabalhista, em especial o acesso proibitivo à Justiça do Trabalho, a inversão do negociado sobre o legislado, o sucateamento da organização sindical e garantir plenos direitos às novas formas contratuais criadas no bojo da reforma. A revisão, no entanto, deve olhar

para frente e incorporar direitos trabalhistas para as novas formas de contratação surgidas no âmbito da revolução digital. Em última instância, deve-se avançar no sentido da definição de um novo marco regulatório do trabalho, independentemente do tipo de vínculo ocupacional e do número de horas trabalhadas, garantindo salário mínimo pleno (não proporcional), férias, descanso remunerado, licença saúde e parental, aposentadoria e seguro-desemprego para todos, entre outros direitos. Ademais, deve-se pensar formas de proteção das novas informalidades que estão emergindo das transformações tecnológicas do capitalismo contemporâneo, aceleradas pela pandemia. É necessária uma política ousada direcionada para a busca ativa, socialização e organização sindical de trabalhadores-empREENhedores, os contas-próprias, muitos deles em plataformas digitais, que exercem jornadas de trabalho extenuantes e não compartilham de nenhum direito trabalhista, ainda que muitos deles apareçam como trabalhadores formais no “Novo CAGED”. Estes trabalhadores são compostos fundamentalmente por jovens negros e negras, e estão sujeitos aos piores regimes de exploração do trabalho, e sem perspectiva de futuro que não seja a urgente sobrevivência.

Também é necessário avançar no sentido da construção de um Sistema Único do Trabalho com caráter nacional, descentralizado e cofinanciado, gerido pelos entes federados, com a coordenação da União, garantindo a participação de representantes dos trabalhadores e empregadores, com os seguintes objetivos: promover o trabalho decente por meio da coordenação das políticas públicas de emprego, trabalho e renda e da integração dessas políticas com as áreas da previdência e assistência social, educação, saúde, desenvolvimento produtivo e desenvolvimento territorial, entre outras, com especial atenção à situação das mulheres, da população negra e das pessoas jovens e com deficiência; organizar e fortalecer um sistema integrado de

informações e pesquisas sobre o mundo do trabalho; fornecer subsídios técnicos e estatísticos ao sistema de educação e de qualificação profissional e tecnológica.

O Estado deve agir para controlar a deterioração da estrutura do mercado de trabalho, o que demanda combater fortemente a informalidade e revogar os mecanismos ultraliberais aprovados desde o governo Temer com a Reforma Trabalhista. Novas formas de proteção do trabalho também devem ser pensadas, atuando para diminuir a volatilidade da renda pessoal que o novo mundo do trabalho promete para seus cidadãos comuns. Populações inteiras passarão por períodos contínuos de “renda zero”, fato esse que deve ser combatido pelo Estado Social para além da lógica liberal de redistribuir “*vouchers*” a indivíduos pauperizados. A regulação do mercado de trabalho como ferramenta de redução das desigualdades ancorada por um novo projeto de desenvolvimento produtivo para o país, uma vez que restabelece os instrumentos para regular diretamente o nível de emprego, permitirá retomar o debate histórico de uma nova rodada de redução da jornada de trabalho, em um primeiro momento para 40 horas semanais, não apenas pelo uso de políticas econômicas anticíclicas, mas pela abertura de postos de trabalho públicos temporários que impeçam a explosão cíclica do desemprego, acionando o papel do Estado como “empregador de última instância”.

2. DESIGUALDADES ESTRUTURAIS NO MUNDO DO TRABALHO

No debate sobre o trabalho no Brasil, é de fundamental importância construir uma perspectiva que responda aos problemas atuais, gerados pela intervenção desastrosa dos governos Temer e Bolsonaro na economia, no sistema de garantia de direitos trabalhistas e previdenciários e na gestão da pandemia. Mas também é imprescindível avançar efetivamente no enfrentamento das desigualdades estruturais que caracterizam o mundo do trabalho.

Este capítulo está dividido em duas partes: a primeira discute o caráter estrutural e multifacético das desigualdades sociais no Brasil; a segunda apresenta um diagnóstico centrado em três temas básicos: i) a relação entre as esferas do trabalho para mercado e o trabalho doméstico e de cuidados não remunerado e suas implicações para as desigualdades de gênero; ii) os problemas relativos ao acesso ao emprego; iii) os problemas relativos à qualidade do emprego. As propostas que emergem desse diagnóstico estão incluídas no capítulo 4 deste caderno.

A. Antecedentes e marco conceitual: a matriz da desigualdade social e a perspectiva da interseccionalidade⁷

A.1 – A desigualdade é estrutural

A desigualdade é uma característica histórica e estrutural da sociedade brasileira. Está baseada em um modelo econômico e produtivo altamente concentrador e excludente, caracterizado por uma alta heterogeneidade estrutural, que dificulta a inovação e o

7. Esta seção está baseada fundamentalmente nas seguintes publicações da Cepal: *La matriz de la desigualdad social en América Latina* (2016); *La ineficiencia de la desigualdad* (2018); *Hacia una agenda regional de desarrollo social inclusivo: bases y propuesta inicial* (2018); *Afrodescendientes y la matriz de la desigualdad social en América Latina: un reto para la inclusión* (2020).

aumento da produtividade (e principalmente de uma produtividade sistêmica), assim como a difusão desses dois fatores pelo tecido produtivo. Também se caracteriza por uma matriz produtiva em que a maior parte do emprego é gerada nos setores de baixa produtividade, caracterizados por altos graus de precariedade e informalidade. Essa heterogeneidade estrutural chega até as famílias e as pessoas através do mercado de trabalho, gerando alta desigualdade de renda associada ao acesso profundamente desigual ao trabalho decente e à proteção social.

A desigualdade está assentada igualmente na cultura do privilégio, que está na base e, ao mesmo tempo, é alimentada pela matriz da desigualdade social brasileira. Ela é uma herança do nosso passado colonial e escravocrata, que continua se reproduzindo até os dias de hoje através de atores, instituições, regras e práticas. A cultura do privilégio está baseada na negação do outro (os pobres, as mulheres, os negros e negras, os indígenas, a população LGBTQIA+) como sujeitos de direito, naturaliza as desigualdades, a discriminação, as hierarquias sociais e as enormes assimetrias de acesso aos direitos, ao poder, aos frutos do desenvolvimento, à participação política e aos recursos produtivos e financeiros. O classismo, o racismo, o sexismo e a discriminação contra a população LGBTQIA+ são elementos centrais da cultura do privilégio.

A democracia e o avanço da agenda de direitos limitam a cultura do privilégio, mas ela tem forte poder de resistência e reação, que claramente se manifestou e se manifesta no Brasil como resposta ao processo de redução da pobreza e de inclusão social de tantos “outros” que teve lugar nos governos Lula e Dilma.

As desigualdades estruturais que conformam a sociedade brasileira, múltiplas e entrecruzadas, são um enorme obstáculo

à erradicação da pobreza, ao desenvolvimento sustentável, à ampliação da cidadania e à consolidação da democracia.

O combate efetivo à desigualdade é um vetor central de um projeto de desenvolvimento social inclusivo. A igualdade pela qual lutamos não é apenas uma igualdade de meios (renda, propriedade, acesso aos recursos produtivos e financeiros). É também e, fundamentalmente, uma *igualdade de direitos*.

A.2 – A matriz da desigualdade social

Para avançar na superação efetiva das desigualdades sociais e avançar no sentido de uma sociedade baseada na igualdade e nos direitos de todas as pessoas, é necessário identificar e reconhecer os eixos que estruturam e reproduzem essa desigualdade, assim como seus impactos nos diversos âmbitos da sociedade. Entre esses âmbitos, o mundo do trabalho tem importância fundamental, condicionando fortemente outros direitos cruciais para as pessoas, como o acesso à renda, à educação, à saúde, à proteção social e aos cuidados.

Historicamente, no Brasil e na América Latina, o mundo do trabalho, atravessado por todas essas desigualdades estruturais, tem sido um elemento central na produção e reprodução das desigualdades sociais, uma verdadeira “fábrica da desigualdade” (Cepal, 2014). Mas, no período dos governos Lula e Dilma, como já analisado no capítulo 1, o mercado de trabalho teve um papel central na redução da pobreza e das desigualdades sociais, através, fundamentalmente, da política de valorização do salário mínimo e do processo de geração de empregos formais. A valorização do salário mínimo é um mecanismo poderoso também para a redução das desigualdades de gênero e raça, devido à sobre representação

de mulheres e de negros e negras na base da pirâmide de salários e rendimentos do trabalho de modo geral.

Mas além do mundo do trabalho, as desigualdades estruturais se manifestam também nos âmbitos da saúde, da educação, do acesso à moradia, ao transporte e aos serviços básicos (incluindo o acesso às tecnologias digitais), à cultura, ao lazer, ao uso do tempo, à participação política e à possibilidade de viver uma vida livre de violências.

O primeiro eixo estruturante da matriz da desigualdade social, o mais básico, é a classe social. Seus elementos centrais são a estrutura da propriedade e a distribuição dos recursos e ativos produtivos e financeiros e uma de suas manifestações mais claras é a desigualdade de renda, que constitui, ao mesmo tempo, a causa e o efeito de desigualdades em outros âmbitos, como a saúde, a educação, o trabalho e a proteção social. Mas, além da classe social, a matriz da desigualdade social também está conformada por outros eixos estruturantes: o gênero, a raça e a etnia, a idade, o território. Além desses cinco eixos básicos, é necessário considerar também, nessa complexa trama que conforma a matriz da desigualdade social no Brasil, a orientação sexual e a identidade de gênero, a situação de deficiência e a situação migratória.

Por que dizemos que esses são os eixos estruturantes da matriz da desigualdade social no Brasil? Porque tanto a condição de classe,

Quadro 1: A matriz da desigualdade social

	Matriz da desigualdade social	
	Eixos estruturantes	Âmbitos dos direitos e do desenvolvimento em que incidem
• Modelo de desenvolvimento (matriz produtiva) • Cultura do privilégio • Conceito de igualdade: • Igualdade de meios (renda, propriedade, recursos produtivos) • Igualdade de capacidades e autonomias • Igualdade de direito	• Classe • Gênero • Raça e etnia • Idade • Território • Situação de deficiência • Status migratório • Orientação sexual e identidade de gênero	• Renda • Trabalho e emprego • Proteção social e cuidados • Educação • Saúde e segurança alimentar • Serviços básicos (água, saneamento, eletricidade, habitação, tecnologias da informação e comunicação) • Uso do tempo • Segurança cidadã e vida livre de violência • Participação e tomada de decisões

Fonte: Cepal, *Hacia una agenda regional de desarrollo social inclusivo: bases y propuesta inicial* (LC/MDS.2/2), Santiago, 2018.

quanto a ordem de gênero, a ordem étnico-racial, a idade e o território têm um peso constitutivo e determinante no processo de produção e reprodução das relações sociais, das relações de poder e estruturas de dominação, subordinação e opressão e na experiência das pessoas, assim como na magnitude e reprodução das desigualdades observadas nos diversos âmbitos dos direitos e do desenvolvimento. No que se refere ao mundo do trabalho, isso significa que não será possível entender adequadamente sua estrutura e suas formas de funcionamento sem considerar essas desigualdades e as formas em que elas se relacionam.

Essas diversas ordens de desigualdades não apenas coexistem e se somam. Elas se entrecruzam, se potencializam e se encadeiam ao longo do ciclo de vida das pessoas, configurando diversos grupos da população que experimentam simultaneamente múltiplas

formas de discriminação, opressão e subordinação e que passam a representar os núcleos duros da pobreza, da vulnerabilidade, da exclusão social e da violação de direitos.

A acumulação e a potencialização cruzada das desigualdades relacionadas com a classe social, o gênero, a condição étnico-racial, o território ou a etapa do ciclo de vida criam um complexo esquema de relações sociais caracterizado por múltiplas discriminações, formas de opressão e exclusão que se manifestam em desigualdades de autonomia, bem-estar e empoderamento, bem como em marcadas diferenças no exercício dos direitos e nas oportunidades, capacidades e tratamento. Essas formas e mecanismos de discriminação se assentam também em estereótipos que hierarquizam e desqualificam as pessoas por razões de sexo, etnia, raça ou cor da pele, orientação sexual e identidade de gênero, situação socioeconômica, deficiência, situação migratória ou outras condições, que estão presentes em diversos âmbitos da vida social e, que, permeiam as instituições, entre elas as do mercado de trabalho, e são por elas reproduzidas. Por isso, o tema da desigualdade deve ser considerado de forma sistêmica e transversal, em uma abordagem que vá muito além da questão – sem dúvida fundamental – da desigualdade de renda.

Pensar dessa forma permite identificar, reconhecer e considerar as pessoas, as comunidades, os coletivos e os distintos grupos da população que sofrem essas múltiplas e variadas formas de exclusão, opressão e discriminação de forma holística, interrelacionada e não compartimentalizada. Isso possibilita melhores diagnósticos e uma melhor formulação e implementação das políticas e estratégias capazes de desarticular os vetores e processos que continuam reproduzindo a desigualdade.

Mas isso exige contar com estatísticas sistemáticas e de qualidade, desagregadas por nível de renda, sexo, raça e etnia, idade e área

de residência (território), tal como estabelecido na meta 17.18 da Agenda 2030 sobre o Desenvolvimento Sustentável⁸. Esse é um requisito fundamental para permitir identificar as pessoas, coletivos, grupos e populações que estão “sendo deixadas para trás” no processo de desenvolvimento, e que devem, portanto, merecer uma atenção especial e uma ação concentrada do Estado e das políticas públicas. O Brasil tem um sistema estatístico importante, que se destaca na América Latina em termos da capacidade de geração de dados desagregados por todas essas dimensões, e referenciados geograficamente. Mas essa fortaleza está ameaçada pelo processo atual de desmonte do Estado. Além disso, há ainda lacunas importantes para serem preenchidas, como pesquisas de uso do tempo e formas de medir o valor do trabalho doméstico e de cuidados não remunerado, como já vem sendo feito em outros países da América Latina.

A.3 – O enfoque interseccional na análise das múltiplas dimensões da desigualdade

O enfoque da interseccionalidade surge no âmbito dos estudos de gênero, a partir de formulações do feminismo negro (*black feminism*), protagonizado por mulheres afrodescendentes (acadêmicas e ativistas) estadunidenses, inglesas, canadenses e alemãs, a partir da compreensão de que os assuntos relacionados com as mulheres afrodescendentes não estavam sendo tratados adequadamente pelos estudos de gênero e de que o mesmo

8. A meta 17.18 do Objetivo do ODS 17, estabelece o compromisso de até 2020 “melhorar o apoio à criação de capacidade prestado aos países em desenvolvimento, inclusive os países menos adiantados e os pequenos Estados insulares em desenvolvimento, para aumentar significativamente a disponibilidade de dados oportunos, confiáveis e de grande qualidade desagregados por nível de renda, sexo, idade, raça, origem étnica, status migratório, deficiência, localização geográfica e outras características pertinentes aos contextos nacionais”.

ocorria com o tema das mulheres nos estudos sobre relações raciais. Essa perspectiva também se alimenta dos estudos sobre relações raciais, ganhando reconhecimento a partir dos anos 1990, e tem se difundido cada vez mais no Brasil e em diversos outros países da América Latina.

A perspectiva da interseccionalidade possui muitos pontos de convergência com o enfoque da matriz da desigualdade social. Ambas as perspectivas podem e devem alimentar-se mutuamente, com o objetivo de fortalecer as análises sobre as formas e os mecanismos de reprodução da desigualdade social, do racismo, do sexismo e da cultura do privilégio, e a formulação e implementação de políticas capazes de reduzi-los substancialmente e conduzir a uma cultura da igualdade, da inclusão e de direitos.

Entre as contribuições desse enfoque, destacam-se três de especial importância para os objetivos desta reflexão. A primeira é que, na análise das múltiplas dimensões da desigualdade, exclusão e subordinação, deve-se abandonar uma perspectiva “aditiva”, ou seja, de soma dos seus distintos componentes. Essa visão é coerente com a noção da matriz da desigualdade social, que enfatiza a ideia de que as desigualdades de classe, gênero, raça, etnia, idade, território, deficiência, orientação sexual e identidade de gênero e situação migratória, na realidade concreta das pessoas e dos grupos sociais e populacionais, não somente se somam, mas se entrecruzam e se potencializam.

A segunda é a necessidade de distanciar-se de uma perspectiva que tende a hierarquizar *a priori* os diferentes eixos ou sistemas de subordinação, desigualdade e opressão, já que reconhecer que um desses eixos pode ter primazia sobre outros num determinado momento e lugar não minimiza a importância teórica de supor que raça, classe e gênero são categorias de análise que estruturam todas as relações (COLLINS, 2015).

A terceira ideia é que a análise interseccional se aplica ao conjunto da sociedade, não apenas aos grupos oprimidos e excluídos, pois todas as pessoas, não somente as minorias racializadas, têm uma etnicidade, ou uma identidade específica, com permutações particulares de raça, gênero e classe, que condiciona suas experiências de vida e seu acesso aos diversos recursos e âmbitos de direitos (YUVAL-DAVIS, 2011).

Em síntese, uma decorrência central dessa análise é que, no que se refere à necessária elaboração de estratégias e propostas de políticas para avançar na superação das desigualdades que estruturam atualmente o mundo do trabalho e a sociedade no seu conjunto, é necessário adotar a perspectiva de um *universalismo sensível às diferenças*. Ou seja, uma perspectiva que, além de avançar na universalização dos direitos e das políticas e serviços capazes de garantir o exercício desses direitos, seja complementada por políticas de ação afirmativa dirigidas a desarmar as barreiras de acesso enfrentadas pelas pessoas e grupos sociais que vivenciam essas múltiplas e agravadas formas de desigualdade, opressão e exclusão.

B. DESIGUALDADES ESTRUTURAIS NO MUNDO DO TRABALHO: PRINCIPAIS TENDÊNCIAS E DESAFIOS

O diagnóstico a seguir evidencia o peso das desigualdades estruturais no mundo do trabalho, em especial as desigualdades por nível socioeconômico, de gênero, raça⁹, idade e território, assim como os seus entrecruzamentos.

9. A população indígena também sofre profundas desigualdades e diversas formas de discriminação no mercado de trabalho. Esse é um tema muito importante a ser considerado tanto nas análises como nas políticas sobre o mercado de trabalho, mas sobre o qual, frequentemente, não se conta com as estatísticas necessárias.

Os diferentes eixos da desigualdade e as formas como eles se entrecruzam, se potencializam, se encadeiam ao longo do ciclo de vida das pessoas e se manifestam nas principais características e tendências do mundo do trabalho revelam o efeito dos processos históricos constitutivos da sociedade e do mundo do trabalho no Brasil, assim como as formas e mecanismos pelos quais continuam a se reproduzir. As informações e a análise desenvolvidas neste texto explicitam a necessidade de colocar o enfrentamento dessas desigualdades como elemento estruturante das políticas de desenvolvimento e, em particular, das políticas dirigidas ao mundo do trabalho.

Essas desigualdades têm sido acentuadas e exacerbadas devido aos efeitos das duas crises que assolam o país desde 2016 analisadas no capítulo anterior, e que incluem um processo selvagem de destituição dos direitos no trabalho e desmonte de uma série de mecanismos de proteção sócio laboral. Embora a pandemia da COVID-19 tenha sido de dimensão universal, seus impactos têm sido diferentes a depender das condições de vida pré-existentes das pessoas e também das políticas e medidas governamentais implementadas. No caso do Brasil, e do conjunto da América Latina, a pandemia sem dúvida teve um forte efeito de visibilizar e aprofundar as desigualdades estruturais, atingindo em forma muito mais severa as populações de baixa renda, as mulheres, a população negra e os povos indígenas, a juventude e as pessoas moradoras nas periferias das grandes cidades.

Como se verá a seguir, os dados indicam que os principais marcadores de desigualdade em relação ao acesso ao emprego são os de gênero e de idade. Ocorre o contrário quando se trata da qualidade do emprego, onde o principal marcador da desigualdade é o de raça/etnia. Nos dois casos, ao vivenciarem em forma simultânea as desigualdades de gênero e raça, as

mulheres negras e em especial as jovens mulheres negras estão em desvantagem em relação às mulheres brancas e aos homens negros e brancos em quase todos os indicadores considerados.

B.1 – Não é possível avançar substancialmente na superação das desigualdades no mercado de trabalho sem avançar simultaneamente na conquista de uma maior igualdade na esfera do trabalho doméstico e de cuidados não remunerados.

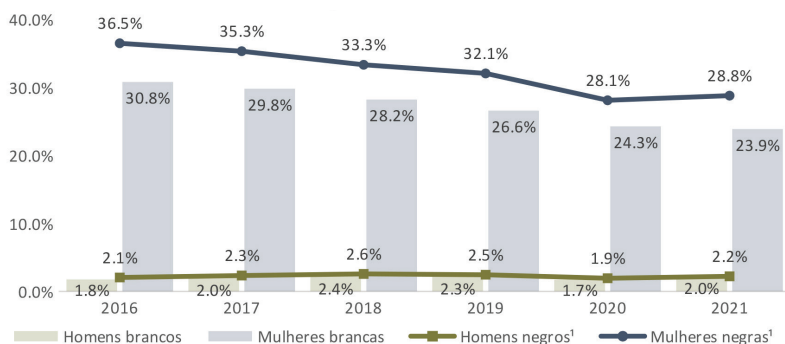
Para entender a estrutura, a dinâmica e as tendências dos mercados de trabalho, assim como as desigualdades estruturais que os caracterizam, é fundamental considerar também o âmbito do trabalho doméstico e de cuidado não remunerado, que continua sendo realizado principalmente pelas mulheres devido à injusta e desigual divisão sexual do trabalho que persiste e se reproduz na sociedade brasileira. A grande carga de trabalho doméstico e de cuidados não remunerado assumida pelas mulheres dificulta sua inserção no mercado de trabalho e, portanto, sua autonomia econômica, ao mesmo tempo que limita a qualidade dos empregos e ocupações a que podem ter acesso e nos quais estão sobrerrepresentadas, que são vistos como uma projeção no mercado das tradicionais tarefas de cuidado exercidas no âmbito doméstico e familiar. Isso afeta o avanço de suas trajetórias profissionais e possibilidades ocupacionais. Além disso, reduz seus rendimentos e perspectivas de acesso à previdência social, que ainda está estreitamente vinculada ao trabalho assalariado formal, e limita sua participação nas posições de autoridade e mando nas empresas e instituições e, portanto, na tomada de decisões. Estas desigualdades de gênero se entrecruzam e se potencializam com as desigualdades e a discriminação de classe, racial, de idade e territoriais, produzindo estruturas de exclusão

que têm grande incidência nos padrões de inserção das mulheres afrodescendentes, indígenas, jovens, das áreas rurais e da periferia das grandes cidades no mercado de trabalho.

Em 2019, as mulheres dedicavam em média o dobro do número de horas semanais ao trabalho doméstico não remunerado (21,4 horas) em comparação com os homens (11,4 horas). De acordo com dados do Observatório da Igualdade de Gênero da CEPAL, isso gera uma “pobreza de tempo” entre elas, limitando suas possibilidades de acesso ao mercado de trabalho e a sua autonomia econômica. Nesse mesmo ano, 23,4% das mulheres de 15 anos e mais não tinham rendimentos próprios, enquanto que para os homens essa porcentagem era de 16,2%.¹⁰ Em 2021, quase 30% das mulheres negras e 23,9% (quase uma em cada quatro) das mulheres brancas declarou que não estava trabalhando nem buscando trabalho ou disponível para trabalhar devido ao trabalho doméstico e de cuidados não remunerados relacionados ao(s) filho(s), filha(s) ou outros membros da família. Essas cifras eram ainda mais elevadas em 2016 (respectivamente 36,5% e 30,8%). No caso dos homens, tanto negros quanto brancos, essa porcentagem se mantém próxima a 2%, sem alterações significativas, ao longo do período analisado (gráfico 15).

