



PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS  
ESCOLA DE DIREITO, NEGÓCIOS E COMUNICAÇÃO  
NÚCLEO DE PRÁTICA JURÍDICA  
COORDENAÇÃO ADJUNTA DE TRABALHO DE CURSO

**A PROTEÇÃO DO TRABALHO DA MULHER APÓS A CONSTITUIÇÃO DE 1988 E  
OS IMPACTOS DA PANDEMIA DA COVID-19**

ORIENTANDA: ISA GONÇALVES MARTINS  
ORIENTADORA: PROF.<sup>a</sup> DR<sup>a</sup> MARINA ZAVA DE FARIA

GOIÂNIA-GO  
2021

ISA GONÇALVES MARTINS

**A PROTEÇÃO DO TRABALHO DA MULHER APÓS A CONSTITUIÇÃO DE 1988 E  
OS IMPACTOS DA PANDEMIA DA COVID-19**

Artigo Científico apresentado à disciplina Trabalho de Curso II, da Escola de Direito, Negócios e Comunicações, Curso de Direito, da Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUCGOIÁS).

Prof.<sup>a</sup> Orientadora: Dr.<sup>a</sup> Marina Zava de Faria.

GOIÂNIA-GO  
2021

ISA GONÇALVES MARTINS

**A PROTEÇÃO DO TRABALHO DA MULHER APÓS A CONSTITUIÇÃO DE 1988  
E OS IMPACTOS DA PANDEMIA DA COVID-19**

Data da Defesa: 24 de novembro de 2021.

BANCA EXAMINADORA

---

Orientadora: Prof.<sup>a</sup> Dra Marina Zava de Faria

Nota

---

Examinadora Convidada: Prof.<sup>a</sup> Ma Larissa Priscilla Passos J. Reis Bareato

Nota

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO</b> .....	<b>05</b>
<b>1. AS MULHERES NO DIREITO TRABALHISTA</b> .....	<b>06</b>
1.1 DIREITOS TRABALHISTAS DA MULHER NA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988 .....	06
1.2 ESPECIFICIDADES DO DIREITO DO TRABALHO EM RELAÇÃO À MULHER..	08
1.2.1 Da duração, das condições do trabalho e da discriminação contra a mulher ...	09
1.2.2 Do trabalho noturno e dos períodos de descanso .....	10
1.2.3 Dos métodos e locais de trabalho .....	11
1.2.4 Da proteção à maternidade .....	12
<b>2. IMPACTOS DA PANDEMIA NA QUALIDADE DE VIDA DAS MULHERES TRABALHADORAS</b> .....	<b>15</b>
2.1 RELAÇÕES FAMILIARES E TRABALHO DOMÉSTICO .....	15
2.2 VIOLÊNCIA CONTRA A MULHER .....	16
2.3 SAÚDE FÍSICA E MENTAL .....	17
2.4 TRABALHADORAS DA ÁREA DA SAÚDE .....	18
<b>3. OS REFLEXOS DA PANDEMIA NO DESEMPREGO ENTRE MULHERES</b> .....	<b>20</b>
3.1 EMPREGADAS DOMÉSTICAS .....	21
3.2 TRABALHADORAS INFORMAIS .....	24
<b>CONCLUSÃO</b> .....	<b>26</b>
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	<b>27</b>

# A PROTEÇÃO DO TRABALHO DA MULHER APÓS A CONSTITUIÇÃO DE 1988 E OS IMPACTOS DA PANDEMIA DA COVID-19

Isa Gonçalves Martins<sup>1</sup>

## RESUMO

A Pandemia de Coronavírus afetou toda a dinâmica social, inclusive as relações de emprego e a economia. As mulheres apesar de obterem proteção especial da CLT, foram bastante afetadas no período pandêmico, por diversos fatores, como desemprego, sobrecarga de trabalho do home office, questões relacionadas à saúde mental e as funções que envolvem o cuidado. Este artigo visa discutir através do estudo bibliográfico, o trabalho feminino no Brasil com o recorte temático do período da Pandemia, e seus impactos na vida das trabalhadoras. Entende-se que esse contexto afetou e continuará afetando por muitos anos a empregabilidade de mulheres, assim como, as condições de trabalho e a valorização das mulheres no mercado de trabalho.

