



PONTÍFICA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS
PRO - REITORIA DE GRADUAÇÃO
ESCOLA DE DIREITO E RELAÇÕES INTERNACIONAIS
COORDENAÇÃO DO CURSO DE DIREITO
NÚCLEO DE PRÁTICA JURÍDICA

**OS IMPACTOS NO DIREITO DO TRABALHO DA MULHER
EM TEMPOS DE PÂNDEMIA**

ORIENTANDA - VITÓRIA SANTANA CARDOSO DE MENDONÇA
ORIENTADOR- Ms. JOSÉ EDUARDO BARBIERI

GOIÂNIA-GO

2021

VITÓRIA SANTANA CARDOSO DE MENDONÇA

**OS IMPACTOS NO DIREITO DO TRABALHO DA MULHER EM
TEMPOS DE PÂNDEMIA**

Monografia apresentada à disciplina Trabalho de Curso II, da Escola de Direito e Relações Internacionais do curso de Direito, da Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUCGOIÁS).
Prof.º Orientador: Ms. José Eduardo Barbieri.

GOIÂNIA GO
2021

VITÓRIA SANTANA CARDOSO DE MENDONÇA

**OS IMPACTOS NO DIREITO DO TRABALHO DA MULHER EM
TEMPOS DE PÂNDEMIA**

Data da defesa: 18 de maio de 2021.

BANCA EXAMINADORA

A small, square image showing a handwritten signature in black ink on a light-colored background. The signature is cursive and appears to read 'Barbieri'.

Orientador: Ms. José Eduardo Barbieri

Nota:

Professor Convidado: PhD. Fernanda de Paula Ferreira Mói.

Nota:

Dedicatória

Com gratidão dedico esta monografia primeiramente à Deus, meus pais Eurivan Santana Moraes e Kelley Tarcila Cardoso de Mendonça; avós Maria Justina de Moraes, Eurico Santana de Moraes, Luzia Cardoso Teles e Webster de Mendonça; irmãos João Vyctor Cardoso de Mendonça Santana e Henrique Wesley Santana Borges e a todos que me apoiaram nesta construção de conhecimento.

Agradecimentos

A Deus, pela força, coragem e o sonho de concluir o curso de Direito em uma instituição de qualidade.

A minha família que sempre me motivou em meus estudos diante de todas as dificuldades e compreensão pela minha ausência, em especial minha mãe Kelley Tarcila Cardoso de Mendonça.

A PUC/GO, por se preocupar em capacitar os professores para melhor nos qualificar ao mundo do trabalho para atuar na qualidade de operadora do direito.

Ao professor orientador Ms. José Eduardo Barbieri, pelo apoio e amparo nos momentos difíceis.

Aos meus colegas que contribuíram nos momentos delicados, Laura Paschoalini de Rezende e Nayara Cristina Santana Barbosa.

A todos que tem como objetivo uma educação de qualidade, cujo ensino reine em primeiro lugar, valores como o respeito, a dignidade e o amor.

“Por vezes sentimos que aquilo que fazemos não é senão uma gota de água no mar. Mas o mar seria menor se lhe faltasse uma gota”. Madre Teresa de Calcutá.

SUMÁRIO

RESUMO.....	8
INTRODUÇÃO	9
CAPÍTULO I	14
I.1 Notas introdutórias acerca da inserção da mulher no mercado de trabalho.	14
I.2 Do processo evolutivo do mercado de trabalho da mulher na europa.	17
I.3 O processo evolutivo do mercado de trabalho da mulher em solo brasileiro.	26
I.4 A mulher no mercado de trabalho brasileiro sob a influencia europeia em face do patriarcalismo.	31
CAPÍTULO II	33
II.1 Notas introdutórias acerca das garantias trabalhistas da mulher regidas pela clt à luz da constituição federal vigente.....	33
II.2 Considerações acerca das principais normas trabalhistas para a mulher no ordenamento celetista.	34
II.3 Dos progressos normativos em face das atividades laborais da mulher segundo a clt à luz da constituição federal de 1988.....	47
CAPITULO III	50
III.1 Ponderações acerca dos reflexos da pandemia da covid-19 no mercado de trabalho para a mulher no brasil.....	50
III.2 Aspectos negativos da pandemia da covid-19 no mercado de trabalho da mulher no brasil.....	51
III.3 Dos aspectos positivos dos impactos da covid-19 no mercado de trabalho da mulher no brasil.....	54
III.4 Das medidas tomadas para amenizar os impactos nocivos da pandemia da covid-19 no brasil.	57
III.5 Das considerações finais acerca dos efeitos da covid-19 no mercado trabalho da mulher no brasil.....	66
CONCLUSÃO.....	68
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	72

RESUMO

O interesse deste estudo consiste em verificar quais foram os impactos da pandemia do Corona Vírus (COVID-19) no mercado de trabalho das mulheres no Brasil, observando os aspectos positivos e negativos da pandemia no mercado laboral e os reflexos sociais oriundos da pandemia. Trata-se de um estudo bibliográfico da construção histórica da inserção da mulher no mercado de trabalho, destacando a interpretação das normas específicas destinadas as mulheres que atuam no mundo do trabalho, na ocasião debruçamos em pesquisas realizadas ao recorte temático vinculado ao período pandêmico. Mediado por esta pesquisa verifica-se que os impactos negativos se sobressaem quando se observa o quadro do mercado de trabalho, porém existe mesmo que de forma irrisória um ponto positivo que pode fazer diferença neste cenário de elevada mortalidade, com seus impactos direto na atividade laboral da mulher. Os termos impactos e mercado de trabalho e pandemia surgem como protagonistas na presente pesquisa, compondo as engrenagens de possíveis medidas na pretensão de amenizar o atual quadro do mercado de trabalho da mulher neste período pandêmico.

INTRODUÇÃO

O direito do trabalho da mulher é pauta recorrente na sociedade, e ganhou novos contornos no mundo contemporâneo ante as complexas, e definitivas transformações das relações de produção alimentado inclusive pelas lutas de gênero a partir dos fatos ocorridos no decurso da história, porém apesar de todos os avanços adquiridos com o progresso da modernidade é evidente que existem tabus intrínsecos permeando as relações de trabalho.

Consoante ao crescimento do mercado consumidor interno nas sociedades modernas formatando os países denominados capitalista a partir do séc XVIII num contexto de exploração do trabalho feminino enquanto agente fomentador das atividades econômicas na ação e proteção dos interesses dos industriais.

De acordo com Amauri Mascaro do Nascimento, a luta pela igualdade entre gêneros no espaço de trabalho oriundo da Revolução Industrial explorava a mão de obra da mulher depreciando sua condição e por consequência a força de trabalho feminino era muito desvalorizada, conforme o clássico modelo de longas jornadas de trabalho, que em média era superior a 14 horas diárias, sendo comum alcançar até 16 dezesseis horas por dia em locais insalubres, sem nenhum tipo de segurança para o desenvolvimento de suas atividades, enquanto mulher, e possuíam salários extremamente baixo em comparação ao seu congêneres, cujos salários eram um pouco melhor segundo os bens produzidos.

Nesta vertente, a situação começa a mudar, naquilo que foi nominado pelo Karel Vasak, em 1979 como **gerações de direito, como a segunda geração dos direitos sociais à partir da Segunda Guerra Mundial**, quando alguns países diretamente envolvidos nos fronts de batalha com seus soldados masculinos começaram a inserir em seus ordenamentos jurídicos inicialmente algumas leis em relação as jornadas de trabalho e a inserção da mulher neste mercado, ainda percebida como instrumento de produção dos meios a alimentar a insana guerra cujo conflito marca uma grande crise do capitalismo mundial.

Neste ambiente de tensão o efeito foi a escassez de mão de obra dos homens, já que, eles tinham que ir para a guerra, de modo que coube as mulheres, mães, filhas e viúvas assumirem novos papéis no novo desenho social que surgia com a guerra, bem como o pós-guerra. Com os salários dos trabalhadores masculinos, que eram arrimo de família, foram profundamente achatados ao ponto de afetar a subsistência familiar, coube a mulher, bem como as crianças a necessidade de compor as engrenagens do mundo do trabalho nas fabricas para garantir o sustento familiar.

Seguindo neste prisma de entendimento, temos o seguinte posicionamento doutrinário:

“Que o emprego generalizado de mulheres e menores suplantou o trabalho dos homens, pois a máquina reduziu o esforço físico e tornou possível a utilização das meias forças, não preparadas para reivindicar.”. (BARROS, ALICE MONTEIRO. Curso de Direito do Trabalho, 2010 apud LUZ, GABRIELA de ALMEIRA RIBEIRO).

Nestes moldes pretende-se analisar a partir de referenciais bibliográficos focados na atuação do saber jurídico enquanto ciência capaz de questionar os paradigmas, e sua efetividade social que estabelece direitos e garantias à mulher no mercado de trabalho, a exemplo da licença-maternidade, do salário maternidade, da estabilidade temporária, onde tem-se a garantia do emprego desde até 05 (cinco) meses após o parto, independentemente do tipo de contrato celebrado isto de acordo com o art. 10,II,b do ADCT, além é claro de todos os direitos constitucionalizados no art. 7º da Carta Magna, e dos demais que faz parte da CLT.

Dito isso, nota-se que o inesperado evento mundial da pandemia tem provocado profundas mudanças nas relações de trabalho, como consequência atualmente o mundo se encontra diante de um cenário caótico em razão da Covid-19 gerando ora reflexões, ora retrocessos e ao mesmo tempo que impõe a necessidade de novas configurações na produção dos bens e serviços que afetam diretamente o mercado de trabalho da mulher.

De acordo com a ONU Mulheres; “As mulheres em seu conjunto, correspondem a 70% do total de profissionais que atuam na linha de frente no combate ao COVID-19.” (LUIZ SCAPINI; MARX, 2020, v. UNICO, PARTE DE JORNAL, p. 1).

Diante deste fato, é evidente que a mulher em suas relações de trabalho é atingida em maior número, uma vez que estão diretamente expostas ao vírus, durante sua jornada de trabalho para salvar vidas humanas, que é em nosso ordenamento pátrio o principal bem jurídico tutelado. De tal modo e condições que no atual contexto em que vivemos é preciso verticais reflexões quanto a condição da mulher em suas relações de trabalho.

Uma pesquisa feita pelo Jornal Jota Info dirigido pela advogada e professora adjunta de graduação e pós graduação da Universidade Federal do Paraná – Melina Girardi Fachin, aponta que:

As mulheres são grande parte das trabalhadoras na economia informal e ou nos trabalhos domésticos. A definição econômica afetada pela restrição de circulação e redução do contato social impacta de modo direto nestas trabalhadoras que, do dia para a noite, ficaram sem a possibilidade de sustento próprio e de suas famílias. (FACHIN MELINA GIRARDI, artigo de jornal – Jota, 2020).

Diante deste contexto, as mulheres foram obrigadas a se reinventarem no mercado digital, assim como os trabalhadores em geral ou estariam às margens do mercado de trabalho.

Como consequência imediata o mercado de trabalho formal da mulher deixou de ser dupla jornada passando a ser de tripla jornada de trabalho. O isolamento social foi e é um dos reflexos mais impactantes do Corona Vírus. Consequentemente, todas as categorias e setores de trabalhadores passaram a exercer suas atividades de trabalho em casa (home office), cumulando-se então as atividades laborais com os afazeres domésticos e ainda para os casos de as mães ter que acompanhar diariamente o cumprimento das atividades escolares de seus filhos. Tal fato acontece pelo fato de que mesmo com todos os avanços da sociedade na relação de igualdade entre homem e mulher, predominantemente os afazeres domésticos e a educação dos filhos recaem em maior proporção sobre as mulheres.

Isto se válida de acordo com uma pesquisa feita pela professora Melina Girardi Fachin, da Universidade Federal do Paraná, que diz que:

A interrupção das atividades acadêmicas e escolares e dos serviços domésticos subcontratados, desde logo, sobrecarrega as mulheres que necessitam harmonizar os esforços do trabalho remoto com o cuidado dos filhos e da casa, que, em muitos casos, seguem como ônus exclusivos seus. Na divisão sexual do trabalho, as múltiplas jornadas ainda pendem sobre os ombros femininos. (FACHIN MELINA GIRARDI, artigo de jornal – Jota, 2020).

Em face desta situação de tripla jornada de trabalho, como fruto da pandemia da COVID-19, as mulheres têm repensado a sua permanência no trabalho formal. Pois com o excesso de atividades destinadas as mulheres, principalmente as mães, tem se tornado cada vez mais difícil o desempenho eficaz em suas atividades formais, causando um índice de crescimento do desemprego entre mulheres.

Olhando sob este cenário o governo federal, publicou nova lei de modo a amparar essas mulheres especificamente aquelas que se encontram vulneráveis aos impactos da pandemia do Corona Vírus. É a Lei nº 13.982 de 02/04/2020 cuja finalidade afirmativa assegura: que as mulheres chefes de família, mães solteiras tenham acesso ao auxílio emergencial no valor de 1.200 reais, com o intuito de garantir a manutenção de suas necessidades básicas, como por exemplo saúde, alimentação e assim por diante de modo digno e humano.

Em arremate esta pesquisa acadêmica busca conhecer sistemicamente as implicações da pandemia do Corona Vírus, porquanto um direito do trabalho da mulher diante dos desafios que a Covid-19 que impõe novos desafios impensados até então, por isso a razão de estudar e discutir o impacto dessas desigualdades sociais e o que esta nova legislação tem a contribuir ou não com a necessidade de melhorar as relações de trabalho da mulher dentro da a toda sociedade brasileira.

Desse modo a presente pesquisa tem como objetivo geral, identificar quais os impactos da Pandemia do Corona Vírus no mercado de trabalho da mulher sob uma perspectiva abrangente. Traz como objetivos específicos a análise da construção histórica da inserção da mulher no mercado de trabalho até a contemporaneidade, a partir da perspectiva europeia. Em seguida é feito uma análise das leis do trabalho da mulher diante do prisma legal, direitos/garantias conquistadas pelas mulheres regidas pela CLT, a luz da Constituição Federal de 1988. E por fim, como núcleo da presente pesquisa, discute-se os reflexos da Pandemia do Corona Vírus no mercado de trabalho da mulher, intersecção sob o prisma laboral/social.

Prosseguindo, o presente estudo apresenta como hipóteses as seguintes questões, a pandemia pode gerar uma reorganização social no mercado de trabalho sob a tutela do estado, no qual se pode ter expresso direitos

elementares do trabalho da mulher. Na sequência traz que, apesar do contexto não ser positivo a pandemia pode gerar uma reestruturação do mercado de trabalho, substituindo o trabalho presencial pelo home office, sob a tutela estatal trazendo expressamente os direitos elementares do trabalho da mulher. E por fim apresenta a hipótese que expõe que, a pandemia devido à ausência de recursos e políticas públicas poderia não gerar uma reestruturação do mercado de trabalho da mulher, deixando desassistidas esse grupo específico o que tornaria ainda mais depreciativo o mercado de trabalho da mulher.

Trata-se de um estudo a partir da análise por meio metodológico histórico e bibliográfico da realidade social das mulheres no mercado de trabalho, desde a Revolução Industrial. Contextualizando a inserção da mulher no mercado de trabalho e a sua perpetuação desde então.

Vislumbra-se com uma pesquisa bibliográfica e doutrinária os avanços, conquistas, direitos e garantias que foram adquiridas pelas mulheres na esfera laboral. A partir disso, busca-se com o presente trabalho de curso analisar quais os reflexos da reorganização estrutural do mercado de trabalho na atual conjuntura social e nas próprias relações de trabalho.

Dessarte, como objeto elementar da presente pesquisa, requer análise sob uma ótica crítica, a partir da análise de pesquisas e artigos científicos, quais os impactos que a Pandemia do Corona Vírus trouxe para as mulheres em suas relações de trabalho. Se os impactos foram em maior no que tange o aspecto depreciativo ou se esses impactos foram ínfimos.

Ademais, como parte do embrião do presente trabalho, explora-se as maneiras que as mulheres encontraram para se sustentem frente a crise econômica instalada pela COVID-19. Refletir se as inovações positivas que as mulheres aderiram frente ao mercado de trabalho durante este tempo de crise irá ter continuidade em um período pós pandemia.

Assim sendo, através do método dedutivos indutivo de análise de pesquisa em doutrinas especializadas, artigos científicos e julgados poderá se conhecer melhor a realidade referente ao mercado de trabalho da mulher em tempos de pandemia.

CAPÍTULO I

I.1 NOTAS INTRODUTÓRIAS ACERCA DA INSERÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO.

A desigualdade de gênero na esfera laboral é uma pauta recorrente que molda a longa construção da sociedade moderna. Onde se tinha uma sociedade estruturada na divisão do trabalho, em que as mulheres cuidavam dos afazeres domésticos e dos filhos e os homens cuidavam das atividades que exigiam uma condição física maior, como por exemplo a caça. Ana Maria D'Ávila Lopes et all (2012, p. 122) assevera que:

Nos tempos antigos, a sobrevivência das famílias dependia das distribuições das tarefas que cada membro devia cumprir. Essa distribuição se realizava com base nas qualidades ou habilidades físicas de cada pessoa. Dessa forma, as mulheres foram incumbidas de serem mães a tempo completo, enquanto os homens deveriam aventurar-se fora das paredes das cavernas para buscar o sustento das famílias. (UCHÔA, MARCELO RIBEIRO apud LOPES ANA MARIA ÁVILA, 2016, p.25).

Para compreender a mulher e o mercado de trabalho é imprescindível, conhecer o contexto social no qual a mulher estava inserida desde os primórdios da Antiguidade, perpassando épocas até chegar ao tempo de se ter um direito tutelado no que se diz respeito ao direito do trabalho da mulher no período pós-Primeira Guerra. Desta perspectiva a Revolução Industrial, enquanto divisão de trabalho entre homens e mulheres na conjuntura social, foi fator que teve grande influência para a instauração do direito positivo dos trabalhadores com as devidas distinções em razão do sexo.

Na linha temporal a abordagem das divisões de tarefas requer compreender a instauração do Patriarcalismo na Europa em meados do século XVII. O Patriarcalismo influenciou de modo direto nas relações de trabalho da mulher ao ideal proposto de vincular a mulher sempre com atividades domésticas

além da figura materna enquanto os homens assumiam papel de provedor, cujo objetivo era manter o lar no quesito econômico.

Para tanto, é necessário acompanhar o processo evolutivo do mercado de trabalho da mulher na Europa, pelo fato de que o Brasil é um país colônia de Portugal e somente entra na História Ocidental nas fraudas do Idade Moderna. Neste sentido, o Brasil tem sua estrutura organizacional formada com fortes influências da Europa Ibérica, cuja colonização herdou o Patriarcalismo ainda hoje predomina em meio as famílias brasileiras.

Vale ressaltar o advento da Revolução Industrial que ocorreu entre o final do século XVIII e o início do século XIX com sua consequente estruturação referente a participação da mulher na esfera laboral sem dispor de legislação própria que lhe assegurasse direitos enquanto trabalhadoras. Naquele período os trabalhadores eram submetidos a longas jornadas de trabalho de 14 até 16 horas por dia e eram submetidos a condições de vida degradantes. Era a vitória e consolidação do Capitalismo e da grande expansão da economia europeia por meio da Revolução Industrial.

Neste contexto, surgiu a necessidade tanto da sociedade quanto do Estado de criar normas de caráter protetivo ao trabalhador. Para tanto, defronte a este cenário tem-se o marco histórico do Direito Internacional do Trabalho, que veio se assentar de fato com o Tratado de Versalhes em 1919.

Sob a ótica jurídica consoante ao término da Primeira Guerra, foi com o Tratado de Versalhes que se teve as primeiras normativas de caráter protetivo em relação ao trabalhador, nem como de normativas dirigidas especificamente a mulher trabalhadora em suas relações de trabalho. De acordo com (PINTO, MARCIO MORENA, 2014, online, acesso em 04 de outubro de 2020).