10. Esse indicador se refere à proporção da população feminina (e masculina) de 15 anos e mais que não recebe rendimentos monetários individuais e que não está estudando exclusivamente, em relação ao total da população feminina (e masculina) de 15 anos e mais que não estuda exclusivamente. Disponível em: <https://oig.cepal.org/es/indicadores/poblacion-sin-ingresos-proprios-sexo>. Acesso em: 07 jul. 2022.

Gráfico 15: Proporção de pessoas de 14 anos e mais que não trabalhavam, que não procuraram trabalho, não gostariam de ter trabalhado ou não estavam disponíveis para trabalho devido à necessidade de cuidar dos afazeres domésticos, do(s) filho(s) ou de outro(s) parente(s) em relação ao total de pessoas que não trabalhavam e sexo (Brasil, 2016– 2021, 2º trim. de cada ano, em %)



Fonte: Microdados PNAD Contínua/IBGE. Elaboração de André Krein – Banco de dados do Cesit.
1. Soma das categorias preta e parda da variável cor/raça do IBGE

Em números absolutos, em 2019, apesar do número de mulheres no conjunto da população de 14 anos e mais ser 8,8 milhões mais elevado que o dos homens, o número daquelas que estavam inseridas no mercado de trabalho era quase 11 milhões inferior ao dos homens. Por outro lado, a quantidade de mulheres que exerciam trabalho doméstico e de cuidados não remunerado (83,6 milhões) era 18,2 milhões superior ao número de homens. Além disso, em 2019, quase 39 milhões de mulheres realizavam simultaneamente os dois tipos de trabalho (tabela 3).

Tabela 3: Número de pessoas de 14 anos e mais que realizava trabalho remunerado e trabalho doméstico e de cuidados não remunerado, por sexo, em milhares de pessoas (Brasil, 2016 a 2019)

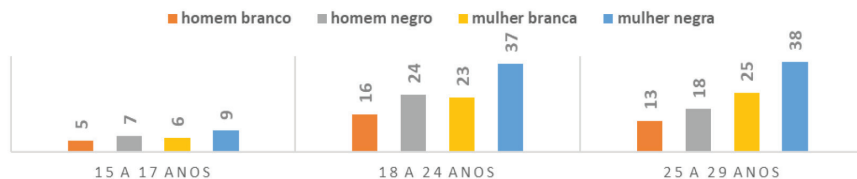
Tipo de trabalho	Trabalho remunerado¹		Trabalho doméstico e de cuidados não remunerado²		População com 14 anos ou mais	
Ano/Sexo	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
2016	51.186	38.553	58.617	78.678	79.100	86.843
2017	50.904	39.078	63.101	81.304	80.159	87.789
2018	51.155	39.768	64.773	82.747	80.521	89.011
2019	51.475	40.616	65.416	83.619	81.145	90.017

Fonte: Microdados PNAD Contínua/IBGE. Elaboração André Krein. Banco de dados do CESIT.

A alta carga de trabalho doméstico e de cuidados não remunerado assumida pelas jovens mulheres é um dos motivos principais pelos quais uma importante porcentagem delas não está estudando nem ocupada no mercado de trabalho, e essa porcentagem é significativamente mais elevada entre as jovens mulheres negras (gráfico 16). Em 2019, quase 40% das jovens mulheres negras e uma em cada 4 jovens mulheres brancas entre 18 a 29 anos estava nessa situação. No grupo de 25 a 29 anos, entre as pessoas jovens que não estavam estudando nem ocupadas no mercado de trabalho, a proporção de mulheres negras triplicava a dos homens brancos, duplicava a dos homens negros e era 1,5 vez superior a das mulheres brancas¹¹.

11. Pesquisa realizada pela Secretaria Nacional da Juventude – SNJ (Agenda Juventude Brasil) em 2013, que contou com aproximadamente 3 mil respondentes no conjunto do país, revelou que 72% das mulheres jovens de 25 a 29 anos entrevistadas diziam que elas eram as principais responsáveis pelas tarefas domésticas na sua família.

Gráfico 16: Jovens de 15 a 19 anos que não estão estudando e não estão ocupados no mercado de trabalho por idade, gênero e raça (Brasil, 2019, em %)



Fonte: dados PNADC, 2019. In: IBGE SIS 2020.

Esses dados também evidenciam a inadequação da expressão “jovens nem nem” para caracterizar essa situação. Por um lado, porque é uma expressão que estigmatiza os jovens. Por outro, porque invisibiliza o fato de que a grande maioria dessas pessoas são jovens mulheres que não estão estudando nem ocupadas no mercado de trabalho justamente devido à alta carga de trabalho doméstico e de cuidados não remunerado que assumem nos seus domicílios na ausência ou debilidade das políticas e serviços de cuidado. Não por acaso, um dos quatro eixos da Agenda Nacional de Trabalho Decente para a Juventude aprovada por consenso tripartite em 2011 é a conciliação entre os estudos, o trabalho e as responsabilidades familiares¹². Quando se analisa o tipo de tarefas domésticas e de cuidado realizadas por homens e mulheres (tabela 4), vemos que, com exceção das atividades de reparos, em todos os outros casos, a porcentagem de mulheres que realiza esse tipo de trabalho é muito mais elevada que a dos homens. Isso se manifesta especialmente no trabalho relativo à alimentação, à limpeza e manutenção de roupas, onde a porcentagem de mulheres que se dedica a esse tipo de trabalho era superior a 80% e quase duplicava a dos homens, em 2019.

12. Os outros três eixos são: a) mais e melhor educação; b) inserção digna e ativa no mundo do trabalho com igualdade de oportunidades e tratamento de gênero e raça; c) diálogo social (Brasil, 2011).

Tabela 4: Número de pessoas de 14 anos e mais que realizava trabalho remunerado e trabalho doméstico e de cuidados não remunerado, por sexo, em milhares de pessoas (Brasil, 2016 a 2019)

	Mulheres	Homens
Alimentação	87,9	48,7
Roupas (cuidar da manutenção ou limpeza de roupas e sapatos)	83,9	42,9
Limpeza	76,7	54,7
Contas	68,1	56,0
Compras	72,0	57,7
Reparos	28,1	45,6
Cuidados pessoais a outros moradores do domicílio	28,1	16,4
Cuidados educacionais (auxiliar outros moradores em atividades educacionais)	23,4	14,5
Ler, jogar e brincar	24,9	17,6
Monitorar	30,1	21,2
Transportar	23,8	17,0
Cuidado animais	45,6	35,5

Fonte: Microdados PNAD Contínua/IBGE. Elaboração André Krein. Banco de dados do CESIT.

A sobrecarga de trabalho doméstico e de cuidados não remunerado sobre as mulheres aumentou exponencialmente durante a pandemia da COVID-19. Em primeiro lugar, devido ao fechamento das escolas e de outros centros de cuidado de pessoas idosas e com deficiência. Em segundo lugar, devido ao aumento da exigência de higienização dos ambientes domésticos como forma de diminuir os riscos de contágio. Para aquelas que não perderam seus empregos e puderam realizar teletrabalho, as dificuldades de conciliação entre o trabalho remunerado e o trabalho doméstico e de cuidados se multiplicaram. De acordo com o resultado de

pesquisa realizada em 2020 (SOF/GN, 2020¹³), 50% das mulheres entrevistadas passaram a se responsabilizar pelo cuidado de alguém durante a pandemia (principalmente pelos filhos de até 12 anos, mas também por pessoas idosas, com deficiência, amigos). Essa cifra se elevava a 62% nas áreas rurais e era maior para as mulheres negras (52%) em comparação com as brancas (46%). Uma porcentagem ainda mais elevada de mulheres (72%) afirmou que aumentou a necessidade de monitoramento e companhia em relação a outros membros da família. Ainda segundo a mesma pesquisa, para aquelas que faziam trabalho em casa, as jornadas de trabalho remunerado aumentaram. A rotina na pandemia, com as sobreposições de responsabilidades do trabalho remunerado e do trabalho doméstico e de cuidados não remunerado, é uma realidade que, de acordo com 61,5% das mulheres, dificulta o trabalho remunerado e o inviabiliza totalmente em 4% dos casos. Quando perguntadas se a situação da pandemia alterou a distribuição das tarefas domésticas em seus domicílios, 64% das entrevistadas indicaram que no período do isolamento social a distribuição permaneceu a mesma, sendo que 23% avaliam que a participação de outras pessoas no trabalho doméstico e de cuidado diminuiu, e apenas 13% consideram que essa participação aumentou. Ou seja, para 87% delas ou a distribuição permaneceu a mesma ou piorou.

Em síntese, a luta pela eliminação das desigualdades de gênero no mercado de trabalho pressupõe um avanço substancial na alteração da injusta e desigual divisão sexual do trabalho, que, por sua vez depende, por um lado, do reconhecimento do cuidado como um direitos e um bem público e do desenvolvimento de uma série de políticas e equipamentos de cuidado a partir do princípio de corresponsabilidade entre as famílias, as empresas e o Estado;

13. O relatório é resultado da aplicação de um questionário fechado de 52 perguntas, aplicado a 2.641 mulheres em 2020.

e, por outro, de um novo “pacto de gênero” no âmbito das relações interpessoais; pressupõe a superação não apenas da dicotomia entre o “homem provedor” e a “mulher cuidadora”, como também da noção da mulher como “força de trabalho secundária” (ABRAMO, 2007). É necessário conferir uma atenção especial às mulheres, em especial às negras e às mulheres jovens nas políticas e medidas de combate ao desemprego e de promoção e proteção do emprego e do trabalho decente e nas medidas destinadas a combater a informalidade e promover a formalização do trabalho e a garantia dos direitos no trabalho.

O direito a cuidar e ser cuidado/a deve ser parte do ordenamento jurídico de uma sociedade democrática e igualitária e um componente fundamental dos sistemas de proteção social que, por sua vez, são parte integrante dos Estados de bem-estar social. Em sociedades como a brasileira, em processos de transição demográfica acelerada, em que a sociedade envelhece e o envelhecimento se femininiza, o cuidado diz respeito não apenas às tarefas cotidianas de reprodução das condições básicas de vida (como a alimentação, a higiene, o abrigo e as vestimentas) e de cuidado das crianças e adolescentes, mas, cada vez mais, também do cuidado das pessoas idosas e com deficiência, dos enfermos de longa duração e, mais recentemente, das pessoas que sofrem sequelas do COVID de longa duração, assim como dos “órfãos e órfãs da COVID”. Portanto, há que avançar na estruturação de sistemas de cuidado públicos e de qualidade, envolvendo todos esses grupos da população e garantindo condições de trabalho decente às cuidadoras e cuidadores. Da mesma forma, a presença desses temas deve ser garantida e fortalecida nas negociações coletivas e nas estratégias das empresas, segundo os parâmetros definidos nas Convenções n. 100 (Igualdade de Remuneração), n. 111 (Discriminação no Emprego e na Ocupação), n. 156 (Trabalhadores de ambos os sexos com responsabilidades familiares) e n. 189

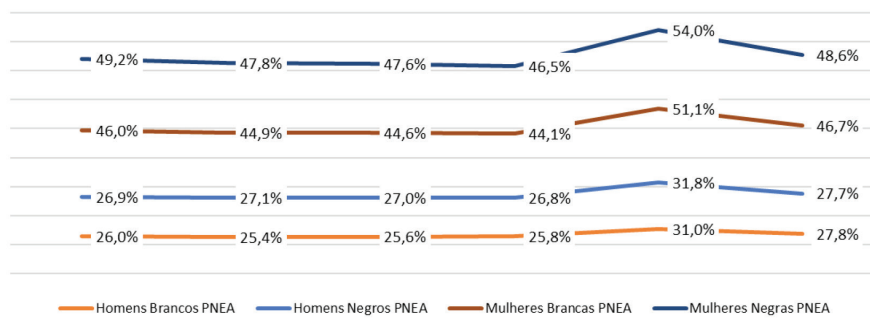
(Trabalhadoras e trabalhadores domésticos) da OIT.

B.2. Acesso ao emprego e à ocupação

Desde o primeiro censo demográfico realizado no Brasil em 1872 se identifica a contribuição das mulheres no mundo do trabalho, embora sua presença seja anterior a esse período. As relações de produção dominantes no Brasil colonial nunca prescindiram do trabalho das mulheres negras, seja como escravas ou trabalhadoras na incipiente sociedade que se urbanizava (SOARES; MELO; BANDEIRA, 2014). No início da industrialização, as mulheres e as meninas constituíam uma importante parcela dos trabalhadores industriais. A partir da década de 1970, suas taxas de participação aumentam significativamente, mas se mantém uma grande diferença com relação aos homens, fortemente associada, como analisado na seção anterior, à persistência de uma divisão sexual do trabalho que atribui às mulheres a responsabilidade principal, quando não exclusiva, pelo trabalho doméstico e de cuidados não remunerados. Como analisado no capítulo 1, a proporção de mulheres fora da força de trabalho é muito superior à dos homens. Essa cifra aumenta entre 2016 e 2020, de 46% a 51,1% no caso das mulheres brancas e de 49,2% a 54% no caso das mulheres negras (no caso dos homens brancos as cifras aumentam de 26% a 31% no mesmo período e no caso dos homens negros de 26,9% a 31,8%) (gráfico 17). Ou seja, como já analisado, o percentual de mulheres fora do mercado de trabalho aumenta significativamente no período da

pandemia, quando a redução da atividade econômica provoca uma saída da força de trabalho sem precedentes para ambos os sexos. No entanto, a redução de postos de trabalho foi particularmente intensa em setores produtivos com alta participação feminina, como o serviço doméstico, o comércio, hotelaria, bares e restaurantes, turismo e em trabalhos por conta própria em que predominam contratos irregulares, trabalhos precários e eventuais. Essas cifras diminuem em 2021, devido à lenta retomada da atividade econômica que ocorre nesse período. Em nenhum momento entre 2016 e 2021 a diferença da presença das mulheres ao mercado de trabalho se afasta de aproximadamente 20 pontos percentuais em relação aos homens¹⁴.

Gráfico 17: Pessoas de 14 anos e mais de idade fora da força de trabalho por sexo e raça, em % (Brasil, 2016–2021)



Fonte: Microdados PNAD Contínua/IBGE. Elaboração André Krein. Banco de dados do CESIT.

14. É necessário observar, na interpretação dos dados tanto deste gráfico como dos outros que compõem este documento, que a idade mínima de admissão ao emprego no Brasil é de 16 anos e que o trabalho dos adolescentes de 14 a 16 anos de idade só é permitido em situações de aprendizagem protegidas pela Lei de Aprendizagem. Considerando que apenas uma pequena parcela dos adolescentes dessa faixa etária que está na força de trabalho hoje no país o faz na condição de aprendiz, a grande maioria deles está em situação de trabalho infantil a ser prevenido e erradicado. Portanto, as cifras relativas a esse segmento deveriam fazer parte das estatísticas de trabalho infantil e não das estatísticas gerais do mercado de trabalho.

Por sua vez, o entrecruzamento das desigualdades de classe, gênero e raça se evidencia em forma eloquente ao desagregar as cifras das pessoas que estão fora da força de trabalho também pelo nível de renda domiciliar: os dados da tabela 5 revelam que 75% das pessoas negras – homens ou mulheres – vivendo em domicílios com rendimento per capita de até um salário mínimo estavam fora do mercado de trabalho, enquanto entre a população branca esse percentual se situava em torno de 48%. Em outras palavras, a população negra pobre está fora do mercado de trabalho em proporção muito mais elevada que a população branca.

Tabela 5: Pessoas não economicamente ativas de 14 anos e mais de idade por rendimento domiciliar per capita (Brasil, 2019, em %)

	Todos	Homens brancos	Mulheres brancas	Homens negros	Mulheres negras
Até 1 salário mínimo	63,2	48,2	47,4	75,1	75,0
De 1 até 2 salários mínimos	21,9	28,1	28,2	17,3	17,4
De 2 até 5 salários mínimos	11,2	17,2	17,7	6,3	6,4
Mais de 5 salários mínimos	3,6	6,5	6,7	1,4	1,2
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Microdados PNAD Contínua/IBGE. Elaboração André Krein. Banco de dados do Cesit.

Outra das manifestações das desigualdades de gênero no mercado de trabalho se expressa na taxa de participação e no nível de ocupação de homens e mulheres. Em 2021, a taxa de participação das mulheres negras era de 51,4% e a das mulheres brancas 53,3% e o nível de ocupação era de, respectivamente, 41,7% e 46,6%,

evidenciando uma diferença de 20 p.p em relação aos homens. Essa diferença pouco se alterou ao longo dos últimos seis anos, acentuando-se no período mais agudo da pandemia (2020), quando a taxa de ocupação das mulheres negras atingiu seu nível mais baixo: 36,5%.

Tabela 6: Taxa de participação e nível de ocupação das pessoas de 14 anos ou mais, por sexo e raça (2016–2021, 3º trimestre), Brasil, em %

Todos	Homens brancos		Homens negros		Mulheres brancas		Mulheres negras	
	PEA	Ocupados	PEA	Ocupados	PEA	Ocupados	PEA	Ocupados
2016	74,0	67,7	73,1	64,3	54,0	48,1	50,8	42,4
2017	74,6	68,1	72,9	63,6	55,1	48,7	52,2	43,3
2018	74,4	68,3	73,0	64,1	55,4	49,3	52,4	43,7
2019	74,2	68,4	73,2	64,7	55,9	49,7	53,5	44,4
2020	69,0	61,8	68,2	58,0	48,9	42,0	46,0	36,5
2021	72,2	66,1	72,3	64,1	53,3	46,6	51,4	41,7

Fonte: Microdados PNAD Contínua/IBGE. Elaboração André Krein. Banco de dados do Cesit.

Existe uma dissonância importante entre o nível educacional e as dificuldades de acesso e permanência no mercado de trabalho entre homens e mulheres, negros/as e brancos/as; em outras palavras: os cada vez maiores níveis educacionais das mulheres em relação aos homens não têm uma equivalência em termos de diminuição das barreiras de acesso ao emprego, em particular em relação aos empregos formais e de mais qualidade. Os dados da tabela 7 evidenciam que a escolaridade das mulheres, tanto brancas quanto negras é mais elevada que a dos homens brancos e negros, respectivamente, e que o grupo que apresenta os níveis mais elevados de escolaridade é o das mulheres brancas. No

entanto, como se discutirá a seguir, a taxa de desocupação e de subutilização da força de trabalho, assim como as remunerações das mulheres continuam sendo significativamente inferiores às dos homens.

Tabela 7: Pessoas Não Economicamente Ativas de 14 anos ou mais de idade por escolaridade, sexo e raça (Brasil, 3º Trimestre de 2021), em %

	Homens brancos	Mulheres brancas	Homens negros	Mulheres negras
Sem instrução e menos de 1 ano de estudo	7,3	13,7	6,1	10,6
Fundamental incompleto, completo ou equivalente	50,1	55,7	46,1	50,2
Médio incompleto, completo ou equivalente	27,0	24,7	30,7	31,7
Superior incompleto, completo ou equivalente	15,6	5,9	17,0	7,5

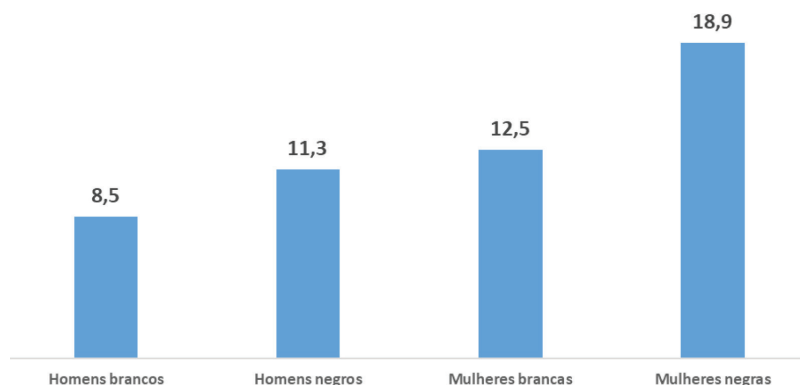
Fonte: Microdados PNAD Contínua/IBGE. Elaboração André Krein. Banco de dados do Cesit.

B.2.1. Desocupação

Estruturalmente superior ao desemprego masculino, a desocupação das mulheres se agravou durante a recessão e a pandemia. Também existem marcadas desigualdades raciais, sendo as taxas de desocupação dos homens negros superiores às dos brancos, e as das mulheres negras as mais elevadas entre todos os grupos considerados. Em 2021 (3º trimestre), a taxa de desemprego das mulheres negras mais que duplicava a taxa de desemprego dos homens brancos e era significativamente mais elevada que a das mulheres brancas e dos homens negros (gráfico 18). Por sua vez, a taxa de desocupação das mulheres brancas era 1,5 vezes superior à dos homens brancos, apesar de seus níveis mais elevados de escolaridade. Como analisado no capítulo 1,

entre 2012 e 2021 as desigualdades de gênero em relação à taxa de desemprego se mantiveram elevadas em todos os anos considerados, acentuando-se no período da pandemia, já que em 2021 se observa uma diminuição da taxa de desocupação dos homens enquanto a das mulheres (principalmente das mulheres negras) continua aumentando.

Gráfico 18: Taxa de desocupação de pessoas de 14 anos e mais de idade, por sexo e raça (Brasil, 2016–2021, 2º trimestre de cada ano) em %

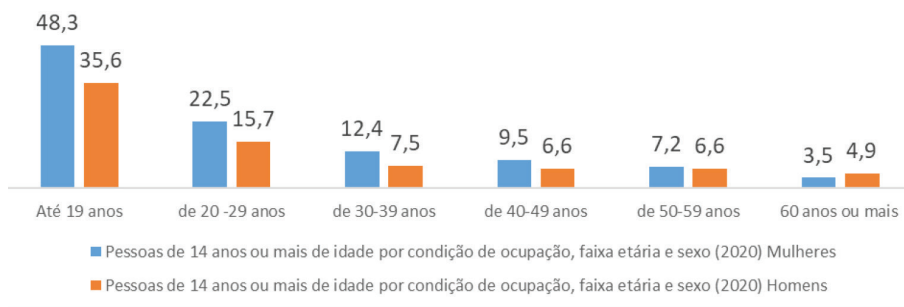


Fonte: Microdados PNAD Contínua/IBGE. Elaboração André Krein. Banco de dados do Cesit.

Por outro lado, as taxas de desemprego juvenil são significativamente mais elevadas que a da população adulta ocupada. Essa é também uma característica estrutural do mercado de trabalho, não apenas no Brasil como na América Latina e no âmbito global, que se acentuou ainda mais no contexto da pandemia. A taxa de desocupação é assim outro indicador que expressa de maneira eloquente o entrecruzamento das desigualdades de gênero, raça e idade. Em 2020, 48,3% das adolescentes e jovens mulheres de até 19 anos que estavam no mercado de trabalho estavam desempregadas, e 35,6% dos adolescentes e jovens homens (gráfico 19). Essa cifra mais que duplicava a porcentagem de

peças jovens de 20 a 29 anos desocupadas, quadruplicava a porcentagem das peças adultas de 30 a 39 anos nessa condição e quintuplicava no caso dos homens. No grupo de 20 a 29 anos, 22,5% das mulheres jovens e 15,7% dos homens jovens estavam desempregados e esse percentual representava aproximadamente o dobro da cifra das mulheres e homens adultos de 30 a 39 anos. Em todas as faixas etárias consideradas no gráfico 18 a taxa de desocupação das mulheres era superior à dos homens.¹⁵

Gráfico 19: Pessoas de 14 anos ou mais de idade desocupadas por faixa etária e sexo, Brasil, 2020, em %



Fonte: Microdados PNAD Contínua/IBGE. Elaboração André Krein. Banco de dados do Cesit.

Além disso, encontrar emprego é mais demorado para as mulheres e, mais uma vez, em especial para as mulheres negras, como se evidencia nas tabelas 8 e 9.