**Palavras-chave:** Mulheres. Trabalho. Equidade. COVID-19.

---

<sup>1</sup> Acadêmica do Curso de Direito da Pontifícia Universidade Católica de Goiás, email: isamartins90@hotmail.com

## INTRODUÇÃO

As mulheres do século XVIII não trabalhavam fora, suas atribuições eram cuidar da casa, dos filhos e do marido. A Revolução Industrial exigiu mais mão de obra, sendo necessário que as mulheres trabalhassem nas fábricas. Contudo, desempenhavam a mesma função, mas recebiam salários inferiores.

A inserção das mulheres no mercado de trabalho originou lutas por condições de trabalho iguais para homens e mulheres. A Constituição Federal de 1988, representou um avanço nos direitos sociais, entre eles, a igualdade entre homens e mulheres, e a proteção ao mercado de trabalho da mulher. A Consolidação de Leis Trabalhistas também apresentou um capítulo relacionado à proteção ao trabalho da mulher.

Apesar das tentativas de manter a igualdade no mercado de trabalho, o contexto social propicia que a mão de obra feminina seja considerada inferior ou que receba salários menores. A Pandemia apenas aumentou as disparidades no mercado de trabalho.

A mulher da atualidade persiste acumulando o trabalho assalariado e o trabalho não remunerado, como o cuidado da casa e dos filhos. Essa sobrecarga acarreta cansaço mental e físico, afetando a produtividade em ambas as ocupações.

Entre as classes de trabalhadoras mais afetadas, estão as que trabalham na área da saúde, pois além das dificuldades com a doença, a falta de materiais, leitos, equipamentos, adquiriram problemas mentais advindos do trabalho. Assim como, as empregadas domésticas que perderam seus empregos, e também não tiveram acesso a direitos trabalhistas e previdenciários, por trabalharem informalmente.

As trabalhadoras informais também tiveram sua renda afetada pelo fechamento do comércio e o isolamento social. A insegurança em relação a renda e falta de garantias trabalhistas e previdenciárias revelaram sua pior face durante a pandemia.

Por essas razões, é necessária a reflexão sobre as novas relações de trabalho das mulheres durante a Pandemia da Covid-19 no Brasil.

## 1. AS MULHERES NO DIREITO TRABALHISTA

A divisão sexual do trabalho divide mulheres e homens conforme suas atribuições sociais, devendo as mulheres cuidar do ambiente doméstico, o chamado trabalho não remunerado, e os homens do trabalho remunerado, desempenhado fora de casa. Assim, o trabalho sempre fez parte do cotidiano feminino, em casa e nas atividades rurais.

Entretanto, ao longo da história, a realidade de mulheres negras e indígenas se mostrou ainda mais desigual e difícil, pois desempenhavam trabalhos pesados em engenhos de açúcar, extração de diamante e trabalhos rurais. Segundo Vasconcelos (2010, p. 2) “[...] as mulheres brasileiras pobres, especialmente negras, continuaram, após a abolição, a ocupar postos de trabalho desqualificados, recebendo baixíssimos salários e péssimo tratamento”.

Para colaborar com o sustento, as mulheres trabalhavam em atividades informais como costura, lavagem de roupas e fazendo doces. Com a industrialização e o êxodo rural no século XIX, passaram a ser operárias nas indústrias têxteis, principalmente, por serem mão de obra mais barata.

Com a Revolução Industrial e o desenvolvimento da sociedade capitalista, o comércio e outros serviços urbanos começam a empregar mulheres. Nesse período, direitos como a igualdade salarial, a licença-maternidade remunerada, a estabilidade e a garantia de retorno à função anterior, ainda não eram garantidos em lei.

A Constituição, a CLT, as súmulas do TST, e as alterações legislativas posteriores formaram o que hoje entendemos como legislação de proteção à mulher empregada.

### 1.1 DIREITOS TRABALHISTAS DA MULHER NA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988

A Constituição Federal de 1988 representou um avanço em relação aos direitos, pois foi promulgada em um período de redemocratização, após o Regime Militar instaurado em 1964. A Constituição Federal representa o retorno do Estado Democrático de Direitos e também maior mobilização do movimento feminista.