O Tratado de Versalhes fixou diversos princípios trabalhistas, os quais foram sendo positivados pelos países industrializados ou em processo de industrialização, tratando de temas tais como: duração diária e semanal do trabalho; repousos do trabalhador; isonomia salarial; proteção especial ao menor e a mulher; direito de associação; e tantos outros responsáveis por formar o arcabouço do Direito Internacional do Trabalho tal qual conhecemos hoje.

Nesta seara, destaca-se outro evento de grande importância para as primeiras consolidações das normativas dos trabalhadores, qual seja o surgimento da Liga das Nações, na Europa em 1920, cujo resultado foi o Acordo de Paz, por consequência do fim da Primeira Guerra. Segundo (RIDRUEJO,

P.683, apud PINTO, MARCIO MORENA, 2014, online, acesso em 04 de outubro de 2020):

A liga, baseada na filosofia política da manutenção da paz por meio da trilogia arbitragem- segurança- desarmamento, foi um grande fracasso no cumprimento de seus objetivos. Não se instaurou a obrigação completa de solucionar jurisdicionalmente as controvérsias, e nem se proibiu totalmente o recurso a guerra, pois não havia mecanismos de controle eficientes para tanto. No campo do desarmamento, os resultados obtidos foram minimamente significativos.

A partir deste evento é evidente que a Liga das Nações não prosperou, não obstante não deixou de ser um instituto fundamental para o surgimento da mais importante e maior entidade reguladora das relações de trabalho em escala mundial, ou seja: a OIT (Organização Internacional do Trabalho).

Dentre seus efeitos na formação de uma atuação internacional Karel Vasak, em 1979 ao estabelecer parâmetros emprestou a história das lutas o termo gerações de direito, sendo as lutas em suas derrotas e conquistas denominada de a segunda geração dos direitos sociais à partir da Segunda Guerra Mundial, quando alguns países diretamente envolvidos nos *fronts* com seus soldados começaram a inserir em seus ordenamentos jurídicos inicialmente algumas leis em relação as jornadas de trabalho e inserção da mulher neste mercado, ainda percebida como instrumento de produção dos meios a alimentar a insana guerra cujo conflito marca uma grande crise do capitalismo mundial.

Neste ambiente de tensão o efeito foi a escassez de mão de obra dos homens, já que, eles tinham que ir para a guerra, de modo que coube as mulheres, mães, filhas e viúvas assumirem novos papéis no novo desenho social que surgia com a guerra, bem como o pós-guerra. Com os salários dos trabalhadores masculinos, que eram arrimo de família, foram profundamente achatados ao ponto de afetar a subsistência familiar, coube a mulher, bem como as crianças a necessidade de compor as engrenagens do mundo do trabalho nas fabricas para garantir o sustento familiar.

Dessa forma, de acordo com o discorrido acima é imprescindível a necessidade de compreender a estrutura organizacional e social, em que a mulher estava inserida no processo evolutivo do mercado de trabalho na Europa com os reflexos diretos do Patriarcalismo, e a partir desse fato a estruturação do

mercado de trabalho da mulher em território brasileiro com o influxo europeu na consolidação destes direitos na esfera laboral da mulher.

Em arremate, nestas laudas iniciais buscou-se conhecer para no decurso adiante compreender os impactos da Revolução Industrial no que tange ao mercado de trabalho, em especial o mercado de trabalho da mulher em seu cotidiano nas fabricas, jornadas de trabalho, lutas pela igualdade salarial e as consequências geradas nas bases da sociedade com as mulheres dominando o mercado de trabalho nos processos produtivos sendo estes reflexos da industrialização.

I.2 DO PROCESSO EVOLUTIVO DO MERCADO DE TRABALHO DA MULHER NA EUROPA.

Inicialmente cumpre destacar o consensual conhecimento acerca da divisão de trabalhos entre homens e mulheres ocorridas ainda nas priscas eras do início do processo civilizatório. Neste sentido, em considerando o recorte deste trabalho destacamos que na Europa não foi diferente, haja vista a divisão de trabalhos entre homens e mulheres compondo as engrenagens produtivas de uma sociedade majoritariamente rural cuja mulheres tinham participação ativa nas atividades agrícolas.

Com efeito, no período final da Idade Média, aos idos dos séculos XII a XIV, não se tinha legislação que viesse estabelecer normativas a respeito do direito do trabalho, muito menos relativo as normativas especiais do trabalho da mulher, contudo, mesmo que tais garantias não existissem, nota-se o quanto a mulher estava integrada no mercado de trabalho, respeitada obviamente a divisão sexual do trabalho, nesta perspectiva, temos que:

Em uma sociedade substancialmente agrícola, a participação da mulher nas atividades agrárias era uma circunstância óbvia. Portanto, era nesse setor que as mulheres das camadas populares, servis mais se integravam quando não recrutadas para prestar serviços nos lares feudais. Nesta vida agrícola, desde já era possível verificar uma divisão sexual do trabalho, com distribuição quase homogênea de tarefas masculinas e tarefas femininas. Era comum, por exemplo, incumbir-se às mulheres a criação de gado e a produção leiteira, a participação na colheita, o cuidado com o quintal, além das atividades tipicamente domésticas como a fabricação de pão, a atenção com o abastecimento, a alimentação diária, a confecção e a limpeza das roupas. Enfim ao

homem, preservam-se a aragem, o plantio, além da armazenagem e venda dos produtos dali derivados, dentre outras tarefas, a exemplo o trabalho com aço, a madeira etc. (UCHOA, MARCELO RIBEIRO, 2016, p.33 apud OPTIZ, 1990, p.394-395).

Sendo assim, é evidente que as mulheres estavam inseridas no mercado de trabalho, em equilíbrio com a mão de obra masculina, relativo ao respeito as atividades agrárias, entretanto neste mesmo período medieval não houve crescimento de vagas de empregos nos burgos, cujo maior parte da mão-de-obra era formada por homens, de modo que ao surgir núcleos urbanos advém desequilíbrio na distribuição da mão-de-obra entre homens e mulheres no espaço citadino.

Posto isto, sobre as atividades laborais exercidas nos burgos (UCHOA, MARCELO RIBEIRO, 2016, p. 33), assevera que:

Apesar da preponderância do trabalho no campo, no final da Idade Média aumentaram-se os serviços nos burgos e também ali passaram a dividir, de maneira desigual, tarefas com homens, respondendo, fundamentalmente, por atividades da tecelagem, pequenos comércios, além do trabalho doméstico, este sempre majoritariamente feminino. Ademais havia aquelas que eram admitidas em corporações de ofício, situação que se viu florescer a partir do século XIII, mas que declinou nos séculos seguintes em razão das privações masculinas relacionadas ao receio da concorrência.

Assevera-se, neste período que o trabalho feminino começa a ser tratado como irrisório, visão esta que se fortalecer na Europa bem mais adiante com o assentamento do Patriarcalismo, que vinculava a força de trabalho da mulher as atividades domésticas e maternas, fomentando-se então o propósito da “exclusão da mulher da vida profissional”.

Todavia, é válido observar que somente um evento isolado, como o caso da preponderância da mão de obra masculina nos burgos, não é suficiente, para que se fale em “exclusão da mulher da vida profissional”, e isto se sustenta com o seguinte posicionamento:

Não obstante, a autora considera impróprio deduzir que tal circunstancia reversiva redundou na exclusão da mulher da vida profissional, porque conquanto o boicote da participação feminina em corporações de ofício nos burgos tenha sido um fato no final da Idade Média, o trabalho urbano feminino não se restringia, naquele período, apenas ao labor nestas corporações desenvolvendo-se, outrossim, de forma não organizada, mas incisiva nas tarefas de fiação, corte e costura, serviços domésticos, etc., dentre outros ofícios alheios aos das corporações regulares, tidos como tipicamente femininos, segundo

a divisão sexual do trabalho de então. (OPTIZ, 1990, p. 407 apud UCHOA, MARCELO RIBEIRO, 2016, p.34).

Contudo, apesar de não ser o evento responsável pela preferência da mão de obra masculina nos burgos, em um momento posterior, não significa que este episódio não tenha fornecido condições com a conjuntura de desigualdade na repartição de mão-de-obra entre homens e mulheres, construindo-se de modo gradual uma sociedade desigual aos moldes do poder político e ideológico do Patriarcalismo.

Nesta configuração a linha evolutiva da inserção da mulher no mercado de trabalho temos que destacar o período na Idade Média como não sendo aquele do apogeu no tratamento em desigualdade relativo ao respeito as atividades laborais da mulher.

Para tanto, durante o Iluminismo, nos idos dos séculos XVII e XVIII, com a instauração do Patriarcalismo foi o período que a mulher enfrentou o mais absoluto desprezo, no qual, eram tidas como personagens que compunham somente os espaços privados, ou seja, os lares cuja ideia era de que o exercício de poder no ambiente familiar fosse desprovido de valor. (UCHOA, MARCELO RIBEIRO, 2016, p. 34), sustenta que,

Com a ascensão da moral burguesa e do espírito liberal, a condição de submissão da mulher deteriorou-se ainda mais, sofrendo severo agravamento em razão da racionalização de circunstâncias ideológicas, aliada a causas de natureza econômica.

Durante o Período das Luzes as mulheres foram banidas dos espaços públicos; foram taxadas como incapazes de exercer funções públicas, e que exigisse uma maior capacidade intelectual. Embora essa ideologia fosse totalmente equivocada, ela encontrou condições de sua implementação em toda Europa, sustentado por viés totalmente machista fundada na arbitrariedade enquanto fruto do Patriarcalismo. Segundo (SOLÉ ROMEIO 1995, p. 13 apud UCHOA, MARCELO RIBEIRO 2016, P. 34), intelectuais como Rousseau, Kant e Hegel, dentre outros, menosprezavam a capacidade das mulheres. Hegel, por exemplo, justificava filosoficamente a necessidade de marginalização feminina da vida pública, econômica e social.

Importante realçar no Patriarcado como modelo estruturador da sociedade, centra-se na figura masculina preponderando sobre a figura feminina,

exigindo-lhe que a mulher assumia papel secundário, e de submissão aos pais e maridos. É evidente que o período das luzes foi realmente o auge da degradação da imagem feminina, já que,

Nos séculos XVII e XVIII as mulheres foram excluídas dos assuntos sociais através de uma ideologia que lhes impedia de pensar e atuar. Da proibição expressa de frequentar a vida acadêmica até a imposição de uso de roupas e acessórios extravagantes – vestidos cumpridos e largos, excessivamente abotoados nas costas, presos sobre amarrações de madeira e espartilhos apertados, acoplados firmemente ao busto e descomunalmente pressionados sobre os pulmões -, tudo confluía para que não conseguissem respirar, pensar, se manifestar, lutar. (UCHOA, MARCELO RIBEIRO, 2016, p. 34).

Apesar disso, em meio a tantas dificuldades que as mulheres encontravam naquele período, nunca se calaram, ao contrário, foram à luta para garantir seu espaço individual na manutenção de sua voz no círculo social. As mulheres “arregaçaram as mangas” e foram a procura de assumir seus papéis no meio social transcendendo ao singelo espaço doméstico.

De acordo com (ULIANO, 1995, p. 5; SCOTT, 2012; WOLLSTONECRAFT, 2005 apud UCHOA, MARCELO RIBEIRO, 2016, p.35), tem-se que:

Vale ressaltar que um importante marco para a aparição dessas mudanças de comportamento foi a Revolução Francesa de 1789, no caso século XVIII. A participação feminina na dinâmica social, que se encontrava reduzida no âmbito doméstico, transpassou o âmbito público, especialmente em cidades onde inúmeras mulheres assumiram identidades militantes revolucionárias, papéis que já haviam exercido inúmeras vezes na história das revoluções, mas que, segundo Cristina Garcia Nicolás (2003, p.20), “adquiere ahora una nueva dimensión cuando las mujeres son realmente conscientes de su exclusión frente a los hombres em la primera Declaración francesa de los Derechos del Hombres y del Ciudadano.” Fortalecidas pelo espírito transformador revolucionário, Olympe de Geuges inflama os ânimos na França publicando em 1791, sua emblemática Declaración des Droits de la Femme et de la Citoyenne (Declaração dos direitos da Mulher e da cidadã), fazendo um contraponto necessário à inexistência de igualdade para as mulheres consagrada na Declaração de 1789. Já na Inglaterra, no ano seguinte 1792, Mary Wollstonecraft divulga sua não menos importante A Vindication oh the Rights of Woman (Vindicação dos Direitos da Mulher), cobrando, respectivamente, atenção ao papel político, feminino e compreensão das mulheres como seres sociais.

Prosseguindo, nesta linha temporal a evolução do direito do trabalho da mulher em solo europeu, depara-se neste momento com o grande evento mundial capaz de mudar o destino da humanidade: é a Revolução Industrial ocorrida nos idos findos do século XVIII e início do século XIX.

A Revolução Industrial que iniciou na Bélgica e encontrou seu altar na Inglaterra, alterou completamente o cenário da Europa. Antes do apogeu da industrialização, a velha Europa compunha-se predominantemente de ambiente rural, no qual a economia era pautada nas atividades agrícolas, no entanto com o advento das primeiras máquinas abrindo caminho da industrialização este cenário se desfez ao nascer uma nova organização social, reestruturando o mundo laboral como um todo em suas engrenagens e artificialidades.

Diante desta nova organização do círculo social, os homens camponeses saíram para os grandes centros em busca de empregos de natureza fabris, enquanto as mulheres por estarem vinculadas as atividades domésticas e maternas foram impedidas de ingressarem na busca de empregos nas fabricas. A corroborar o dito, vejamos:

A Revolução Industrial, ao deslocar os centros de trabalho para as fabricas, promoveu um distanciamento sucessivo entre a mulher e o mercado de trabalho, por estabelecer uma realidade incompatível com a condição feminina: conciliação do trabalho fabril distante e a realização das tarefas de rotina impostas pelas obrigações domesticas. (UCHOA, MARCELO RIBEIRO 2016, p. 39).

Posto isto, é evidente que a partir deste divisor fato histórico, a divisão sexual do trabalho mais uma vez perpetua-se na nova organização social. Em que, as mulheres outra vez vincula-se as atividades de trabalho oriunda dos espaços domésticos, todavia não é prudente fazer uma interpretação da mulher no mercado de trabalho durante este período somente sob a ótica em que a mulher camponesa estava inserida em seus diferentes estágios.

Nesta esteira, ao se observar a relação da mulher e o mercado de trabalho de outro ângulo, será possível perceber que sim, em vários aspectos as mulheres encontraram muitas dificuldades para ingressar e se manter neste universo laborativo, porém tais obstáculos não as impediram de nutrir o seu espaço de valor e reconhecimento no ambiente de trabalho. Vejamos,

A Revolução Industrial não ocasionou, por si, o afastamento das mulheres do mercado de trabalho, porque a distância nunca foi um impediente para o trabalho feminino, mesmo antes da industrialização. Se o trabalho com a agulha era reservado as mulheres no século XVIII, da mesma forma continuou a sê-lo no decorrer do século seguinte. E quanto mais se majoravam demanda e mercado, mais também se elevavam ofertas de trabalho para as mulheres. Por isso, consoante leciona Joan W. Scott, não prospera a tese que resulta na conclusão de que a mulher era uma anomalia do mundo do trabalho, que justificaria, por uma série de fatores históricos e econômicos doravante,

uma divisão sexual do trabalho, com ocupação feminina nas tarefas excedentes e mais precárias que as masculinas. Ao contrário, a mulher jamais foi elemento descartável para o mercado, sobretudo um mercado movido por demanda produtiva cada vez mais acelerada, repleto de indústrias avidas por mão de obra, de preferência mais barata, independentemente de sexo e idade (homens, mulheres, adultos e crianças), tanto que a absorvia sempre que ofertada. (UCHOA, MARCELO RIBEIRO, 2016, p. 40).

Em face do exposto, pode-se concluir que a divisão sexual do trabalho se originou a partir de uma “estratégia de divisão social”, no qual testaram-se as habilidades entre homens e mulheres, e estas descaram-se com as atividades tidas como secundárias, e os homens nas atividades tidas como primárias.

A “estratégia de divisão social”, apresentada por MARCELO RIBEIRO UCHOA, é o embrião desta ideologia machista, equivocada e antidemocrática que se instaura na Europa, a partir dos séculos XVII. Ideologia esta que defende que o trabalho das mulheres deveriam ser sempre os mais precários, menos valorizados, os mais mal remunerados. Além de vincular sempre a figura feminina como incapaz de desenvolver grandes atividades do ponto de vista intelectual, criando-se uma concepção de que a mulher sempre deverá assumir papéis que componham os espaços privados, ou seja, os lares.

Seguindo nesta perspectiva UCHOA, MARCELO RIBEIRO, 2016, p.41 assevera que:

Essa ideologia, que acabou por intrinchar o gênero à divisão sexual do trabalho, foi posta em ação através de toda uma rede de articulação masculina, forçosamente introduzida na dinâmica laboral através da medicina, do direito, da política e da moral. Essa rede é que decidia que atividades eram apropriadas para homens e para as mulheres, sendo também que regulava o modo como tais atividades deveriam ser exercidas. Não obstante, era, outrossim, a rede que protagonizava toda sensibilização social acerca da necessidade de se compreender o trabalho masculino como o principal da casa diante do trabalho feminino, haja vista ser “primordial à manutenção da família”, e não “meramente complementar”, como o labor das trabalhadoras.

Diante de tal fato, é indiscutível que a referida doutrina imposta acerca do papel da mulher na sociedade e, principalmente, o seu personagem no mercado de trabalho, emerge-se da política liberal vigente, advinda do Patriarcalismo. Evento este que trouxe inúmeros retrocessos para a figura feminina por tornar a condição de ser mulher algo como uma “coisificada” ideia construída externamente, portanto desprovida de vontade/desejos, como incapazes de se fazer autoras das próprias histórias, estando o tempo todo a mercê dos homens, ora sendo os pais, ora o homem na condição de marido,

e vinculadas somente ao ambiente familiar, deixando de compor as engrenagens do mercado de trabalho, como participantes dos processos produtivos, no qual, um dia pertenceram, como nas atividades agrárias.

Não resta nenhuma sombra de dúvida que o Patriarcalismo, foi um fenômeno crucial, que gerou uma nova estrutural social com enorme incidência nas relações de trabalho, e na divisão sexual do trabalho, influenciando de modo direto, a distribuição de funções entre homens e mulheres no espaço laboral, e esta configuração resultou nas disputas pelos “melhores” cargos, e obviamente os homens dominavam os cargos tidos como “superiores”. (UCHOA, MARCELO RIBEIRO, 2016. p. 41), assevera que: “...no afã de distanciar as mulheres das melhores ocupações no mercado de trabalho, juntavam-se setores mais conservadores da sociedade, que defendiam que a entrada delas na indústria as converteriam em menos femininas... ”.

Lado outro, este argumento é totalmente desconstruído com a Primeira Guerra Mundial, uma vez que com o evento da Primeira Guerra, os homens foram convocados aos *fronts* de batalhas surgindo na paisagem urbana uma escassez da mão-de-obra masculina, de modo que coube as mulheres, mães, filhas e viúvas a possibilidade de seu ingresso nas atividades fabris para a manutenção dos lares, uma vez que os salários dos homens, já não eram mais suficientes para suplantarem as despesas das famílias, para tanto vejamos:

Em razão do conflito, os homens foram empurrados as frentes de batalha em larguíssimas proporções e seus postos de trabalho nas fábricas foram, à medida que o conflito ia se arrastando, locupletando mais e mais com a presença feminina. Assim, embora o final do século XIX já apresentasse um mercado tradicional de trabalho com grande participação feminina (mesmo com a presença majoritária masculina), a deflagração do conflito armado operou em substancial transformação nessa relação, pois a integração de homens aos *fronts* de combate propiciou o conseqüente alargamento da participação feminina, sobretudo no labor industrial. Dessa maneira, a necessidade fabril de mão de obra, independentemente de gênero, se masculino ou feminino, fragilizou o argumento de que “trabalho industrial requeria força bruta”, razão antes impediante à participação das mulheres em postos convencionais do mundo obreiro, anteriormente monopolizados por homens, como os de metalúrgicas, siderúrgicas, automobilística e etc. (UCHOA, MARCELO RIBEIRO, 2016, p. 47).