15. Esse tema está analisado com maior profundidade no Caderno do NAPP Juventude.

Tabela 8: Pessoas de 14 anos ou mais de idade sem qualquer trabalho e que estavam tentando conseguir trabalho por tempo de busca e sexo, em milhares de pessoas e proporção (Brasil, 2016 a 2021, 2º trimestre de cada ano, em %)

Ano	Homens				Mulheres			
	Menos de 1 mês	1 mês a menos de 1 ano	1 ano a menos de 2 anos	2 anos ou mais	Menos de 1 mês	1 mês a menos de 1 ano	1 ano a menos de 2 anos	2 anos ou mais
2016	11,0	55,9	17,0	16,0	7,7	48,0	19,6	24,7
2017	13,3	53,3	16,3	17,1	8,5	46,5	18,5	26,5
2018	18,0	48,9	13,0	20,1	11,2	44,5	15,4	28,9
2019	17,1	48,7	13,2	21,0	11,4	42,6	14,9	31,0
2020	13,7	61,0	10,0	15,3	9,6	54,9	11,9	23,6
2021	12,5	46,1	19,6	21,8	8,3	40,3	21,6	29,8

Fonte: Microdados PNAD Contínua/IBGE. Elaboração André Krein. Banco de dados do Cesit.

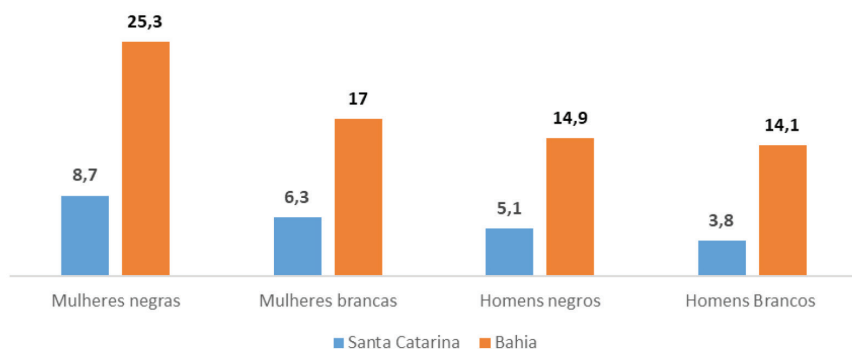
Tabela 9: Pessoas de 14 anos ou mais de idade sem qualquer trabalho e que estavam tentando conseguir trabalho por tempo de busca, sexo e raça, em milhares de pessoas e proporção (Brasil, 2016 a 2021, 2º trimestre), em %

Ano	Homens							
	Brancos				Negros ¹			
	Menos de 1 mês	1 mês a menos de 1 ano	1 ano a menos de 2 anos	2 anos ou mais	Menos de 1 mês	1 mês a menos de 1 ano	1 ano a menos de 2 anos	2 anos ou mais
2016	9,3	56,9	17,4	16,4	12,0	55,4	16,9	15,6
2017	10,9	53,5	17,1	18,5	14,6	53,2	15,9	16,3
2018	14,6	48,8	14,8	21,9	19,8	49,1	12,0	19,1
2019	14,7	49,8	14,2	21,3	18,3	48,2	12,6	20,9
2020	12,9	60,5	9,6	16,9	14,2	61,2	10,1	14,5
2021	11,1	44,7	22,0	22,2	13,4	46,9	18,1	21,6
Ano	Mulheres							
	Brancas				Negras ¹			
	Menos de 1 mês	1 mês a menos de 1 ano	1 ano a menos de 2 anos	2 anos ou mais	Menos de 1 mês	1 mês a menos de 1 ano	1 ano a menos de 2 anos	2 anos ou mais
2016	7,1	49,5	20,7	22,7	8,1	47,1	18,8	26,0
2017	7,7	47,3	19,8	25,2	9,0	46,2	17,7	27,2
2018	9,9	45,5	16,9	27,8	11,9	44,0	14,5	29,6
2019	10,1	45,1	16,1	28,7	12,2	41,3	14,2	32,3
2020	9,4	57,4	11,1	22,2	9,7	53,6	12,5	24,2
2021	7,6	41,1	22,7	28,6	8,8	39,8	21,0	30,4

Fonte: Microdados PNAD Contínua/IBGE. Elaboração André Krein. Banco de dados do CESIT.

O gráfico 20, por sua vez, ilustra o aprofundamento das desigualdades de acesso ao emprego quando se consideram simultaneamente as desigualdades de gênero, raça e territoriais. Ao comparar as taxas de desemprego de dois estados brasileiros, Bahia e Santa Catarina, com indicadores econômicos, sociais e demográficos bastante diferenciados, se observa, por um lado, que se mantém a mesma hierarquia que a registrada na média nacional: em melhor situação estão os homens brancos e em pior situação as mulheres negras. Por outro, se evidenciam as enormes diferenças em relação à gravidade do problema do desemprego: a taxa de desocupação das mulheres negras na Bahia é quase o triplo da taxa de desocupação das mulheres negras em Santa Catarina, praticamente quadruplica a dos homens negros e das mulheres brancas e é 6 vezes maior que a dos homens brancos nesse estado.

Gráfico 20: Santa Catarina e Bahia, taxas de desocupação por sexo e raça (2021), em %



Fonte: Microdados PNAD Contínua/IBGE. Banco de dados do Cesit

O desemprego vem muitas vezes seguido pela situação de desalento – a desistência de buscar trabalho por crer que não será possível encontrá-lo. Nas situações adversas no mercado de trabalho – como a recessão e a pandemia recentes – o número de

peças desalentadas tende a crescer. É assim que no 3º trimestre de 2021, a porcentagem de mulheres negras em situação de desalento (7,9%) era 3,5 vezes superior que a dos homens brancos (2,2%), duplicava a das mulheres brancas (3,6%) e era 1,7 vezes mais elevada que a dos homens negros.

Tabela 10: Pessoas de 14 anos e mais de idade por desemprego aberto, desalento, sexo e raça
Brasil 3º. Trimestre de 2021 (em % sobre a PEA)

	Desemprego aberto	Desalento	Total
Homens brancos	8,5	2,2	10,6
Homens negros	11,3	4,5	15,3
Mulheres brancas	12,5	3,6	15,6
Mulheres negras	18,9	7,9	25,3
Total	10,1	3,5	13,3

Fonte: Microdados PNAD Contínua/IBGE. Elaboração André Krein. Banco de dados do CESIT.

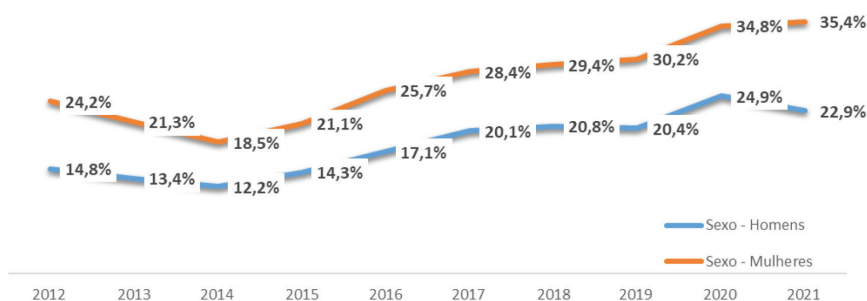
B.2.2. Subutilização da força de trabalho

As taxas de subutilização da força de trabalho das mulheres¹⁶ são consistentemente superiores às dos homens (gráfico 21). Ambas diminuem significativamente entre 2012 e 2014, período em que as taxas de desemprego se reduziam e aumentavam os níveis de

16. A taxa de subutilização da força de trabalho é a soma do total de pessoas desocupadas + as pessoas subocupadas, ou seja, trabalhavam número de horas insuficientes e gostariam de estar trabalhando mais horas e as pessoas desalentadas que não procuraram trabalho na semana de referência ou não estavam disponíveis para o trabalho.

ocupação, e passam a crescer a partir de 2015. Em 2019, antes do início da pandemia, a taxa de subutilização das mulheres (29,7%) era quase 10 pontos percentuais superior à dos homens (20,6%). A pandemia em 2020 aumentou esses índices tanto devido à redução significativa de postos de trabalho, quanto à sobrecarga das mulheres com as responsabilidades no ambiente doméstico e familiar que aumentou a proporção delas em ocupações com menor jornada, baixa qualificação e remuneração inferior.

Gráfico 21: Taxa de subutilização da força de trabalho: pessoas de 14 anos ou mais de idade, por sexo (Brasil, 2012–2021, 2º trimestre, em %)



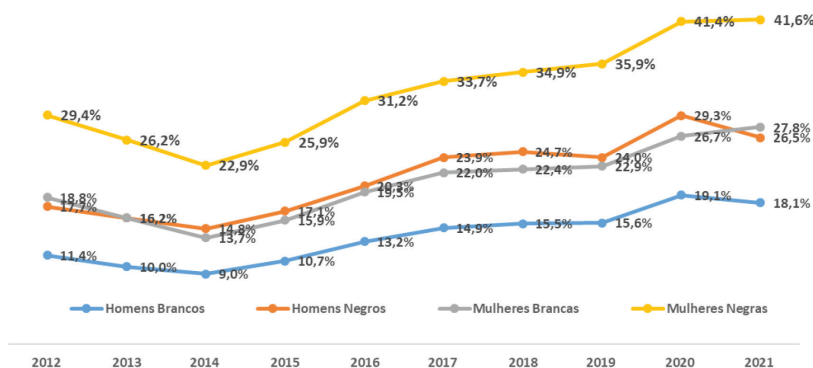
Fonte: Microdados PNAD Contínua/IBGE. Elaboração André Krein. Banco de dados do Cesit

Quando a vacinação contra a COVID-19 foi iniciada, no segundo trimestre de 2021, e ocorreu uma retomada das atividades econômicas, diminuiu o índice de subutilização da força de trabalho masculina, mas o mesmo não ocorreu com as mulheres. Nesse momento, a sua taxa de subutilização era de 34,9%, quase 1 ponto percentual superior à observada no mesmo período de 2020, e o hiato entre homens e mulheres em relação a esse indicador, que havia diminuído de 19 pontos percentuais para 5,9 pontos percentuais entre 2012 e 2014, voltou a se aprofundar, chegando a 11,7 pontos percentuais.

Assim, a relativa e tímida recuperação do mercado de trabalho favoreceu mais a incorporação dos homens do que das mulheres em atividades com maiores jornadas de trabalho. Na leitura conjuntural que deve ser feita na interpretação de dados, é preciso dar relevância às questões de gênero e à sua relação com o que ocorre na esfera da reprodução, em especial com o trabalho de cuidados. Como já analisado, o fechamento dos estabelecimentos educativos e de uma série de outros serviços públicos de acolhimento e assistência a pessoas idosas e com deficiência provocou um aumento expressivo da carga de trabalho doméstico e de cuidados não remunerado, que não foi distribuída em forma mais equitativa no interior das famílias e dos domicílios (SOF/GN, 2020), o que representou uma forte barreira adicional para a reinserção das mulheres no mercado de trabalho ou contribuiu para o aumento da sua presença em postos de trabalho com menores jornadas (e, em sua maioria, com menores salários ou mais precários).

Note-se que essa desigualdade sempre se revelará mais elevada quando os olhares são atentos à condição étnica e racial. Em 2021 a taxa de subutilização das mulheres negras (40,9%) mais que duplicava a dos homens brancos (18,5%), e era significativamente mais elevada que a das mulheres brancas (27,6%) e a dos homens negros (26,9%) (gráfico 22).

Gráfico 22: Taxa de subutilização da força de trabalho: pessoas de 14 anos e mais de idade, por sexo e raça (Brasil, 2012–2021, 2º trimestre de cada ano, em %)



Fonte: Microdados PNAD Contínua/IBGE. Elaboração André Krein. Banco de dados do CEST

B.3. Qualidade do emprego

As desigualdades estruturais também se manifestam fortemente na qualidade do emprego, tanto no que se refere aos rendimentos do trabalho quanto às condições de contratação, que, por sua vez, se relacionam à possibilidade de acesso aos direitos no trabalho e à proteção/seguridade social e se refletem no conjunto das condições de trabalho.

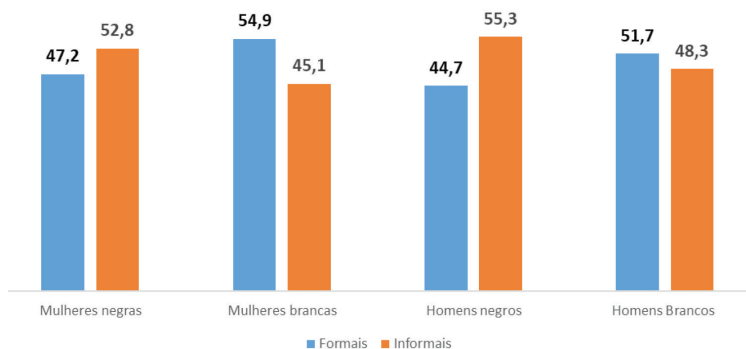
B.3.1. Formalidade/informalidade e acesso à seguridade social

A informalidade aqui caracterizada corresponde ao conceito amplo e se diferencia da definição do IBGE¹⁷, uma vez que incorpora a totalidade do trabalho por conta própria (com ou sem CNPJ, contribuinte ou não da previdência social) e o empregado

17. Para o IBGE, os trabalhadores informais correspondem aos empregados no setor privado sem carteira de trabalho assinada, trabalhadores domésticos sem carteira de trabalho assinada, trabalhadores familiares auxiliares, trabalhadores por conta própria sem CNPJ e empregadores sem CNPJ.

no setor público sem carteira de trabalho assinada. A elevada taxa de informalidade no Brasil é uma das expressões de um mercado de trabalho heterogêneo e excludente, caracterizado por um elevado excedente estrutural de força de trabalho. Os dados evidenciam que a informalidade vem se mantendo ao longo das décadas, mesmo em contextos de maior dinamismo econômico, e que está marcada por fortes desigualdades, em particular de gênero, raça e etnia, territoriais e por idade. Uma das maiores conquistas dos governos Lula e Dilma (período 2003–2015) foi o significativo processo de geração de empregos formais (20 milhões de postos de trabalho) e o aumento da taxa de formalização do emprego. Entretanto, desde 2015 observa-se uma reversão dessa tendência, de forma que chegamos no 3º trimestre de 2021 com 45.449.740 milhões de pessoas ocupadas na informalidade, correspondendo a 51,0% do total. Ao desagregar esses dados por sexo e raça, se constata que as taxas de informalidade são mais elevadas entre os homens negros (55,3%), seguidas pelas mulheres negras (52,8%), os homens brancos (48,3%) e as mulheres brancas (45,1%) (gráfico 23).

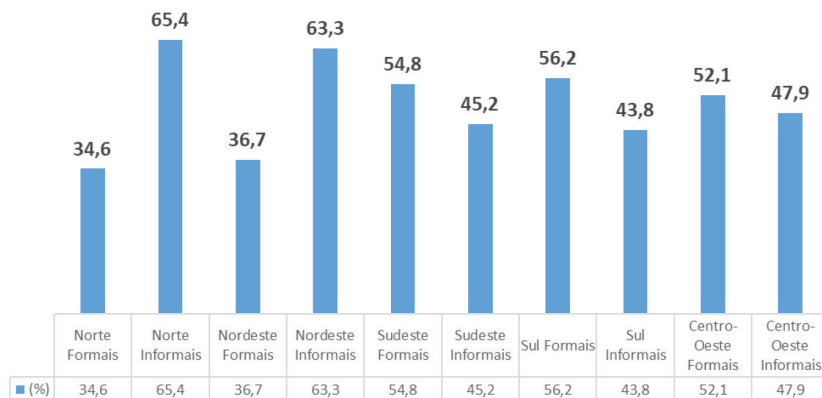
Gráfico 23: Taxa de informalidade por sexo e raça (pessoas de 14 anos e mais, Brasil, 3º trimestre de 2021, em %)



Fonte: Microdados PNAD Contínua/IBGE. Elaboração André Krein. Banco de dados do Cesit

Também se manifestam importantes diferenças regionais nesse indicador: a informalidade é mais intensa nas regiões Norte e Nordeste, onde representa respectivamente 65,4% e 63,3% do total de pessoas ocupadas. Nas demais regiões ela oscila entre 43,8% do total da ocupação no Sul a 47,9% no Centro-Oeste (gráfico 24).

Gráfico 24: Taxa de informalidade por sexo e raça (pessoas de 14 anos e mais, Brasil e grandes regiões, 3º trimestre de 2021, em %)

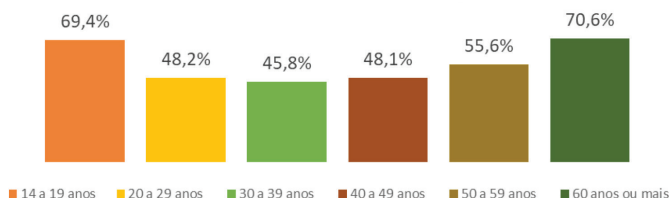


Fonte: Microdados PNAD Contínua/IBGE. Elaboração André Krein. Banco de dados do Cesir

Outra forma de analisar as desigualdades territoriais em relação à informalidade é examinar as diferenças entre as distintas Unidades da Federação (UFs). Por exemplo, a informalidade entre as mulheres negras pode alcançar 66,9% das ocupadas no estado do Maranhão e 40,2% no estado de São Paulo.

Por grupos de idade, as taxas de informalidade apresentam uma curva em forma de U, situando-se em aproximadamente 70% tanto na faixa de 14 a 19 anos de idade quanto na faixa de 60 e mais (gráfico 25).

Gráfico 25: Taxa de informalidade (população ocupada de 14 anos ou mais de idade, por faixa etária, Brasil, 2021, em %)



Fonte: Microdados PNAD Contínua/IBGE. Elaboração André Krein. Banco de dados do Cesit

B.3.2. Previdência social

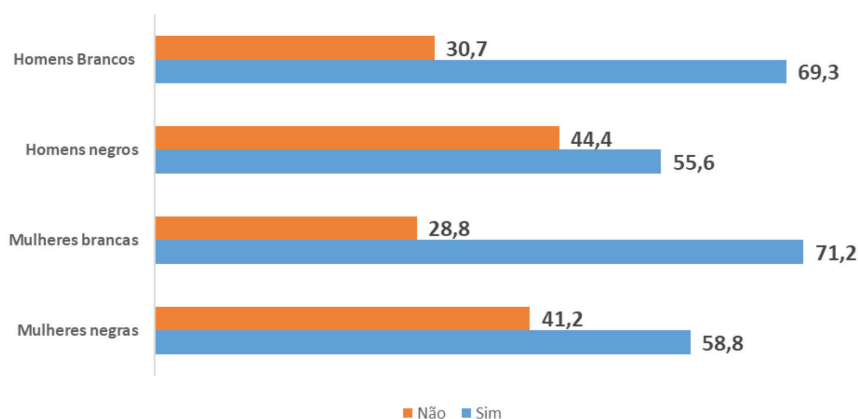
Uma das grandes virtudes do sistema de seguridade social brasileiro era precisamente a diferenciação das regras de acesso, que vinha permitindo ampliar o número de pessoas beneficiadas e compensar, dessa forma, algumas das desigualdades estruturais do mercado de trabalho, cumprindo, inclusive, alguns objetivos instituídos pelo texto constitucional para dar base ao sistema de Seguridade Social (art. 194, CF/88). Apesar de todos os avanços conquistados nas duas primeiras décadas deste século, a sociedade e o mercado de trabalho ainda são marcados pelas profundas desigualdades mencionadas ao longo do texto, sejam elas de gênero, de raça, etárias, regionais ou ainda por uma combinação entre essas dimensões.

A reforma trabalhista de 2017 e a da previdência em 2019 agravaram ainda mais o frágil mercado de trabalho brasileiro, em que a formalização e a proteção social convivem lado a lado com a informalidade, a ilegalidade, a precariedade e a vulnerabilidade social, e milhões de pessoas transitam entre o desemprego aberto e oculto e trabalhos com jornadas insuficientes, por conta própria ou informais. A impossibilidade de manter contribuições regulares para o regime previdenciário por um período mais longo de tempo

exclui do acesso aos benefícios previdenciários especialmente as mulheres e, entre elas, as mulheres negras, assim como os jovens.

De acordo com os dados do 3º trimestre de 2021, considerando o total de pessoas ocupadas, as pessoas brancas apresentavam percentuais de contribuição mais elevados (71,2% e 69,3%, para mulheres e homens respectivamente), enquanto entre homens negros e mulheres negras os percentuais para ambos os sexos eram de respectivamente 58,8% e 55,6% (gráfico 26). Quando se analisam os dados por posição na ocupação, 88,8% das mulheres negras empregadas no trabalho doméstico sem carteira de trabalho assinada não estavam contribuindo para a previdência; entre as brancas esse percentual era de 81%. No que se refere ao trabalho por conta própria, 75,3% das mulheres negras e 56,6% das mulheres brancas não estavam contribuindo para o sistema.

Gráfico 26: Taxa de contribuição à previdência social (pessoas ocupadas de 14 anos e mais de idade, por sexo e raça, Brasil, 3º trimestre 2021, em %)



Fonte: Microdados PNAD Contínua/IBGE. Elaboração André Krein. Banco de dados do CESIT

O propósito da reforma previdenciária, dentre outros, foi postergar a saída do mercado de trabalho, o que coloca uma pressão sobre as pessoas jovens que enfrentam maiores barreiras à entrada na força de trabalho. Devido à dificuldade de ingressarem no mercado formal, esses jovens terão suas primeiras experiências na informalidade e no trabalho precário, gerando um círculo vicioso de precariedade que tenderá a acompanhá-los durante a maior parte de sua vida laboral. Por outro lado, é manifesta a resistência dos empregadores em contratar pessoas a partir de uma determinada faixa etária, quando são consideradas “velhas” para o mercado de trabalho. Com isso, cresce a inserção em empregos atípicos para as faixas acima dos 55 anos: na maior parte, são empregos a domicílio e singularizados pela precariedade.

A alta rotatividade e os tempos de descontinuidade na relação de trabalho formal também afetam as demais faixas etárias e sobretudo as mulheres negras que, como visto, estão em maioria na informalidade, na desocupação ou sem contribuição previdenciária regular.

B.3.3. As trabalhadoras domésticas

O debate sobre o trabalho doméstico remunerado no Brasil, que se constitui, sem dúvida, em um dos principais núcleos duros dos déficits de trabalho decente no país, deve ser abordado com uma perspectiva de classe, gênero e raça. Trata-se de uma categoria altamente feminizada e racializada e um exemplo muito eloquente do entrecruzamento e potencialização das desigualdades de classe, gênero, raça e território. Além disso, existe uma porcentagem significativa de trabalho infantil no serviço doméstico: 7,1% do total de crianças e adolescentes de 5

a 17 anos em situação de trabalho infantil estavam ocupadas no serviço doméstico, o que em números absolutos correspondia a 93 mil crianças e adolescentes.

O trabalho doméstico remunerado em 2021 (3º trimestre) era responsável por 5.356.680 postos de trabalho, sendo que 80,0% estavam ocupados por mulheres e respondiam por 12,6% da sua ocupação total, configurando a maior ocupação entre as mulheres negras e a segunda entre as mulheres brancas. Dois terços desse total (75,7%) são trabalhadoras mensalistas sem carteira de trabalho assinada ou diaristas, ou seja, são trabalhadoras informais. Destas, apenas 13,4% contribuem para a previdência social.

De acordo com levantamento realizado pelo DIEESE¹⁸ com base na PNADC, a jornada média semanal das trabalhadoras domésticas era de 52 horas em 2019, ultrapassando, portanto, em muito, o limite legal das 48 horas semanais de trabalho. Seus rendimentos médios (876 reais no âmbito nacional em 2020) correspondiam a 32,6% dos rendimentos médios das pessoas ocupadas para o mesmo período. As trabalhadoras domésticas informais recebiam 40% menos do que as formais e as trabalhadoras domésticas negras recebiam, em média, 15% menos que a média dos rendimentos da categoria. Em 2020, cerca de 30% tinham menos de um ano de trabalho.