Segundo Delgado (2018, p. 958), “[...] a Constituição de 1988 surgiu como o

documento juspolítico mais significativo já elaborado na história do País acerca de mecanismos vedatórios a discriminações no contexto da relação de emprego”.

Em razão da mobilização feminista, segundo Mello (2018, p. 93) “[...] de todas as Constituições nacionais – do Império às quatro anteriores da República - esta foi a primeira que escreveu com letra maiúscula os direitos das mulheres”.

Esses direitos estão escritos na Carta Constitucional como reflexos da luta e da participação de mulheres de todo o país, mas, principalmente, das que faziam parte da bancada feminina daquela legislatura, composta por 26 (vinte e seis) parlamentares, número expressivo em relação à legislatura anterior, com apenas 9 (nove) mulheres.

Além das mulheres constituintes, a criação do Conselho Nacional dos Direitos da Mulher também teve relevância, pois reuniu um grupo bastante eclético de mulheres, que percorreram vários estados, para discutir reivindicações e políticas públicas. Como resultado disso, em um Encontro Nacional com mais 200 (duzentas) mulheres, foi redigido um documento intitulado “Carta das mulheres aos constituintes” (MELLO, 2018, p. 94).

Entre as reivindicações, o direito mais abrangente e relevante para as mulheres, que está previsto no *caput* do artigo 5º do texto constitucional, apresentando a igualdade formal entre todas as pessoas. Assim como, o inciso I, pormenoriza a igualdade entre homens e mulheres.

A igualdade também foi citada no artigo 7º, *caput*, em que os trabalhadores urbanos e rurais passaram a ter direitos iguais. O inciso XXX deste artigo, proíbe também a diferença de salários, funções e critérios de admissão em razão de sexo, idade, cor ou estado civil.

A fim de tornar o mercado de trabalho mais igualitário para as mulheres, o artigo 7º, inciso XX da Constituição, cita que disposições específicas serão descritas em lei. Em 1999, a Lei 9.799 insere na Consolidação de Leis Trabalhistas o Capítulo III, intitulado Da Proteção ao Trabalho da Mulher, descrevendo as condições de trabalho, ações contra a discriminação, e medidas de proteção à maternidade.

O artigo 7º, inciso XVIII, assegura à mulher gestante a licença-maternidade de até 120 dias. Em caso de adoção, guarda judicial para fins de adoção e parto antecipado será concedido o mesmo período. Em relação ao homem, a licença-paternidade passou a ser de 5 (cinco) dias.

Também é assegurada no inciso XXV, do artigo 7º, a assistência gratuita às



crianças, desde o nascimento até 5 anos de idade, em creches e pré-escolas. Fator importante para propiciar que a mulher permaneça no mercado de trabalho, pois segundo pesquisas da FGV (2016), cerca de 48% das mulheres fica desempregada 12 meses após o parto. As motivações para isso são diversas, entre elas os atrasos e imprevistos relacionados ao filho, a amamentação, o cansaço psicológico, diminuição da produtividade e principalmente a dificuldade em ter com quem deixar os filhos. Caso perca o emprego, existe a dificuldade de retornar ao trabalho, pois as entrevistas de emprego deixam claro que os filhos são empecilhos à contratação.

A Emenda Constitucional nº 20 proporcionou o pagamento do benefício salário-família, a homens e mulheres com dependentes de até 14 anos ou inválidos de qualquer idade, incluindo as domésticas e trabalhadores avulsos.

Em 2013, a Emenda Constitucional nº 72, acresceu ao artigo 7º, o parágrafo único assegurando aos trabalhadores domésticos, em sua maioria são mulheres, alguns direitos previstos aos demais.

O artigo 40, §1º, inciso III da Constituição, também dispõe que a mulher que trabalha como servidora efetiva no âmbito da União, e contribui junto ao Regime Próprio de Previdência Social poderá se aposentar aos 62 (sessenta e dois) anos de idade. Nas mesmas condições, o homem poderá se aposentar aos 65 (sessenta e cinco) anos de idade.

A Constituição Federal de 1988 e as posteriores alterações regulamentam a igualdade formal entre homens e mulheres, assim como, ampliam direitos como a licença-maternidade e os direitos dos empregados domésticos.