É de suma importância ressaltar que, mesmo os homens estando na linha de frente dos *fronts* de batalha da Primeira Guerra Mundial, as mulheres tiveram sua participação sendo de grande valia, a exemplo das áreas médicas em toda a sua organização clínica e assistencial.

Neste cenário, tornou-se imprescindível que tanto o Estado, como a sociedade a necessidade de instituir normas de caráter protetivo em relação ao trabalhador, sendo assim, surge então o primeiro instituto normativo do trabalho, a Organização Internacional do Trabalho (OIT), que consolidou de fato com o Tratado de Versalhes, nesse sentido, (HUSEK apud DONZELE, PATRICIA FORTES LOPES, 2014, online, acesso em 04 de outubro de 2020) aponta que,

A parte XIII do Tratado de Versalhes como aquela que se localiza a constituição jurídica da OIT, posteriormente complementada pela Declaração de Filadélfia em 1944, que ampliou o mandato de ações normativas desta organização para incluir temas mais amplos de política social e direitos humanos e civis, e pelas reformas oriundas da Reunião da OIT em Paris realizada em 1945. O que sem dúvida, foi de grande avanço no sentido social, papel que deve exercer o Direito do Trabalho e tudo que a ele for intimamente ligado. (HUSEK, 2002, P.182 apud DONZELE, PATRICIA FORTES LOPES, online, 2014, acesso em 04 de outubro de 2020).

Nesta vertente, somente em 30 de maio de 1946 as Nações Unidas reconheceram a OIT como: “organismo especializado competente para empreender a ação que considere apropriada, em conformidade com o seu instrumento constitutivo básico, para o cumprimento dos propósitos nele expostos”. (FRISA, BEZ, 2002, P.7 apud DONZELE, PATRICIA FORTES LOPES, 2014, online, acesso em 04 de outubro de 2020).

O embrião que sustentou a criação da OIT, foi a promoção e harmonização dos direitos trabalhistas, institucionalizando e se aplicando as normas de direito internacional do trabalho com o intuito de haver equilíbrio nas relações de trabalho em escala mundial.

A OIT surge para enfrentar condições injustas, difíceis e degradantes na esfera laboral. Assim sendo, temos que: “o objetivo da OIT, não se restringe a melhorar as condições de trabalho, mas melhorar a condição humana no seu conjunto” (SUSSEKIND, 1987, P.133 apud DONZELE, PATRICIA FORTES LOPES, 2014, online, acesso em 04 de outubro de 2020).

De tal modo que segundo a Constituição da Organização Internacional do Trabalho em 1919, os objetivos da OIT são: a paz universal, a justiça social e melhores condições de trabalho, sendo evidente que a OIT congloba uma missão muito além do que somente gerir as relações de trabalho, não obstante visa aprimorar as relações humanas como um todo.

Apesar de a OIT não ser o evento mais importante no que diz respeito às normativas diante do prisma legal a respeito do direito do trabalho da mulher especificamente, do mesmo modo no qual previu normativas de caráter protetivo em relação aos trabalhadores à OIT desde a sua origem legislou normas de caráter protetivo em relação a mulher. Normas estas que foram de suma importância para a produção das normas específicas ao trabalho da mulher, num espaço constitucional e democrático. Vejamos:

Desde sua fundação em 1919, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) normalizou temas como: proteção a maternidade (Convenções n.3 e 103), trabalho noturno (Convenções 41, 89 e 171), trabalhos subterrâneos (Convenção n.45), política de emprego (Convenção n.122), peso máximo de cargas (Convenção n.127), além da abordagem sobre igualdade de remuneração (Convenção n.100), tratamento (Convenção n. 111 e 151), oportunidade (Convenção n.156) e demissão (Convenção n.158). (BRASIL, CÂMARA, 2014; ESPAÑA, TECNOS, 2008, LÓPES ORTEGA, 2003, OIT, 2015, PÉREZ DEL RIO, 2003 apud UCHOA, MARCELO, RIBEIRO, 2016).

Após o término da Segunda Guerra, (UCHOA, MARCELO RIBEIRO, 2016, p. 58-59), assevera que:

A escalada evolutiva dos direitos das mulheres caminhava em passos lentos durante o entreguerras, precisando aguardar o término da II Guerra para obter aceleração, o que veio ocorrer efetivamente após a promulgação da Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH) pela Assembleia Geral das Nações Unidas, em Paris, em 10 de dezembro de 1948 (Resolução AG/ONU n. 217^a, III), norma cuja redação do art. 2.1 formalmente expressa: “ Todo ser humano tem capacidade para gozar os direitos e as liberdades estabelecidos nesta Declaração, sem distinção de qualquer espécie, seja de raça, cor, sexo [...]”.

Dito isso, tem-se por certo que a Declaração Universal dos Direitos Humanos é o vetor jurídico das constituições escritas mundo afora, desde então, sendo assim, as normas foram tuteladas em escala global respeitando as normativas impostas por ela, de modo a influenciar estas que perpetuam até os dias de hoje constituindo cartas magnas de teor isonômicos e democráticos de direito, onde se busca constantemente atingir a igualdade e justiça social.

Nestes moldes, a partir dessa conquista constitui-se uma legislação de cunho trabalhista, de caráter protetivo aos trabalhadores, cuja legislação criou especificidades no que tange ao trabalho da mulher, em razão de sua condição física de mulher de modo a garantir sua manutenção na esfera laboral certo que algumas normas acabaram gerando uma política de exclusão da mulher, por não

serem bem elaboradas, ou por serem elaboradas equivocadamente, como por exemplo a lei que proibia as mulheres de realizar trabalhos noturnos.

Todavia com o regime democrático de direito e os estudos desta ciência é possível constantemente a análise e correção destas normas que não conseguiram expressar de fato a vontade do legislador (caráter protetivo), de modo que se venha alcançar uma distribuição de mão de obra entre homens e mulheres em equidade.

I.3 O PROCESSO EVOLUTIVO DO MERCADO DE TRABALHO DA MULHER EM SOLO BRASILEIRO.

Fazendo um paralelo com a Europa, no período antes da Colonização Portuguesa, o Brasil era estruturado, majoritariamente, em um sistema Matriarcal. Neste período os nativos do Brasil também se organizavam com as divisões de tarefas em razão do sexo, no qual, os homens assumiam as atividades que exigiam mais esforços físicos e as mulheres realizavam tarefas domésticas.

O sistema Matriarcal, e aquele em que as mulheres só entram em contato com os homens para garantir a manutenção da família, ou seja, as mulheres que faziam suas próprias escolhas decidiam como conduziram suas vidas. Ainda hoje, no Brasil mesmo que em números bastante escassos ainda existem tribos indígenas que cultivam a estrutura Matriarcal. NEY BENSADON, 2001, p.9 apud UCHOA, MARCELO RIBEIRO, 2016. P.59), diz que:

No Brasil, certas comunidades indígenas se estruturam, excepcionalmente, através do sistema matriarcal. Em aldeias amazônicas na região do rio Cunuris, próximas as tribos tupinambás, indígenas mulheres vivem e se autogovernam, interagindo com pares masculinos, algumas vezes ao ano, tão somente para engravidar e garantir a continuidade da linhagem. Uma vez nascendo uma menina, será mantida na comunidade; nascendo, porém, um garoto, será o mesmo entregue ao pai, para que cresça e se desenvolva longe dali.

A colonização do Brasil, ocorreu em meados do século XVI até a metade do século XIX, devido a sua grande extensão territorial. Neste mesmo período ocorria a Revolução Industrial mais fortemente em solo europeu, período este que fruto da era industrial, já se tinha impresso em toda a Europa a organização social do Patriarcalismo. Sendo assim, obviamente o Brasil como

um país de colonização forçada por Portugal, pertencente ao continente europeu, instaurou-se então no Brasil o sistema Patriarcal.

A luta das mulheres, para o seu ingresso e perpetuação foi ainda mais arduo-a no território brasileiro. A figura do homem na família era inquestionável, tornando as mulheres destituídas de voz. Não sendo suficiente, as mulheres brasileiras tinham que lidar com as dificuldades por si só de serem mulheres e ainda tinham que enfrentar, a ideia de superioridade que se tinha das mulheres europeias sobre as brasileiras. Vejamos,

As mulheres colonizadas, antes da intrusão do poder imperial, eram invariavelmente prejudicadas dentro de suas sociedades, em maneiras que davam ao reordenamento colonial e sexual e econômico muito diferentes dos que obtinham os homens colonizados. Como as escravas trabalhadoras agrícolas, serventes domésticas, mães, prostitutas e concubinas das vastas colônias da Europa, as mulheres colonizadas tinham que negociar não só os desequilíbrios em suas relações com seus próprios homens, mas também o barroco e violento conjunto de regras e restrições hierárquicas que estruturavam suas novas relações com os homens e as mulheres do império. (MCCLINTOCK, 2010,p.21 apud UCHOA, MARCELO RIBEIRO, 2016, p.60).

Neste período colonial, a mulher brasileira, ou seja, a colonizada encontrava-se em um ambiente totalmente degradável, no qual, não importava a sua condição econômica/social, já que, com a cultura do senhorio branco a figura feminina assumiu um papel ainda mais deplorável, em relação aos homens cujo ideal pautava-se em questões raciais, no qual, se tinha uma visão equivocada de que os portugueses eram superiores.

Posto isto, tem-se que:

As mulheres coloniais também foram ambigualmente situadas dentro deste processo, Barradas dos corredores do poder formal, experimentaram os privilégios e as contradições sociais do imperialismo de maneira muito diferente dos homens coloniais. Fossem elas embarcadas como condenadas ou recrutadas para a servidão doméstica ou sexual; tivesse elas servido discretamente ao poder como esposas dos oficiais coloniais, sustentando as fronteiras do império, gerando seus filhos e filhas; tivessem elas dirigindo escolas missionárias ou enfermarias de hospitais em postos remotos, ou trabalhando nas lojas ou lavouras de seus maridos, as mulheres coloniais não tomaram quaisquer das decisões econômicas militares do império e muito poucas delas colheram seus enormes lucros. Leis do casamento, leis da propriedade, leis da terra e a intratável violência da decisão masculina as aprisionavam em padrões de gênero e desvantagem e frustração. A vasta e fraturada arquitetura do imperialismo era eivada de gênero e atravessada pelo fato de que os homens brancos faziam e executavam as leis e políticas de seu próprio interesse. Ainda assim, os privilégios da raça com frequência colocavam as mulheres brancas em posição de poder – ainda que

emprestado— não só sobre as mulheres colonizadas, mas também sobre os homens colonizados. Como tais, as mulheres brancas não eram as infelizes passantes do império, mas as cúmplices ambíguas, tanto como colonizadoras como colonizadas, privilegiadas e restringidas, fossem passivas ou ativas. (MCCLINTOCK, 2010, p. 22 apud UCHOA, MARCELO RIBEIRO, 2016, p.61 e 62).

Diante deste contexto, é evidente que o Brasil no período de colonização estava diante de um ambiente de desassossego. Sendo irrefutável que imagem feminina no Brasil se encontrava aviltada, fruto do assentamento do Patriarcalismo que venerava a figura masculina como superior, e ainda com o ideal absurdo de superioridade dos colonizadores.

Deixando então a mulher como uma figura insignificante, com direitos restringidos, principalmente na esfera laboral, uma vez que o Patriarcalismo que preponderou em dose dupla no Brasil, pregava a ideologia de como a mulher sempre estaria vinculada aos afazeres domésticos e as atividades maternas, excluindo-as do mercado de trabalho, incumbindo exclusivamente aos homens o papel de provedor do lar.

“Durante o transcurso do século XIX, pouco a pouco as mulheres das classes superiores nacional foram conquistando melhor nível educacional, por influência direta das tendências de desenvolvimento do processo evolutivo mundial. ”. (UCHOA, MARCELO RIBEIRO, 2016, p.62). A partir disso, que as mulheres foram dando vida aos seus direitos e os integrando nos mais diversos ângulos até chegarem nos direitos do trabalho. Portanto, mesmo com as melhoras graduais em relação a mulher, somente teve mudanças significativa com a instauração da República.

(JUNE HARNER, 2003, p.29 apud UCHOA, MARCELO RIBEIRO,2016, p.62), leciona,

Antes da abolição da escravatura, em 1888, e da queda do império, em 1889, a extensão do sufrágio a todos os homens, sem falar-se ainda do sufrágio universal, não se poderia construir numa questão de debate político no Brasil. Mas durante as primeiras décadas do século XX, um número cada vez maior de brasileiras defendia o voto feminino, uma bandeira já levantada no final do século XIX, após a instituição da República, mas negada pelo Congresso Constituinte, em 1891. Organizações formais dos direitos da mulher surgiram quando a causa do sufrágio ganhou uma certa aceitação entre setores da elite brasileira que haviam testemunhado a conquista do voto feminino na Europa Ocidental e nos Estados Unidos, depois da Primeira Guerra Mundial.

“A política feminista organizada no Brasil não derivou exponencialmente do seio do proletariado, mas sim da elite econômica e das

classes intermediárias altas”. (UCHOA, MARCELO RIBEIRO, 2016, p. 62). Diferentemente de como as políticas femininas ganharam espaço na Europa. Porém, de acordo com (MARGARET RAGO, 2007, p16 apud UCHOA, MARCELO RIBEIRO, 2016, p.64), temos que,

Não que a participação das mulheres no período embrionário do sindicalismo nacional não tenha sido relevante, ao contrário; o contingente feminino que acompanha grande parte do proletariado era responsável pela eclosão de inúmeros movimentos grevistas, de manifestações políticas pelos direitos de trabalho, pela melhoria de condições de vida, assim como por reflexões impressas nos jornais operários de então.

Todavia, pelo fato da elite brasileira ser protagonista da luta das políticas femininas, o processo dilatou-se, tendo sim busca por direitos, não obstante não se tinha a promoção de eventos que viesse exigir a consolidação de fato dos direitos das mulheres. Motivo este que, mesmo estando em um momento de ascensão dos direitos das mulheres, resultou na continuidade de situações completamente desumanas nos ambientes de trabalho, deixando a mulher em especial ainda mais vulnerável, uma vez que compunham uma das parcelas marginalizadas da sociedade. Vejamos,

Nas fábricas, sobretudo têxteis, trabalhadoras brasileiras e imigrantes estrangeiras amontoavam em torno de deploráveis condições de trabalho. Em número significativo, especialmente em São Paulo e Rio de Janeiro, os dois centros manufatureiros do país, elas recebiam menos que os homens e estavam sujeitas a toda espécie de abuso por parte dos patrões e capatazes [...]. (UCHOA, MARCELO RIBEIRO, 2016, p.63).

Por sua vez, com a análise nos escritos de (UCHOA, MARCELO RIBEIRO, 2016, p. 63 apud Branca Moreira Alves e Jaqueline Pitanguy, 2007, p.47), percebe-se que o sufrágio feminino no Brasil é oriundo de movimentos individuais, diferentemente de da Europa, uma vez que, este mesmo processo se deu em movimentos em massa. É válido elucidar alguns desses movimentos individuais e as autoras que os promoviam, fazendo-os ganhar vida neste processo lento de ganho de visibilidade. Sendo assim, segundo (UCHOA, MARCELO RIBEIRO, 2016, p. 64),

Relevante destacar a ação da dentista gaúcha Isabel de Sousa Matos, que postulou em 1881, com base na lei que facultava o voto aos portadores de títulos científicos, o gozo de tal direito, sendo vitoriosa no pleito no Rio Grande do Sul, porém eventualmente contrariada no Rio de Janeiro, ao tentar novamente se alistar. Ainda no século XIX,

na Bahia, Isabel Dillon conseguiu candidatar-se à Constituinte republicana, sendo censurada.

Porém mesmo diante destes episódios, que simbolizaram a luta feminina, segundo (UCHOA, MARCELO RIBEIRO, 2016, p. 64), ainda não foi o suficiente para que tivesse êxito o sufrágio feminino na Constituição de 1891. Os movimentos feministas só vieram ganhar forças de modo efetivo em 1910, ou seja, 20 anos após tais movimentos individuais feministas, sob a égide dos movimentos sufragistas britânicos. E ainda assim o sufrágio das mulheres somente ganhou vida de fato em 1934, quando inserido no texto Magno da época.

A partir da República Nova, que se teve então à tutela, dos primeiros direitos das mulheres na esfera laboral. Tendo a sua instituição nos anos seguintes. Nesta Nova República a mulher começou a ganhar cada vez mais espaço, não só no ambiente de trabalho, mas adquiriram de modo bastante específico e obviamente necessários direitos no ambiente de trabalho, em razão do seu próprio ser, de ser mulher. Neste sentido, “consolidaram-se, por exemplo, à proteção à maternidade, a melhoria salarial, a igualdade com homens em exercício das mesmas funções, a redução de jornada, etc.” (UCHOA, MARCELO RIBEIRO, 2016, p.65).

Caminhando-se nesta luta, que vem continuamente sobrevivendo a altos e baixos, enfrentando uma sociedade machista/Patriarcal, repleta de dogmas e preconceitos absurdos, as mulheres cresceram em vários aspectos. Tiveram grandes conquistas laborais e sociais,

A partir dos anos 70 do século passado, em especial após 1975, quando as Nações Unidas proclamaram o Ano Internacional da Mulher, incentivando a realização de eventos sobre o tema mundo afora, os movimentos feministas se fortaleceram e se ampliaram, com a universalização de suas bandeiras. Mesmo no Brasil, à época sob o império de violento regime ditatorial civil-militar, que limitava os mecanismos de participação social em organizações associativas, operou-se uma expansão no reconhecimento do feminismo, que galgou ainda mais relevância quando se associou com a luta pela abertura política e pela anistia, dando azo à existência das organizações isoladas no País e no exílio, como o grupo Latino-Americano de Mulheres, fundado por Danda Prado, em 1972, e o Círculo de Mulheres Brasileiras, que funcionou entre 1975 e 1979, ambos com sede em Paris. (UCHOA, MARCELO RIBEIRO, 2016, p. 65).

Segundo (UCHOA, MARCELO RIBEIRO, 2016, p.65), o movimento feminista sediado no Brasil, no Rio de Janeiro, no Ano Internacional da Mulher

(1975 ONU), foi intitulado como “O papel e o comportamento da mulher na realidade brasileira”, ocasionando então o nascimento do Centro de Desenvolvimento da Mulher Brasileira. Isto mesmo diante de um cenário repressivo que o país estava instaurado (regime militar), as mulheres o superou, vejamos:

Não obstante o cenário repressivo, o feminismo fortaleceu-se significativamente no período, de modo que, vencida a ditadura nos anos 80, a nova Constituição Federal do Brasil de 1988 consolidou, em grande escala, os mesmos direitos em igualdade formal que as mulheres obtiveram em sua escala jurídica na Europa, inclusive na Espanha. (...). Desde então, a saga feminina por direitos segue firme no Brasil, e é inegável que grandes conquistas foram obtidas (UCHOA, MARCELO RIBEIRO, 2016, p. 65 e 66).

Segundo (UCHOA, MARCELO RIBEIRO, 2016, p.66), somente a título de exemplo, especificamente, na área trabalhista, tem-se a EC n. 72/13, que versou sobre a igualdade de trabalhadores domésticos e os demais, favorecendo o público feminino, também como figura histórica.