Segundo Ávila e Ferreira (2014, p. 18), “O trabalho doméstico sempre foi de responsabilidade das mulheres, para as mulheres de todas as classes. Há, no entanto, uma desigualdade social histórica na forma de enfrentar essa relação”. A possibilidade de contratar uma empregada doméstica altera significativamente as condições de acesso, permanência e posição de outras mulheres no mercado de trabalho, na medida em que as liberam de parte da

18. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/outraspublicacoes/2021/trabalhoDomestico.html>. Acesso em: 07 jul. 2022.

alta carga de trabalho doméstico e de cuidados não remunerado, em um contexto em que, como analisado anteriormente, não se alterou significativamente a divisão sexual desse tipo de trabalho no interior das famílias e em que persiste a carência de políticas e serviços adequados de cuidado.

Por outro lado, continua prevalecendo no Brasil a visão das “donas de casa” como pessoas economicamente inativas, mesmo sendo elas as principais quando não as únicas responsáveis por realizar o trabalho doméstico e de cuidados não remunerado, assim como o de produção de bens para o autoconsumo. Mas, ao mesmo tempo, essa realidade conviveu com uma ampla utilização do emprego doméstico sem reconhecimento como profissão até 1972 (Lei 5859/1972). A Constituição Cidadã de 1988 reparou em parte a histórica exclusão dessas trabalhadoras do campo da proteção social do trabalho, ao reconhecer em parte os direitos associados aos demais trabalhadores assalariados. Apenas em 2013 esses direitos foram ampliados por meio da aprovação da Emenda Constitucional 72/2013, posteriormente regulamentada, em 2015, pela Lei Complementar 150.

Nessa trajetória foi e ainda é comum que o trabalho no serviço doméstico não seja remunerado, mas sim realizado em troca de habitação e alimentação, em geral por meninas e adolescentes pobres, provenientes da zona rural. É parte desse percurso também a ocorrência de muita violência sexual. Vale notar que, a partir junho de 2008, por meio do Decreto Presidencial 6481, que estabelece a Lista das Piores Formas de Trabalho Infantil (Lista TIP), o trabalho doméstico no Brasil passou a ser arrolado como uma dessas piores formas, e, portanto, a ser proibido até os 18 anos, constituindo, abaixo dessa idade, uma forma de trabalho infantil a ser prevenida e erradicada em caráter urgente. Vale notar também a ocorrência de diversos casos de resgates de trabalhadoras

domésticas promovidos por auditores fiscais do trabalho e membros do Ministério Público do Trabalho, especialmente em meio urbano, devido a situações como ausência de pagamento de salários, condições degradantes de trabalho relativas a saúde e segurança, à limitação da alimentação e muitas vezes limitação da liberdade de ir e vir, caracterizadas como de trabalho análogo à escravidão, nos termos do artigo 149 do Código Penal.

Além disso, um fenômeno relativamente novo e que se insere na tentativa de evitar os processos judiciais por meio do reconhecimento de vínculos, é a contratação de trabalhadoras domésticas como microempreendedoras individuais (MEIs) e não como trabalhadoras assalariadas, o que constitui uma fraude evidente. Somente em São Paulo, em março de 2022, já haviam 69.821 trabalhadoras domésticas inscritas como MEI¹⁹. No conjunto do país esse número ultrapassa os 100 mil.

B.3.4 As pessoas no trabalho por conta própria

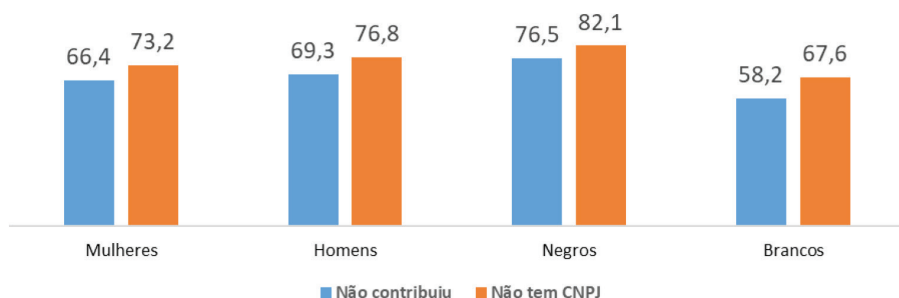
No Brasil, o trabalho por conta própria é formado por um grupo social majoritariamente masculino e negro (63% homens e 37% de mulheres; 54% de negros e 45% de brancos (IBGE, PNAD-C 3 trimestre 2019)²⁰. Quase a metade dos trabalhadores e trabalhadoras por conta própria (46%) estavam em 2019, ocupados no setor de serviços, 27% na indústria (sendo que 16% na construção civil), 23% no comércio, e apenas 5% em atividades agrícolas (agricultura, pecuária, pesca ou aquicultura).

19. Disponível em: <http://www22.receita.fazenda.gov.br/inscricaoemei/private/pages/relatorios/relatorioUfCnae.jsf>. Acesso em: 07 jul. 2022.

20. Dados obtidos para a pesquisa "Nas Dobras da Precariedade", elaborada pela Fundação Perseu Abramo em parceria com UFSC e Reafro. Disponível na íntegra em: <https://fpabramo.org.br/wp-content/uploads/2021/07/NasDobrasdaPrecariedade.pdf>. Acesso em: 07 jul. 2022.

Do total de pessoas que trabalhavam por conta própria no 3º trimestre de 2021 (25.460.603), 68,3% não estavam contribuindo com a previdência social e 75,5% não tinham CNPJ. A incidência da desproteção previdenciária era significativamente mais elevada entre os negros (82,1%), na comparação com os brancos (67,6%). A porcentagem dos trabalhadores por conta própria sem CNPJ também era muito mais elevada entre os negros (76,5%) em comparação com os brancos (58,2%) (ver gráfico 27).

Gráfico 27: Pessoas de 14 anos e mais no trabalho por conta própria, por contribuição à previdência social e CNPJ, sexo e raça (Brasil, 3º trimestre de 2021, em %)



Fonte: Microdados PNAD Contínua/IBGE. Elaboração André Krein. Banco de dados do Cesit

As desigualdades territoriais também se manifestam entre os trabalhadores por conta própria. Apesar da informalidade (ou seja, do total daqueles que não contribuem para a previdência social nem possuem CNPJ) ser muito elevada entre os trabalhadores por conta própria, há diferenças importantes entre as grandes regiões do país. Assim, a taxa de informalidade atinge 90% na região Norte, 87% na região Nordeste, 78% no Centro-Oeste, 74% na região Sudeste e 64% na região Sul.

O trabalho por conta própria segue a mesma lógica das desigualdades estruturantes do mercado de trabalho brasileiro.

Assim, as características de gênero e raça conformam a criação de uma pirâmide de desigualdade que tem em seus polos, no topo, homens brancos e, na base, mulheres negras. Os homens são quase a totalidade dos trabalhadores da construção (99%), transporte, armazenagem e correio (95%) e agricultura (85%), além de majoritários em atividades de informação, comunicação e financeiras, imobiliárias, profissionais e administrativas (65%). Por sua vez, as mulheres são maioria nos serviços sociais, de saúde e educação (70%), alojamento e alimentação (56%) e na indústria geral (56%). Nas atividades comerciais há um certo equilíbrio, com ligeira maioria de homens (53%). Por categoria ocupacional, as mulheres predominam no trabalho por conta própria entre as comerciantes de lojas, vendedoras a domicílio, especialistas em tratamento de beleza e cabeleireiras; já os homens prevalecem em ocupações como pedreiros, agricultores, comerciantes de lojas e condutores de automóveis.

Por sua vez, em termos de raça/cor, as pessoas brancas predominam nos serviços sociais, educação e saúde (67%) e nas atividades de informação, comunicação e financeiras, imobiliárias, profissionais e administrativas (64%). As pessoas negras na construção civil (65%), serviços de alojamento e alimentação (61%) e comércio (57%).

As desigualdades de gênero e raça se manifestam, assim, na distribuição geral das atividades mais frequentes dos trabalhadores por conta própria. Porém, seus efeitos são ainda mais nítidos quando se observam os dados por faixa de renda: aí se constata como negros e mulheres são discriminados em relação a brancos e homens, e como as mulheres negras sofrem essa dupla discriminação.

Além das altas taxas de desproteção no trabalho, a renda média dos trabalhadores por conta própria é baixa. Os rendimentos do

trabalho de quase a metade deles (48%) vão até 1 mil reais por mês, e 79% recebem até 2 mil reais por mês. Apenas 7% têm renda superior a 4 mil reais (tabela 11).

A tabela 11 também evidencia as importantes desigualdades regionais entre os trabalhadores por conta própria. Se, no conjunto do país, 22% deles tem rendimentos de até 500 reais, na região Norte esse percentual sobe para 32% e na região Nordeste para 38%, baixando para aproximadamente 15% nas regiões Centro Oeste e Sudeste e pouco mais de 10% na região Sul.

**Tabela 11: Distribuição dos conta própria por faixa de renda
(Brasil urbano e Regiões brasileiras – 2019)**

Faixa de renda	Brasil	Nordeste	Norte	Centro- Oeste	Sul	Sudeste
Até R\$ 500	22,25%	38,52%	32,13%	15,69%	11,46%	14,78%
R\$ 501 a R\$ 1.000	26,25%	31,04%	34,58%	26,12%	20,42%	24,55%
R\$ 1.001 a R\$ 2.000	30,20%	20,40%	22,60%	32,40%	36,20%	34,50%
R\$ 2.001 a R\$ 4.000	14,90%	7,11%	8,01%	18,40%	22,20%	17,40%
Acima de R\$ 4.000	6,87%	2,90%	2,68%	7,42%	9,64%	8,77%
Participação no total dos conta própria	100%	25,85%	10,11%	7,74%	14,67%	41,6%

Fonte: IBGE, PNAD-C 3º Trim 2019.

Disponível em: <https://fpabramo.org.br/wp-content/uploads/2021/07/NasDobrasdaPrecariedade.pdf>.

Também existem importantes diferenças por gênero e raça: nas atividades por conta própria com rendimentos até 1 mil reais, todas as profissões são exercidas majoritariamente pela população negra. A maior concentração de homens negros nessa faixa de renda se manifesta entre os trabalhadores elementares da construção de edifícios e a das mulheres negras entre as cabeleireiras, que é a atividade mais feminina e negra nessa faixa de renda.

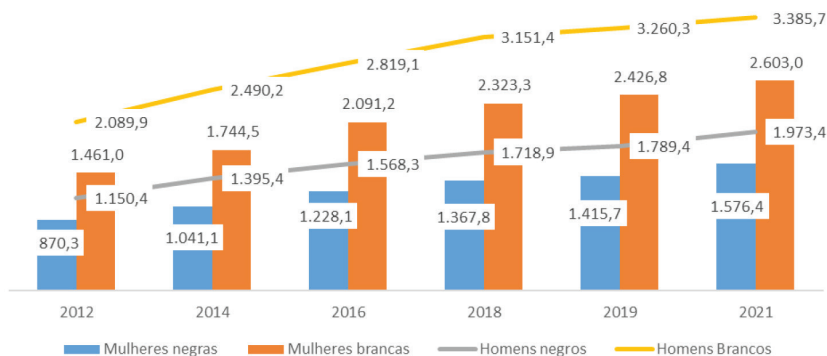
Por outro lado, na faixa de renda superior a 4 mil reais predominam amplamente as pessoas brancas. A mais masculina e branca das atividades nessa faixa de renda é a de agricultores e trabalhadores qualificados em atividades da agricultura e a mais feminina e branca é a de psicólogas. Ou seja, na medida em que a renda cresce, o trabalho por conta própria se torna um mundo mais branco e mais masculino.

B.3.5. Rendimentos no trabalho

Apesar do importante aumento dos níveis de escolaridade das mulheres, que já há tempos superam os dos homens, persistem importantes desigualdades de gênero e raça em relação aos rendimentos do trabalho, com uma clara hierarquia, onde no topo estão os homens brancos e na base as mulheres negras. A desigualdade de rendimentos é tanto mais elevada quanto maior é o nível de escolaridade.

Em 2021, em comparação com os rendimentos médios mensais do trabalho dos homens brancos, os rendimentos das mulheres brancas representavam 76,8%, os dos homens negros 58,3%, e os das mulheres negras 46,5% (gráfico 28). Essa realidade pouco se alterou nos últimos 10 anos, de acordo com os dados da série histórica.

Gráfico 28: Rendimento mensal habitual do trabalho principal para pessoas de 14 anos e mais de idade (Brasil, 3º trimestre 2021)



Fonte: Microdados PNAD Contínua/IBGE. Elaboração André Krein. Banco de dados do Cesir

Uma política de valorização do salário mínimo pode ter um impacto muito positivo na diminuição das desigualdades de rendimento entre homens e mulheres, brancos/as e negros/as. Isso ocorreu no país com a política de valorização do salário mínimo adotada em 2007, que foi fundamental, como analisado no capítulo 1, para melhorar a redistribuição de renda e diminuir a pobreza e a desigualdade. Além do fato de mais de um terço das pessoas ocupadas no Brasil receberem até um salário mínimo²¹, este impacta uma série de variáveis de desempenho do mercado de trabalho, serve de referência para o reajuste salarial e está vinculado aos benefícios da seguridade social: previdência social e licença maternidade e paternidade. Essa política foi especialmente positiva para as mulheres e as pessoas negras, que estão na base da pirâmide de rendimentos do trabalho. Em 2021, 41,6% das mulheres ocupadas e 31,6% dos homens recebiam até um salário mínimo. Entre as pessoas negras essas cifras eram de, respectivamente, 51,5% e 39,4% (3º trimestre).

21. No 3º trimestre de 2021, segundo a PNAD, 35,7% das pessoas ocupadas recebiam até um salário mínimo.

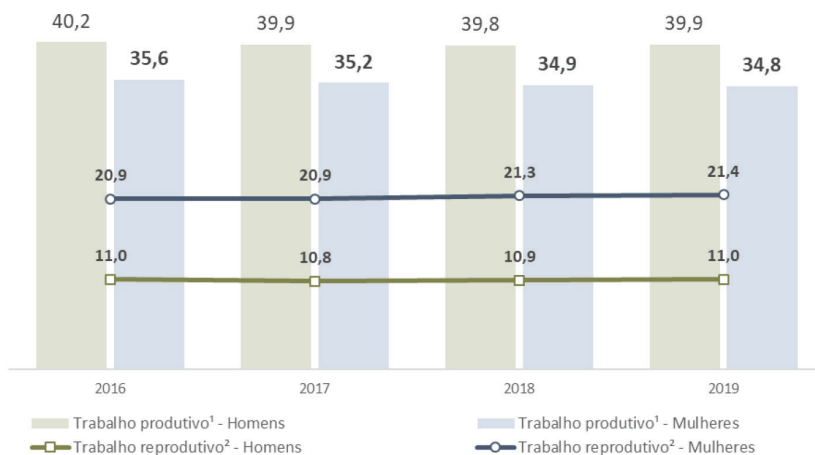
B.3.6. Jornadas de trabalho

Os estudos acerca da jornada de trabalho consideram quase sempre de modo exclusivo o tempo de trabalho remunerado, ou seja, o trabalho considerado “produtivo”. Buscando perceber de forma mais profunda a diferença entre o tempo de trabalho de homens e mulheres, o argumento aqui defendido é que essa jornada precisa ser compreendida em sua totalidade, ou seja, considerando tanto o tempo gasto com o trabalho remunerado quanto aquele despendido no trabalho doméstico e de cuidados não remunerado. Os dados a seguir destacam a diferença entre a média de horas trabalhadas por sexo quando estão incluídas e quando estão excluídas as horas dispendidas neste tipo de trabalho.

Estruturalmente, a jornada de trabalho não remunerado das mulheres é superior à dos homens, e o contrário ocorre em relação ao trabalho remunerado. Considerando a jornada total de trabalho (a soma das horas semanais despendida com o trabalho remunerado e com o trabalho doméstico e de cuidados não remunerados), em 2019 as mulheres trabalhavam 56,2 horas por semana e os homens 50,9 horas. Ou seja, as mulheres trabalhavam 5,3 horas a mais que os homens (gráfico 29).

De 2016 a 2019 houve uma diminuição na média de horas dedicadas ao trabalho remunerado tanto entre os homens (40,2 para 39,9 horas) quanto entre as mulheres (35,6 para 34,8). No trabalho não remunerado, por outro lado, houve aumento da jornada entre as mulheres (20,9 para 21,4 horas) e estabilidade entre os homens (11,0 horas). Em 2019, a jornada média de trabalho remunerado das mulheres era 12,8% inferior à dos homens e a jornada do trabalho não remunerado 94,5% superior.

Gráfico 29 – Média do número de horas efetivamente trabalhadas na semana de referência em todos os trabalhos e média do número de horas dedicadas na semana de referência às atividades de cuidado e/ou afazeres domésticos por sexo



¹ Pessoas classificadas como ocupadas na PNAD Contínua dentre o que é considerado trabalho pela pesquisa.

² Pessoas que realizaram tarefas domésticas e/ou atividades de cuidado na semana de referência da pesquisa.

Fonte: Microdados PNAD Contínua/IBGE. Elaboração André Krein. Banco de dados do Cesp

Além disso, as mulheres estão em maior número na jornada de até 14 horas e de 15 a 39 horas semanais e os homens mais concentrados nas jornadas acima de 40 horas semanais. Entre 2017 e 2019 ampliou a jornada acima de 49 horas semanais para homens e mulheres e da mesma forma, porém em menor ritmo, a jornada de até 14 horas semanais. As jornadas se ampliam nas pontas, revelando uma condição de maior precariedade no mercado de trabalho. Para os que permaneceram no mercado de trabalho cresce as exigências por jornadas mais extensas, a exemplo dos homens e mulheres brancas. Em contrapartida, a jornada de até 14 horas se expande para todos, caracterizando uma condição de subocupação, já tratada anteriormente. O número de horas efetivamente trabalhadas entre 2012 e 2019 apresenta pouca alteração, com redução para todos os grupos, sendo mais intensa a

queda entre os homens (negros e brancos). Desse modo, reduziu-se o hiato entre os sexos, que era de 5,6 horas semanais em 2012 para 5,1 horas semanais em 2019.

A configuração das jornadas de trabalho vem sendo fortemente afetada tanto pelos efeitos da pandemia no mercado de trabalho quanto pela uberização da economia e pelas reformas flexibilizadoras da legislação trabalhista. Um dos exemplos mais eloquentes desse processo é o contrato intermitente, inserido na legislação pela reforma trabalhista de 2017 (lei 13.467), que rompe o princípio da continuidade do contrato de trabalho e da estabilidade nas relações laborais e subordina a prestação de serviços às necessidades eventuais e imediatas do empregador. Apesar de prever a contratação com três dias de antecedência, na prática esse tipo de contrato estabelece a dependência permanente do trabalhador e da trabalhadora, no aguardo de novas convocações, em razão da dependência econômica, além da jurídica, já que os trabalhadores e as trabalhadoras com esse tipo de contrato ficam disponíveis 24 horas por dia, vinculados àquele contratante, que poderá dispor de seu trabalho a qualquer momento e pagará apenas pelas horas trabalhadas. Essa forma de contratação não possibilita nenhuma previsibilidade em relação ao número de horas contratadas e nem à remuneração, e a contribuição aos fundos previdenciários corresponderá ao número de horas trabalhadas. As mulheres são as mais atingidas pelo grau de precariedade e insegurança que esta forma de contratação representa. Atualmente elas são maioria entre as pessoas desempregadas e uma possibilidade de trabalho, por mais precário que seja, será considerado uma oportunidade diante do desemprego prolongado.

Em síntese, os dados até aqui apresentados evidenciam que as análises tanto sobre a estrutura quanto sobre a evolução do mercado de trabalho não podem deixar de considerar as profundas e

persistentes desigualdades de gênero, raça, por idade e territoriais. Chamam a atenção também para a necessidade de desenvolver e implementar estratégias e políticas para dar conta dessa complexa trama de desigualdades e avançar efetivamente no caminho da sua superação, como um eixo central de um desenvolvimento sustentável e inclusivo.

Os governos do PT implantaram um conjunto de políticas, programas e projetos que apontavam nessa direção, envolvendo diversos ministérios, como parte de uma agenda transversal. Entre tantas iniciativas vale assinalar o Programa Nacional de Documentação da Trabalhadora Rural que assegurou, em 11 anos, para mais 1,5 milhão de mulheres – da agricultura familiar, acampadas, assentadas da reforma agrária, atingidas por barragens, quilombolas, pescadoras artesanais, extrativistas e indígenas – o acesso a cerca de três milhões de documentos civis, previdenciários e trabalhistas, de forma gratuita e nas proximidades de suas moradias, por meio de mutirões. A presidenta Dilma fez tramitar e aprovou, em meio a um Congresso conservador, duas leis que atendiam demandas histórica do movimento de mulheres trabalhadoras. A primeira foi a Emenda Constitucional 72, que ficou conhecida como a “PEC das Domésticas”, aprovada em 2013, introduzindo novos direitos trabalhistas para essa importante categoria de trabalhadoras. A segunda, a Lei Complementar 150, aprovada em 2015, que regulamentou esse trabalho, enfrentando preconceito e a resistência de uma cultura classista, racista e sexista que continua marcando fortemente as relações sociais e as relações de trabalho no país.

Também se destacam no período a aprovação dos Estatutos do Idoso (2003), da Igualdade Racial (2010), da Juventude (2013) e da Pessoa com Deficiência (2015), assim como da Agenda Nacional do Trabalho Decente (2003), do Plano Nacional de Emprego e Trabalho Decente (2009) do Plano Nacional de Políticas para as

Mulheres (PNPM), do Plano Nacional de Promoção da Igualdade Racial (PLANAPIR), e da Agenda Nacional de Trabalho decente para a Juventude (2011), assim como diversas agendas estaduais e municipais de trabalho decente. Todos esses instrumentos foram e continuam sendo fundamentais para expandir a agenda de direitos de setores fundamentais da população.

Infelizmente, esses avanços vêm sendo neutralizados a partir do golpe contra a presidenta Dilma em 2016 e dos governos de Temer e Bolsonaro, encerrando um ciclo virtuoso de conquista de direitos das mulheres, da população negra e da juventude, que teve início na Constituição de 1988 e seu ápice nos governos de Lula e Dilma.

As duas secretarias com status ministerial criadas em 2003 – a Secretaria de Políticas para as Mulheres (SPM) e a Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (SEPPIR) – passaram a ser referência internacional e foram consideradas, por especialistas em gestão pública e ativistas, uma vitória dos movimentos de mulheres e da população negra no país. No entanto, a partir de 2016 essas estruturas se debilitaram fortemente tanto em termos políticos quanto institucionais e orçamentários. Os valores anuais e a variedade nominal e de propósitos das ações diminuíram drasticamente. Por sua vez, as reformas trabalhista e da Previdência Social constituíram importantes retrocessos ao sistema de garantia de direitos sociais e do trabalho, como será analisado no capítulo seguinte.

Enfrentar as profundas e estruturais desigualdades no mundo do trabalho é uma tarefa ineludível para o PT, considerando seu compromisso com a igualdade e com o bem-estar das classes trabalhadoras e da sociedade brasileira em geral. O trabalho é central para qualquer projeto de desenvolvimento justo, equitativo e sustentável do país e, nesse campo, a superação das desigualdades deve ser priorizada.

Considerando a centralidade das desigualdades e da discriminação de gênero, raça-etnia e idade no mundo do trabalho, apontamos para a fundamental retomada de iniciativas, medidas, políticas e ações de Estado nessa direção. No capítulo 4 deste documento serão apresentadas diversas diretrizes e propostas com o objetivo de contribuir a essa formulação.