Contudo, a sociedade brasileira ainda não oferece condições iguais de trabalho a homens e mulheres. Algumas questões sociais, não contempladas pela legislação, impedem a permanência da mulher no mercado de trabalho, como a maternidade e o acúmulo de trabalho doméstico.

## 1.2 ESPECIFICIDADES DO DIREITO DO TRABALHO EM RELAÇÃO À MULHER

Em 1999, a lei 9.799 alterou a CLT, acrescentando o Capítulo III, Da Proteção do Trabalho da Mulher. Essa alteração garante que as mulheres possuam os mesmos direitos dos homens, desde estes que não sejam contrários às disposições de

proteção especial.

### 1.2.1 Da duração, das condições do trabalho e da discriminação contra a mulher

Segundo a CLT, a duração máxima da jornada de trabalho da mulher é a descrita no art. 7º, inciso XIII da Constituição, 8 (oito) horas diárias, exceto por disposição em contrário. A mulher também pode realizar jornada extraordinária, que segundo Godinho (2018, p. 1.087) “[...] é o lapso temporal de trabalho ou disponibilidade do empregado perante o empregador que ultrapasse a jornada padrão [...]”, não podendo ultrapassar duas horas (art. 59, CLT), exceto nas condições do art. 61 da CLT. A Reforma Trabalhista em 2017 invalidou o art. 384 da CLT, que previa para a mulher, 15 minutos de descanso antes da jornada extraordinária.

O art. 373-A apresenta vedações em relação ao trabalho feminino, entre elas, no inciso I, a proibição de anúncio de emprego que faça referência a sexo, idade, cor ou situação familiar. Também é proibido deixar de contratar, promover, ou dispensar por causa do sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez, salvo incompatibilidade com a atividade a ser exercida.

Em relação a remuneração, formação profissional e oportunidades de ascensão profissional, também não é permitido considerar como determinante para a escolha o sexo, idade, cor, ou situação familiar. Em concursos para seleção em empresas privadas, é vedado restringir o acesso, usar critérios subjetivos para deferimento da inscrição ou aprovação em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou gravidez.

Outro dispositivo de proteção à mulher, é a proibição de exigência de atestado ou exame para comprovar esterilidade ou gravidez, no momento da contratação ou durante o contrato de trabalho. A Lei 9.029/95 também veda a indução à esterilização genética e a promoção de controle de natalidade, sem seguir as normas do SUS (Sistema Único de Saúde). Em caso de demissão, é necessária a realização de exames demissionais (art. 168, inciso II, CLT), contudo, constitui constrangimento solicitar exame de gravidez, ou questionar sobre gravidez.

A Lei 9.799/99 também incluiu o art. 373-A, inciso VI, que proíbe a revista íntima nas empregadas. Por analogia, entende-se proibida a revista íntima a qualquer

pessoa, em respeito ao princípio constitucional da privacidade e intimidade (art. 5º, X), e da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III).

A Lei 13.271/2016 expandiu a proibição aos órgãos e entidades da administração pública direta e indireta, que não poderão realizar revista íntima de funcionárias ou clientes do sexo feminino. Ainda prevê multa ao empregador em caso de descumprimento, e multa em dobro caso haja reincidência, sem prejuízo das sanções penais e indenizações por danos morais e materiais em ambos os casos.

Cabe destacar a diferença entre revista íntima e pessoal. Segundo Minharro (2021, p. 35-36), a primeira é “[...] o exame minucioso realizado pelo empregador ou seus prepostos sobre o corpo do empregado, obrigando-o a despir-se total ou parcialmente [...]”. A revista pessoal é feita nos veículos, objetos, armários e bolsas dos empregados, sendo permitida, desde que seja feita na presença do empregado e não seja humilhante ou vergonhosa.

O parágrafo único permite a aplicação de medidas por tempo determinado, visando a igualdade entre homens e mulheres, com foco em corrigir discrepâncias de formação profissional, acesso ao emprego e condições do trabalho da mulher.

Segundo o artigo 377 da CLT, a proteção ao trabalho da mulher é norma de ordem pública, que segundo Martins (2012, p. 320) “[...] são as que, embora haja interesse do Estado em ver cumpridas as determinações, podem ser flexibilizadas” (apud, 2014, CARDOSO; MAIA p. 404). Contudo, essa flexibilização impede a diminuição do salário da mulher, como forma de proteção.