A partir dessas considerações, sob um panorama histórico, no capítulo seguinte será discutido os principais direitos conquistados pelas mulheres no ambiente de trabalho, sendo este a pauta principal do presente trabalho, trazendo algumas reflexões dos direitos/garantias tutelados na CLT, a luz da Carta da República de 1988, vigente hoje.

I.4 A MULHER NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO SOB A INFLUENCIA EUROPEIA EM FACE DO PATRIARCALISMO.

Considerando o tema discorrido acima é evidente que o mercado de trabalho sob a perspectiva da mulher traz em si todas influências históricas a partir de uma sociedade estruturada na divisão de tarefas. E no desenrolar desta trama histórica as mulheres experimentaram posições de ascensão e declínio, evidenciando a luta permanente pelos seus direitos.

Para tanto é importante destacar no mercado de trabalho da mulher em território brasileiro a inafastável influência europeia, uma vez que, o Brasil fora Colônia de Portugal, fato este instaurador do Patriarcalismo, violando diretamente a organização Matriarcal que preponderava naquele período (século XVI até meados do século XIX), entre os nativos na terra de Pindorama, por isso

é possível aferir que o Patriarcalismo se assentou em meio ao povo brasileiro de modo tão intrínseco que tal modelo prepondera até hoje em meio as típicas famílias brasileiras.

A Colonização europeia, sendo de suma importância, impôs um modelo o qual as mulheres estavam proibidas de ocuparem cargos de altos escalões, já que, isto estava na contramão do que a ideologia Patriarcal pregava. Sendo assim, é indubitável que as conquistas das mulheres no território brasileiro se deram de modo ainda mais disputado, tendo em vista, que tinham de lidar com condições inerentes de ser mulher e ainda com o ideal etnocentrista da superioridade do povo europeu. Assim em análise bibliográfica sobre a construção histórica da mulher e sua atuação no mercado de trabalho, assim como o modelo social vigente no Brasil, a luta das mulheres nas mais diversas pautas inclusive no que tange a esfera laboral, emanou-se de influência europeia.

Nesta percepção, a partir da ação sistêmica após o surgimento da OIT tem-se, na Europa, um arcabouço normativo direcionado as demandas de gênero, a exemplo da proteção a maternidade (Convenções n.3 e 103), trabalho noturno (Convenções 41, 89 e 171), trabalhos subterrâneos (Convenção n.45), política de emprego (Convenção n.122), peso máximo de cargas (Convenção n.127), além da abordagem sobre igualdade de remuneração (Convenção n.100), tratamento (Convenção n. 111 e 151), oportunidade (Convenção n.156) e demissão (Convenção n.158).

Assim sendo ao modo gradual do progresso histórico tais conquistas femininas foram ganhando espaço no território nacional, garantindo paulatinamente a manutenção de voz feminina no círculo social e no mercado de trabalho, uma vez que, mesmo de modo vagaroso tenha ocorrido a ampliação dos direitos da mulher, nota-se um conjunto de conquistas nos mais diversos setores da atividade profissional no mundo do trabalho.

Ao tema abordado, apesar das diversas dificuldades e situações degradantes enfrentadas pelas mulheres, registra-se a conquista de muitos direitos sociais de modo a efetivar garantias, inclusive muito destes direitos resultante da militância sindical objetivando a elaboração de normas trabalhistas a exemplo da igualdade de direito nos espaços laborais. Tantas foram as lutas, avanços e processos para que alcançasse a atual normatividade dos direitos do

trabalho da mulher na consolidação do Estado Democrático de Direito que se experimenta hoje no país, os quais sob a égide democrática fulcrado na Constituição Federal de 1988, analisaremos no capítulo seguinte os principais direitos/garantias conquistados pelas mulheres em conformidade as atualizações da Consolidação das Leis Trabalhistas sob a luz da vigente Carta da República.

CAPÍTULO II

II.1 NOTAS INTRODUTÓRIAS ACERCA DAS GARANTIAS TRABALHISTAS DA MULHER REGIDAS PELA CLT à LUZ DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL VIGENTE.

Inicialmente cumpre dizer sob as bases da contextualização histórica da mulher no mercado de trabalho em solo brasileiro sua incansável luta para inserir na esfera laboral as garantias experimentadas pela mulher na perspectiva europeia. De plano pode-se assegurar a história de luta, persistência e garra, no qual, as mulheres não foram inseridas, mas conquistaram seu espaço no mundo do trabalho oferecendo, inclusive toda sua vida material, bem como suas vozes gritando por equidade social, por isso as conquistas trabalhistas é apenas um dos quesitos em que as mulheres demonstraram a sua dinâmica.

Para tanto sabe-se que mulheres lutaram e nesta seara lançaram sementes que nutridas forjaram parte vital e evidente no mundo contemporâneo, já que as mesmas tornaram-se pessoa humana detentora natural de direitos e deveres, e não mais percebida como objeto ou algo coisificado segundo a ideologia Patriarcal. Tal fato se evidencia, por exemplo, quando observamos as normativas do trabalho, que elaborou leis cuja finalidade é a isonomia no tratamento da mulher de modo especial em razão de ser mulher, garantindo-lhe o bom direito, como a clássica acepção aristotélica da equidade nos seguintes termos: “*deve-se tratar igualmente os iguais e, desigualmente os desiguais, na exata medida da sua desigualdade*”.

Nesse diapasão, vê-se na Carta da República de 1988, a digital e a mobilização das forças sociais centrada no papel da mulher na moderna e democrática sociedade brasileira que cria um inspirador texto normativo que sob a hermenêutica constitucional depreende-se o escopo de atender as demandas sociais destinadas a qualificar a cidadania, o qual ante este viés de interpretação encontramos dispositivos legais específicos em relação a mulher, que serão verticalmente discutidos neste capítulo, como os **direitos em razão da gravidez (proteção a maternidade, estabilidade provisória da gestante, licença e salário maternidade - mãe adotiva); na duração e condições do trabalho; dos métodos e locais de trabalho (grifo nosso).**

De sorte que sendo o principal objetivo do presente trabalho abordar a mulher e o mercado de trabalho, neste capítulo abordar-se-á os principais dispositivos legais que tratam especificamente das normativas do trabalho da mulher, direitos/garantias descritas na CLT e sua aplicabilidade no ordenamento jurídico pátrio, à luz da vigente Constituição Federal.

II.2 CONSIDERAÇÕES ACERCA DAS PRINCIPAIS NORMAS TRABALHISTAS PARA A MULHER NO ORDENAMENTO CELETISTA.

A mão-de-obra feminina sempre foi bastante explorada, e de modo impróprio destinado a degradar a imagem feminina, e isso é fruto da ideologia patriarcal instaurada na Europa no decurso do transformador processo de industrialização, e tal modelo copiado e aplicado neste país sofreu significativa mudança com a partir da Constituição Federal de 1988, reduzindo este cenário, ao menos sob o olhar garantista do art. 5º, *caput* ao estabelecer igualdade formal entre todos. Senão vejamos,

Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade nos seguintes termos.

A partir disso, nasce juridicamente à igualdade entre homens e mulheres, porquanto sujeitos de direitos e deveres, emanando-se desde então um conjunto de normas de caráter protetivo dos trabalhadores em geral por meio de tutelas de proteção à mulher na justa medida de suas necessidades em razão de gênero. E tal advento sem ao encontro da sábia percepção da equidade

aristotélica recepcionada pelo ordenamento jurídico pátrio diante da elasticidade de seus vetores sendo possível acomodá-los perfeitamente na formulação de políticas públicas em conformidade a premência dos valores do sujeito em sua ação cotidiana de fomentar a cidadania mediante as garantias da lei para que se assegure a aplicação do direito na via da equidade.

a) Das Diretrizes Legais em Face da Gestação.

Obviamente, seguindo nesta linha de interpretação, temos que a principal condição que se faz necessário, natural e justo o tratamento diferenciado quanto ao fato da mulher enfrentar o período gestacional, e assim já é o suficiente para justificar a normatividade diante desta especificidade, e isto não torna a condição da mulher pior ou melhor, mas simplesmente, diferente, e neste mesmo sentido, temos a seguinte lição:

Não é por outra razão que a licença-paternidade é de apenas cinco dias (art. 10, § 1º do ADCT), pois o homem não vivencia as condições físicas e psicológicas que a gestante, nem antes, nem depois do parto, não sendo proporcional uma licença por período igual à da mulher. (MARTINS, WILLGNER DA SILVA, 2015, online, acesso em 24 de novembro de 2020).

Seguindo nesta dimensão de gênero a perspectiva de tratamento especial da mulher no espaço laboral, tem-se por correto que a mulher fisicamente comparada aos homens possui desvantagem, por este motivo, tem-se o artigo 390 da CLT, com a seguinte aceção legal:

Ao empregador é vedado empregar a mulher em serviço que demande o emprego de força muscular superior a 20 (vinte) quilos para o trabalho contínuo, ou 25 (vinte e cinco) quilos para o trabalho ocasional. (MARTINS, WILLGNER DA SILVA, 2015, online, acesso em 24 de novembro de 2020).

Nesta dinâmica dialógica, o referido artigo, tem o condão de analisar se as leis na CLT e demais dispositivos legais garantem a preservação da integridade física da mulher, tendo em vista que a mulher em razão de sua condição física, deve a ela garantir um “*plus*” legal diante de sua dimensão biológica, posto que via de regra a mulher possui menos força (física) que os

homens, porém mesmo diante desta distinção jamais as mulheres podem considerar-se menos capazes, afinal apenas se está diante de um fato que por si clama o tratamento em equidade, o qual reza a Constituição Federal de 1988.

Nesta perspectiva, assevera MARTINS,

Como a mulher não possui força muscular equivalente a do homem, a mulher não pode ser empregada em serviço para carregar ou transportar objetos ou cargas com peso superior a vinte quilos para o trabalho contínuo, ou vinte e cinco quilos para o trabalho ocasional, salvo se o fizer por impulsão ou tração de vagonetes sobre trilhos, carros de mão ou por meio de aparelhos que reduzam a força aplicada no transporte ou carregamento (art. 390 da CLT).

Logo, homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações nos termos do art. 5º, I da CF/88, porém, sempre que houver uma diferença que os desiguale, a lei deve implementar formas de eliminá-la levando em conta os princípios da proporcionalidade e da razoabilidade, de modo a concretizar a igualdade também em sua acepção material.

De sorte que atualmente escolas e tendências jurídicas questionam a constitucionalidade do artigo acima vergastado uma vez que discute-se se a carga estabelecida aos homens também não compromete a sua integridade física, tendo em vista que, a carga estabelecida, ou seria imposta aos homens é muito superior à das mulheres.

O questionamento colocado leva em consideração o fato de que o indivíduo sendo homem, tal carga estabelecida em lei pode ser altamente lesiva ao sujeito se analisar os aspectos individuais de cada agente, e isso por si só valida a indagação quando deparmos com sujeitos do sexo masculino com 1,68 (um metro e sessenta e oito) de altura e 60 (sessenta) quilos, ou seja, com a mesma proporção física que um sujeito do sexo feminino, sendo assim não é justo que um indivíduo com as mesmas proporções físicas que uma mulher desempenhe atividades de trabalho com uma carga que seria a “correta” para os agentes do sexo masculino, uma vez que, isto acarretaria em problemas de saúde do mesmo modo que ocorreria com as mulheres.

Seguindo a perspectiva tem-se o seguinte posicionamento vejamos:

Muitos questionam a constitucionalidade da norma quanto a esse dispositivo, mas o que temos é que aqui é aplicado o princípio da igualdade, onde iguais são tratados como iguais e desiguais como desiguais, cada um na medida da sua desigualdade. Estou certo de que se tal dispositivo fosse revogado, a norma abriria espaço para a precarização do trabalho feminino. O que deve ser feito é estender a norma a todos que necessitem de tal proteção, independentemente de sexo. [...]. Nos dias atuais, o limite de peso feminino já não atende mais aos estudos ergonômicos, agora tente imaginar o limite estabelecido para o homem que é de 60 (sessenta) quilos. Chega a ser um absurdo. Enfim, em relação a esse limite estabelecido ao

homem, existe um Projeto de Lei do Senado Federal, editado pelo senador Marcelo Crivella (atual prefeito do Rio de Janeiro), que fixa o peso máximo de 20 (vinte) quilogramas como permitido ao empregado remover, alterando assim o art. 198 da Consolidação das Leis do Trabalho. Infelizmente esse Projeto de Lei encontra-se parado na Câmara dos Deputados desde 2005. (FERREIRA, ESTEVÃO, 2014, online, acessado em 17 de fevereiro de 2021)

Nesta senda, é totalmente válido se pensar em estabelecer uma carga fixa entre homens e mulheres de modo que venha ter a realização das atividades laborais de maneira que se preserve de modo integral as condições físicas do agente, independentemente do gênero desde que obviamente se tenha normativas específicas a singular excepcionalidade do período gestacional da mulher, e uma vez alcançado este direito o Estado estaria assistindo o trabalhador de acordo com a suas individualidades/particularidades.

a.1) Da Proteção a Maternidade

A legislação pátria apresenta normativas de caráter protetivo em face à maternidade ao intuito de garantir equilíbrio na distribuição de empregos entre homens e mulheres, afinal em virtude da maternidade tem-se uma visão de que as mulheres são mais onerosas em virtude da maternidade, enquanto meio da perpetuação da espécie e na condição opcional de esposa, uma vez que, as mulheres têm o direito a licença maternidade, salário maternidade e demais regras específicas que as favorecem, para tanto vale a pena conferir a seguinte redação de dispositivo legal do art. 10, II, alínea b, da ADCT:

Art. 10. Até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o art. 7º, I, da Constituição: II - fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa: *b)* da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

Neste sentido, vejamos o que diz a redação legal do artigo 473, II da CLT: “O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário: até 3 (três) dias consecutivos, em virtude de casamento;”.

Verifica-se, diante de tal ensinamento, com base nos estudos de (MARTINS, WILLGNER DA SILVA, 2015, online, acesso em 24 de novembro de 2020), conclui-se que:

O contrato de trabalho não poderá ser rescindido em virtude do casamento da empregada, ou se esta encontrar-se grávida, sendo vedadas restrições ao seu emprego por essas razões, porque o casamento constitui hipótese de interrupção do contrato de trabalho por até 3 dias consecutivos, (art. 473, II da CLT), e a gravidez gera o direito a estabilidade provisória, da data da sua confirmação até cinco meses após o parto (art. 10, II, *b* do ADCT). A dispensa decorrente dessas razões gera o direito à reintegração no emprego, se ocorrer durante o período da estabilidade, com o pagamento dos salários do período do afastamento em dobro.

No tema em tela, é evidente que o fato de dispor a maternidade ou o decurso do processo gestacional não as impede de realizar suas funções, o que ocorre é o fato inconteste de num determinado período (pós-gestação), elas precisarão de um período de tempo para se recompor diante do indubitável fator biológico, e referente a normativa do casamento, é uma garantia que assegura o emprego do trabalhador em geral, não sendo uma causa que se justifique uma demissão.

a.2) Da Estabilidade Provisória da Gestante – Súmula 244 do STS.

A estabilidade da gestante garantida no art. 10, II, alínea b, da ADCT, da Constituição Federal de 1988, citado anteriormente assegura a estabilidade provisória do emprego da mulher desde a confirmação da gravidez até 5 (cinco) meses após o parto, independentemente do tipo de contrato.

Em que pese os termos do dispositivo a análise da referida súmula adstrito com o art. 10, II, alínea b, ADCT, da Constituição Federal de 1988, compreende-se que a confirmação da gravidez é elemento suficiente para a manutenção do emprego, no entanto se faz necessário a confirmação perante o empregador surgindo os efeitos deste direito com o conhecimento de fato por parte do empregador.

De modo que no curso do cumprimento do aviso prévio, mesmo que seja indenizado, se confirmada a gravidez, tem-se a garantia da manutenção do emprego, e garantia de reintegração no emprego.

Para tanto, devido a interpretação da súmula 244 do TST, tem-se a conversão da reintegração do emprego em indenização, desde que a decisão ocorra e transite em julgado ainda no período de estabilidade provisória da gestante, senão vejamos:

Súmula 244 do TST, in verbis,

GESTANTE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA (redação do item III alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

I - O desconhecimento do estado gravídico pelo empregador não afasta o direito ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade (art. 10, II, "b" do ADCT ex-OJ nº 88 da SBDI-1 - DJ 16.04.2004 e republicada DJ 04.05.04)

II - A garantia de emprego à gestante só autoriza a reintegração se esta se der durante o período de estabilidade. Do contrário, a garantia restringe-se aos salários e demais direitos correspondentes ao período de estabilidade.

III - A empregada gestante tem direito à estabilidade provisória prevista no art. 10, inciso II, alínea "b", do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, mesmo na hipótese de admissão mediante contrato por tempo determinado.

É válido ressaltar que as empregadas domésticas também usufruem desta estabilidade provisória de garantia de emprego, como as demais trabalhadoras deste país, conforme assevera a reforma da Lei nº 11.324/06, reguladora desta atividade.

Ademais, sobre a licença-maternidade de 120 dias, as empregadas domésticas passaram a ter garantias constitucionais com a emenda nº 72/13, aplicando-se o previsto no art. 7º, XVIII da CF/88, regido atualmente pela Lei Complementar nº 150/15 e desse modo as negociações coletivas podem redigir normas que favoreçam as trabalhadoras.

a.3) Da Licença e Salário Maternidade

Por muito tempo a Licença-Maternidade foi quesito a impor ao empregador a condição de repensar sua assinatura na hora de realizar a contratação da empregada, uma vez que mulheres eram "mais onerosas", já que, os empregadores teriam que remunerar as trabalhadoras no período pós-

parto, porém, afim de amenizar esse desequilíbrio nas relações laborais entre homens e mulheres, adveio o Decreto nº 51.627/62, assentando o que previa a Convenção nº 3 da OIT, cuja responsabilidade passou para o Estado.

Com efeito, conforme prevê a Constituição Federal art. 7º, XVIII, a Licença-Maternidade tem duração de 120 (cento e vinte dias). E a Lei Nº 8.213/91, no art. 71:

O salário-maternidade é devido à segurada da Previdência Social, durante 120 (cento e vinte) dias, com início no período entre 28 (vinte e oito) dias antes do parto e a data de ocorrência deste, observadas as situações e condições previstas na legislação no que concerne à proteção à maternidade. (Redação dada pela Lei nº 10.710, de .2003) (Vide Lei nº 13.985, de 2020).

Estabeleceu que a licença maternidade compreende a 28 (vinte e oito) dias antes e 92 (noventa e dois), dias depois do parto, totalizando os 120 dias, obviamente o afastamento é determinado expressamente pelo médico.

Nesta vertente, a Lei nº 8213/91, definiu qual é o período que se compreende a Licença-Maternidade, uma vez que a responsabilidade de remuneração da trabalhadora neste período, foi transferida para o Estado, de sorte que o salário maternidade se tornou uma prestação previdenciária. Deste modo, o período no qual, denominou-se licença maternidade, passou então a ser custeado pelo Estado permitindo então que o empregador consiga manter suas atividades sem ter que custear a empregada neste período, podendo então sem prejuízo contratar outro funcionário temporariamente para desempenhar as atividades da trabalhadora em licença maternidade.

Ressalta-se que a CLT garante os mesmos direitos nos art. 392-A a 392-C, em caso de adoção ou morte da genitora, transferindo-se então estes direitos para o cônjuge ou companheiro do empregado.