3. SISTEMA PÚBLICO DE PROTEÇÃO AO TRABALHO: ESTADO, REGULAÇÃO E INSTITUIÇÕES PÚBLICAS DO MUNDO DO TRABALHO

Na caminhada da civilização, a humanidade foi compreendendo a importância de o Estado regular as relações econômicas e sociais e institucionalizar regras universais consagradoras de direitos para não desembocar na guerra de todos contra todos de que falava Hobbes, no célebre *Leviatã*. Séculos depois Freud, em *O Mal-Estar na Civilização*, mostrou que o processo de construção da vida em comum somente é possível quando se reúne uma maioria mais forte do que qualquer indivíduo isolado, condenado como força bruta. A substituição do poder do indivíduo pelo poder da sociedade é, para ele, passo decisivo da civilização, cuja primeira exigência é a justiça: a garantia de que uma lei não seja violada em favor de um indivíduo. Nessa caminhada, o processo civilizatório evolui no sentido de tornar a lei não mais a expressão da vontade de uma pequena comunidade, de uma casta ou grupo étnico ou racial, mas um estatuto legal com características de universalidade que não deixe ninguém à mercê da força bruta (FREUD, 1997, p. 48–51). Para ele, as regras universais e as instituições são proteções contra impulsos hostis e tendências aniquiladoras dos homens (BIAVASCHI, 2007).

Este texto parte dessa perspectiva civilizatória colocada por Freud. Assim, retomando a lenta, difícil e contraditória caminhada brasileira no sentido da construção de seu sistema público de proteção social, interrompida, sobretudo, a partir do golpe institucional que, em 2016, retirou do poder a primeira mulher eleita presidenta do país, apresenta um conjunto de reflexões e propostas que pretendem contribuir para superar as históricas assimetrias do mercado de trabalho brasileiro, acirradas pela reforma trabalhista de 2017 e escancaradas e aprofundadas pela pandemia da COVID-19. O foco é a centralidade do trabalho e a necessária efetivação de um sistema que a todos possa integrar em direitos e garantias.

Essas propostas, informadas pelos princípios isonômicos, da não discriminação, da continuidade da relação de emprego e da regra da condição mais favorável, fundamentam-se nas ideias de: i) relevância do papel do Estado não apenas como indutor e coordenador de políticas públicas inclusivas, mas garantidor de emprego, trabalho e renda e promotor do trabalho decente; ii) necessidade de avançar na construção de um sistema de proteção para todas as pessoas que trabalham, independente da natureza dos serviços prestados ou da posição na ocupação; iii) fortalecimento das organizações sindicais e de seus sistemas de representação, com vistas à melhoria das condições de vida da classe trabalhadora, da inclusão social e do aumento da participação do trabalho na renda nacional; iv) respeito e promoção dos direitos e princípios fundamentais constitucionais no trabalho e os convencionais definidos pela OIT: garantia efetiva à liberdade sindical e à negociação coletiva; erradicação de todas as formas de trabalho forçado e escravo e do trabalho infantil; eliminação de todas as formas de discriminação no trabalho e garantia da saúde e segurança no trabalho.

Esse sistema público de proteção, cujo processo de construção no Brasil foi lento e marcado por avanços e recuos, como se abordará

no texto, inclui tanto as normas trabalhistas quanto as instituições públicas com incumbência de dar-lhes eficácia. A saber, no Brasil, a Justiça do Trabalho, os sistemas de fiscalização (a auditoria fiscal do trabalho, vinculada ao Executivo e Ministério Público do Trabalho – MPT) e as organizações sindicais. No âmbito do Poder Executivo, o texto destacará o papel do Ministério do Trabalho e Emprego e os espaços de diálogo social, ampliados e fortalecidos nos governos Lula e Dilma e duramente atingidos a partir do Golpe de 2016.

As propostas apresentadas neste texto não podem deixar de considerar características do percurso histórico nacional, em especial o fato de que, no Brasil, a transição do trabalho escravo para o contratual, supostamente livre, foi lenta, socialmente excludente e permeada por marcadas resistências silenciadas, em regra, pela história oficial. A regulamentação acompanhou esse processo, impulsionada, sobretudo, pela necessidade de equacionar os interesses de contar com mão de obra substitutiva do braço escravo que atendesse às demandas dos cafeicultores e dos que buscavam disciplinar as relações de “parceria” entre os proprietários das fazendas de café e os colonos imigrantes²². A Abolição da escravidão, em 1988, não foi acompanhada por nenhuma medida ou política pública voltada à incorporação das negras e negros recém libertos ao mercado de trabalho ou à sociedade em geral, abandonando-as à própria sorte (Costa, 1988). Ao contrário, a opção da então elite nacional pelo estímulo à imigração europeia para a substituição do trabalho escravo esteve associada a um projeto de “embranquecimento da população”, tal como assinalado, entre outros, por Bento (2022). Diante da ausência de políticas públicas que incluíssem a população negra, suas dificuldades de

22. Um exemplo de iniciativa regulatória das relações de trabalho nesta época, voltada para o trabalho agrícola e a substituição do trabalho escravo, é a Lei de 1879, conhecida por Lei Sinimbu, de locação de serviços nos sistemas de parceria e pecuária e que foi a primeira lei com disposições antigreve no país.

incorporação à sociedade e ao mercado de trabalho foram atribuídas a uma suposta inferioridade racial: marcas de uma herança inscrita, a ferro e fogo, na estrutura social, econômica e política do Brasil. A constituição do mercado de trabalho brasileiro, assim, traz o signo do racismo e da exclusão.

A construção de um sistema público de proteção ao trabalho que, em um Brasil de capitalismo tardio, iniciou-se, sistematicamente, em 1930, *pari passu* ao processo de industrialização, foi precedida por lutas anteriores que, no século XIX se expressaram na busca da liberdade que o trabalho escravo negava e, ainda na Primeira República, em greves importantes como as de 1917 e 1919, com exigências, entre outras, de melhores condições de trabalho, proteção à saúde, redução da jornada, férias, proteção às mulheres e às crianças e adolescentes. A luta dos ferroviários, por exemplo, permitiu-lhes, em 1923, conquistar a estabilidade decenal (Lei Eloy Chaves)²³. Mas a extensão desses direitos tomou corpo em meio ao processo de industrialização. Nesse difícil e contraditório processo, que tem como um dos marcos a criação, em 1930, do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, a integração da classe trabalhadora urbana por meio da legislação tornou-se questão fundamental. A Lei dos Dois Terços, de 1930, tornou obrigatória a contratação de dois terços de pessoas brasileiras na tentativa de superar a exclusão instituinte do nosso mercado de trabalho, aprofundada pelas políticas de imigração. Seguiram-se decretos dirigidos a distintas profissões, a criação de instituições públicas, como as inspetorias regionais e as Juntas de Conciliação e Julgamento (embriões do sistema de fiscalização e da Justiça do Trabalho), a Justiça do Trabalho (prevista na Constituição de 1934, regulamentada em 1939, instalada em 1941 e incorporada ao Judiciário em 1946), a Lei 62/35, que incorporou muitos direitos recém criados para, passando, em 1943,

23. Incorporada pela Lei 62/35 e pela Consolidação das Leis do Trabalho, CLT, em 1943.

pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), chegarmos, com avanços e recuos, à Constituição de 1988, que elevou tais direitos à condição de direitos sociais fundamentais, ampliando-os para os e as trabalhadoras rurais e domésticas, até então excluídos do campo de aplicação da CLT (BIAVASCHI, 2007).

Mas a CLT não impediu que lutas operárias continuassem a mostrar força. Importantes greves em 1945, entre outras, trouxeram o movimento dos trabalhadores à cena política na luta por direitos e democracia, avançando na criação de instituições como o Pacto de Unidade e Ação (PUA), e o Comando Geral dos Trabalhadores (CGT), processo que, afetado pelo golpe civil militar de 1964, foi retomado nos anos 1970 e 1980, com significativas conquistas que, pela via dos movimentos grevistas e das negociações coletivas, fizeram ressurgir um combativo movimento sindical no Brasil (o “Novo Sindicalismo”) e desembocaram na Constituição de 1988. Isso significou um avanço importante no processo de construção de um sistema de proteção, com regras de ordem pública inafastáveis pela vontade individual das partes.

No entanto, o passado escravocrata e primário-exportador do Brasil, seu caráter periférico e sua industrialização tardia, carregam de forma persistente o problema do excedente estrutural de força de trabalho. A dinâmica econômica mobilizada pelos circuitos de acumulação capitalista é estruturalmente tibia e retraída e, portanto, insuficiente para incorporar o conjunto de trabalhadores e trabalhadoras brasileiros. Isso significa não apenas que, historicamente, existe um grande contingente de pessoas alijadas do mercado formal de trabalho, mas que também, apesar da luta hercúlea para a positivação de um sistema de direitos e proteção social que, a ferro e fogo, foi incorporado pela Constituição de 1988, persistem limitações estruturais a serem superadas para a concretização desses direitos, assegurando-se a todas e todo condições de trabalho decente.

Por outro lado, essas assimetrias históricas e estruturais que desequilibram as relações entre capital e trabalho não favorecem o fortalecimento das organizações sindicais para que atuem com mais eficácia na defesa dos direitos da classe trabalhadora, condições essas aprofundadas pelas reformas liberalizantes levadas a efeito, sobretudo, a partir de 2016, e escancaradas pela expansão da pandemia da COVID-19. É necessário, portanto, além de construir um novo padrão de regulação que a todos incorpore e que expanda as possibilidades da organização coletiva e sindical de trabalhadores e trabalhadoras, intervir politicamente sobre a dinâmica do mercado de trabalho para transformar a estrutura produtiva, ampliar a geração de emprego e trabalho decente e reduzir esse excedente estrutural de força de trabalho.

O Estado tem um papel central como regulador das relações de trabalho e indutor dos circuitos de acumulação e diversificação produtiva para dinamizar a economia e o mercado de trabalho. Assim como para a implementação de estratégias de geração de empregos de qualidade capazes de absorver parte dos trabalhadores em sua própria estrutura de oferta de bens e serviços públicos (saúde, educação, habitação, cultura, mobilidade etc.), além de, quando necessário, promover programas de geração direta de postos emergenciais de trabalho para ocupar o grande contingente de pessoas que querem e precisam trabalhar e que não estão sendo absorvidas pela atual configuração do mercado de trabalho.

Importante, também, para que se possa pensar em um programa de recuperação da caminhada civilizatória interrompida e que precisava avançar, é abordar o papel do Ministério do Trabalho e Emprego. Um dos primeiros atos do governo Bolsonaro, antecedido, na Argentina, por ato análogo do então presidente Macri, foi extinguir

esse Ministério, cuja criação data de 1930²⁴. Ainda, para que essa caminhada civilizatória se efetive, o Estado tem o importante papel de induzir e estimular no setor empresarial ações de gestão e políticas de responsabilidade que possibilitem concretizar a disposição da Constituição de 1988 relativa à função social da empresa²⁵, o cumprimento da legislação protetiva e a promoção do trabalho decente, bem como a participação nos espaços de diálogo social, no sentido de ampla participação e da radicalização da democracia. Como um dos pressupostos para a superação da crise social e econômica é essencial que grupos econômicos, como sujeitos ativos na vida política-institucional, sejam responsabilizados pelo cumprimento da legislação, assim como pela qualidade do trabalho realizado em toda a cadeia produtiva, pela devida diligência, com a prevenção e erradicação do trabalho escravo e infantil, a redução dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais e a eliminação de atos antissindicais, combatendo a concorrência desleal baseada na exploração ilegal do trabalho. E ao Estado cabe, ainda, fiscalizar e, de forma intransigente, impor sanções às fraudes trabalhistas, previdenciárias e fiscais, ações necessárias à redução das desigualdades e ao regular funcionamento do Estado Democrático de Direito.

Diante disso e considerando a análise apresentada nos capítulos precedentes, importa, ainda, lançar o olhar à atual reconfiguração do mercado de trabalho e da organização produtiva, assim como às novas formas de emprego e trabalho no contexto da 4ª revolução tecnológica e dos processo de “uberização da economia” que,

24. A criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio – MTIC foi um dos primeiros atos do Governo Provisório instaurado pela Revolução de 1930. Resgatar essa memória é fundamental para a retomada da construção de um sistema público universal de proteção. Dada à relevância do papel do Ministério do Trabalho, esse tema será aprofundado mais adiante em item específico.

25. A Constituição de 1988 vincula o direito à propriedade à efetivação da sua função social, que implica em responsabilidade para com a sociedade, exercida com o cumprimento das leis, pagamento dos impostos e financiamento os sistemas de previdência, garantia dos direitos trabalhistas, combate a fraudes, desenvolvimento nacional e sustentável e contribuição ao desenvolvimento social como um todo.

atingindo importantes setores, resultam em alto grau de precarização, intensificação do trabalho e subordinação algorítmica que, além dos seus efeitos sociais para consumidores e da mercantilização de dados privados, colocam a relação de emprego sob o manto de contratos de natureza civil, destituídos de direitos.

É fundamental considerar também que, tal como analisado no capítulo 2 deste documento, o processo de inserção das mulheres no mercado de trabalho, em especial as negras, é historicamente desigual e fortemente condicionado pela atual divisão sexual do trabalho e pela alta carga de trabalhos realizados em domicílio, remunerados ou não. Cabe destacar que a assimilação contraditória dos avanços conquistados pelas mulheres diante dos dados alarmantes do mercado de trabalho, sobretudo nestes tempos pandêmicos e de reformas liberalizantes, evidencia que as desigualdades, a opressão e a exclusão de gênero e raça são parte constitutiva e estrutural tanto do capitalismo e das condições que esse sistema encontrou no Brasil, como da luta por um novo modelo de desenvolvimento e não uma agenda específica que se vai agregando à sociedade. Tal como assinalado por Biavaschi e Teixeira (2021), a organização econômica e social do capitalismo que, no seu DNA, inscreve as desigualdades e as discriminações de raça, classe e sexo, encontrou no Brasil condições estruturais favoráveis para se afirmar. Já as reformas liberalizantes, investindo contra as garantias sociais, atingem grupos com menor poder de resistência, redesenhando a articulação entre racismo, sexismo e desigualdade econômica.

Entre os grupos mais atingidos destacam-se também os jovens, alvo de medidas provisórias que serão enunciadas no item das “reformas liberalizantes”, sendo necessárias, além da tela civilizatória universal, propostas específicas que avancem na superação das desigualdades que os atingem e lhes possibilitem realizar projetos de vida e desenvolvimento profissional, observados os limites etários legais

e condições de trabalho decente e protegido²⁶. Da mesma forma, as pessoas com mais de 50 anos necessitam de propostas específicas tanto em relação às suas possibilidades de acesso ao trabalho quanto ao respeito aos seus direitos no trabalho. Assim, tendo-se como suposto a relevância do Estado e seu papel, são enunciadas propostas inseridas na caminhada civilizatória interrompida para que, na conjuntura que se avizinha, se recupere o que se perdeu no processo de ataque aos direitos e às instituições, avançando-se na direção de uma sociedade justa, inclusiva e igualitária.

A. Reformas liberalizantes, promessas, significados e caminhos da reconstrução

O ideário liberal que soprara em 1990 reapareceu forte na crise instalada em 2015 e aprofundada a partir de 2016. Depois do impeachment da presidenta Dilma Rousseff, golpe institucional sem crime que o justificasse, seguiram-se reformas liberalizantes. A Emenda Constitucional 95/2016, congelando o teto do gasto público por vinte anos; a terceirização irrestrita, nos marcos do trabalho temporário (Lei 13.429/2017); as reformas trabalhista (Lei 13.467/2017) e da previdência (Emenda Constitucional 103/2019), são expressões do movimento do capitalismo globalizado, que exacerba (BELLUZZO, 2021) as tendências inscritas em seu DNA, tendendo a mercantilizar todas as esferas da vida, aprofundando a concorrência e concentrando a riqueza e o poder econômico e político. E o faz onde não há diques suficientes para contê-lo. O sistema público de proteção ao trabalho é um desses diques. Não à toa, duramente atacados em tempos de hegemonia neoliberal. (Biavaschi, Teixeira e Droppa, 2020)

26. Este tema também está discutido no capítulo 2 e no Caderno elaborado pelo NAPP Juventude, e será retomado no decorrer deste capítulo.

A reforma trabalhista, uma das expressões do desmonte do sistema de proteção construído no Brasil, cujo ideário também se expressa em subsequentes medidas provisórias, está alicerçada na lógica do encontro direto das vontades supostamente “iguais” de compradores e vendedores da força de trabalho, definindo esse encontro como espaço prevalente da produção das normas trabalhistas (KREIN *et al.*, 2018; BIAVASCHI, TEIXEIRA; DROPPA, 2020; LEITE *et al.*, 2022). Com essa ênfase nos acordos individuais, a síntese não cumprida de suas promessas era: trazer segurança jurídica para, assim, estimular investimentos e dinamizar a economia; ampliar o emprego; incorporar os trabalhadores e trabalhadoras informais à tela de proteção social e integrar os terceirizados. Em contrapartida, legitimou formas de contratação questionadas judicialmente, introduzindo os contratos intermitente, em tempo parcial e temporário; o teletrabalho sem controle de jornada; a terceirização irrestrita; e o “autônomo exclusivo”, que permitiu às empresas alocar trabalhadores para atender necessidades permanentes via Pessoas Jurídicas (PJs), ou Microempresários Individuais (MEIs). Assim foram legitimadas essas formas de contratação, até então questionadas em processos trabalhistas e objeto de autuações por auditores fiscais e procedimentos judiciais ou extrajudiciais de procuradores do trabalho.

Por outro lado, ao atribuir ao contrato individual espaço prevalente de produção das normas trabalhistas em relação à lei e às negociações coletivas, a reforma trabalhista ampliou o poder de os empregadores definirem a natureza da contratação, o tempo trabalhado, a remuneração. No caso das instituições do mundo do trabalho, esse transtocar das fontes do direito da regulação pública para o encontro “livre” das vontades de compradores e vendedores da força de trabalho, esvaziou o papel dessas instituições, o que foi reforçado, sobretudo, pela exclusão dos sindicatos de momentos vitais da relação de emprego, como o da assistência às despedidas

e às demissões, além da introdução dos acordos extrajudiciais, cenário reforçado por medidas provisórias subsequentes.

No caso dos sindicatos, não bastasse o ataque à ultratividade das normas coletivas (conquista da luta sindical que foi reconhecida na Súmula 277/2012 do TST), a reforma, sob a promessa não concretizada de uma medida provisória subsequente e com identificado propósito de atingir as já fragilizadas organizações de trabalhadores, extinguiu abruptamente o chamado imposto sindical. Assim, extinguiu o sistema de financiamento dessas organizações, sem regra de transição ou forma substitutiva de alocação de recursos (por exemplo, taxa negocial ou assistencial) e sem equivalência às patronais, com brutal impacto negativo para as finanças dessas entidades que diminuiu de aproximadamente 3 bilhões de reais em 2017 para 65,5 milhões de reais em 2021. Por meio da prevalência do acordo individual, introduziu rescisão contratual por “mútuo acordo” entre trabalhador e empregador, sem assistência sindical, permitindo redução pela metade de valores de algumas verbas trabalhistas. Além de excluir os sindicatos da eleição para comissões nos locais de trabalho, eliminou a obrigatoriedade da sua participação no momento mais difícil da relação de emprego, o da extinção contratual, quer pela despedida, quer pela demissão, antes condição de validade dessas rescisões.

Essa reforma, sem atacar o problema do desemprego como prometido, contribuiu para aumentar a informalidade, a precarização e para reduzir a renda do trabalho, ampliando inseguranças e fragmentando ainda mais as organizações dos trabalhadores. Esse retrocesso incide com mais violência sobre os mais vulnerabilizados, entre eles os jovens, as trabalhadoras domésticas, as mulheres e, em especial, as negras, acirrando as históricas assimetrias nas relações de trabalho (LEITE *et al.*, 2022).

Evidenciando que se trata de uma reforma em processo, em novembro de 2019 a Medida Provisória 905 anunciou o “contrato verde e amarelo”. Mas mesmo não transformada em lei (revogada em 20 de abril de 2020, em meio à pressão das organizações de trabalhadores, centrais sindicais e entidades de representação do mundo do trabalho), enquanto vigeu produziu seus efeitos, com impactos deletérios para os jovens, submetendo-os a uma condição ainda mais precária e sem direitos, além de reduzir os mecanismos de fiscalização²⁷. Foi nesse cenário que a pandemia da COVID-19 impactou o país. Apesar de diversas notas técnicas (por exemplo: CESIT, 2020) e de textos²⁸ indicando caminhos para preservar a economia e, principalmente, o direito dos cidadãos à vida, as medidas de governo foram insuficientes para assegurar trabalho e renda, levando a uma extraordinária deterioração dos indicadores do trabalho, já analisada no capítulo 1. Em regra, as medidas adotadas nesse contexto reproduziram a lógica da reforma trabalhista no sentido da prevalência dos contratos individuais de trabalho, reduzindo a renda do trabalho e, como consequência, a demanda por consumo, com prejuízos à própria economia que seus defensores dizem defender²⁹. Foram assim editadas as MPs 927 e 936, esta última transformada na lei 14.020/20, que introduziu a redução da jornada com proporcional redução salarial (nos percentuais de 25%, 50% a 75%) e pagamento do Auxílio Emergencial calculado com referência ao valor médio do seguro-desemprego, além da suspensão do contrato para quem recebia até três salários mínimos e os com mais de dois tetos previdenciários, excluindo a participação dos sindicatos, desrespeitando, assim, o

27. Tema reiterado em outras tentativas, como a MP 1045/2021, rejeitada pelo Senado, e a MP 1099, de 2022, que, além de inconstitucionalidades, reproduz aspectos da MP 1045 e, no programa de contratação dirigido a pessoas jovens e mais idosas, desrespeita o princípio isonômico, institui categorias de trabalhadores sem vínculo de emprego, fere princípios da Administração Pública, os constitucionais e convencionais sobre o tema e o Pacto Federativo, acarretando ônus e incumbências aos municípios.

28. Ver em <https://www.cesit.net.br/>.

29. Para uma análise mais detalhada dessas medidas, ver Biavaschi e Vazquez, 2020a e 2020b.

artigo 7º, VI da Constituição e fortalecendo o poder discricionário do empregador para definir condições de trabalho^{30,31}. Por um período, essas medidas colocaram certo freio às despedidas, mas foram insuficientes para evitar um brutal aumento do desemprego, sobretudo no segundo semestre de 2020. Os dados mostram a falácia dos argumentos dos defensores dessas “reformas” e das promessas de ampliação do emprego, integração dos terceirizados e trabalhadores informais à proteção social, redução da “insegurança jurídica” atribuída, sobretudo, às decisões da Justiça do Trabalho que estariam afastando investidores e impedindo o desenvolvimento econômico e, assim, aumentando o desemprego. O resultado, agudizado pela pandemia, foi o acirramento das desigualdades e a fragilização das organizações sindicais.

B. O Ministério do Trabalho e Emprego e seu papel na reconstrução

Em um contexto marcado pela aplicação de um modelo ultra-neoliberal, que chegou à América Latina na década de 1990, as forças econômicas e financeiras dominantes no Brasil têm buscado retirar o trabalho da agenda política. A Constituição de 1988 e as políticas implementadas pelos governos Lula e Dilma estabeleceram uma forte barreira à aplicação desse modelo entre 2003–2015. Mas essa tendência mudou claramente a partir da crise de 2015 e do Golpe de 2016, culminando, no governo Bolsonaro, com a extinção do Ministério do Trabalho e Emprego, que passou à condição de apêndice do Ministério da Economia. Subordinada à lógica de que o trabalho é custo a ser reduzido, a ação governamental passou a colocar em xeque os sistemas públicos de proteção social, que têm, como um de seus objetivos, colocar diques à ação predatória do

30. Apesar disso, o STF declarou constitucional a redução pela via individual no julgamento da ADI 6363.

31. Ver: <https://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2020/05/Nota-da-Remir-sobre-a-ADI-6363-20.pdf>.

capitalismo. Daí o reiterado ataque aos sindicatos, aos sistemas de fiscalização, à Justiça do Trabalho, à tela civilizatória mínima de direitos, em um contexto de forte aumento do desemprego, desalento, subocupação, informalidade e desproteção social. A extinção do Ministério do Trabalho e, agora, sua recriação em padrões inaceitáveis, insere-se nessa complexidade.