### 1.2.2 Do trabalho noturno e dos períodos de descanso

Atualmente, a legislação permite que as mulheres possam exercer trabalho noturno, conforme a regra geral. Antes da Lei 7.855/1989, não era permitido para mulheres o trabalho noturno ou em condições insalubres e perigosas, como minerações, pedreiras e obras.

Segundo Delgado (2018, p. 1.114), “[...] a jornada noturna urbana compreende o lapso temporal situado entre 22:00 horas de um dia até 5:00 horas do dia seguinte (art. 73, § 2º, CLT)”. A hora noturna é reduzida, contada a cada 52 minutos e 30 segundos, sendo acrescida em pelo menos 20% do valor da hora diurna, seguindo a previsão do artigo 7º, inciso IX da Constituição Federal.

O trabalho noturno em ambiente rural tem regulamentação na lei 5.889/73, que prevê como noturno o trabalho na lavoura, entre as 21 (vinte e uma) horas de um dia às 5 (cinco) horas do dia seguinte, e na pecuária, entre as 20 (vinte) horas de um dia às 4 (quatro) horas do dia seguinte. Em ambas as atividades, o acréscimo é de 25% sobre o valor da hora diurna, sendo que a contagem de horas é normal. Segundo a Súmula 60 do TST, o adicional noturno integra a remuneração do empregado para todos os efeitos.

Ressalta-se que, para exercer qualquer trabalho noturno, é necessário que o empregado seja maior de idade, conforme o artigo 404 da CLT, o art. 7º, inciso XXXIII da Constituição e o art. 8º da lei 5.889/73.

Conforme Delgado (2018, p. 1.121), “[...] no tocante aos intervalos interjornadas (entre um dia e outro de labor), o parâmetro numérico é de 11 (onze) horas (art. 66, CLT; art. 5º, Lei n. 5.889/73) [...]”. Durante a jornada, será concedido um período entre uma e no máximo duas horas, exceto nas hipóteses de redução previstas no art. 71, §3º, da CLT.

O descanso semanal previsto no artigo 385 da CLT, é de 24 (vinte e quatro) horas, todo no domingo ou em parte dele, salvo conveniência pública ou necessidade imperiosa de serviço, e sob juízo da autoridade competente, nesses casos o descanso será em outro dia. Em caso de trabalho aos domingos, será feito revezamento quinzenal, de preferência com repouso aos domingos. Os feriados civis e religiosos serão tratados conforme a regra geral.

### 1.2.3 Dos métodos e locais de trabalho

Nos locais de trabalho, as empresas devem seguir as recomendações de higiene, ventilação e iluminação no ambiente de trabalho, buscando a segurança e conforto das mulheres, conforme avaliação feita pela autoridade competente. Entre essas medidas, oferecer bebedouros, banheiros, cadeira ou bancos em número suficiente para as mulheres que trabalham nesse ambiente.

A instalação de vestiários com armários, gavetas ou escaninhos também é necessária em locais em que haja a necessidade de troca de roupa, a critério da autoridade competente. Também é obrigatório o fornecimento gratuito de equipamentos de proteção individual, conforme o trabalho exercido.

Quando a empresa contrata pelo menos 30 (trinta) mulheres com mais de 16 (dezesseis) anos de idade, é obrigatório um local com supervisão, para que elas possam deixar seus filhos no período de amamentação. Esses locais devem possuir ao menos “[...] um berçário, uma saleta de amamentação, uma cozinha dietética e uma instalação sanitária” (art. 400, CLT).

A empresa pode optar por estabelecer acordos com instituições públicas ou privadas como o SESI, SESC ou entidades sindicais para proporcionar o cuidado das crianças. O §2º também faz referência ao LBA, instituição extinta.

Em relação ao trabalho feminino que exija esforço físico, é permitido que a mulher empregue “[...] força muscular até 20 kg para mulheres e trabalhadores com idade abaixo de 18 anos, em trabalho contínuo, e 25 kg, em trabalho ocasional (art. 390, e art. 405, § 5º, CLT [...])” (GODINHO, 2018, p. 1.460).