Neste sentido, AMAURI MASCAVO NETO entende que,

“A licença tem dois objetivos: possibilitar à mulher a recuperação física do parto e a possibilidade da presença da mãe com a criança em tão importante período. Este segundo motivo levou o legislador, em 2002, a conferir, à empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança, o direito à licença (CLT, art. 392-A). Portanto, não só a mãe biológica, mas, também, a adotiva tem direito à licença porque em ambos os casos a presença da mãe perto da criança é igualmente importante e porque a lei (CC, art. 1596) declara que ‘os filhos, havidos ou não da relação de casamento, ou por adoção, terão os mesmos direitos e qualificações, proibidas quaisquer designações discriminatórias relativas à filiação’”. (*Nascimento, Amauri Mascaro. Iniciação ao Direito do Trabalho, 35ª edição, 2ª tiragem. São Paulo: LTr, 2009. p. 192 apud MARTINS, WILLGNER DA SILVA, 2015, online, acesso em 24 de novembro de 2020*).

No caso em voga, de acordo com (MARTINS, WILLGNER DA SILVA, 2015, online, acesso em 24 de novembro de 2020).

Os períodos de repouso antes e depois do parto, poderão ser aumentados de 2 (duas) semanas cada um por recomendação médica, para preservar o direito à saúde da empregada. Se ocorrer parto antecipado, a empregada terá direito aos 120 (cento e vinte) dias de licença, a contar da data do mesmo. Sobrevindo aborto não criminoso, comprovado por atestado médico oficial, a mulher terá direito a duas semanas de repouso remunerado, sendo assegurado o direito de retorno à função que ocupava antes do seu afastamento.

De acordo com o art. 394 da CLT, a trabalhadora tem direito de rescindir o contrato de trabalho mediante atestado médico se comprove que o exercício da atividade laboral coloca em risco a sua integridade física em razão da gestação. Observe art. 394 da CLT:

Art. 394 - Mediante atestado médico, à mulher grávida é facultado romper o compromisso resultante de qualquer contrato de trabalho, desde que este seja prejudicial à gestação.

E por fim, a respeito das especificidades da mulher no período de gravidez tem-se a seguinte lição:

A mulher terá direito, por um período de seis meses, durante a jornada de trabalho, a dois intervalos de meia hora cada para amamentar o filho, podendo ser dilatado por mais de seis meses, quando a saúde do filho o exigir, a critério da autoridade competente. Nos estabelecimentos em que trabalharem pelo menos trinta mulheres com mais de dezesseis anos de idade, as empregadas terão local apropriado para guardar sob vigilância e assistência os seus filhos, devendo o local, possuir, no mínimo, um berçário, uma saleta de amamentação, uma cozinha dietética e uma instalação sanitária. (MARTINS, WILLGNER DA SILVA, 2015, online, acesso em 24 de novembro de 2020).

b) Duração e Condições do Trabalho da Mulher.

Cumpra mencionar nesta quadra do trabalho que a análise da construção histórica da inserção da mulher no mercado de trabalho, depara-se com o surgimento de normativas cujo núcleo tem caráter protetivo em relação a mulher, porém quando estas normativas são mal elaboradas temos o nascimento de tutelas equivocadas que acarretaram de certo modo a exclusão da mulher em relação ao exercício de algumas atividades do mundo do trabalho.

Como por exemplo, a proibição das atividades noturnas por mulheres. No entanto, graças ao nosso modelo de sistema democrático de direito é possível estar sempre aprimorando e retificando a letra da lei garantindo a aplicação do bom direito a partir da equidade formal e material.

Nesse sentido, anteriormente, conforme nosso estudo comparado o texto legal trazia restrições as mulheres no tocante a realização de horas extras, atividades consideradas insalubres e perigosas, trabalho noturno e alguns outros pontos, porém em obediência a nova interpretação constitucional de 1988 temos a seguinte expressão jurídica:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição;

(...) Omissis

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(...) Omissis

XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;

No caso sub examine revoga-se os art. 374 e 375 da CLT por meio da Lei nº 10.244/2001, onde o texto normativo garantia as diferenças básicas sobre o cumprimento de horas extras em razão do sexo.

Na sequência tem-se outra alteração bancada pela lei referida anteriormente, no art. 376 também da CLT, ao dispor que somente seria possível a realização de horas extras pelas mulheres em casos excepcionais acrescidos de 50% da hora normal no limite de 12 horas diárias. Prevalendo-se então a interpretação constitucional, com base na garantia da igualdade.

Cuida-se de dizer que referente as atividades laborais exercidas em período noturno, a Lei nº 7.855/89, revogou os art. 379 e 380 da CLT, que trazia vedações para que as mulheres viessem exercer suas atividades em período noturno, e, portanto, com a vigência da Lei nº 7.855/89, as mulheres passaram a ter os mesmos direitos que aos homens ao desempenharem suas atividades de trabalho em período noturno.

Ao assim proceder, por meio desta tutela jurisdicional, garante-se o acréscimo de 20% (vinte) sobre o valor da hora normal e a hora reduzida para 52' e 30", no que tange ao labor urbano, e no que tange as atividades laborais exercidas pelas empregadas rurais, acréscimo de 25%, com duração da hora de 60'.

Ainda nesta esteira, observa-se quanto ao período de descanso das mulheres não se tem grandes distinções comparado com o período de descanso dos homens, visto que a lei garante o intervalo mínimo de 11 (onze) horas entre duas jornadas com repouso semanal remunerado e de no mínimo 24 (vinte e quatro) horas consecutivas. Em atividades laborais contínuas superior a 4 (quatro) horas, a lei garante intervalo não computado como hora de trabalho o prazo de 15 (quinze) minutos, uma vez que a lei traz um rol taxativo de atividades em que os intervalos são contados como tempo trabalhado sem distinção de gênero.

Recentemente a Reforma Trabalhista nº 13.467/17, revogou o art. 384 da CLT, que dispunha sobre a necessidade de um intervalo de 15 (quinze) minutos, não computados como hora trabalhada antes de se iniciar o exercício das atividades de hora extra.

Um artigo muito discutido pela doutrina sobre a importância desta pausa nas atividades de trabalho antes de se iniciar uma nova "jornada", ou seja, as horas extras, não somente para as mulheres. Mas apontam que esta pausa é imprescindível para todos os trabalhadores que fossem iniciar as horas extras. Deste modo, o dispositivo é inadequado uma vez que deve se observar todos os trabalhadores nesta situação e não somente as mulheres.

Motivo este que fundamenta a inconstitucionalidade do referido artigo revogado por meio do seguinte julgado. *In verbis*:

RECURSO DE REVISTA. INTERVALO PREVISTO NO ARTIGO 384 DA CLT. O artigo 384 da CLT assegura um intervalo mínimo e obrigatório de 15(quinze) minutos em caso de prorrogação de jornada normal, sem fazer nenhuma limitação ao período de duração da sobrejornada. Trata-se de uma norma de caráter cogente que estabelece uma garantia mínima a empregada constituindo uma medida de higiene, saúde e segurança do trabalho e, portanto, insuscetível de supressão. Recurso de revista conhecido e provido. (TST – RR: 12954620155090010, Relator: Dora Maria da Costa, Data do julgamento:30/10/2018, 8º Turma, Data de publicação: DETJ 05/11/2018).

O referido julgado, em âmbito prático não acarretou grandes reflexos, uma vez que, o art. 384 da CLT, revogado pela Reforma Trabalhista, por meio Lei nº 13.467/17, não era aplicado no cotidiano do desenvolvimento das atividades de trabalho. Ainda nesta concatenação o art. 386 da CLT, estabelece que a mulher possui uma condição especial relativo aos turnos de revezamento quando houver trabalho aos domingos, cuja escala dos funcionários deverá ser organizada em quinzena, e assim garante-se a mulher a folga semanal coincidindo aos domingos a cada 15(quinze) dias. Veja os referidos dispositivos legais da CLT:

Art. 384 - Em caso de prorrogação do horário normal, será obrigatório um descanso de 15 (quinze) minutos no mínimo, antes do início do período extraordinário do trabalho- (Revogado pela Lei nº 13.467, de 2017) .

Art. 386 - Havendo trabalho aos domingos, será organizada uma escala de revezamento quinzenal, que favoreça o repouso dominical.

Por fim, neste tópico, a Medida Provisória nº 905/10, tinha revogado o art. 386 da CLT, porém caducou por haver conflito entre o parágrafo único, do artigo 6º da Lei nº 10.101/100:

Art. 6º Fica autorizado o trabalho aos domingos nas atividades do comércio em geral, observada a legislação municipal, nos termos do art. 30, inciso I, da Constituição. (Redação dada pela Lei nº 11.603, de 2007)

Parágrafo único. O repouso semanal remunerado deverá coincidir, pelo menos uma vez no período máximo de três semanas, com o domingo, respeitadas as demais normas de proteção ao trabalho e outras a serem estipuladas em negociação coletiva.

E o art. 386 da CLT, e deste modo prevalece-se então a regra mais benéfica as mulheres o artigo 386 da CLT.

b.1 Dos Métodos Laborais e Locais de Trabalho da Mulher.

Inicialmente neste tópico destaca-se de plano os métodos laborais e locais de trabalho da mulher apontando que não há muitas discussões acerca do tema, pois a CLT trás de modo específico, no art. 389, com normativas sobre os métodos e os locais de trabalho em relação ao trabalhador em geral e traz pontualmente tutelas que asseguram a mulher de acordo com as suas

necessidades o mínimo de conforto e higiene para o desempenho de suas atividades, senão vejamos, *in verbis*:

Art. 389 - Toda empresa é obrigada: (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

I - a prover os estabelecimentos de medidas concernentes à higienização dos métodos e locais de trabalho, tais como ventilação e iluminação e outros que se fizerem necessários à segurança e ao conforto das mulheres, a critério da autoridade competente; (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

II - a instalar bebedouros, lavatórios, aparelhos sanitários; dispor de cadeiras ou bancos, em número suficiente, que permitam às mulheres trabalhar sem grande esgotamento físico; (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

III - a instalar vestiários com armários individuais privativos das mulheres, exceto os estabelecimentos comerciais, escritórios, bancos e atividades afins, em que não seja exigida a troca de roupa e outros, a critério da autoridade competente em matéria de segurança e higiene do trabalho, admitindo-se como suficientes as gavetas ou escaninhos, onde possam as empregadas guardar seus pertences; (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

IV - a fornecer, gratuitamente, a juízo da autoridade competente, os recursos de proteção individual, tais como óculos, máscaras, luvas e roupas especiais, para a defesa dos olhos, do aparelho respiratório e da pele, de acordo com a natureza do trabalho. (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967).

Todavia, quando observamos a redação legal de tais dispositivos impressos no texto legal da CLT, é válido se questionar a constitucionalidade de tais dispositivos conforme a interpretação a partir da perspectiva do princípio da isonomia previsto no art. 5º da Constituição Federal de 1988. É evidente que temos de levar em consideração que as normativas referidas acima foram elaboradas num contexto social distinto do qual vivemos hoje no qual tinha-se o intuito de proteger a mulher no espaço laboral, visto que historicamente a mulher era é ainda hoje a parte mais fraca nas relações de trabalho.

Nesse sentido, salta aos olhos que o referido dispositivo legal não mais se aplica a nossa atual realidade social uma vez que não é somente as mulheres quem tem direito a equipamentos de proteção e locais de trabalhos adequados em harmonia ao princípio constitucional da isonomia e os direitos humanos.

Partindo deste pressuposto é manifesto que se faz imprescindível a atualização no texto normativo do art. 389 e incisos da CLT, de modo a atender

as demandas sociais trazendo equilíbrio na aplicação do direito sem equívoco ao tratar igualmente os desiguais na exata medida de suas desigualdades.

No entanto, não se deve descuidar de considerar a morosidade dos processos legislativos na atualização/criação de dispositivos legais aptos a cumprir a função social da lei ao proteger interesses da mulher trabalhadora, sendo assim, quando se estiver diante de casos concretos que haja necessidade de aplicação de tais dispositivos o julgador há de usar o bom senso e aplicar a norma jurídica de acordo com o contemporâneo contexto social que se vive na ordem constitucional.

Outrossim, o art. 389 da CLT, não se limita somente aos seus incisos, cujo dispositivo legal traz em seu texto dois parágrafos, e mesmo que sua redação tenha sido elaborada num contexto social diferente, quando se analisa os dispositivos é evidente que os mesmos ainda se aplicam a atual conjuntura social, senão vejamos os que dispõe os parágrafos do art. 389 da CLT,

§ 1º - Os estabelecimentos em que trabalharem pelo menos 30 (trinta) mulheres com mais de 16 (dezesesseis) anos de idade terão local apropriado onde seja permitido às empregadas guardar sob vigilância e assistência os seus filhos no período da amamentação. (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

§ 2º - A exigência do § 1º poderá ser suprida por meio de creches distritais mantidas, diretamente ou mediante convênios, com outras entidades públicas ou privadas, pelas próprias empresas, em regime comunitário, ou a cargo do SESI, do SESC, da LBA ou de entidades sindicais. (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967).

Seguindo nesta perspectiva, temos o seguinte posicionamento,

No que concerne às previsões contidas nos §§ 1º e 2º do artigo 389 da CLT, são estas de importante aplicação, por questão de saúde pública e de interesse social, pois permitem que a mulher volte para o mercado de trabalho sem prejuízo da amamentação e do cuidado com seu filho, resultando numa maior satisfação da empregada ao realizar seu trabalho e, via de consequência, num ambiente de trabalho mais agradável e de maior produtividade.

Além disso, não há como negar que a mulher ainda é dotada de uma dupla jornada de trabalho, tendo que cuidar de diversas atividades atinentes ao ambiente doméstico, além de suas atividades laborais. Esse natural desgaste pode ser em muito amenizado se a empresa fornece à empregada condições que propiciem uma maior qualidade no cuidado com seus filhos. (JURIDICO AMBITO, 2009, acesso em 28 de fevereiro de 2021).

Deste modo, importa dizer que devido à falta de modernização da legislação vigente no Brasil, é inegável do ponto de vista técnico a existência de muitas desigualdades referente ao direito material celetista em face da proteção

ao trabalho da mulher. Não obstante é de suma importância que a justiça seja aplicada em equilíbrio segundo as deficiências sociais garantindo-lhe aplicação judicial porquanto se espera até que esses vícios normativos sejam sanados.

II.3 DOS PROGRESSOS NORMATIVOS EM FACE DAS ATIVIDADES LABORAIS DA MULHER SEGUNDO A CLT À LUZ DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988.

Nesta fase conclusiva deste capítulo cujo objeto é a atividade laboral da mulher segundo a CLT à luz da Constituição Federal de 1988., verifica-se que no início a inserção da mulher no mercado de trabalho, estimulando-o a criar tutelas cujo intuito legal é o de proteger as mulheres no ambiente de trabalho, porém devido a mal elaboração dessas tutelas eis que surgem efeitos contrários, aos quais ao invés de ocasionar proteção as mulheres, aconteceu na prática uma política de exclusão das trabalhadoras por ficar impedidas legalmente de desempenhar determinadas atividades. A título de exemplo podemos citar a antiga normativa, art. 379 e 380 da CLT, que foi revogada, proibia as mulheres desempenhar atividades noturnas.

Consigna-se, graças ao nosso Estado Democrático de Direito, foi possível retificar estas excludentes normativas fruto de elaboração ineficaz responsável por trazer prejuízos a mulher trabalhadora, permitindo-se então a validação da verdadeira vontade do legislador qual seja o de proteger e garantir o equilíbrio na distribuição da mão-de-obra no mercado de trabalho entre homens e mulheres em homenagem fática ao princípio da equidade.

Na atual sociedade democrática o direito serve de instrumento que preza pela validação da plena igualdade entre homens e mulheres, visto que sob a perspectiva do direito positivo é bastante claro que essas desigualdades não mais existem do ponto de vista legal, todavia no mundo real do cotidiano eis uma realidade que clama por justiça e verdade.

Nessa direção, ao deparar com a prática, ou seja, o efetivo exercício das atividades laborais ainda é bastante nítido que apesar de todos os avanços legislativos para impedir retrocessos eis que ainda não foi suficiente para validar de fato a igualdade prevista no núcleo ideal dos dispositivos legais e constitucionais.

Este fato se torna mais palpável quando observamos os dados apresentados em pesquisa feita pela revista Ensino Superior. Nela se mostra que apesar da maioria das mulheres terem formação superior seus salários ainda são mais baixos que o dos homens, ou seja, mesmo diante de normativas que pregam a efetiva igualdade entre homens e mulheres nos espaços de trabalho ainda existe um preconceito com as trabalhadoras, mesmo que em algumas situações as mulheres se encontrem até mais qualificadas que os homens.

Observe na integra os dados apresentados pela revista Ensino Superior, “Maioria com ensino superior, mulheres ainda ganham 41% a menos que os homens e têm pouca variação salarial ao longo da carreira” (SUPERIOR, REDAÇÃO DE ENSINO, 2020, online, acesso em 18 de fevereiro de 2021).

Apesar disso, é importante destacar que tivemos avanços no quesito legal, porém na prática ainda permanece preconceito de gênero oriundo do Patriarcalismo que se encontra enraizado no meio social no qual vivemos. Este fato é ainda mais acentuado quando se trata de cargos de chefia, afinal no círculo social ainda existe uma rejeição por lideranças femininas. Tal fato se torna notório com os dados apresentados pelo jornal Folha de Pernambuco em 2019, em que diz,

De acordo com pesquisa do **Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE)** feita para o **Dia Internacional da Mulher**, cerca de 41,8% das **mulheres** ocupam cargos de dirigentes ou gerentes de empresas, enquanto os **homens** ocupam 58,2% desses cargos. (PERNAMBUCO, FOLHA DE, online, acesso em 18 de fevereiro de 2020).

Destarte, é notório que as mulheres já ganharam muito espaço quando se observa o ponto de partida de sua inserção no espaço laboral, e ainda teve importantes direitos positivados, mas ainda existe muita luta a ser travada para se avançar e alcançar tanto em matéria ideológica/teórica, e principalmente na efetividade desses direitos, porque a história da mulher é de a trajetória de luta e persistência, quando nunca se calaram para se fazer vital no mundo do trabalho construindo sua história cotidianamente na contemporaneidade.

Para tanto, na cadencia metodológica deste feito acadêmico, no capítulo seguinte será abordado o mercado de trabalho da mulher em face dos impactos causados pela pandemia da COVID-19 e cotejar os impactos nocivos que a pandemia do COVID-19 causou no mercado de trabalho das mulheres, e

também ressaltar a possibilidade de impactos positivos, uma vez que é conhecida a capacidade das mulheres para reinventar e garantir a sua manutenção nos espaços de trabalho.

CAPITULO III

III.1 PONDERAÇÕES ACERCA DOS REFLEXOS DA PANDEMIA DA COVID-19 NO MERCADO DE TRABALHO PARA A MULHER NO BRASIL.

No presente capítulo, abordaremos os impactos sejam eles positivos ou negativos da pandemia da COVID-19 no mercado de trabalho da mulher, no Brasil, no entanto, de plano, evidencia-se que a COVID-19 tem mudado as balizas do comportamento humano em escala global em seus aspectos, econômicos, sociais, políticos, jurídico e sócio emocionais.

Posto isto, quando se observa o quadro do mercado de trabalho sob a conjuntura não sobram dúvidas de que tantos homens quanto mulheres, colheram cada um na sua condição pessoal a repercussão negativa enquanto fruto da pandemia da COVID-19, porém é óbvio que quando se trata de grupos considerados as margens das sociedades esses efeitos refletem de modo ainda mais acentuado.

Historicamente as mulheres enfrentaram grandes desafios para ingressarem e se manterem no espaço laboral na sociedade patriarcal, embora na era constitucional, onde se prega pela igualdade entre homens e mulheres é evidente que mesmo as mulheres constituindo a maior parte da população elas ainda são minoria do quadro do mercado de trabalho, conforme se afere na seguinte pesquisa,

Os dados da OIT indicam que, proporcionalmente, há mais mulheres com dificuldade de encontrar trabalho do que homens – e essa tendência vem piorando. Enquanto a taxa de desemprego para os homens no mundo é de 5,2%, para as mulheres é de 6%. (TREVIZAN KARINA, 2018, acesso online, em 28 de fevereiro de 2021).