É necessário, assim, defender um Ministério do Trabalho novo e fortalecido, com espaços tripartites de diálogo e negociação social, sistemas de informação confiáveis, acessíveis e transparentes, coordenador e impulsionador de políticas públicas de emprego, trabalho e renda centradas nas reais necessidades e demandas do país; um Ministério do Trabalho com uma gestão eficiente e democrática, peça fundamental para a reconstrução, consolidação e ampliação de um sistema público de proteção e garantia dos direitos ao trabalho e à segurança de renda, que valorize politicamente o trabalho e reafirme a sua centralidade para a construção da riqueza e para um desenvolvimento sustentável e garantidor da inclusão social. Para a construção de um país mais justo e igualitário com o qual estamos comprometidos, retomar o papel do Ministério do Trabalho integrado a um sistema público de proteção fundamentado nos princípios da isonomia, da não discriminação e da regra da condição mais favorável é, igualmente, pressuposto para garantir diálogo nas relações capital e trabalho, com a criação, recriação e fortalecimento de instâncias de diversos tipos e em diversas áreas, com participação de organizações empresariais e sindicais fortalecidas em suas representações e que incorporem as novas formas de emprego e trabalho. Também é fundamental assegurar a estrutura necessária à fiscalização do Trabalho e o livre e gratuito acesso a um Judiciário do Trabalho eficiente que estimule o cumprimento das normas, assim um Sistema Nacional de Emprego (SINE), eficiente e fortalecido, e integrado ao sistema público e universal de proteção.

Nessa reconstrução, é fundamental retomar e avançar a experiência desenvolvida durante os governos Lula e Dilma de ampliação e fortalecimento das instâncias e processos de diálogo social tripartite e tripartite ampliado.

C. O Diálogo Social: relevância da recuperação de espaços institucionais

O fortalecimento do Estado Democrático de Direito supõe a existência de espaços institucionalizados de consulta, participação e diálogo entre o Estado e sociedade. Nesse contexto, a existência de mecanismos e processos de diálogo social podem constituir-se em importantes espaços de reivindicação, ampliação e garantia de direitos, solução de conflitos e fortalecimento da governabilidade democrática. O diálogo social, na concepção da Organização Internacional do Trabalho (OIT), é uma via fundamental para promover consensos via participação democrática dos principais atores do mundo do trabalho, avançar na resolução de importantes questões de caráter econômico e social e “promover o bom governo, o progresso e a paz social, a estabilidade e impulsionar o desenvolvimento econômico”³². O diálogo social institucionalizado não apenas se ocupa dos interesses dos destinatários das políticas públicas ou medidas do Estado, mas cuida de que eles se tornem protagonistas, sujeitos ativos na vida política-institucional, no sentido de ampla participação social e de radicalização da democracia.

Durante os governos Lula e Dilma foram criadas e fortalecidas diversas instâncias de diálogo social. Ainda que considerando os conselhos preexistentes no campo do trabalho, como o

32. Disponível em: <http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/themes/sd.htm>, em tradução livre

Conselho Curador do FGTS, CODEFAT, o Conselho da Alimentação do Trabalhador e de Previdência Social, bem como as versões anteriores do Conselho Nacional do Trabalho ou da Comissão Tripartite e Paritária Permanente para definir normas de saúde e segurança do trabalho, novos espaços foram instituídos. Alguns deles com tarefas definidas e de grande ineditismo, como o Fórum Nacional do Trabalho (FNT), a Comissão Tripartite de Igualdade de Oportunidades e Tratamento de Gênero e Raça no Mundo do Trabalho, a Comissão Nacional de Erradicação do Trabalho Infantil (CONAETI), a Comissão Nacional para a Erradicação do Trabalho Escravo (CONATRAE) e as diversas instâncias relacionadas à construção e implementação da Agenda Nacional de Trabalho Decente, com uma pauta ampla, envolvendo aspectos como a geração de emprego, a terceirização, o respeito aos direitos no trabalho, o combate ao trabalho escravo e ao trabalho infantil e à discriminação de gênero e raça, e a promoção do trabalho decente para a juventude. Destacam-se nesse processo, entre outros, a elaboração e aprovação por consenso tripartite da Agenda Nacional de Trabalho Decente para a Juventude e a realização da Conferência Nacional do Trabalho Decente. Também foram criados espaços de diálogo social com uma dimensão política ampla, como o Conselho de Desenvolvimento Econômico e Social (CDES), no qual o tema do trabalho também esteve presente.

Algumas dessas instâncias eram de caráter tripartite clássico e outras de caráter tripartite ampliado, incluindo, além dos atores clássicos do tripartismo (executivo federal, centrais sindicais e confederações empresariais) outras instâncias do Estado (como o MPT e a Justiça do Trabalho) e da sociedade organizada (como representantes de organizações juvenis, de mulheres, da população negra etc.). Destacam-se entre as instâncias de diálogo desse segundo tipo a CONAETI e a CONATRAE, cuja atuação passou a ser referência internacional, reconhecida nos relatórios oficiais da OIT.

Três elementos, ao menos, devem estar presentes nos processos de diálogo social: i) o reconhecimento formal dos sujeitos e representantes (atores sociais) na composição da instância dialógica; ii) procedimentos de atuação e funcionamento legitimados pelos participantes; e, iii) vontade de solucionar conflitos de interesses pela via de acordos. Um desenho institucional que observe esses critérios contribui para experiências efetivamente democráticas. Mas não basta construir o espaço de diálogo, é necessário ser capaz de captar a realidade a partir da complexidade da dinâmica social e econômica presentes nos mundos do trabalho.

Trata-se de um dos desafios para o momento. O governo Bolsonaro, no processo de desmonte do Estado social e de eliminação de direitos e garantias sociais do trabalho, além de extinguir o Ministério do Trabalho e Emprego, dissolveu espaços tripartites em sua área e em outras pastas ministeriais. Com o Decreto 9.759/2019, extinguiu as instâncias e colegiados de promoção de políticas públicas, atingindo tanto o Conselho Nacional do Trabalho quanto a Comissão Tripartite e Paritária Permanente (CTPP) para temas de saúde e segurança no trabalho e as diversas instâncias tripartites vinculadas à Agenda Nacional de Trabalho Decente. Mesmo com aparente restauração de algumas instâncias ditas de diálogo social, esse governo tem sido protagonista de medidas unilaterais, não acordadas previamente e, muito menos, de forma tripartite. O número de participantes e as competências dessas instâncias foram reduzidos ou suas atribuições passaram a meramente consultivas. Exemplo é a CTPP que, alterada profundamente em seu propósito, deixou de ser um espaço instituidor de normas reguladoras das condições de trabalho seguro e saudável, tornando-se instância passiva, mero lócus de elaboração de estudos, participando do processo de revisão das NRs “quando solicitado”.

Assim, hoje são espaços que, conquanto existentes, e mesmo contando com a importante resistência de diversos conselheiros e conselheiras, cumprem a tarefa de atender aos interesses majoritários do governo ou do grupo econômico a que está associado, longe da perspectiva dialógica que fluía em padrões legitimados nos governos do PT, em que o pressuposto era o reconhecimento dos interlocutores, a abertura ao diálogo e a capacidade de construir a comunicação na alteridade para a elaboração e ou dimensionamento das políticas públicas. É preciso reconstruir esses espaços a partir dessa ideia: espaços institucionais que possibilitem um diálogo real e efetivamente democrático entre Estado e sociedade.

D. O desmonte da Seguridade Social e do acesso aos Fundos Públicos

Quaisquer que sejam as perspectivas adotadas para análise das reformas liberalizantes, o que se constata é a constituição de novas formas de exclusão social, com aumento das desigualdades sociais e, de maneira particular, com parcela expressiva da classe trabalhadora em condições de maior vulnerabilidade, condenada à precariedade, à desproteção social e ao desespero da luta pela vida. A desestruturação desse sistema de proteção evidencia o desprezo às desigualdades estruturais da sociedade e do mercado de trabalho, incluindo as desigualdades de gênero, promovendo o desmonte de direitos e criando diques ao acesso à previdência pública, em um contexto em que se recriam e expandem novas modalidades de segregação no mercado de trabalho, favorecidas em grande parte pelas formas de contratação que a reforma trabalhista legitimou. Uma das grandes virtudes do sistema de seguridade social brasileiro estava na diferenciação das regras de acesso que vinham permitindo ampliar o número de pessoas beneficiadas,

compensando algumas das desigualdades estruturais do mercado de trabalho.

A reforma da previdência agravou ainda mais as fragilidades de um mercado de trabalho. São milhões de pessoas que transitam entre o desemprego aberto e oculto, a informalidade e o subemprego (trabalhos com jornadas insuficientes) e a “inatividade” forçada³³. A impossibilidade de manter contribuições regulares por um período mais longo de tempo pelos que circulam no mercado de trabalho mostra o quanto já era difícil para a maioria conseguir cumprir o mínimo de 15 anos de contribuição previdenciária.

A análise do perfil das pessoas ocupadas quanto aos rendimentos igualmente retrata a precariedade do mercado de trabalho. A maioria está concentrada em ocupações de baixos salários, variando entre 1 e 2 salários mínimos: 83,0% das mulheres negras, 64,4% das mulheres brancas, 76,3% dos homens negros e 56,4% dos homens brancos recebiam até 2 salários mínimos no quarto trimestre de 2020. Entre os jovens a precariedade é evidente. Por exemplo, em 2019, segundo os dados da PNADC, enquanto o rendimento médio da população (todas as idades) ocupada era de 2.261 reais, o dos jovens entre 18 e 24 anos ocupados era de 1.390 reais. Essa característica é determinante para a definição dos benefícios previdenciários em um futuro próximo. Em janeiro de 2019, 63,4% do valor dos benefícios aos trabalhadores urbanos e 99,0% aos rurais era de até 2 salários mínimos.

Em 2020, o valor médio dos benefícios previdenciários pagos foi de R\$ 1.293,78, uma queda de 11% nos valores médios, em comparação com o ano anterior. Em outubro de 2021, 64,57% dos benefícios pagos pelo INSS a cerca de 23,39 milhões de pessoas

33. Como analisado no capítulo 1, a porcentagem de subutilização da força de trabalho e de pessoas fora da força de trabalho atinge no momento, cifras sem precedentes no Brasil, incluindo uma porcentagem importante de pessoas que gostariam de trabalhar, e trabalhar mais.

eram de valor igual a um salário mínimo (Boletim Estatístico da Previdência, outubro de 2021). O propósito da reforma foi desmontar o sistema de Seguridade Social, remetendo a maioria das pessoas a dependentes de Assistência Social (por incapacidade ou por idosas), já que não conseguirão reunir o número de anos de contribuição necessários para se aposentarem com um valor capaz de assegurar o mínimo para viver dignamente. Portanto, é necessário avançar no sentido da reconstrução de um sistema de proteção social universal e inclusivo.

O aumento da informalidade analisado nos capítulos anteriores, bem como a significativa expansão do trabalho “por conta própria”, dos MEIs, dos contratados por plataformas digitais, excluídos do sistema de direitos, provoca um importante impacto nos fundos públicos e no acesso aos benefícios da previdência social. É necessário, portanto, redesenhar os fundos públicos do trabalho para que atinjam um público maior de pessoas, visando um processo amplo de incorporação à agenda de direitos. Trata-se de desafio colocado no sentido da constituição de um sistema que garanta benefícios aos que se encontram dele alijados, como é o caso, por exemplo, do acesso ao Seguro-desemprego. Sabe-se, porém, que os fundos públicos são importantes financiadores de programas de geração de emprego. Assim, as modalidades de ampliação e acesso a esses fundos devem compor a agenda de reflexão sobre as políticas de geração de emprego.

O Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT) financia o sistema de seguro-desemprego, os aportes ao BNDES para os programas de financiamento produtivo, o pagamento de abonos salarial e a estrutura do Sistema Nacional de Emprego, podendo ser potencializado para o processo de inclusão da população que trabalha, incluindo os e as trabalhadores informais. Seus recursos, de quase 75 bilhões de reais ao ano, são predominantemente dirigidos ao trabalho formal, com

dificuldades regulatórias em expandir o acesso ao mundo informal. Daí a ideia de uma seguridade universal dos fundos, com possível reformulação do FAT, com um seguro-desemprego com mais acesso e amplitude, podendo também incorporar a ideia de mais acesso aos benefícios do FGTS, tudo a ser pensado juntamente com os programas de geração de emprego.

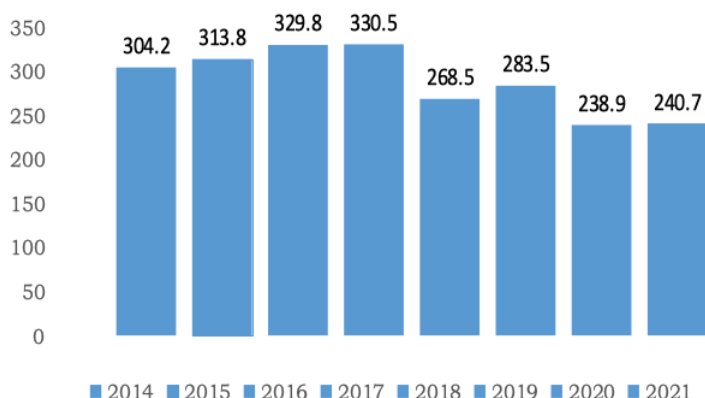
E. Ataque às instituições: Justiça do Trabalho e os sistemas de fiscalização

Em *A reforma trabalhista e as instituições públicas do trabalho: impacto na judicialização dos conflitos do livro eletrônico Pós-reforma trabalhista*, volume 1 (CESIT, 2021), são avaliados os principais impactos da Lei 13.467/17 nas instituições públicas do trabalho, com foco na Justiça do Trabalho e nos sistemas de fiscalização, aqui reproduzidos, sinteticamente, trazendo-se elementos para que, considerados esses impactos, bastante negativos, se possa avaliar a relevância e o papel dessas instituições, bem como discutir seu aprimoramento para que concretizem os objetivos para os quais foram criadas.

Mesmo antes da “reforma”, grande parte das ações perante a Justiça do Trabalho buscava pagamento das “parcelas rescisórias”, que incluem aviso prévio, saldo de salário, férias proporcionais, 13º salário proporcional, FGTS e correlatos (recolhimento e adicional de 40%), multas dos artigos 477 e 467 da CLT e baixa/saída na carteira de trabalho. Também apareciam com destaque pedidos de adicional de horas extras e horas extras não pagas. Portanto, direitos mínimos não cumpridos pelos empregadores, esvaziando a tese da insegurança jurídica atribuída ao “excesso de paternalismo” das decisões trabalhistas.

Foi abrupta a queda dos ajuizamentos pós-reforma. Os dados consolidados pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ), bem como os disponibilizados pelo TST mostram essa queda. Não obstante, enquanto em 2018 a redução nos ajuizamentos foi substantiva, a partir de julho de 2019 e, mais intensamente, nos meses seguintes, os novos ajuizamentos tiveram aumento de 10,6% em relação ao ano de 2018. Em 2020 se registra outra vez uma queda nas novas ações em relação ao ano anterior, com pequena elevação em 2021 (gráfico 30).³⁴

Gráfico 30 – Ações trabalhistas (em mil) média mensal (2014 a 2021)



Fonte: Tribunal Superior do Trabalho – Elaboração própria

De fato, a reforma provocou alteração substantiva no papel da Justiça do Trabalho que, de uma Justiça Especializada, criada na

34. Esses dados devem ser analisados com cautela, devido, principalmente, aos efeitos da pandemia do COVID-19.

Constituição de 1934 para concretizar um direito social, constituído por normas de ordem pública, inafastáveis pela vontade das partes, passa à condição de *locus* prevalente de “homologação” de despedidas (uma atribuição que foi retirada dos sindicatos), ou de acordos extrajudiciais (introduzidos pela reforma), em regra redutores de direitos.

Além da queda abrupta dos ajuizamentos pós-reforma, houve também uma mudança nos tipos das ações, com redução importante daquelas de rito ordinário, mais complexas e de maior valor, e aumento do rito sumaríssimo, com pedidos de menor valor e precária produção de provas, evidenciando reiterada sonegação de direitos mínimos, sobretudo àquelas pessoas com menor renda.

Já as ações civis públicas (ACPs) propostas pelo Ministério Público do Trabalho (MPT) ou pelos sindicatos, no período de novembro de 2018 a novembro de 2019, quando comparadas com os 12 meses anteriores à reforma, aumentaram 17,3% (de 4.686 para 5.495). Houve novo aumento em 2020, durante a pandemia, *pari passu* à criação do GT COVID-19 no âmbito do MPT. Esse aumento pode ser atribuído: i) ao fato de que o MPT que, em regra, propõe essas ações (ainda que elas possam também ser propostas pelos sindicatos), está isento do pagamento de custas processuais (artigo 790-A, II, CLT); ii) à criação pelo MPT do GT COVID-19, com mapeamento das necessidades e demandas correspondente; e iii) ao enfraquecimento do sistema de fiscalização dos auditores fiscais do trabalho diante da abrupta extinção do Ministério do Trabalho e Emprego e da redução significativa do orçamento destinado às ações de fiscalização, bem como da ausência de concurso público para reposição do quadro funcional dessa carreira de Estado³⁵.

35. Os dados referentes às ações civis públicas precisam ser atualizados, mas ainda não estão disponibilizados pelo TST para pesquisa.

O cenário pós-reforma, em que cresceu o trabalho sem carteira assinada, por conta própria e a subcontratação, tornou determinante a atuação do MPT via ACPs, o que pode explicar o aumento dessas ações. Não à toa, a MP 905/19 buscou coibi-las, com frontal ataque às instituições do trabalho, em especial aos sistemas de fiscalização e à gratuidade para os ajuizamentos perante a Justiça do Trabalho. Revogada em 20 de abril de 2020, diante, sobretudo, das pressões contrárias dos trabalhadores reunidos em suas centrais sindicais e de entidades do mundo do trabalho, foi reincluída pela MPV 1045, em boa hora rejeitada pelo Senado. Trata-se de caminhada regressiva, colocando limites à Justiça do Trabalho, aos sistemas de fiscalização e com potencial pulverizador da ação sindical.

Uma das razões da redução abrupta das demandas perante a Justiça do Trabalho pode ser atribuída ao ônus que a “reforma” impôs aos ajuizamentos, trazendo obstáculos às reclamações diante do receio das improcedências e à condenação, sobretudo, em honorários da parte contrária, algo inédito até então para o processo do trabalho. No entanto, o julgamento pelo Supremo Tribunal Federal (STF), em outubro de 2021, da Ação Direta de Inconstitucionalidade (Adin 5.766), declarando inconstitucionais certas determinações da reforma sobre pagamento de honorários periciais (art. 790-B, *caput* e § 4º) e honorários advocatícios (sucumbenciais) para beneficiários da justiça gratuita (art. 791-A, § 4º), poderá trazer alterações desses dados, o que ainda é recente e, portanto, inviável de ser avaliar. Daí ser importante a continuidade desse acompanhamento para se ter um panorama mais preciso do impacto dessa decisão do STF nos ajuizamentos (BIAVASCHI et all. 2021).

F. As organizações sindicais: sindicalismo e o mundo do trabalho desejado

O trabalho é eixo estruturante do desenvolvimento econômico sustentável, elemento central para a erradicação da pobreza e para a construção de uma sociedade que tenha na superação das desigualdades seu elemento fundante. Nas sociedades capitalistas, é por meio dele que a classe trabalhadora sobrevive e usufrui dos bens e serviços produzidos. Em um país com profundas desigualdades estruturais e históricas assimetrias, em que o processo de construção do trabalho “livre” traz o signo do racismo e da exclusão, o desafio é pensar políticas integradoras, inclusivas e que avancem no rumo da igualdade. Nesse sentido, cabe ao sindicalismo, importante vetor da transformação social, pensar e propor esse tipo de políticas e um sistema de proteção social com regras universais, com respeito às diversidades, além de instituições públicas que lhes dê efetividade.

Para tanto, é necessário articular essa concepção na perspectiva da inclusão pelo trabalho e ampliação da participação do trabalho na renda nacional, com as organizações sindicais imbricadas na construção desse sistema tanto nas instâncias de elaboração quanto na fiscalização de sua efetividade, inclusive perante o Poder Legislativo, sempre na defesa de medidas integradoras e na resistência às alterações lesivas a direitos.

É fundamental construir uma agenda do sindicalismo que pense o trabalho em todas as suas expressões. Projeto esse que deve estar associado à construção de uma legislação que garanta o direito à organização, fortaleça a negociação coletiva e coíba práticas antissindicais. É nesse sentido que o Fórum das Centrais Sindicais tem se dedicado à construção de uma agenda que, além da revogação das medidas fundamentadas em rigoroso regime de

austeridade fiscal, aponte para um sistema público de proteção ao trabalho e à renda centrado: i) em novo sistema de representação dos trabalhadores; ii) na luta pela redução da jornada de trabalho sem redução de salários; iii) na retomada da política de valorização do salário mínimo; iv) na retomada do diálogo social entre outros temas relevantes, visando a reconstruir os abalados alicerces de um mundo do trabalho marcado pela desigualdade, exclusão, desproteção e destituição de direitos.

Assim, reafirmando os princípios e valores da liberdade e autonomia sindicais e da efetiva representatividade, o sindicalismo se compromete com medidas que ofereçam padrão mínimo irrenunciável de proteção ao trabalho que assegure vida digna a todas as pessoas que trabalham. Ao mesmo tempo, defende a ação do Estado na promoção do emprego, da renda, do trabalho decente e do desenvolvimento, na perspectiva da centralidade do trabalho; reconhece as desigualdades e a diversidade cultural, racial, étnica, de gênero, territorial e de idade das pessoas que trabalham; e defende a articulação sistêmica de políticas economicamente viáveis, socialmente justas e ambientalmente responsáveis.

Para reagir à ofensiva do capital e aos desafios contemporâneos que desterritorializam muitas relações de trabalho, distanciam a classe trabalhadora e adoecem indivíduos e grupos, é imprescindível fortalecer as entidades sindicais. Para qualquer sistema público de proteção ao trabalho que inclua todas as pessoas que trabalham, é necessário pensar em um sistema de representação sindical que atente para as novas formas de emprego e trabalho, em consonância com os princípios constitucionais e convencionais sobre a matéria, sabendo-se que apenas a reforma da legislação não é suficiente.

Vale fazer referência ao Sistema Democrático de Relações de Trabalho (SDRT), a partir do qual se pode e deve avançar. Construído

no final dos anos 1980 e início dos 1990 pelas centrais sindicais combativas, conjugou a defesa de direitos e o fortalecimento das negociações coletivas como centro do projeto de organização sindical. Esse sistema tinha no Contrato Coletivo de Trabalho articulado em vários níveis (local de trabalho, empresa e ramo de atividade) a solução para esse desafio, visando a superar a tradição da negociação por categoria e a fragmentação política do sindicalismo.

Foram dados passos importantes nesse sentido, mas não suficientes. Com exceções, não se consolidou a organização no local de trabalho. São poucas as negociações coletivas nacionais, ainda herdadas dos anos 1990. Ademais, mesmo antes da reforma de 2017, as pesquisas mostravam que as negociações não avançavam em direitos, grande parte limitadas à reprodução de textos de lei vigentes ou negociados anteriormente. Assim, mesmo que o SDRT seja referência, é preciso avançar. Ademais, hoje o contexto é distinto daquele dos anos 1990, com expressivo aumento do desemprego, das pessoas fora da força de trabalho, da informalidade, dos milhares de “empresários de si próprios”, dos trabalhadores via plataformas digitais, com grave recuo da proteção social, impactando negativamente as organizações sindicais. Dados da pesquisa realizada pelo IBGE em 2015, em parceria com a OIT, *Aspectos das relações de trabalho e sindicalização*, indicaram potencial de crescimento dos sindicatos no Brasil. Quando perguntados porque não se associavam ao sindicato, 26,4% respondeu que não conhecia o sindicato representativo de sua categoria e 11,8% disse que não sabia como se associar. Entre os anos de 2016 e 2019, o número de pessoas sindicalizadas caiu de 13,5 milhões para 10,6 milhões, o que representou uma queda de 21,7% na taxa de sindicalização. Vários fatores contribuíram para isso, como o aumento do desemprego e da informalidade. É necessário, portanto, fortalecer a ação sindical, o que inclui a

definição de novas estratégias de atuação e de ampliação da representatividade, com resgate da identidade coletiva e dos sentidos de pertencimento aos sindicatos, necessários para que os trabalhadores e trabalhadoras voltem a ver nas organizações sindicais a esperança de uma vida melhor e espaços de construção de uma sociedade mais igualitária.