Os cursos profissionalizantes disponibilizados pelas instituições governamentais, pelos empregadores ou órgãos de ensino profissionalizante, serão oferecidos para homens e mulheres. Assim como, em empresas com mais de 100 (cem) empregados, entre homens e mulheres, devem ser criados programas de incentivo e aperfeiçoamento de mão de obra, podendo se associar a outras entidades para executar projetos de incentivo ao trabalho da mulher.

#### 1.2.4 Da proteção à maternidade

A CLT confere disposições específicas à condição da mulher gestante ou lactante, entre elas, a vedação à rescisão de contrato pelo estado de gravidez ou casamento. Assim como, não é permitido em contratos coletivos ou individuais, cláusulas que imponham a demissão em caso de casamento ou gravidez.

A descoberta da gravidez durante o contrato de trabalho, mesmo que durante o aviso prévio trabalhado ou indenizado, garante a estabilidade provisória. Essa estabilidade, segundo o art. 10, inciso II, alínea “b”, do ADTC é concedida “[...] desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto”. A empregada contratada por tempo determinado, a pessoa empregada que detiver a guarda do filho em razão do falecimento da genitora, e o guardião com guarda provisória para fins de adoção, também farão jus a essa estabilidade.

O termo “confirmação da gravidez” gerou muitas divergências doutrinárias e jurisprudenciais. Por fim, foi pacificada na Súmula 244, I, do TST, que entende que “o desconhecimento do estado gravídico pelo empregador não afasta o direito ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade”. Assim, independente do conhecimento ou não da gravidez pelo empregador, a empregada faz jus à estabilidade ou ao pagamento das verbas que teria direito no período da estabilidade. O desconhecimento do estado gravídico pela empregada também não afasta o direito à estabilidade, desde que ela já estivesse grávida no momento da rescisão do contrato. A empregada também não é obrigada a comunicar o empregador sobre o estado gravídico.

Em relação à estabilidade, entende-se que só incide quando a iniciativa da demissão partir do empregador. Em caso de a empregada pedir demissão, ela não faz jus à estabilidade. A justa causa, quando a empregada comete falta grave do rol taxativo do art. 482 da CLT, também pode dar causa a demissão.

Em caso de demissão de empregada gestante sem justa causa, se ela desejar, poderá ser reintegrada a sua função, desde que dentro do período de estabilidade, e recebendo o valor correspondente ao período que esteve afastada. Caso o empregador se recuse a reintegrar a empregada, houver incompatibilidade entre eles, ou motivo que justifique, o juiz pode converter a reintegração em indenização.

O art. 392 consagra o direito constitucional à licença-maternidade, pelo período de 120 (cento e vinte) dias, sem perda do emprego e salário. Os empregadores que aderem ao Programa Empresa Cidadã (Lei 11.770/2008), recebem incentivo fiscal e concedem licença de 180 (cento e oitenta) dias.

A licença pode começar até 28 (vinte e oito) dias antes do parto, caso contrário, usufruirá destes dias após o parto. A licença também poderá ser aumentada em duas semanas, antes e depois do parto, mediante atestado médico. O parto antecipado e a apresentação do termo judicial de adoção ou guarda judicial para fins de adoção, também garantem a licença de 120 (cento e vinte) dias. Em caso de adoção ou guarda para fins de adoção, apenas um dos adotantes ou guardiões empregados fará jus à licença.

Durante a gravidez, a empregada tem direito a ser transferida de função, por motivos de saúde, retornando à função anterior após o término da licença. Assim como, ser dispensada para realizar no mínimo, 6 (seis) consultas médicas ou exames.

Caso a genitora venha a falecer, o cônjuge ou companheiro terá direito a toda a licença ou os dias restantes que a mãe tinha direito, exceto em caso de morte da criança ou abandono. O empregado adotante ou guardião também terá esse direito, em caso de falecimento.

Segundo Godinho (2018, p. 850),

“[...] Salário-Maternidade — Interessa, finalmente, também ao Direito Previdenciário — e concomitantemente ao Direito do Trabalho — a expressão salário-maternidade. Trata-se da renda mensal igual à remuneração integral da obreira gestante a ela paga por ocasião do período de afastamento previdenciário para o parto e subsequente período de aleitamento materno, ou em face de adoção de criança ou obtenção de guarda judicial para sua adoção. A contar da Constituição de 1988, a licença-maternidade é de 120 dias (art. 7º, XVIII) [...]”.