Com a COVID-19, pesquisas apontam que o índice de desemprego entre as mulheres, sobretudo as mães tiveram uma seqüela substancial. Vejamos:

Pesquisa feita pela Famivita, empresa que desenvolve produtos relacionados a fertilidade, mostra que as mais prejudicadas são as mulheres que tem filhos pequenos. Segundo o estudo, 35% das brasileiras perderam o emprego na pandemia, incluindo as trabalhadoras informais. Entre mães com filhos pequenos o percentual sobre para 39% - outros 52% perderam a renda. (MUNIZ; ARAGÃO, 2020, acesso online em 04 de março de 2021).

Diante deste cenário caótico que não somente o Brasil vem assistindo é incontestável que a população sofre, porém é inegável que os indivíduos considerados, mais “vulneráveis” como é o caso das mulheres frente mundo do trabalho as quais recairão as proeminentes consequências. Em contrapartida, os tempos de crise também são tempos de inovação, e os sujeitos que usufruíram da criatividade para inovar, renascem no mercado de trabalho, dando vida a projetos por meio da inovação/tecnologia a partir de uma perspectiva jamais pensada.

Nesse cenário conturbado, muitas mulheres se reinventaram, outras de fato floresceram no mercado laboral, mesmo quando os dados apontam que elas ainda foram as mais prejudicadas no mercado de trabalho. Um verdadeiro desafio, novamente está sendo impulsionado pelo motor e a alavanca da história, na medida em que as mulheres não desistiram de manter para ampliar o seu espaço no ambiente de trabalho.

Dessarte, a pandemia da COVID-19 acarretou vários prejuízos em escala mundial numa proporção elevada, e tal fato é inegável. Em contrapartida alguns agentes mais especificamente no mercado de trabalho, tanto homens como mulheres inovaram e tiveram relevantes resultados positivos, fruto de suas criatividade, necessidades circunstanciais, visão de longo alcance e demais fatores que impulsionam o sujeito em tempos de crise e dos grandes avanços tecnológicos, que nos permitiu novas organizações para que se possa superar a COVID-19.

III.2 ASPECTOS NEGATIVOS DA PANDEMIA DA COVID-19 NO MERCADO DE TRABALHO DA MULHER NO BRASIL.

Com a pandemia do COVID-19 o mercado de trabalho de maneira geral sofreu impactos negativos, com um crescente das taxas de desemprego, fruto do colapso econômico que enfrentamos ao nos depararmos com uma nova realidade de calamidade na saúde pública em escala planetária.

A fim de conter ou ao menos amenizar o estado de calamidade na saúde pública e evitar danos maiores, buscando-se manter a população com o mínimo de segurança possível, os Estados adotaram o isolamento social, com o

intuito de conter a propagação do vírus, embora no Brasil esta política tenha se politizado criando arestas difíceis de superação ao escopo ideologizante do vírus.

Deste modo, com o isolamento social as atividades econômicas de modo geral foram fechadas mantendo-se somente as atividades consideradas como essenciais, tais como, supermercados, farmácias, postos de gasolina e hospitais e as demais atividades foram suspensas, ou transferidas para a modalidade de “teletrabalho” ou “*home office*”.

Considerando este cenário, muitos empregadores foram obrigados a demitir funcionários, uma maneira de realizar cortes nos gastos permanentes, uma vez que, encontravam-se de portas fechadas, e sem saída viável para manter sua atividade econômica funcionando, já que, estavam impedidos de realizar atividades a fim de proteger o nosso maior bem jurídico tutelado que é à vida.

Naquelas atividades que foram possíveis realizar a migração para o “teletrabalho” ou “*home office*”, continuaram funcionando, não obstante o declínio econômico, ainda sim é evidente, tendo em vista que as atividades passaram a ser executadas de modo parcial.

Com essas mudanças o quadro econômico enfrenta permanente instabilidade refletindo diretamente no mercado de trabalho, e ocasionando de modo direto o aumento nos índices de desemprego, no qual, este reflexo se apresenta em maior número quando se trata de mulheres, sobretudo as mães de crianças pequenas.

Com as escolas e creches de portas fechadas, as mães se viram obrigadas a deixarem o mercado de trabalho, uma vez que, não tinham como deixar suas crianças sozinhas em casa para trabalharem.

De acordo com a revista Central Única dos Trabalhadores do Brasil,

Apesar de serem maioria na sociedade, as mulheres trabalhadoras são mais impactadas negativamente nesta crise sanitária provocada pela pandemia do novo corona vírus. Muitas foram demitidas, tiveram seus salários reduzidos ou precisaram pedir demissão para cuidar dos filhos ou de parentes com comorbidades desde o início da pandemia em março. É que elas estudam mais, porém são mais cuidadoras da família nessas horas. (MUNIZ; ARAGÃO, 2020, acesso online em 04 de março de 2021).

E quando se pensa nas mães que passaram a desenvolver as atividades laborais em casa, essas mulheres se viram sobrecarregadas, e não mais com uma dupla, mas com uma tripla jornada de trabalho.

Tripla jornada de trabalho, pelo fato de que mesmo com todos os avanços que tivemos, as mulheres ainda são protagonistas ao desempenharem as tarefas domésticas, portanto bem longe do tratamento pela via da isonomia e igualdade. E como essas mulheres passaram a estar em tempo totalitário no lar, ela se depara com as multitarefas, como exercerem suas atividades laborais na modalidade “*home office*”, realizarem as atividades domésticas e ainda serem mães em um período integral.

Outro fator que vem trazendo grandes preocupações é o aumento significativo nos casos de violência doméstica. Isto vem ocorrendo, como consequência da Pandemia da COVID-19, uma vez que, com a medida de segurança para com a saúde pública, o isolamento social, as mulheres passam cada vez mais tempo, com seus parceiros e os conflitos nas relações humanas são inevitáveis.

Consequentemente, os índices de violência doméstica apresentam então uma curva crescente. Tal fato se perfaz com uma matéria publicada pelo JCNET, notícias, observe:

Uma pesquisa realizada pela Unesp de Bauru revelou que 87% das mulheres têm a clara percepção de que a violência contra o sexo feminino aumentou durante a pandemia do novo coronavírus. Divulgado na última sexta-feira (5), o estudo constata como o maior tempo de permanência dos casais dentro de casa e as dificuldades financeiras resultantes deste momento crítico contribuíram para a intensificação de ofensas, ameaças e agressões físicas dentro do ambiente doméstico. (MORAES, 2021, acesso online em 08 de março de 2021).

Um outro aspecto em que se nota o impacto direto da pandemia do COVID-19, no espaço laboral feminino, é o fato das mulheres apresentarem-se maioria como profissionais da saúde no combate a COVID-19. Esta exposição deixa tais sujeitos que antes do período pandêmico já vinha passando por turbulências, ainda mais fragilizados diante deste contexto arbitrário que vem sendo enfrentado.

De acordo com a ONU Mulheres; “As mulheres em seu conjunto, correspondem a 70% do total de profissionais que atuam na linha de frente no

combate ao COVID-19”. (LUIZ SCAPINI; MARX, 2020, v. UNICO, PARTE DE JORNAL, p. 1).

Tal situação, se torna ainda mais palpável com os dados apresentados pela pesquisa feita pela revista Central Única dos Trabalhadores do Brasil, vejamos,

De acordo com a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (Pnad Contínua), do IBGE, sete milhões de mulheres abandonaram o mercado de trabalho na última quinzena de março, quando começou a quarentena. São dois milhões a mais do que o número de homens na mesma situação. Enquanto as mulheres estão numa taxa de desemprego 14% os homens estão em 12%. (PNAD apud MUNIZ; ARAGÃO, 2020, acesso online em 04 de março de 2021).

O conjunto concatenado dessas consequências oriundas da pandemia da COVID-19 fundamenta e materializa ainda mais a tese apresentadas pelas pesquisas, evidenciando que a COVID-19 trouxe lesões para todos sem nenhuma distinção em razão de sexo ou gênero.

Todavia, é incontestável que aqueles agentes tidos como mais “vulneráveis”, foram afetados de modo mais incidente e as mulheres historicamente enfrentam maiores dificuldades no mercado de trabalho e conseqüentemente, as mulheres carregaram sequelas mais gravosas.

Isto fruto de raízes profundas de desigualdade de gênero, traz resquícios de uma história Patriarcalista que está intrinsecamente na conjuntura social brasileira, trazendo tais reflexos nocivos mesmo diante de todos os avanços sociais e legislativos que se teve com o intuito de assegurar a igualdade.

III.3 DOS ASPECTOS POSITIVOS DOS IMPACTOS DA COVID-19 NO MERCADO DE TRABALHO DA MULHER NO BRASIL.

Defronte a tantas situações com influxos negativos, se torna difícil em pensar nos eventuais aspectos positivos em meio ao caos, porém é em tempos de crises que surgem as ideias “iluminadas”, que renovam e inovam o mercado de trabalho de maneira jamais pensadas.

Observando o cenário do mercado de trabalho diante da pandemia do COVID-19 é inegável que partindo de uma perspectiva mais genérica teve-se mais regresso do que progresso, porém quando se observa um segmento

específico é possível perceber alguns setores que vem crescendo e ganhando cada vez mais destaque no atual quadro do mercado de trabalho, no Brasil.

Diante das medidas de segurança impostas para preservar o nosso maior bem jurídico tutelado à vida, todos tiveram que se adaptar a uma nova realidade, e a partir disto o mundo digital ganhou visibilidade eminente, trazendo ferramentas capazes de atender as necessidades da população, com apenas um clique.

Sendo assim, a maioria das atividades sociais de modo geral, passaram a ser realizadas na modalidade *online*, tais como, *home office*, aulas, compras e vendas dos mais variados setores, pagamentos, recebimentos, entretenimento e muitas outras atividades que foram facilitadas pela internet.

Os agentes que conseguiram inovar em meio a esta crise da COVID-19 tiveram oportunidade de se reerguer em meio ao mercado de trabalho com uma rentabilidade altamente lucrativa, uma vez que, com as lojas físicas fechadas o mercado digital ganhou força, sendo um único meio possível de atender as demandas que seriam assistidas pelas lojas físicas.

Neste seguimento de mercado é possível perceber uma proeminência das mulheres, já que, as mesmas utilizam mais aplicativos e a internet como ferramenta para empreender, isto se torna ainda mais palpável com os seguintes dados, vejamos:

Segundo pesquisa do **Sebrae**, realizada em parceria com a **FGV**, 69% das empresárias já vendiam ou passaram a vender online, com o auxílio desses canais, a partir da crise causada pela pandemia do **coronavírus**. Entre os empresários, esse percentual é de 63%(ECOMMERCE BRASIL, 2020, acesso online em 16 de março de 2020).

No entanto, quando se pensa em ferramentas digitais, tidas como mais complexas, as mulheres ainda se encontram com dados inferiores de utilização de tais ferramentas. Observe:

(...) quando se trata de uso de ferramentas digitais mais complexas para gestão do negócio, o percentual de homens é bem maior do que de mulheres, com destaque para utilização de recursos para automação de processos, por exemplo. Enquanto 68% deles já utilizam esse tipo de ferramenta, entre elas o percentual é de 32%. (ECOMMERCE BRASIL, 2020, acesso online em 16 de março de 2020).

Todavia, em face a estes dados no tocante ao uso de ferramentas digitais mais complexas, não traz grandes incidências negativas no crescimento de mulheres empreendedoras, pois quando se trata de empreender em atividades menos complexas as mulheres vêm sendo pioneiras, além de que “há um percentual de mulheres jovens empreendendo maior do que o de homens, mas é na faixa etária entre 36 e 55 anos que estão concentrados os empresários de ambos os sexos (60% deles)”. (ECOMMERCE BRASIL, 2020, acesso online em 16 de março de 2021).

Diante disto, é evidente que as mulheres vêm liderando o mercado digital, e isto se torna indiscutível quando se verifica os dados apresentados pela Ecommerce Brasil, “Mais da metade dos empresários de ambos os gêneros entrevistados eram MEI, com predominância das mulheres (62% delas contra 53% dos homens)”. (ECOMMERCE BRASIL, 2020, acesso online em 16 de março de 2021).

Os dados percorridos acima, confirma a tese abordada anteriormente, de que são nos tempos de crise é que surgem as grandes inovações, cuja mesmo diante de um cenário totalmente desordenado ainda foi possível se pensar em “janelas” que pudessem se ampliar de modo positivo em tempos de crise.

No atual cenário pandêmico fruto da COVID-19, está bastante claro que a inovação presente nas mais diversas pautas, é o mercado digital, no qual, é visado o conforto, praticidade, comodidade, rapidez e segurança. E as mulheres vem se sobressaindo neste mercado digital, conforme os dados apresentados anteriormente.

Portanto, ao vislumbrar o panorama geral da Pandemia do COVID-19 torna-se um pouco difícil de se pensar em pontos positivos defronte a tantos aspectos negativos, que principalmente as mulheres tem enfrentado. Não obstante, seguindo na contramão de tais pontos negativos, a atual conjuntura social se depara com um crescimento do mercado digital, que tem como protagonista as mulheres, que foram ainda mais impactadas por diversas causas pela pandemia da COVID-19.

Esses dados fazem florescer um sentimento de esperança, tendo em vista que, uma das parcelas mais atingidas pela COVID-19, ou seja, as mulheres mais uma vez não desistiram de lutar para realizarem a manutenção do seu

espaço no mercado de trabalho. E mesmo que os índices positivos aqui apresentados sejam pequenos quando se compara com os índices negativos, já se tem um novo começo/perspectiva para crescer e se desenvolver, para que se possa alcançar a cada dia o mais próximo possível da igualdade de gênero no mercado de trabalho.

III.4 DAS MEDIDAS TOMADAS PARA AMENIZAR OS IMPACTOS NOCIVOS DA PANDEMIA DA COVID-19 NO BRASIL.

Com a pandemia do Corona Vírus se alastrando pelo mundo em uma proporção gigantesca, já era de se esperar que os prejuízos viriam. Tantas vidas ceifadas e muitas outras se arrastando para se manterem em meio ao caos. A economia em queda e os reflexos cada vez mais nocivos se manifesta em meio à população em massa.

O primeiro ato tomado para amenizar os impactos da COVID-19, no que tange à economia/mercado de trabalho, foi realizado pelo Governo Federal, por intermédio da Lei nº 13.982 de 02 de abril de 2020, popularmente conhecida como a lei do auxílio emergencial/ coronavoucher.

Evidentemente, esta Lei do auxílio emergencial surge com um caráter assistencial visando amortizar os reflexos dos impactos financeiros, que o isolamento social gerou no setor econômico, uma vez que, o mercado no geral passa a não ter rotatividade.

Posto isto, a Lei 13.982/2020 surge com uma série possibilidades de amenizar os impactos da COVID-19, para os brasileiros mais vulneráveis do círculo social. Tais como, TÚLIO MARTINEZ MINTO, pontuou:

Alterações para acesso ao Benefício de Prestação Continuada- BPC - LOAS, Auxílio Emergencial, adiantamento do BPC e Auxílio Emergencial, antecipação do Auxílio Doença, Dedução de Repasses ao INSS pelas Empresas e a possibilidade de prorrogação. (MINTO, TÚLIO MARTINES, 2020, acesso online em 28 de março de 2021).

Para que se possa compreender como estas medidas de contenções influenciaram no mercado de trabalho das mulheres de modo pontual é necessário que se compreenda todas estas medidas de contenção discorridas acima, para que se possa ter um parâmetro a fim de visualizar de fato os

impactos da Pandemia do Corona Vírus no espaço laboral/social das mulheres brasileiras. Observe:

a) Alterações para o acesso ao Benefício de Prestação Continuada – BPC – LOAS

Conforme dispõe o texto legal do artigo 20, parágrafo 14 da Lei 13.982/2020 o BPC é o benefício assistencial no qual a pessoa idosa (idade superior a 65 anos) ou deficiente (independentemente da idade) recebe do INSS um salário mínimo mensal suprir as suas necessidades. Para fazer jus a tal direito a pessoa precisa, preencher os critérios estabelecidos, e ainda comprovar que é de baixa renda.

Ao se realizar a análise da Lei 13.982/2020, verifica-se que se teve uma alteração da definição de um dos requisitos, sendo ele a baixa renda. Com a nova redação passa a se compreender sujeitos de baixa renda, são aqueles cuja a renda familiar por pessoa seja de até $\frac{1}{4}$ do salário mínimo, portanto R\$ 261,25 (duzentos e sessenta e um reais e vinte e cinco centavos).

Esta alteração é nociva para uma parcela específica da sociedade, pois dificulta o acesso de pessoas necessitas ao BPC, que, porém, de acordo com o governo há necessidade de se trazer contornos mais delimitados para atender de fatos os agentes mais estratificados.

Apesar de tal alteração ter um reflexo nocivo para esta parcela específica da sociedade, em contrapartida mesmo que a alteração deixou esta parcela desassistida, flexibilizou-se o acesso ao BPC, para os agentes mais estratificados no período de calamidade pública (20/02/20 até 31/12/2020).

Tal flexibilização permite que durante este período específico de calamidade pública permite-se que a renda familiar per capta venha se dilatar até $\frac{1}{2}$ salário mínimo R\$ 522,50 (quinhentos e vinte e dois reais e cinquenta centavos), de acordo com os critérios normatizados pela referida lei adstrito com as particularidades individuais de cada agente/família. Isto conforme o artigo 20-A da Lei 13.982/2020.

E por fim a nova redação legal admite que mais de uma pessoa de um mesmo grupo familiar tenha acesso ao BPC, já que o BPC, não será computado como renda per capta para outro sujeito do mesmo grupo familiar.

b) Do Auxílio Emergencial

Esse benefício assistencial está disposto no art. 2º da Lei 13.982/2020, no qual prevê, a concessão de Auxílio Emergencial no valor de R\$ 600,00 (seiscentos reais), durante três meses a partir de 02/04/2020.

Para que se possa ter acesso a este benefício a lei traz um rol taxativo de requisitos. Visualize o artigo 2º, incisos e alíneas, da Lei 13.982.2020, in verbis:

Art. 2º Durante o período de 3 (três) meses, a contar da publicação desta Lei, será concedido auxílio emergencial no valor de R\$ 600,00 (seiscentos reais) mensais ao trabalhador que cumpra cumulativamente os seguintes requisitos:

I - seja maior de 18 (dezoito) anos de idade, salvo no caso de mães adolescentes; (Redação dada pela Lei nº 13.998, de 2020)

II - não tenha emprego formal ativo;

III - não seja titular de benefício previdenciário ou assistencial ou beneficiário do seguro-desemprego ou de programa de transferência de renda federal, ressalvado, nos termos dos §§ 1º e 2º, o Bolsa Família;

IV - cuja renda familiar mensal **per capita** seja de até 1/2 (meio) salário-mínimo ou a renda familiar mensal total seja de até 3 (três) salários mínimos;

V - que, no ano de 2018, não tenha recebido rendimentos tributáveis acima de R\$ 28.559,70 (vinte e oito mil, quinhentos e cinquenta e nove reais e setenta centavos); e

VI - que exerça atividade na condição de:

a) microempreendedor individual (MEI);

b) contribuinte individual do Regime Geral de Previdência Social que contribua na forma do **caput** ou do inciso I do § 2º do art. 21 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991; ou

c) trabalhador informal, seja empregado, autônomo ou desempregado, de qualquer natureza, inclusive o intermitente inativo, inscrito no Cadastro Único para Programas Sociais do Governo Federal (CadÚnico) até 20 de março de 2020, ou que, nos termos de autodeclaração, cumpra o requisito do inciso IV.