Se, por um lado, é cada vez mais urgente organizar os/as trabalhadoras/res vinculados às novas formas de trabalho como as plataformas digitais, *home office*, microempreendedores individuais e outras formas igualmente precárias, por outro, é preciso melhorar e ampliar a representação sindical para fazer frente à destruição de direitos que a classe trabalhadora enfrenta, seja por iniciativa de governos ultraliberais, seja pela introdução de novos padrões tecnológicos que afetam a produção e a gestão do trabalho, em cenário de desestruturação das relações, aumento da exploração e da insegurança no trabalho.

É imenso o desafio de fortalecer as organizações sindicais, ampliar a representatividade, fortalecer os vínculos de solidariedade entre trabalhadores/as, coibir práticas antissindicais, habilitar as entidades para que possam atuar e organizar as diversas formas pelas quais a classe trabalhadora se insere no mundo do trabalho. E se é certo que as tecnologias provocam mudanças, também é correto afirmar que as formas como o trabalho deve ser organizado estão em disputa. No Brasil, esse cenário tem sido agravado por um governo plutocrata, neoliberal e de comportamento genocida como demonstrado no curso da pandemia. No entanto, é momento de ousar e planejar o enfrentamento que permita disputar o futuro. É o momento da coragem para construir entidades capazes de organizar e representar a classe trabalhadora em sua diversidade, fortalecendo a democracia e a liberdade.

Nesse sentido, as Centrais Sindicais, reunidas no Fórum das Centrais Sindicais, têm buscado fortalecer a unidade de ação e de luta, construída na diferença que as compõem, atuando para enfrentar e superar a gravíssima crise que destrói o país, gerando na classe trabalhadora a força social e política para promover mudanças profundas nessa realidade. Com objetivo de incidir nos debates do processo eleitoral 2022, visando a disputar uma reorientação do desenvolvimento nacional, no contexto das profundas mudanças no mundo do trabalho e dos desafios ambientais, formularam a Pauta Unificada da Classe Trabalhadora, orientada pelos eixos estratégicos do emprego, direitos, democracia e vida, que foi apresentada à sociedade no dia 7 de abril de 2022 na Conferência da Classe Trabalhadora. Essa pauta³⁶ aponta para medidas emergenciais e estruturais referenciadas na centralidade das questões laborais como estruturantes de estratégias que articulem e sustentem o crescimento econômico a partir de um sistema produtivo promotor de sustentabilidade socioambiental, com a geração de empregos de qualidade e incremento da renda do trabalho. Também destaca a necessidade de mudanças profundas no sistema de relações de trabalho, na valorização dos sindicatos e da negociação coletiva, com promoção efetiva da proteção social, trabalhista e previdenciária para todas as pessoas que trabalham, reafirmando a importância central das estratégias de reconhecimento e enfrentamento das desigualdades no mundo do trabalho, como as que impactam as mulheres, a população negra, os e as jovens e a população LGBTQIA+.

36. Disponível em: <https://bit.ly/3v2YZfe>. Acesso em: 07 jul. 2022.

G. As “reformas” e seus impactos sobre a vida das mulheres, dos jovens e dos trabalhadores em plataformas

G.1. As mulheres, as trabalhadoras domésticas e o trabalho de cuidados³⁷

Os aspectos da reforma que penalizam as mulheres estão presentes em praticamente todos os itens introduzidos pela nova legislação que desconsidera a importância do trabalho doméstico e de cuidados não remunerados. As formas de contratar legitimadas pela reforma promovem polarização ainda maior da que lhe é constitutiva, contribuindo para acirrar as apontadas assimetrias históricas do mercado de trabalho e para ampliar as ocupações mais precárias, atribuídas, em regra, às mulheres, sobretudo às negras. O contrato intermitente, com o trabalhador à disposição quando chamado, sendo remunerado apenas pelo trabalho realizado, diante de seu caráter de imprevisibilidade torna-se praticamente incompatível às mulheres que, responsabilizadas pelas atividades de cuidado, têm mais dificuldade de desempenhar trabalhos imprevistos. Já o contrato em *tempo parcial*, cujo limite de até 25 horas semanais, foi ampliado para 30 horas com salários proporcionais às horas trabalhadas³⁸, pode disseminar a subutilização da força de trabalho, penalizando principalmente jovens e mulheres. A ampliação da terceirização para quaisquer atividades³⁹, contrapondo-se à Súmula 331/93 do TST, ampliou suas possibilidades de uso, com potencial altamente precarizador, aprofundando a cisão da classe trabalhadora e afetando, nesse processo, principalmente mulheres negras.

Ao permitir que, via contratos individuais, empregadores e trabalhadores negociem diretamente os horários de descanso

37. Reflexões fundamentadas em Leite *et al.* (2022).

38. Contratos de menos de 30 horas continuam permitidos, com horas extras para aqueles de até 26 horas semanais.

39. Lei 13.429, março/2017, alterando a lei do trabalho temporário, e lei 13.467/2017.

e as horas extras, produz efeitos ainda mais nocivos sobre as mulheres, estas em piores condições para negociar as jornadas. Exemplifica-se com o *aumento da jornada pelo sistema* de 12 horas de trabalho seguidas por 36 de descanso que, antes admitido apenas por negociação coletiva, passou a ser permitido por acordo individual, convenção ou acordo coletivo de trabalho, eximindo o empregador do pagamento de horas extras quando observado o limite de 44 semanais. Essa mudança fomenta a adoção dessa jornada, com efeito perverso sobre as mulheres que, por arcarem majoritariamente com o trabalho doméstico e de cuidados não remunerados, terão suas possibilidades de trabalho remunerado limitadas – até porque os horários das creches e escolas não coincidirão com suas jornadas, além de sofrer sérias interferências na integração familiar.

A *indenização tarifada do dano moral associada ao salário contratual do ofendido* é outra novidade prejudicial às mulheres, ainda que em caráter exemplificativo na lei (ADI 6050, STF). Ao definir a indenização fixada segundo a gravidade do dano e em percentuais do salário recebido, provoca desigualdades maiores entre altos e baixos salários, atribuindo a estes indenizações menores para igual ato lesivo. Essa regra é mais nociva às mulheres que, recebendo menores salários, tornam-se alvos das práticas de violência moral. Vale ressaltar o caráter misógino da reforma que se expressou, também, na tentativa de legalizar o trabalho das gestantes em áreas insalubres, finalmente retirada da lei.

A deterioração das condições de trabalho contribui para enfraquecer os sindicatos e as negociações coletivas, em especial nos setores mais vulnerabilizados. Ao transferir para a negociação individual um conjunto de questões relacionadas às condições de trabalho, as mulheres que, por ocupar em geral posições mais subordinadas têm menor poder negocial, são as mais prejudicadas. Os poucos

avanços observados nos últimos anos nas negociações coletivas em relação ao trabalho das mulheres e às relações de gênero, inclusive no que se refere ao tema da maternidade, paternidade, da parentalidade e do cuidado⁴⁰, refletem a permanência do entendimento de que questões de cuidados e da reprodução social são de responsabilidade das mulheres, bem como o quanto as negociações estão distantes da ideia de corresponsabilidade quanto às atividades voltadas à reprodução social, envolvendo, homens, empresas e Estado.

A situação de fragilização das organizações sindicais impacta as negociações coletivas, o que vinha ocorrendo já mesmo antes da reforma trabalhista, e isso impacta mais fortemente as mulheres, que têm menor presença nos setores em que as organizações sindicais são mais fortes e estruturadas. Por sua vez, os efeitos da pandemia se imbricam e aprofundam os impactos negativos da reforma sobre o trabalho das mulheres. É central que esses temas sejam devidamente considerados na discussão sobre um sistema de regulação pública para o trabalho que a todos e todas incorpore de forma isonômica.

Como já analisado neste texto, os impactos da pandemia sobre as mulheres foram mais severos, seja devido à sua sobre representação em setores associados ao cuidado (como a saúde, a educação e o serviço doméstico), seja pelo aumento da carga de trabalho doméstico e de cuidados não remunerado diante ao fechamento das escolas e deslocamento das atividades educacionais dos filhos para o ambiente familiar. Elas estiveram na linha de frente do enfrentamento da pandemia em condições em geral mais desfavoráveis, como no caso das enfermeiras e

40. As exceções são as cláusulas de incentivo à participação de mulheres no mercado de trabalho e de garantias àquelas em situação de violência doméstica.

das trabalhadoras de limpeza e alimentação no setor saúde, cujas dificuldades se evidenciaram, por exemplo na resistência dos gestores em liberá-las do trabalho, inclusive em situações de risco de vida, sobretudo no período inicial da pandemia; na deficiência de equipamentos de proteção às profissionais com trabalho mais próximo aos enfermos/as; na intensificação do trabalho.

Outro setor bastante afetado, sobretudo na pandemia, foi o das trabalhadoras domésticas, seja por estarem sujeitas ao transporte público para chegar ao trabalho, seja por, muitas vezes, se verem obrigadas ao isolamento nas casas de suas patroas e por não poderem controlar as medidas de prevenção tomadas pelos habitantes das casas onde trabalham; seja, ainda, por serem, muitas vezes, as únicas pessoas do domicílio encarregadas dos serviços externos. Adicione-se a isso o grande aumento do desemprego, assim como o aumento substantivo das cargas de trabalho, em geral não acompanhado de proporcional aumento dos salários, bem como o fato de que, pela difícil e contraditória regulamentação da “PEC das domésticas”, as “diaristas”, que recebem seus ganhos pelos dias trabalhados, mesmo que desenvolvendo atividades contínuas na mesma residência, a depender do número de dias de prestação de serviços, são afastadas do campo de proteção da CLT.

O quadro é o da aceleração da crise dos cuidados. À histórica segregação profissional das mulheres em trabalhos extenuantes, exercidos em condições deterioradas, soma-se a perda de direitos provocada pela reforma, que as afeta particularmente. A árdua tarefa de lutar por melhores condições de trabalho e remuneração, que atinge de maneira especial os sindicatos dos setores onde há mais mulheres trabalhando, se acentua na crise sanitária. A dificuldade de conciliar as jornadas de trabalho remunerado com a alta carga de trabalho doméstico e de cuidados não remunerado alcança dimensões desproporcionais; o medo da contaminação e a necessidade de seguir num trabalho que se torna a esperança

de vida para muitos enfermos são novos desafios que tornam sua situação de trabalho ainda mais penosa. Novamente a ênfase: quando se pensa em outro sistema de regulação pública para o trabalho, essas questões precisam ser incorporadas.

G.2. O trabalho via plataformas digitais e a regulação

A faceta do “capitalismo de plataforma” (KALIL, 2019), ou capitalismo de controle, reforça a lógica do desempenho individual, esvaziando de sentido a reivindicada “liberdade”, ao submeter as pessoas que trabalham à dependência oculta, sem endereço real, aprisionadas aos algoritmos, às jornadas exaustivas, aos custos dos instrumentos de trabalho e aos riscos da proteção à saúde e à segurança. Realidade em que a alardeada “autonomia” é substituída pela intensificação da submissão, do controle e das horas trabalhadas (BELLUZZO, 2020, p. 35).

Decisões judiciais internacionais, e algumas nacionais, mostram que persiste a clássica exploração da força de trabalho, com pluralização de empresas intermediadoras dissolvendo a verdadeira identidade do tomador dos serviços. Ademais, o processamento dos dados de usuários e trabalhadores pelas empresas, que, inclusive, comercializam tais informações, torna brutal a interferência destas na vida pessoal e nos comportamentos humanos (Scapini et al).

Na pandemia da COVID-19, houve grande expansão de uma dessas formas: a dos entregadores e motoristas vinculados a aplicativos. Se, por um lado, a expansão das plataformas digitais aprofundou a precarização, teve início também um processo de autorreconhecimento desses trabalhadores como integrantes de uma categoria que demanda por direitos, afastada a ilusão do “empreendedorismo”, a exemplo dos “breques dos apps”, com

dimensão nacional. Em decorrência das manifestações de 2020, tem havido aproximação com as organizações sindicais na busca da composição de pautas comuns e de representação, antes negada pelo movimento dos entregadores⁴¹.

Essas demandas por direitos desembocaram em ações judiciais, com reconhecimento, por alguns Tribunais Regionais do Trabalho, das condições de empregadas dessas pessoas, e inserindo o tema no debate atual relativo à natureza do vínculo entre trabalhadores de aplicativos e as plataformas digitais. Há os que defendem que a liberdade de o trabalhador escolher a jornada, recusar oferta de trabalho sem ser, em tese, penalizado, afasta a existência do vínculo de emprego. Mas há importantes julgados, internacionais e nacionais, no sentido da subordinação algorítmica ou, mesmo, estrutural, diante de sofisticados programas de pontuação, punições e recompensas. A controvérsia está instalada. O TST, até o momento, examinou a natureza desse vínculo em esparsas decisões de algumas Turmas, sem configurar tendência jurisprudencial. No entanto, a 3ª Turma do TST, no final do ano de 2021, em voto paradigmático do relator, ministro Maurício Godinho, que, em muito, reproduz os fundamentos invocados por tribunais europeus, inaugurou naquela Corte o reconhecimento do vínculo de emprego entre motoristas e aplicativos de transporte, como Uber, 99 e Cabify. O julgamento foi suspenso com o pedido de vista do ministro Alexandre Agra Belmonte, estando, porém, formada a maioria⁴² (RR – 100353–02.2017.5.01.006). Retomado o julgamento desse processo, no dia 07 de abril de 2022 a 3ª Turma confirmou o voto do ministro relator, consagrando o

41. Importante a recente iniciativa do prefeito de Araraquara (Edinho Silva, PT), que implementou, no contexto da pandemia, uma política pública para o uso de plataformas digitais. Trata-se do aplicativo “Bibi Mob”, uma espécie de “Uber público”, lançada pela Cooperativa de Transportes de Araraquara (Comapa), em parceria com a prefeitura, com o objetivo principal de possibilitar melhores condições de trabalho aos motoristas no exercício de suas atividades.

42. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/quentes/356651/tst-maioria-da-3-turma-ve-vinculo-entre-motorista-e-aplicativo>. Acesso em: 07 jul. 2022.

entendimento de existência de vínculo de emprego. Mesmo assim, ainda não se pode falar em tendência jurisprudencial.

Na Espanha, por sua vez, foi a decisão do Tribunal Supremo que, reconhecendo a condição de empregado de entregador da plataforma *Glovo*, impulsionou a iniciativa do Ministério do Trabalho e Economia Social de encaminhamento de projeto de lei, no âmbito do diálogo social. Em março de 2021, comissão tripartite formalizou acordo sobre o conteúdo da regulação, hoje lei, presumindo o vínculo de emprego quando é reconhecido o trabalho às pessoas que realizam entregas via plataformas digitais, sendo-lhes assegurado o direito à informação, com representação legal para controle das tecnologias usadas com impacto direto no emprego e nas condições de trabalho (Fonte: Mundo Sindical, 17/03/2021). Aliás, essa presunção foi elevada à condição de presunção constitucional pela Constituição brasileira de 1988. Torná-la eficaz é um dos desafios quando se busca a melhoria das condições de trabalho.

No Brasil, equipes de fiscalização do trabalho têm, em parte, se dedicado à verificação das condições desses trabalhos, autuando empresas e propondo ações coletivas visando ao reconhecimento do vínculo de emprego para coletividades de trabalhadores. E, diante do aumento desse trabalho via plataformas, vários projetos de lei têm sido apresentados visando a uma regulamentação, com distintos matizes e objetivos. Parte deles está baseada no pressuposto da existência de vínculo de emprego, com direitos trabalhistas assegurados e preservação de condições de trabalho decentes, incluindo a garantia de renda, em suporte às medidas de proteção social. Outros, porém, ainda que reconheçam alguns direitos, negam aos trabalhadores e trabalhadoras a condição de empregados. Outros ainda são voltados a regular as atividades

das empresas, como forma indireta de dispor sobre o tema. E existem ainda algumas proposições com foco tributário.

No entanto, suscita-se questão preliminar: será que faz sentido uma legislação específica, com potencial altamente fragmentador, ou se deve pensar na integração dessa forma de trabalho em estatuto único que a todos incorpore? Essa questão se coloca, eis que se defende um sistema público único de proteção com igualdade de direitos, independente da natureza do trabalho prestado, informado pelos princípios da isonomia e da não discriminação e que dê concretude ao assegurado pelo artigo 7, *caput* e incisos da Constituição de 1988.

G.3. O trabalho dos jovens e a regulação⁴³

O acesso à educação de qualidade e ao trabalho decente são direitos fundamentais dos jovens, com realidades e necessidades distintas a depender sua faixa etária e da classe social a que pertencem, além de outras dimensões fundamentais na configuração de suas condições, como o sexo, a orientação sexual, a identidade de gênero, a sua condição étnico-racial e os territórios onde vivem. Importante salientar, tal como analisado nos capítulos anteriores, no texto elaborado pelo NAPP Juventude e na Agenda Nacional de Trabalho Decente para a Juventude, que a presença dos jovens no mercado de trabalho não é fato específico da atual conjuntura e que a juventude brasileira é uma juventude trabalhadora. Assim, para promover e garantir aos jovens os direitos reivindicados são necessárias diversas políticas e instrumentos capazes de atender à multiplicidade de desafios e à diversidade de situações no interior

43. As reflexões que estão na base dessa seção foram construídas em um processo de diálogo profícuo e muito enriquecedor entre o NAPP Trabalho e o NAPP Juventude.

do conjunto de pessoas que compõe a juventude, definida pelo Estatuto da Juventude como o total da população de 15 a 29 anos de idade.

O aumento da pobreza, da insegurança alimentar, do desemprego e da precariedade vivida pelos adultos das famílias no Brasil, aumenta o risco do trabalho infantil e as pressões para a inserção insegura e desprotegida de adolescentes e jovens no mercado de trabalho. Isso, por sua vez, provoca aumento de evasão, atraso escolar e dificuldade de conclusão da escolaridade obrigatória e de acesso ao ensino superior, em especial para os jovens das classes populares e em situação de pobreza.

Considerando essa realidade, reafirma-se a necessidade de erradicação e prevenção do trabalho infantil e o estímulo à aprendizagem protegida a partir dos 14 anos, nos termos da lei da Aprendizagem (Lei 10.097/2000). É imperioso prevenir e erradicar o trabalho perigoso entre os adolescentes de 16 a 18 anos e as piores formas de trabalho infantil, e desenvolver políticas integradas no campo da proteção social, educação e formação profissional, além de políticas de cuidado, com o objetivo de enfrentar as desigualdades e as formas agravadas de exclusão que atingem as jovens mulheres, em particular as jovens mulheres negras. São ainda imprescindíveis políticas que apoiem a transição da escola ao trabalho, em especial para os e as jovens das classes populares, e ampliem as oportunidades de acesso ao trabalho decente e a empregos de qualidade, com respeito aos direitos e proteção ao trabalho. Essa perspectiva é mais urgente no contexto da crise provocada pela pandemia da COVID-19, que impactou com severidade o emprego dessa população. Além disso, é necessário combater a precariedade do trabalho na faixa etária posterior à adolescência e à conclusão do ensino médio,

bem como a inclusão desses jovens em políticas públicas de proteção ao trabalho decente.

Quaisquer propostas de regulação pública para os e as jovens devem ser definidas respeitando o protagonismo e a legitimidade dos atores juvenis e suas organizações, levando em conta as desigualdades entrecruzadas que se manifestam no interior desse grupo da população e da classe trabalhadora. Por outro lado, é crucial levar em conta suas características, necessidades e demandas nos projetos de revogação das reformas liberalizantes e de reconstituição e fortalecimento dos direitos e do sistema de proteção social e do trabalho que deve estar na base do Estado de bem-estar social que pretendemos reconstruir e fortalecer no Brasil.

H. Miradas revogatórias: princípios fundamentais para uma nova regulação

No dia 23 de dezembro de 2021, a ministra do Trabalho da Espanha comemorou acordo formalizado com sindicatos e empregadores desse país para a implementação de uma reforma trabalhista com o objetivo de reduzir o trabalho temporário e precário, afirmando tratar-se de dia histórico para a classe trabalhadora. A notícia dessa contrarreforma espanhola repercutiu em diversos países, espalhando-se a ideia revogatória das reformas latino-americanas que tiveram, na espanhola, referência importante. Reformas essas que, apesar de suas promessas, não resolveram os sérios problemas da informalidade e do desemprego na região, contribuindo, ao contrário, para agravá-los.

A ideia de revogação, fortalecida pela fala do pré-candidato à Presidência da República, Luiz Inácio Lula da Silva, trouxe para o centro dos debates o tema do trabalho e de sua necessária

proteção. No entanto, a revogação pura e simples da reforma trabalhista não reconstitui o sistema anterior, cuja destruição é mais ampla do que aquela produzida pela Lei 13.467/17. Além disso, há importantes modificações das realidades do trabalho que precisam ser consideradas em um necessário processo de revisão legislativa para avançar no rumo da construção de um sistema universal que a todos possa incorporar. Por isso é central neste momento a elaboração de propostas para que o Brasil volte a trilhar o difícil caminho da superação das desigualdades e das assimetrias de seu mercado de trabalho, historicamente marcado pela exclusão social.

O pressuposto é revogar o sistema regressivo que a reforma de 2017 buscou implantar, substituindo-o por um novo marco regulatório destinado a todas as pessoas que trabalham, independente da natureza dos serviços prestados e que, restaurando direitos e à luz dos artigos 7º e 8º da Constituição de 1988, assegure direitos fundamentados em princípios estruturantes, vedados os retrocessos quanto ao já incorporado pelos trabalhadores, seja pela via legislativa, seja pelo garantismo coletivo, como segue:

1. Sistema de proteção a todas as pessoas que trabalham, fundamentado nos princípios isonômicos, da não discriminação, da continuidade da relação de emprego, da irrenunciabilidade de direitos e da vedação de retrocesso;
2. Garantia do emprego protegido contra as despedidas arbitrárias ou sem justa causa, assegurada a irredutibilidade da renda do trabalho;
3. Prevalência das negociações coletivas no sentido de ampliar direitos para além do definido no sistema normativo vigente, observados os princípios da norma mais benéfica, da condição mais favorável e da irrenunciabilidade;

4. Presunção da relação de emprego quando há trabalho reconhecido (artigo 7º, I da CEF);
5. Garantia de um sistema representação sindical que incorpore as novas formas de emprego e trabalho;
6. Retomada da ultratividade das normas coletivas;
7. Amplo acesso à Justiça, fundado no princípio da gratuidade, com fim de ônus processuais ao trabalhador e da prescrição intercorrente;
8. Revisão das normas sobre terceirização nas esferas pública e privada, com garantia de igualdade de remuneração para o exercício das mesmas atividades.

PROPOSTAS: A CENTRALIDADE DO TRABALHO NO NOVO MODELO DE DESENVOLVIMENTO E NA CONSTRUÇÃO DE UMA SOCIEDADE MAIS JUSTA, IGUALITÁRIA E DEMOCRÁTICA

Com fundamento nas análises e propostas apresentadas nos capítulos anteriores, o NAPP Trabalho, além de endossar a Pauta Unificada das Centrais Sindicais aprovada na Conferência da Classe Trabalhadora (CONCLAT) realizada em abril de 2022, apresenta as seguintes propostas:

EMPREGO E RENDA

- Atacar decisivamente a explosão do desemprego gerada pela pandemia e pela crise econômica e criar um novo arcabouço macroeconômico e fiscal adequado a um projeto nacional de desenvolvimento. O Estado deve atuar direta e indiretamente na regulação do mercado de trabalho, promovendo a geração de ocupações, ampliando a possibilidade de acesso a direitos pelos trabalhadores e trabalhadoras que estão na informalidade, buscando instrumentos eficazes para enfrentar o desemprego de longa duração e reduzir significativamente a população de desempregados.
- **Geração direta de postos emergenciais de trabalho** pelo Estado, por tempo limitado, em serviços de destinação pública, de qualidade e com direitos constitucionais assegurados com remuneração de no mínimo um salário mínimo. Recuperação do quadro dos servidores e das servidoras públicas, com o objetivo de garantir a ampliação das oportunidades de emprego de qualidade e ao mesmo tempo o fortalecimento da prestação dos serviços necessário e de qualidade para o conjunto da população.