Conforme o art. 2º, § 2º, da lei aqui em análise, tem-se que as famílias que fazem jus ao benefício assistencial do Bolsa Família, não terá o benefício cumulado com o Auxílio Emergencial. Sendo assim, os que tiveram o cadastro aprovado para recebimento do Auxílio Emergencial terá o benefício Bolsa Família suspenso de ofício de modo temporário enquanto durar o Auxílio Emergencial.

Seguindo a análise da redação da Lei nº 13.892/2020, no art. 2º § 3º, tem-se que as mães solteiras/chefes de família, terão o direito de receber o Auxílio Emergencial em dobro, ou seja, o valor de R\$ 1.200,00 (mil e duzentos reais).

Diante desta previsão legal, cabe muitos questionamentos, como é caso de pais, ou seja, homens constituintes de família monoparental. Todavia, é evidente e bastante expressivo que a maioria das famílias monoparental são constituídas por mães. Tal fato se materializa com a seguinte pesquisa:

O número de famílias brasileiras chefiadas por mulheres cresceu 105% entre 2001 e 2015, segundo a pesquisa 'Mulheres Chefes de Família no Brasil: Avanços e Desafios'. Isso significa um total de 28,9 milhões de famílias chefiadas por mulheres em 2015, ano dos últimos dados. Neste número estão incluídos diversos tipos de arranjos familiares, como casal sem filhos ou com filhos; arranjo unipessoal, que é caracterizado por uma mulher que mora sozinha; e as chamadas mães solo, caracterizadas na publicação como "arranjo monoparental feminino". O estudo também mostra que as famílias formadas por uma mãe solteira, separada ou viúva e seus filhos já representam 15,3% de todas as formações familiares. (LECIONI, CAIO, 2019, acesso online em 19 de março de 2021).

Seguindo nesta mesma perspectiva, tem-se que à ideia núcleo do dispositivo legal que traz a previsão legal de que as mães solteiras recebam o benefício em dobro, na tentativa de amenizar de modo equilibrado os danos oriundos da COVID-19, uma vez os diversos "personagens" da conjuntura social, foram atingidos de maneiras diferentes pela pandemia.

Sendo assim, é totalmente válido que se faça as leis/ferramentas, de combate a pandemia, se pensando nas diferenças dos componentes deste corpo social. Mais uma vez, valendo-se então da aristotélica hermenêutica constitucional, no qual, vislumbra-se: "*tratar igualmente os desiguais, na exata medida de suas desigualdades*".

c) Do Adiantamento do Benefício de Prestação Continuada por meio Auxílio Emergencial.

Com o intuito de desafogar as grandes demandas de solicitações do BPC e não deixar de assistir estes solicitantes defronte ao período pandêmico, à Lei nº 13.982/2020 em seu art. 3º, trouxe a possibilidade de se adiantar 3 (três) parcelas do Auxílio Emergencial/coronavoucher.

Sendo assim, o poder público passa a atender as demandas destes solicitantes até que se verifique, se os mesmos se encontram com os requisitos necessários para à aquisição do direito ao benefício.

d) Da Dedução de repasse ao INSS pelas Empresas

O art. 5º da Lei nº 13.982/2020 prevê uma facilitação aos empresários, com o intuito de amenizar os prejuízos causados pela pandemia. Sendo assim, o referido artigo dispõe que, caso algum funcionário seja afastado de trabalho por causa do Corona Vírus, os primeiros 15 (quinze) dias do afastamento que seria pago pela empresa, poderá ser deduzido do valor repassado a previdência social, desde que não ultrapasse o limite máximo do salário de contribuição ao INSS.

e) Do Antecipação do Auxílio Doença

O art. 4º da Lei nº 13.982/2020 dispõe a possibilidade de o INSS antecipar um salário mínimo mensal aos solicitantes do auxílio doença, pelo período de 3 (três) meses, até que se realize a perícia médica. Após a realização da perícia médica, encerra-se então a antecipação do auxílio doença.

Tal medida tem o intuito de não deixar os solicitantes do auxílio doença desamparados, em frente a pandemia da COVID-19.

f) Da Possibilidade de Prorrogação.

A Lei nº 13.982/2020 abordou a possibilidade de prorrogação destas ferramentas de contenção da pandemia, pelo fato de que é uma doença que vem se alastrando em escala mundial, portanto não tem como prever de fato o seu término em um período delimitado. Visando amparar/assistir o povo brasileiro, diante do colapso, mais especificamente o mercado econômico e trabalhista no qual versa esta lei.

O Emergencial foi prorrogado de 2021 por meio do Decreto nº 1.039 de 18 de março de 2021, no qual estabeleceu o pagamento de 4 (quatro) parcelas, correspondente ao montante de R\$ 250,00 (duzentos e cinquenta) reais. Os critérios para a concessão do benefício continuaram os mesmos da Lei nº 13.982/2020, acrescidos de uma análise mais detalhada da real condição dos

beneficiados com o intuito de garantir que de fato o benefício assistencial chegue até os trabalhadores que possuem a necessidade real desta assistência.

Somente a título de exemplo, este novo Decreto nº 1.039/2021, vedou a concessão do benefício aos estagiários/ residentes, conforme dispõe o texto normativo, in verbis:

(...) § 2º O Auxílio Emergencial 2021 não será devido ao trabalhador beneficiário indicado no caput que: XV - seja estagiário, residente médico ou residente multiprofissional, beneficiário de bolsa de estudo da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - Capes, de bolsas do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico - CNPq ou de outras bolsas de estudo concedidas por órgão público municipal, estadual, distrital ou federal. (...). (DECRETO LEI nº 1.039 de 18 de março de 2021).

Com o dispositivo exibido acima é nítido, a reanálise feita pelo Governo Federal com o intuito de assegurar de fato, que o recurso disponibilizado está chegando ao destino correto.

Assim como na Lei 13.982/2020, o Governo Federal fez uma observância específica uma relação as trabalhadoras por meio do Decreto nº 1.039/2021, artigo 2, § 1º, no qual estabeleceu que as trabalhadoras constituintes de família monoparental, receberá o montante de R\$ 375,00 (trezentos e setenta e cinco) reais. Veja:

Art. 2º O recebimento do Auxílio Emergencial 2021 está limitado a um beneficiário por família.
§ 1º A mulher provedora de família monoparental receberá, mensalmente, R\$ 375,00 (trezentos e setenta e cinco reais) a título do Auxílio Emergencial 2021. (DECRETO LEI nº 1.039 de 18 de março de 2021).

Deste modo, é evidente que o Governo Federal, está promovendo medidas que venham amortizar os abalos ocasionado pela pandemia da COVID-19, trazendo um atendimento especial as trabalhadoras brasileiras, conforme as suas necessidades. Todavia percebe-se claramente que somente estas medidas, previstas no Decreto nº 1.039/2021, não é suficiente de fato para atender a demanda das trabalhadoras defronte a pandemia e muito menos a população brasileira em larga escala.

No que tange a esfera Estadual foram adotadas medidas de contenção do vírus, com o intuito de preservar a saúde pública, por exemplo, o fechamento/revezamento de abertura dos comércios, mantendo em funcionamento somente as atividades tidas como essenciais, como, supermercados, padarias, farmácias, hospitais e postos de gasolina. As demais

atividades foram suspensas ou migraram para a modalidade home office e até mesmo o funcionamento na modalidade *delivery* como é o caso dos restaurantes.

A partir dos dados apresentados em uma nota técnica do Governo do Estado de Goiás, (GOVERNO DE GOIAS,2021, acesso online em 28 de março de 2021), é evidente que as únicas medidas tomadas pelo Governo Estadual goiano, mais especificamente, foram aquelas cuja, viessem preservar à vida, com o intuito de evitar o crescimento de números de mortes e voltar o mais rápido possível, para as atividades normais para que não houvesse grandes abalos econômicos. Porém a iniciativa de manter o comércio fechado para que se evitasse aglomeração e os altos índices de contágio foi infrutífera, uma vez que, quando se flexibilizou as medidas de segurança o vírus se propagou e o atual cenário goiano encontra-se crítico.

Pelo fato do Governo Estadual goiano ter pensado somente em medidas de segurança com o intuito de preservar a saúde pública e não ter pensado em medidas que viessem amparar também o setor econômico/trabalhista do Estado, Goiás encontra-se em um verdadeiro colapso nos mais diversos aspectos nos quais podemos citar a saúde tanto pública como privada e o setor econômico/trabalhista, já que muitos trabalhadores não conseguiram se adaptar à nova realidade que a pandemia impôs.

Devido à enorme proporção da pandemia o governo estadual goiano, deveria ter elaborado um projeto, para que se promovesse o comércio local, tais como a redução de tributos estaduais/isenções de taxas, e até mesmo se criar condições para que os agentes viessem se manter no mercado de trabalho ou até mesmo se ingressarem para os agentes que de fato não conseguiram realizar a manutenção de seus empregos com a nova realidade defronte a COVID-19.

Com o fomento da economia local, já seria um grande passo para amortizar os reflexos econômicos novíços que a nova realidade impôs. A rotatividade do mercado, já se tem um início, pois mesmo que do ponto de partida os agentes não tenham grande lucratividade, quando à circulação monetária, mesmo que pouco à pecúnia em fluxo atinge os mais diversos setores do mercado conforme a sua proporção. Sendo assim, pode-se pensar que se um projeto nesta perspectiva tivesse sido elaborado, evidentemente, o mercado não

geraria tanto lucro, mas promoveria a sua própria manutenção e impediria os altos índices de desemprego, o que conseqüentemente mesmo que de modo mínimo reduziria a alta taxa de desemprego entre as trabalhadoras.

É imprescindível também que, dentro deste projeto viessem termos especiais para as mulheres, já que, elas compõem uma faixa da sociedade tida como mais “vulnerável”, é isto se torna bastante claro com o discorrido no item III.2, da presente pesquisa, no qual revela as fragilidades das trabalhadora. Motivo este que se faz necessário de se ter não somente normativas especiais, mas transcender a isto, por intermédio de um benefício assistencial, seguindo o mesmo raciocínio proposto pelo coronavoucher, quando se trata de mulheres, sobretudo as mães.

Em âmbito municipal, conforme os dados apresentados pelo Jornal Diário de Goiás, por meio de uma redação elaborada por (CASTRO MEL, 2021, acesso online em 20 de março de 2021), a prefeitura de Goiânia, tomou algumas iniciativas para fomentar o comércio local, pensando em consonância com o raciocínio desenvolvido no presente trabalho. O projeto intitulado como Renda Familiar com objetivo de disponibilizar recurso no valor de R\$ 300,00 (trezentos reais), por 6 (seis) meses, para as famílias mais abaladas com pandemia.

A prefeitura estabeleceu alguns critérios taxativos, no qual determina os agentes que se enquadram e faram *jus* ao referido benefício assistencial. Para que o sujeito tenha direito ao benefício assistencial Renda Familiar é necessário que, o indivíduo preencha os seguintes requisitos:

- O requerente deverá ser maior de 18 anos;
- O valor venal do imóvel que a família mora, seja ele próprio, alugado ou cedido, não poderá exceder R\$ 100 mil;
- Não tenha fonte de renda capaz de sustentar as suas necessidades básicas ou do núcleo familiar que integra;
- O requerente e os demais membros do grupo familiar não poderão ter vínculo de emprego formal ativo, bem como outro tipo de renda (a prefeitura considera vínculo de emprego os contratos via CLT, todos os agentes públicos e titulares de mandato eletivo);
- Nenhum dos membros da família poderá receber qualquer tipo de renda, bem como ser titular de benefícios previdenciário, assistencial, seguro-desemprego, programa de transferência de renda federal, tais como pensão por morte e alimentícia, e Benefício de Prestação Continuada – BPC, com exceção do Programa Bolsa Família.
- Segundo a prefeitura, o auxílio financeiro não será concedido aos trabalhadores que exerçam atividades na condição de microempreendedor individual (MEI). (AMOURY JAMYLE, 2021, acesso online em 20 de março de 2021).

E ainda segundo o atual prefeito de Goiânia Rogério Cruz:

Um cartão será confeccionado e entregue, preferencialmente, para a mulher responsável pela família”, para arcar com despesas de alimentação em estabelecimentos dentro do município de Goiânia. (CASTRO MEL, 2021, acesso online em 20 de março de 2021).

Nesta vertente, é salutar o critério do caráter preferencial e não obrigatório em conceder o benefício às mães/chefes de família, verifica-se então a preocupação do projeto em atender de fato a parcela mais estratificada do município de Goiânia que compõem as margens sociais.

Outro importante projeto aprovado na câmara municipal em Goiânia, intitulado como Proteção à Trabalhadora Grávida – PL 3.932/20. O projeto, tem como núcleo a proposta de que as mulheres gestantes sejam afastadas das atividades presenciais, no qual, seriam substituídas por atividades remotas, teletrabalho ou qualquer outra modalidade que venha atender os interesses da empresa, sem nenhum prejuízo a sua saúde e sem nenhum prejuízo em sua remuneração.

O projeto de Proteção a trabalhadora grávida foi justificado por meio de pesquisa realizada por várias instituições brasileiras que estudam os índices da pandemia pelo mundo. A pesquisa apontou elevados índices de gestantes vítimas da COVID-19, observe:

Estudo realizado por 12 instituições brasileiras, entre elas a Fiocruz, publicado no International Journal of Gynecology, indicando que o país respondeu, no primeiro semestre do ano passado, por 77% das mortes de mulheres gestantes e puérperas por covid-19 de todo o mundo. (SAKAMOTO, LEONARDO, 2021, acesso online em 20 de março de 2021).

Com a aplicação efetiva do projeto de lei da proteção a trabalhadora grávida no município goiano, deve-se preservar as mulheres gestantes que necessitam de olhar mais apurado, já que, são mais “frágeis” diante do atual cenário de variantes da COVID-19, que é ainda mais letal, que não somente Goiânia vem enfrentando, mas todo o Brasil de forma mais acentuada.

Portanto, estas foram as principais ferramentas utilizadas pelo Governo nas três esferas (Federal, Estadual e Municipal) para combater a pandemia da COVID-19, tanto em aspectos sanitários que visam a

manutenção/preservação da saúde pública/vida, quanto ao referente as atividades econômicas e laborais com suas devidas especificidades quanto as atividades laborais femininas.

III.5 DAS CONSIDERAÇÕES FINAIS ACERCA DOS EFEITOS DA COVID-19 NO MERCADO TRABALHO DA MULHER NO BRASIL.

No presente capítulo abordamos os impactos da pandemia da COVID-19 no mercado de trabalho das mulheres no Brasil, e a partir dos dados apresentados anteriormente verifica-se que este setor enfrentou diversos desafios, porém mesmo diante de um cenário pandêmico e inesperado o setor da tecnologia/ inovação apresentou resultados significativos em face da COVID-19.

Evidentemente como já esmiuçado acima é inquestionável que os aspectos negativos são bem mais elevados quando se compara com os pontos positivos do campo tecnologia/ inovação, e mesmo sendo somente um “fecho de luz”, já é o suficiente para encorajar os sujeitos a lutarem e vencer a pandemia.

Quando se pensa em quais atitudes poderiam ser tomadas pelo Governo para combater/ amenizar os efeitos nocivos da COVID-19, é perceptível muitos vícios na origem de programas sociais. O Governo Federal foi o primeiro a apresentar soluções de amenizar os danos em aspectos econômicos/ sociais por meio da Lei nº 13.982 em 2020. O Governo Estadual de Goiás somente se preparou para soluções relativas a saúde pública. E o Município de Goiânia adotou medidas econômicas/ sociais nos mesmos moldes do Governo Federal com o programa Renda Familiar em 2021, e também se preocupou em preservar as trabalhadoras gestantes com a lei de proteção a trabalhadora grávida.

O principal vício observado parte da análise singular para o geral é do Governo Federal. Pois no plano de elaboração, com o intuito de minimizar os danos causados pela pandemia, deveria conter uma normativa que delegasse que os Estados e Municípios, planejassem no mesmo sentido observando os aspectos econômicos/ trabalhistas e saúde pública o que geraria um “efeito cascata”, promovendo o trabalho coletivo para enfrentar a COVID-19, em especial com a elaboração de normas que viessem amortizar os abalos causados pela pandemia da COVID-19.

Se houvesse um dispositivo legal neste sentido, os Governos Federal, Estadual e Municipais estariam trabalhando juntos na elaboração de instrumentos de combate a pandemia nos mais diversos setores. E com o trabalho em conjunto, não se teriam alguns Estados e Municípios elaborando projetos de forma “autônoma”, o que gera um contraste entre altos e baixos índices entre um estado e outro. Ocorreria então um equilíbrio na propagação de contágio. Todavia, isto não ocorreu pela falta de posicionamento do Governo Federal.

Esta omissão do Governo Federal, gera o atual cenário brasileiro, aonde a nova cepa tem se disseminado violentamente e ainda mais letal. E com isto cada vez mais pessoas vindo à óbito, famílias desoladas e um agravamento da crise financeira/mercado de trabalho acarretando pânico e medo na população. E com o caos se alastrando os grupos mais vulneráveis como o das trabalhadoras são ainda mais afetados.

Diante disto, o sofrimento é evidente, somente a título de exemplo, de como os tidos as margens da sociedade estão sendo afetados pela COVID-19, uma pesquisa realizada pela Universidade Federal do Ceara, revela que: “54% pessoas LGBT, afirmam precisar de apoio psicológico”. (CUSTÓDIO, GABRIELA, 2020, acesso online em 28 de março de 2021).

As mulheres no mercado de trabalho, como núcleo da presente pesquisa é o exemplo mais claro de que diante deste cenário pandêmico, os agentes já marginalizados são ainda mais atingidos. Motivo este que estas minorias devem ser assistidas conforme as suas necessidades, as trabalhadoras brasileiras merecem ser atendidas diante da nova realidade social e de trabalho que lhes foram impostas pela COVID-19.

No entanto, mesmo diante ao quadro de mercado de trabalho totalmente defasado, consoante o exposto no presente capítulo, é notório que as mulheres não param de lutar em suas mais diversas formas para se manter no espaço laboral, exercendo o princípio do direito constitucional de igualdade, honrando a sua trajetória de luta por espaço no ambiente laboral.

CONCLUSÃO

Depois de decidir qual o objeto da presente pesquisa acadêmica foi possível, em linhas gerais, após vertical pesquisa bibliográfica conhecer a trajetória da mulher no mercado de trabalho, e em especial no Brasil quanto a sua importância no desenvolvimento do mundo do trabalho a partir das análises dos primórdios do Patriarcalismo até os movimentos emancipatórios atuais cuja centralidade está na luta das mulheres para garantir seus naturais direitos e positivá-los no ordenamento jurídico pátrio. Nesta abordagem ganha ênfase as transformações sociais que alcançaram a garantia de vários dispositivos garantistas na Constituição Federal aprovada em 05 de outubro de 1988.

Para tanto nesta análise os direitos em razão da gravidez (proteção a maternidade, estabilidade provisória da gestante, licença e salário maternidade-mãe adotiva; duração e condições de trabalho e locais de trabalho (Gifo nosso). uma vez que, este é o principal aspecto em que as mulheres se tornam diferentes dos homens, sendo indispensável refletir acerca destas normativas ao alcance da hermenêutica aristotélica inserida na CF/88. Neste viés a importância deste estudo encontra lastro ao discutir o mercado de trabalho da mulher, em face da Pandemia da COVID-19, que corresponde ao objeto núcleo da presente pesquisa, no qual se refletiu os aspectos negativos e positivos da pandemia nas relações de trabalho das mulheres destacando o que poderia ser feito para amenizar os impactos nocivos que foram vários, como a crescente das taxas de desempregos sobretudo entre as mulheres mães, uma vez que, com a medida de contenção da propagação da COVID-19, resultou em creches e escolas fechadas, sendo assim, as mães principalmente de crianças pequenas se viram obrigadas a deixarem seus empregos tendo em vista que estas mulheres não tinham como deixar essas crianças sozinhas em casa.

Ato contínuo a abordagem bibliográfica atualizada permitiu-nos analisar o impacto do comércio fechado impossibilitando a rotatividade do mercado como outro fator que ocasionou as demissões em massa, pois com o comércio fechado, aluguéis e salários vencendo os empresários não conseguiram visualizar outra saída para realizar a contenção de gastos se não

a demissão de funcionários, enquanto que os que não foram demitidos passaram a desenvolver suas atividades de trabalho na modalidade “*home office*”.

Com as mulheres desenvolvendo suas atividades laborais em casa, não demorou muito tempo para se verem totalmente desgastadas, uma vez que antes deste período pandêmico já se tinha pesquisas apresentando a dupla jornada de trabalho da mulher, não obstante com a Pandemia da COVID-19 a mulher passa a se deparar com um tripla jornada de trabalho, já que, passaram a ter que realizar suas atividades laborais formais, concomitantemente com as atividades domésticas tendo em vista que mesmo com todos os avanços que tivemos, ainda na atualidade as atividades domésticas ainda são atribuídas majoritariamente as mulheres, e ainda tiveram e ainda estão sendo mães em tempo integral com escolas sem aulas.

Diante das discussões apresentadas na pesquisa é evidente que as mulheres vêm sofrendo nos mais diversos aspectos e não somente com as altas taxas de desempregos amplificado com o isolamento social, as famílias começaram a passar mais tempo em casa cujos conflitos sendo inevitáveis e conseqüentemente ocorrendo crescente aumento nos índices de violência doméstica.

Outro ponto apresentado, que mostra o quanto as mulheres vêm sendo atingidas das mais diversas formas é o fato de as mulheres compõe a maioria dos trabalhadores da saúde, ultrapassando 70 % de acordo com uma pesquisa realizada pela ONU, ou seja, compõe a linha de frente de combate à pandemia da COVID-19, na missão de salvar vidas.

Neste sentido, outra vez as mulheres são protagonistas de um marco histórico assim como, as mulheres durante a Revolução Industrial assumiram os postos de enfermeiras, para atender os soldados vítimas da guerra, as mulheres na pandemia tem sido mais uma vez as personagens principais com a missão de proteger o nosso maior bem jurídico tutelado à vida.

Considerando outra perspectiva cuidamos de apresentar os aspectos positivos da pandemia da COVID-19, com destaque ao ramo da tecnologia/ inovação que verificou crescimento considerável, uma vez que, a maioria das atividades que se encontra em funcionamento passou a ser desenvolvida na modalidade online, ou seja, via “*home office*”.

De modo que a circulação de serviços e produtos no mercado passou a ser totalmente tecnologia e não somente as atividades laborais, mas também as atividades de entretenimento, pagamento de contas, recebimentos, entre várias outras coisas que só foram possíveis de continuar em desenvolvimento por causa da facilitação proporcionada pela tecnologia.

Ademais, acerca das medidas que foram ou poderiam de tomadas pelo Governo, em âmbito Federal, Estadual e Municipal com o intuito de conter os impactos negativos da pandemia na vida das trabalhadoras detalhamos em cada nível de governo as escolhas das políticas públicas preferidas, para isto, foi exposto um panorama geral quanto as medidas adotadas pelos governos no tocante as mulheres trabalhadoras. Neste sentido verificou-se que o Governo Federal adotou medidas de contenção a pandemia no quesito econômico/social, já o Governo Estadual de Goiás adotou medidas abrangendo unicamente a saúde pública e o Município de Goiânia adotou medidas nos mesmos moldes do Governo Federal econômico/social.

Portanto, é notório as falhas do Governo Federal que deveria ter liderado a aprovação de dispositivo legal de modo a liderar o processo de contenção do vírus em paralelo a manutenção do trabalho com normativas delegando que obrigassem os Estados e Municípios a adorem medidas no mesmo entendimento que geraria efeito “cascata”, aonde os três níveis de governo trabalhariam em conjunto promovendo equilíbrio em todo o país freando não somente a disseminação da COVID-19, mas também os abalos econômicos ocasionados pela pandemia preservando as necessidades particulares de cada grupo, como é o caso das mulheres no mercado de trabalho, além de promover maior segurança ao nosso maior bem jurídico tutelado à vida, uma vez que o atual cenário da pandemia é extremamente caótico, já que, os brasileiros vêm travando uma batalha não somente contra o vírus, mas encontra-se em uma luta constante contra a fome, fruto dos altos índices de desemprego.

Uma pesquisa feita OXFAM BRASIL, revela que:

Até 12 mil pessoas podem morrer por fome diariamente, até o final de 2020, devido às consequências da pandemia de covid-19. Isso é mais do que o total de mortes diárias causadas pela doença em si. O alerta está no documento **O Vírus da Fome: como o coronavírus está potencializando a fome em um mundo faminto** que a Oxfam lança hoje.

O documento revela como 122 milhões de pessoas podem ser levadas à beira da fome este ano como resultado dos impactos sociais e

econômicos causados pela pandemia de coronavírus. O risco maior se concentra em 10 países: Iêmen, República Democrática do Congo (RDC), Afeganistão, Venezuela, Sahel da África Ocidental, Etiópia, Sudão, Sudão do Sul, Síria e Haiti.

“A covid-19 é a última gota para milhões de pessoas que já lutam dia após dia com vários impactos em suas vidas. São conflitos armados, mudança climática, desigualdades e um sistema viciado de produção de alimentos”, afirma Katia Maia, diretora executiva da Oxfam Brasil.(ALCÂNTARA, BRENDA, 2020, acesso online em 28 de março de 2021).

Este dado se reafirma se reafirma com dados apresentados por um programa de combate a fome no Brasil, no qual dispõe que: “ 15 milhões de pessoas passaram fome no Brasil em 2020”. (ACTIONAID,2021, acesso online em 28 de março de 2020). Contudo, o número de pessoas passando fome ultrapassou a estimativa feita pela pesquisa feita pela OXFAM BRASIL FEITA EM 2020.

Portanto, esses dados confirmam que a falta de comunicação entre o Governo Federal, Estadual e Municipal, gerou desordem na população brasileira em uma larga escala, pois esta falta de comunicação entre estes poderes deixou o povo de uma maneira geral desassistida, e o mercado de trabalho da mulher, objeto da presente pesquisa é apenas um quesito no meio de todo o caos gerado pela COVID-19.

Dessa forma, é necessário um posicionamento do Governo Federal e que ocorra uma articulação entre todos os âmbitos governamentais federativos, na tentativa de amenizar os reflexos nocivos da pandemia na sociedade brasileira como um todo, em especial estes impactos no mercado laboral da mulher, uma vez que, conforme a CF/88 deve-se tratar igualmente os desiguais na exata medida de suas desigualdades. A trabalhadora brasileira, tem esse direito e merece ser assistido com o mínimo de dignidade, como bem nos garante a Carta da República, cada qual, com as suas devidas particularidades.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- AMBITO, JURIDICO. Princípio da igualdade e o trabalho da mulher. **Âmbito Jurídico**, Site, ano 2009, v. Único, n. 1, 1 set. 2009. artigo, p. 1-18. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-68/principio-da-igualdade-e-o-trabalho-da-mulher/>. Acesso em: 28 fev. 2021.
- A CONSOLIDAÇÃO do Direito Internacional do Trabalho. **JusBrasil**, BRASIL, ano 2014, v. UNICO, n. 1, 4 out. 2020. artigo, p. 1. Disponível em: <https://marciomorena.jusbrasil.com.br/artigos/146770357/a-consolidacao-do-direito-internacional-do-trabalho>. Acesso em: 4 out. 2020.
- AMOURY, JAMYLE. Prefeitura de Goiânia disponibiliza no site modelo de declaração para comprovar residência no programa Renda Família: Auxílio emergencial do município prevê o pagamento de R\$ 300 para famílias de baixa renda durante seis meses. Inscrições para receber o benefício seguem até 31 de março.. **G1**, Site, ano 2021, v. Único, n. 1, 1 mar. 2021. Notícia, p. 1-1. Disponível em: <https://g1.globo.com/go/goias/noticia/2021/03/01/prefeitura-de-goiania-disponibiliza-no-site-modelo-de-declaracao-para-comprovar-residencia-no-programa-renda-familia.ghtml>. Acesso em: 20 mar. 2021.
- ACTIONAID, ActionAid. Você já sentiu a dor da fome?. **ActionAid**, Site, ano 2021, v. Único, n. 1, p. 1-3, 1 jan. 2020. Disponível em: https://combateafome.org.br/?utm_source=googlerg&utm_medium=search&utm_campaign=rgfome&gclid=Cj0KCQjw0oCDBhCPARIsAII3C_Fm3l3DzOSZeAf-aZgLrtoh5jQcgwKQ4INR1WPMcQHt9MtMMV5aIVwaAjdGEALw_wcB. Acesso em: 28 mar. 2021.
- ALCÂNTARA, BRENDA. Mais pessoas morrerão de fome no mundo do que de covid-19 em 2020: Novo documento da Oxfam revela que até 12 mil pessoas podem morrer de fome por dia no mundo até o final do ano

- devido à pandemia. O Brasil está entre os prováveis epicentros globais da fome, juntamente com Índia e África do Sul.. **OX FAM BRASIL**, Site, ano 2020, v. Único, n. 1, 8 jul. 2020. pesquisa, p. 1-3. Disponível em: <https://www.oxfam.org.br/noticias/mais-pessoas-morrerao-de-fome-no-mundo-do-que-de-covid-19-em-2020/>. Acesso em: 28 mar. 2021.
- CASTRO, MEL. Projeto Renda Família é entregue à Câmara Municipal de Goiânia e deve ser liberado em março para famílias goianas: Prefeito Rogério Cruz protocolou, na manhã desta terça-feira (2), programa que cria auxílio de R\$300 para famílias em vulnerabilidade social. **Diário de Goiás**, Site, ano 2021, v. Único, n. 1, 2 fev. 2021. Notícia, p. 1-1. Disponível em: <https://diariodegoias.com.br/projeto-renda-familia-e-entregue-a-camara-municipal-de-goiania-e-deve-ser-liberado-em-marco-para-familias-goianas/>. Acesso em: 20 mar. 2021.
 - CUSTÓDIO , GABRIELA. Impactos da pandemia na saúde mental dos jovens: Viver fases de mudanças em um contexto de incertezas como a pandemia pode gerar impactos na saúde mental. Para a população LGBTQIA+, o sofrimento emocional também foi um dos principais impactos da Covid-19. **O POVO**, Site, ano 2020, v. Único, n. 1, 23 out. 2020. pesquisa, p. 1-5. Disponível em: <https://mais.opovo.com.br/reportagens-especiais/alerta-para-a-saude-mental/2020/10/23/impactos-da-pandemia-na-saude-mental-dos-jovens.html>. Acesso em: 28 mar. 2021.
 - DONZELE, PATRICIA LOPES FORTES. Uma visão sobre a Organização Internacional do Trabalho. **A criação da OIT teve em vista a promoção e harmonização dos direitos do trabalho por meio do estabelecimento e aplicação de normas internacionais do trabalho, evoluindo para incluir temas mais amplos de política social e direitos humanos e civis.**, BRASIL, ano 2014, v. UNICO, ed. 1, p. 1, 4 mar. 2004. Disponível em: <https://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/1500/Uma-visao-sobre-a-Organizacao-Internacional-do-Trabalho>. Acesso em: 4 out. 2020.
 - ECOMMERCE BRASIL , REDAÇÃO. Quase 70% das empreendedoras utilizam a internet como canal de vendas. **Ecommerce Brasil - ECBR**, Site, ano 2020, v. Único, n. 1, p. 1-1, 31 ago. 2020. Disponível em:

- <https://www.ecommercebrasil.com.br/noticias/quase-70-das-empendedoras-utilizam-a-internet-como-canal-de-vendas/>. Acesso em: 16 mar. 2021.
- FERREIRA, ESTEVÃO. PROTEÇÃO AO TRABALHO DA MULHER: Da Proteção ao Trabalho da Mulher. Métodos e locais de trabalho. Consolidação das Leis do Trabalho.. **JUSBRASIL**, [S. l.], ano 2017, v. Único, n. 1, 7 jul. 2017. artigo, p. 1-5. Disponível em: <https://estevaofsouza.jusbrasil.com.br/artigos/446743891/protECAo-ao-trabalho-da-mulher>. Acesso em: 17 fev. 2021.
 - GIRARDI FACHIN , MELINDA. Mulheres em tempo de pandemia: 5 razões que nos demandam incorporar viés de gênero na preparação e avaliação das intervenções. **Info Jota**, São Paulo, Brasil, v. único, n. 1, 6 abr. 2020. Parte de Jornal, p. 1. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/mulheres-em-tempo-de-pandemia-06042020>. Acesso em: 25 set. 2020.
 - GOVERNO DE GOIÁS, SECRETARIA DE COMUNICAÇÃO. Saúde emite nota técnica com recomendações para conter avanço da Covid-19: Diante do aumento sustentado de casos e óbitos confirmados pela doença no território goiano, documento busca orientar critérios para funcionamento e ocupação de setores. **Governo de Goiás**, Site, ano 2021, v. Único, n. 1, 17 fev. 2021. Nota técnica, p. 1-1. Disponível em: <https://www.goias.gov.br/servico/97-pandemia/124258-secretaria-de-estado-da-sa%C3%BAde-emite-nota-t%C3%A9cnica-com-recomenda%C3%A7%C3%B5es-para-conter-avan%C3%A7o-da-covid-19.html>. Acesso em: 28 mar. 2021.
 - LENCIONI , CAIO. 28,9 milhões de famílias no Brasil são chefiadas por mulheres: Em 15 anos, o número de famílias chefiadas por mulheres cresceu 105%. **Redação Observatório 3º setor**, Site, ano 2019, v. Único, n. 1, p. 1-1, 20 mar. 2019. Disponível em: <https://observatorio3setor.org.br/carrossel/289-milhoes-de-familias-no-brasil-sao-chefiadas-por-mulheres/>. Acesso em: 19 mar. 2021.
 - LUIZ SCAPINI, GABRIELA; MARX, VANESSA. Atuação de mulheres em tempos de COVID-19: a necessidade de reconhecimento das práticas de

- solidariedade e de cuidado. **JORNAL DA UFRGS**, BRASIL, ano 2020, v. UNICO, n. 1, 4 jun. 2020. PARTE DE JORNAL, p. 1. Disponível em: <https://www.observatoriodasmetrolopes.net.br/atuacao-de-mulheres-em-tempos-de-covid-19-a-necessidade-de-reconhecimento-das-praticas-de-solidariedade-e-de-cuidado/>. Acesso em: 13 set. 2020.
- LUZ , Gabriela de Almeida Ribeiro. A evolução da mulher no mercado de trabalho: A evolução da mulher no mercado de trabalho ressalta seu desejo de igualdade de direitos, segurança e respeito.. Brasil Escola , Brasil, v. Único, p. 1-28, 30 abr. 2007. Disponível em: https://monografias.brasilecola.uol.com.br/direito/a-evolucao-mulher-no-mercado-trabalho.htm#indice_5. Acesso em: 18 set. 2020.
 - MARTINS DA SILVA , WILLGNER. DA PROTEÇÃO DO TRABALHO DA MULHER E DO MENOR. **WEB ARTIGOS**, Sem local, ano 2015, v. Único, n. 1, 29 dez. 2015. artigo, p. 1 - 10. Disponível em: <https://www.webartigos.com/artigos/da-protecao-do-trabalho-da-mulher-e-do-menor/128329/>. Acesso em: 24 nov. 2020.
 - MINTO, TÚLIO MARTINEZ. AUXÍLIO EMERGENCIAL DE R\$600,00 - LEI 13.982/2020: CORONAVOUCHER E OUTRAS FERRAMENTAS DE COMBATE À CRISE DO COVID-19. **JUSBRASIL**, Site, ano 2020, v. Único, n. 1, 3 ago. 2020. artigo, p. 1-3. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/84499/auxilio-emergencial-de-r-600-00-lei-13-982-2020>. Acesso em: 28 mar. 2021.
 - MORAES, TISA. Geral 87% das mulheres percebem aumento da violência doméstica na pandemia: Dado consta em pesquisa da Unesp de Bauru sobre violência de gênero no contexto das dificuldades enfrentadas em 2020 por Tisa Moraes. **JCNET.COM**, Bauru- SP, site, ano 2021, v. Único, n. 1, 7 mar. 2021. pesquisa, p. 1-2. Disponível em: <https://www.jcnet.com.br/noticias/geral/2021/03/751773-87--das-mulheres-percebem-aumento-da-violencia-domestica-na-pandemia.html>. Acesso em: 8 mar. 2021.
 - Mulher e mercado de trabalho no Brasil (um estudo sobre a igualdade efetiva baseado no modelo normativo espanhol) – Marcelo Ribeiro Uchoa, 1º edição. Editora: LTR80.

- MUNIZ, MARIZE; ARAGÃO, ERICA. Mulheres são as mais afetadas pelos impactos da pandemia no mercado de trabalho: Especialistas e sindicalistas dizem que falta política pública específica para mulheres, em especial as mães de crianças pequenas. O Estado tem de ser aliado e não alçoz das trabalhadoras, afirmam. **Central Única dos Trabalhadores do Brasil**, Site, ano 2020, v. Único, n. 1, 18 ago. 2020. pesquisa, p. 1. Disponível em: <https://www.cut.org.br/noticias/mulheres-sao-as-mais-afetadas-com-os-impactos-da-pandemia-no-mercado-de-trabalho-7aaa>. Acesso em: 4 mar. 2021.
- PERNAMBUCO, FOLHA DE. Desigualdade de gênero ainda persiste no mercado de trabalho: Segundo pesquisa do IBGE para o Dia Internacional das Mulheres, 41,8% dos cargos de chefia são ocupados por mulheres contra 58,2% por homens. **Folha de Pernambuco**, Site Folha de Pernambuco, ano 2019, v. Único, n. 1, 9 mar. 2019. pesquisa, p. 1-2. Disponível em: <https://www.folhape.com.br/economia/desigualdade-de-genero-ainda-persiste-no-mercado-de-trabalho/98322/>. Acesso em: 18 fev. 2021.
- REDAÇÃO DE ENSINO, SUPERIOR. Levantamento aponta que Brasil mantém desigualdade de gênero no mercado de trabalho: Maioria com ensino superior, mulheres ainda ganham 41% a menos que os homens e têm pouca variação salarial ao longo da carreira. **Revista Ensino Superior**, Site, ano 2020, v. Único, n. 1, 6 mar. 2020. pesquisa, p. 1-2. Disponível em: <https://revistaensinosuperior.com.br/desigualdade-de-genero-no/>. Acesso em: 18 fev. 2021.
- SAKAMOTO, LEONARDO. Covid: Aprovada na Câmara, proteção à trabalhadora grávida empaca no Senado... - Veja mais em <https://noticias.uol.com.br/colunas/leonardo-sakamoto/2021/03/09/aprovada-na-camara-protecao-de-trabalhadoras-gravidas-empacou-no-senado.htm?cmpid=copiaecola>. **UOL NOTÍCIAS**, Site, ano 2021, v. Único, n. 1, 9 mar. 2021. Notícia, p. 1-1. Disponível em: <https://noticias.uol.com.br/colunas/leonardo-sakamoto/2021/03/09/aprovada-na-camara-protecao-de-trabalhadoras-gravidas-empacou-no-senado.htm>. Acesso em: 20 mar. 2021.

- TREVIZAN, KARINA. Participação das mulheres no mercado de trabalho segue menor que a dos homens, diz OIT: Relatório mostra ainda que taxa média de desemprego é maior para elas.. **G1**, site, ano 2018, v. Único, ed. 1, 7 mar. 2018. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/participacao-das-mulheres-no-mercado-de-trabalho-segue-menor-que-a-dos-homens-diz-oit.ghtml>. Acesso em: 28 fev. 2021.