- **Recuperar e fortalecer o Programa Bolsa Família**, ampliando a faixa de renda de acesso ao programa, fortalecendo o Sistema Único de Assistência Social (SUAS) e o Cadastro Único (CadÚnico) para chegar efetivamente a todas as pessoas em situação de pobreza.
- **Renegociar as dívidas de pequenas e médias empresas** para recuperar a capacidade de investimentos dos agentes privados mais diretamente relacionados à geração de emprego, incluída a agricultura familiar. Assegurar fluxos de renda para recuperar a saúde financeira dos pequenos negócios atingidos pela pandemia, incluída a agricultura familiar.
- **Restabelecer uma nova trajetória de recuperação da renda do trabalho**, com base em uma nova política de valorização do salário mínimo, na promoção do pleno emprego e na melhoria da estrutura do mercado de trabalho por meio de um modelo de desenvolvimento econômico criador de novos postos de trabalho decente.
- **Criar uma nova regra de valorização do salário mínimo**, com reajuste pelo Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC) do ano anterior acrescida da variação do PIB de dois anos, sendo que o ganho real não poderá ser inferior a 1%, além de outros mecanismos que visem a melhoria das condições de vida da população.
- O Estado deve agir para controlar a deterioração do mercado de trabalho, o que demanda **combater fortemente a informalidade e a precarização do emprego** pela via da ampliação de direitos trabalhistas e previdenciários aos trabalhadores informais, da expansão dos empregos estruturados e da fiscalização das ocupações ilegais.
- Avançar na pactuação com vistas à redução da jornada de trabalho, associada ao aumento do emprego, à melhoria da qualificação e da qualidade de vida dos trabalhadores e trabalhadoras, à incorporação

de novas tecnologias e ao aumento da produtividade das empresas e do conjunto da economia.

TRIBUTAÇÃO JUSTA E SOLIDÁRIA

- O novo Modelo de Desenvolvimento deve estar assentado sobre uma estrutura tributária que alivie a carga fiscal sobre os trabalhadores e sobre a folha de pagamentos e amplie os encargos sobre os ganhos de capital (lucros, juros, dividendos), bem como sobre a renda e o patrimônio dos ricos (herança e grandes fortunas). Além disso, a fim de financiar um esquema de seguridade social para o grande contingente de pessoas que estão excluídas da proteção social, propõe-se taxar o faturamento das grandes empresas de plataforma (as *big techs*) que operam no país.
- Esse modelo de financiamento pressupõe o fim do regime de ajuste fiscal fundamentado na revogação do Teto de Gastos.

FUNDOS PÚBLICOS

- Avançar no redesenho dos fundos públicos do trabalho para direcioná-los cada vez mais para o processo de incorporação dos trabalhadores precarizados na agenda dos direitos. Garantir que o sistema de regulação pública do trabalho seja um mecanismo concreto de inclusão e melhoria das condições de vida e trabalho de todos os trabalhadores e trabalhadoras, não limitado aos trabalhadores e trabalhadoras formais.
- Fortalecer o Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), preservar seu orçamento contra contingenciamentos circunstanciais e os

aportes ao Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES) para os programas de financiamento produtivo, visando o cumprimento de suas finalidades, sobretudo da proteção social da classe trabalhadora e as políticas de qualificação profissional, incluindo a criação do Novo Seguro-Desemprego, com a incorporação das pessoas que estão fora da proteção social.

- Ampliar e estimular o acesso da população trabalhadora informal ao financiamento do BNDES, através de linhas de microcrédito orientado e de financiamento do BNDES a empreendimentos populares e solidários, como também ampliar os já existentes mecanismos de financiamento de pequenas e médias empresas, com vistas à criação e proteção de empregos formais em massa.
- Garantir o cumprimento das finalidades do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), recuperando seu patrimônio e orçamento para ampliar o financiamento da habitação popular, em especial os recursos destinados à extinta faixa 1 e Entidades do Programa Minha Casa Minha Vida. Ademais, recuperar as linhas de financiamento para programas de saneamento básico, muito pouco utilizadas no FGTS, e que possuem impacto indireto imenso nas comunidades mais representativas de trabalhadores e trabalhadoras informais nas grandes cidades.
- Recompôr o financiamento da previdência social, da Seguridade Social e dos fundos públicos do trabalho (FAT e FGTS) através, dentre outras formas, da ampliação da base contributiva possibilitada pela formalização das ocupações atualmente na informalidade e da geração de novos empregos formais.

NOVA REFORMA TRABALHISTA PARA A RECONSTRUÇÃO E AMPLIAÇÃO DE DIREITOS

Revogação da reforma trabalhista de 2017, implementada sem diálogo com a sociedade e sem legitimidade democrática, e reconstituição de direitos fundamentais para o conjunto da classe trabalhadora a partir de um amplo processo de diálogo social tripartite e baseada nos seguintes princípios e eixos estratégicos fundamentais:

- Garantia e promoção do respeito aos direitos e princípios fundamentais no trabalho, tal como definido pela OIT: liberdade sindical e direito efetivo de negociação coletiva; eliminação de todas as formas de trabalho forçado, obrigatório ou em condições análogas à escravidão; abolição efetiva do trabalho infantil; eliminação de todas as formas de discriminação no emprego e na ocupação: saúde e segurança no trabalho⁴⁴;
- Garantia do emprego protegido contra as despedidas arbitrárias ou sem justa causa, assegurada a irredutibilidade da renda do trabalho;
- Prevalência das negociações coletivas com o objetivo de ampliar direitos, observados os princípios da norma mais benéfica, da condição mais favorável e da impossibilidade de renúncia, individual ou coletivamente, aos direitos assegurados pela Constituição e pela legislação trabalhista;
- Presunção da relação de emprego quando há trabalho reconhecido (artigo 7º, I da CF);
- Garantia de representação sindical que incorpore as novas formas de emprego e trabalho;

44. Disponível em: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_848141/lang--es/index.htm. Acesso em: 07 jul. 2022.

- Retomada da manutenção da validade das normas coletivas até a celebração de novos acordos (princípio da ultratividade);
- Amplo acesso à Justiça, fundado no princípio da gratuidade, com fim do pagamento de custas processuais e honorários pelos trabalhadores e trabalhadoras beneficiários da justiça gratuita e fim da possibilidade de extinção de processos pelo decurso do tempo (prescrição intercorrente);
- Revisão das normas sobre terceirização nas esferas pública e privada;
- Ampliação das garantias para a efetivação de meio ambiente de trabalho seguro e saudável;
- Elaboração de um novo marco legal que garanta estatuto único e integre toda a classe trabalhadora em direitos e garantias, independentemente da natureza dos trabalhos realizados e fundamentado nos princípios da isonomia, não discriminação, continuidade da relação de emprego e irrenunciabilidade de direitos fundamentais. Incorporação a esse marco das especificidades do trabalho doméstico remunerado, garantindo-lhe proteção independente dos dias trabalhados e da forma de ajuste do salário; incorporação das especificidades do trabalho dos jovens, segundo as proposições da Agenda Nacional de Trabalho Decente para a Juventude, assim como do trabalho por plataformas digitais, assegurados os direitos gerais de todas as categorias.

FORTALECIMENTO DO SISTEMA PÚBLICO DE PROTEÇÃO AO TRABALHO

- Avançar no sentido da constituição de um Sistema Único do Trabalho (SUT), com caráter nacional, descentralizado e cofinanciado, gerido

pelos entes federados, com a coordenação da União, garantindo a participação de representantes dos trabalhadores e empregadores, com os seguintes objetivos: promoção do trabalho decente através da coordenação das políticas públicas de emprego, trabalho e renda e da integração dessas políticas com as áreas da previdência e assistência social, educação, saúde, desenvolvimento produtivo e desenvolvimento territorial, entre outras, com especial atenção à situação das mulheres, da população negra e das pessoas jovens e com deficiência. Organizar um sistema integrado de informações e pesquisas sobre o mundo do trabalho. Fornecer subsídios técnicos e estatísticos ao sistema de educação e de qualificação profissional e tecnológica;

- Recuperação do papel histórico do Ministério do Trabalho e Emprego e fortalecimento da inspeção do trabalho;
- Reconstrução e fortalecimento dos espaços democráticos e institucionalizados de diálogo social tripartite e tripartite ampliado;
- Reconstrução do sistema previdenciário, com amplo acesso à Seguridade Social e aos Fundos Públicos;
- Reconhecimento da Justiça do Trabalho, do Ministério Público do Trabalho e Auditorias Fiscais do Trabalho como instituições constitutivas do sistema público de proteção social.

ENFRENTAR AS DESIGUALDADES ESTRUTURAIS NO MUNDO DO TRABALHO

Enfrentar as profundas e estruturais desigualdades no mundo do trabalho é uma tarefa ineludível para o PT, considerando seu compromisso com a igualdade e com o bem-estar das classes

trabalhadoras e da sociedade brasileira em geral. Ao chamar atenção para a gravidade do processo de precarização, informalização, redução dos rendimentos do trabalho e destituição de direitos que hoje caracteriza o mundo do trabalho no Brasil, será preciso atuar com a convicção de que o trabalho é central para qualquer projeto de desenvolvimento justo, equitativo e sustentável do país e, nesse campo, a superação das desigualdades deve ser priorizada.

Considerando a centralidade das desigualdades e da discriminação de gênero, raça-ethnia e idade no mundo do trabalho, apontamos para a fundamental retomada de iniciativas, medidas, políticas e ações de Estado que podem avançar na superação dessas desigualdades, destacando, as seguintes:

- Fortalecer e recuperar as funções e o protagonismo de pasta ministerial de políticas para as mulheres e promoção da igualdade racial, assim como da Secretaria Nacional da Juventude e dos conselhos e mecanismos de consulta a elas associadas;
- Retomar o processo de Conferências Nacionais de políticas para as mulheres, de promoção da igualdade racial e da juventude, com a devida incorporação dos temas relacionados ao emprego, trabalho e renda e à promoção do trabalho decente;
- Retomar a política de incentivo à criação dos Organismos de Políticas para as Mulheres, dos Organismos de Políticas de Promoção da Igualdade Racial e dos Organismos para a juventude e para as pessoas idosas nos municípios e estados, assim como a defesa e a retomada do desenvolvimento de políticas afirmativas no âmbito nacional e subnacional (Estados e municípios);
- Implementar o 3º Plano Nacional de Políticas para as Mulheres (PNPM), aprovado na 4ª Conferência Nacional dos Direitos das Mulheres (2016), o Plano Nacional de Promoção da Igualdade Racial

(PLANAPIR), o Plano Nacional de Emprego e Trabalho Decente, o II Plano Nacional para a Erradicação do Trabalho Escravo, o III Plano Nacional para a Prevenção e Erradicação do Trabalho Infantil, a Agenda e o Plano Nacional de Trabalho Decente para a Juventude, organizadores das ações transversais das políticas de combate à discriminação e promoção da igualdade nos diferentes ministérios, com as atualizações e as adequações necessárias;

- Promover para mulheres, população negra, juventude, pessoas idosas, LGBTQIA+ e pessoas com deficiência, políticas ativas de geração de trabalho e renda que eliminem as desigualdades de acesso, permanência e remuneração no mercado de trabalho;
- Definir as mulheres e a população negra, em especial as mulheres negras e os/as jovens negros e negras, como público prioritário nas medidas de combate ao desemprego e de promoção e proteção do emprego e do trabalho decente, assim como nas medidas destinadas a combater a informalidade e promover a formalização do trabalho e a garantia dos direitos no trabalho;
- Favorecer a entrada dos e das jovens no mercado de trabalho em ocupações que atendam aos critérios de trabalho decente (com remuneração adequada, garantia de direitos e acesso à proteção social) e que permitam a conciliação entre trabalho, estudo, vida familiar e social, em especial para os jovens das classes populares, os e as jovens negros e negras, aqueles e aquelas que vivem nas zonas rurais e nas periferias dos grandes centros urbanos, os e as jovens LGBTQIA+, os e as jovens com deficiência e os e as jovens migrantes e refugiados;
- Desenvolver políticas públicas para favorecer a criação de empregos voltados para a população com mais de 50 anos, garantindo sua inserção, reinserção e permanência em trabalho formal que atenda a

critérios de trabalho decente, especialmente com foco em negras e negros e naqueles que estejam em situação de maior vulnerabilidade, como os e as que vivem nas periferias de centros urbanos, zonas rurais, pessoas com deficiência, migrantes e refugiados e refugiadas;

- Enfrentar as desigualdades de remuneração entre homens e mulheres, negros e brancos, de acordo com os parâmetros da Convenção 100 da OIT, com especial atenção à situação das mulheres negras e das jovens mulheres e aqueles e aquelas com mais de 50 anos. Desenvolver políticas ativas dirigidas a eliminar o racismo, o sexismo, a homofobia e a discriminação de gênero e raça no emprego e na ocupação, em conformidade com a Convenção 111 da OIT. Eliminar mecanismos e práticas de discriminação direta e indireta tanto na contratação como na ascensão profissional e no acesso a cargos de direção das empresas;
- Combater a segmentação horizontal e vertical de gênero através do estímulo à participação das mulheres nos cursos vinculados à matemática, ciências, tecnologias e engenharias tanto de formação universitária como de formação técnica e profissional de nível secundário e terciário;
- Desenvolver políticas de ação afirmativa para o acesso da população negra a empregos formais e de qualidade, garantindo, no mínimo, a continuidade da legislação que reserva aos negros 20% das vagas oferecidas nos concursos públicos federais;
- Elaborar políticas de combate à discriminação da população com mais de 50 anos, de modo a favorecer sua permanência e (re) inserção no mercado de trabalho, com o envolvimento das entidades sindicais para a inclusão de cláusulas em negociações coletivas para essa finalidade e políticas de incentivo aos empregadores para

manutenção dos empregos e contratação daqueles que têm mais de 50 anos;

- Garantir crédito e capacitação às empresas de pequeno e médio porte de mulheres empreendedoras e produtoras e de empreendedores e produtores negros e negras, considerando a situação específica das comunidades tradicionais (quilombolas e povos de terreiros) e rurais; fortalecer as políticas de qualificação e acesso a crédito para trabalhadoras e trabalhadores por conta própria;
- Restaurar a proteção social e econômica à produção familiar, sobretudo para as mulheres agricultoras familiares, marisqueiras, quebradeiras de coco babaçu, mulheres das florestas;
- Revisar a legislação para: a) expansão dos períodos de licença maternidade, mais alongados e compartilhados entre pais e mães, com noção da *parentalidade*; b) políticas de combate ao assédio moral e sexual, com criação e difusão de canais para a apuração e responsabilização;
- Ratificar as convenções da OIT sobre Trabalhadores com responsabilidades familiares, de 1981 (n. 156) e sobre a violência e o assédio, de 2019 (n. 190);
- Avançar no reconhecimento do cuidado como um bem público e um direito de todas as pessoas e um elemento central e transversal dos sistemas de proteção social;
- Fortalecer políticas, serviços e equipamentos públicos de cuidado dirigidos a crianças, pessoas idosas, com deficiências e enfermas de longa duração que apoiem as famílias e promovam relações mais equitativas entre homens e mulheres no seu interior e contribuam a diminuir a carga de trabalho doméstico e de cuidados não remunerado exercido fundamentalmente pelas mulheres, liberando o seu tempo

para a educação, capacitação profissional, participação política e comunitária e o lazer e a cultura, como creches, refeitórios, restaurantes e lavanderias populares, centros de cuidado de idosos e de pessoas com deficiência, entre outros;

- Garantir o sistema universal de proteção social com inclusão previdenciária justa para quem trabalha, considerando as desigualdades de gênero e raça, pelo reconhecimento da dupla jornada, e com alíquotas diferenciadas para quem não tem renda própria e se dedica ao trabalho doméstico e de cuidados não remunerado;
- Promover a incorporação de cláusulas relativas à igualdade de gênero e raça nos processos de negociação coletiva e a participação de mulheres e negros e negras, incluindo os e as jovens, nos processos de negociação e contratação coletiva e nas organizações sindicais, inclusive suas diretorias, e fortalecer a agenda de luta contra o racismo e promoção da igualdade de gênero e raça nesses âmbitos;
- Recriar e expandir o Programa Pró-equidade de Gênero e Raça no âmbito das empresas e instituições públicas;
- Redobrar os esforços para prevenir e erradicar o trabalho escravo e o trabalho infantil, em especial nas suas piores formas, num contexto marcado pelo aumento do desemprego e precarização do trabalho dos membros adultos das famílias, com atenção para as desigualdades raciais, de gênero e territoriais. Reconstruir e fortalecer as políticas e da institucionalidade voltada à prevenção e à erradicação dessas graves violações aos direitos humanos e aos direitos fundamentais no trabalho;
- Ampliar e potencializar os contratos de aprendizagem como inserção protegida de jovens no mercado de trabalho e garantir a

aplicação da Lei de Aprendizagem tanto no serviço público como no setor privado;

- Garantir a inclusão da juventude nas medidas de proteção no e do trabalho, como nas propostas relativas ao seguro desemprego;
- Desenvolver políticas que apoiem a transição da educação ao trabalho, em especial para os e as jovens das classes populares e ampliem as suas oportunidades de acesso a empregos de qualidade e ao trabalho decente.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABRAMO, Laís. *A inserção da mulher no mercado de trabalho: Uma força de trabalho secundária?* Tese de doutorado. Universidade de São Paulo, São Paulo, 2009.

BELLUZZO, Luiz Gonzaga. *O Capital e suas Metamorfoses*. São Paulo: Unesp, 2013.

BELLUZZO, Luiz Gonzaga; GALÍPOLO, Gabriel. *A Escassez Na Abundância Capitalista*. São Paulo: Contracorrente, 2019.

BELLUZZO, Luiz Gonzaga. “O trabalho tem futuro?”. *Revista Carta Capital*, 22 julho/2020, p. 35.

BENTO, Cida. *O Pacto da branquitude*. São Paulo: Companhia das Letras, 2022.

BIAVASCHI, Magda B. *O direito do trabalho no Brasil – 1930–1942: a construção do sujeito de direitos trabalhistas*. São Paulo: LTr, 2007.

BIAVASCHI, Magda B.; TEIXEIRA, Marilane; DROPPA, Alisson. “A importância do sistema público de regulação do trabalho: impactos da reforma trabalhista em diálogo com a economia e o direito”. In: DELGADO, Gabriela Neves (Org.). *Direito Fundamental ao Trabalho Digno no Século XXI*. São Paulo: LTr, 2020.

BIAVASCHI, Magda B. “A ‘reforma’ trabalhista e as instituições públicas do mundo do trabalho: impactos na judicialização dos conflitos”. In: *O trabalho pós reforma trabalhista*. E-Book, 1ª ed., 2017, p. 394–442.

BIAVASCHI, Magda B. e Vazquez, Bárbara V. “Notas sobre algumas Medidas Provisórias encaminhadas em tempos de pandemia: Regresso aos moinhos satânicos?”, *Carta Social e do Trabalho*, Vol.41, p. 70–83, Campinas, Jun. 2020.

BIAVASCHI, Magda B. e VAZQUEZ, Bárbara V. “Medidas para o trabalho no contexto da pandemia: um atentado contra a razão humana”. Campinas, CESIT–IE/UNICAMP, 2020.

CEPAL – Comissão Econômica para a América Latina e o Caribe. *La ineficiencia de la desigualdad*, 2018a.

_____. *Hacia una agenda regional de desarrollo social inclusivo: bases y propuesta inicial* (LC/MDS.2/2). Santiago, 2018b.

_____. *La matriz de la desigualdad social en América Latina*, 2016.

_____. *Cambio estructural para la igualdad*, 2014.

CEPAL–UNFPA. *Afrodescendientes y la matriz de la desigualdad social en América Latina: un reto para la inclusión*, 2020.

COSTA, Emilia Viotti da. *Da senzala à colônia*, 4ª edição, São Paulo, Editora da UNESP, 1998.

CESIT – Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho. *Pós-reforma trabalhista* Vol. 01 (*E-book*). Vol. 01, 2021. Disponível em: https://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2021/06/VOL-1_A-reforma-trabalhista_21.06.21.pdf. Acesso em: 07 jul. 2022.

COLLINS, Patricia Hills “Em direção a uma nova visão: Raça, classe e gênero como categorias de conexão”. In: MORENO, R (org.). *Reflexões e práticas de transformação feminista*. São Paulo: Sempreviva Organização Feminista (SOF), 2015b.

FREUD, Sigmund. *O mal-estar na civilização*. Rio de Janeiro: Imago, 1997.

IPEA – Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. “Duas décadas de desigualdade e pobreza no Brasil medidas pela PNAD/IBGE”. Brasília. *Comunicado n. 159*. Brasília, 2013.

KALIL, Renan. *Capitalismo de plataforma e Direito do Trabalho: crowdwork e trabalho sob demanda por meio de aplicativos*. Tese de doutorado. Universidade de São Paulo, São Paulo, 2019.

KREIN, José et al. *Dimensões críticas da reforma trabalhista no Brasil*. Campinas: Curt Nimuendajú, 2018,

LEITE, Márcia; VAZQUEZ, Bárbara; BIAVASCHI, Magda & LAPA, Thaís. “Reforma trabalhista no Brasil e implicações sobre as mulheres”. Relatório de pesquisa. In: Martha Castañeda Salgado *et al.* (orgs). *Nudos críticos sobre las desigualdades de género en América Latina y el Caribe*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Clacso, 2022. Colección becas de investigación.

NAPP–FPA – Núcleo de Acompanhamento de Políticas Públicas da Fundação Perseu Abramo. “Mais proteção, mais desenvolvimento social”. *Cadernos Teoria e Debate*, Série Reconstrução e Transformação do Brasil. São Paulo: FPA, 2022.

SCAPINI, Ezequiel, BIAVIASCHI, Magda e DROPPA, Alisson. “Trabalhadores via plataformas digitais e demandas por direitos: metodologia de busca e análise das decisões judiciais e seus impactos.”. ALAST, 2022.

SOARES, Cristiane, MELO, Hildete e BANDEIRA, Lourdes. “O trabalho das mulheres brasileiras: uma abordagem a partir dos censos demográficos de 1982 a 2010”. Anais do XIX Encontro

Nacional de Estudos Populacionais, ABEP, São Pedro, SP, 24 a 28 nov.2014

SOF – Sempreviva Organização Feminista; GN – Gênero em Números. *Sem parar. O trabalho e a vida das mulheres na pandemia*, 2020. Disponível em: <https://mulheresnapandemia.sof.org.br/>. Acesso em: 07 jul. 2022.

VAZQUEZ, Bárbara Vallejos; BIAVASCHI, Magda. “Aos senhores senadores: Notas sobre a MP 905”. In: *Brasil Debate*, 2020. Disponível em: <https://brasildebate.com.br/aos-senhores-senadores-notas-sobre-a-mp-905/>. Acesso em: 17 abr. 2020.

YUVAL-DAVIS, Nira. “Beyond the recognition and re-distribution dichotomy: intersectionality and stratification”. In: LUTZ, H.; VIVAR, M. T. Herrera; SUPIK, L. (eds.). *Framing Intersectionality: Debates on a Multi-Faceted Concept in Gender Studies*. Londres: Routledge, 2011.

CADERNOS
TEORIAeDEBATE

Fundação Perseu Abramo

Rua Francisco Cruz, 234 – Vila Mariana 04117-091 São Paulo – SP

Fone: (11) 5571 4299 – www.fpabramo.org.br