A licença-maternidade também garante que a mulher retorne à função que ocupava antes. Caso a gestante entenda que a função que exerce é prejudicial à gestação, pode optar por romper o contrato de trabalho, mediante a apresentação de atestado médico.

Durante a gravidez e a lactação, a empregada será afastada de atividades insalubres em grau máximo, médio ou mínimo, recebendo a mesma remuneração e o adicional de insalubridade. Caso essa empregada não possa trabalhar em local salubre, será tratada como gravidez de risco, e receberá salário-maternidade, durante o afastamento.

O aborto não criminoso comprovado por atestado médico, garante duas semanas de repouso remunerado, com direito a retornar à função anterior ao afastamento.

Após o retorno da licença, até que o filho complete 6 meses, a empregada terá direito a dois descansos de meia hora cada, para amamentação, definidos entre empregada e empregador por acordo individual. Caso necessário, esse prazo será aumentado, a critério da autoridade competente.

Segundo a CLT, o SESI, o SESC, a LBA e demais entidades deverão, sempre que possível, disponibilizar instituições de educação infantil, nos locais onde existam mais trabalhadores, para os filhos das empregadas.

Em relação a penalidades, o artigo 401 da CLT prevê que será aplicada multa, caso seja cometida infração aos dispositivos deste Capítulo.

## 2. IMPACTOS DA PANDEMIA NA QUALIDADE DE VIDA DAS MULHERES TRABALHADORAS

As mudanças sociais sempre afetam as relações de trabalho, entre elas a Pandemia da COVID-19, que deixou de ser apenas caso de saúde pública. Entre os protocolos para evitar a disseminação do vírus está incluído o isolamento social, que em março de 2020 forçou a adaptação de empregados e empregadores ao teletrabalho, que segundo o art. 75-B da CLT é “a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo”.

Essa adequação exigiu esforços por parte dos empregados, pois a rotina dentro de casa envolve diversos aspectos como jornada de trabalho, convívio familiar, trabalho doméstico e saúde física e mental, especialmente para as mulheres.

### 2.1 RELAÇÕES FAMILIARES E O TRABALHO DOMÉSTICO

No Brasil, a sociedade ainda entende que o papel familiar da mulher é cuidar dos filhos e dos afazeres domésticos. A inserção da mulher no mercado de trabalho acarretou o acúmulo da responsabilidade familiar e do trabalho remunerado, e em consequência a frustração, visto que a dedicação a uma dessas áreas implica no sacrifício da outra. Fazendo com que as mulheres sintam mais culpa que os homens quando se dedicam mais ao trabalho que à família (MANUS, 2019, p. 16).

Essa culpa produz limitações no campo profissional, pois o pensamento machista ainda admira e respeita o homem que se dedica a sua carreira, enquanto “[...] a mulher que alcança o sucesso é tida como egocêntrica ou egoísta, por teoricamente colocar seu trabalho na frente do casamento, da família, do planejamento familiar e até mesmo de questões estéticas” (MANUS, 2019, p. 20).

O equilíbrio entre trabalho e família sempre foi um dilema, agravado pela pandemia e o isolamento social, pois 47% das mulheres no Brasil passaram a cuidar de alguém nesse período (Gênero e Número; Sempre Viva Organização Feminista, 2020, p. 29). Isso também foi demonstrado na pesquisa em que 72% das mulheres afirmaram um aumento na necessidade de cuidados e companhia para crianças,



idosos e pessoas com deficiência (GÊNERO E NÚMERO; SEMPREVIVA ORGANIZAÇÃO FEMINISTA, 2020, p. 12).

Passando mais tempo em suas residências, as mulheres também tiveram que conciliar as atribuições do emprego com os afazeres domésticos e atividades escolares dos filhos, pois cerca de 35% das mulheres que participaram da pesquisa afirmaram ser as únicas responsáveis pelo trabalho doméstico e cuidado (GÊNERO E NÚMERO; SEMPREVIVA ORGANIZAÇÃO FEMINISTA, 2020, p. 36).

Nas famílias monoparentais, em sua maioria chefiadas por mulheres, a carga de trabalho é ainda maior, pois essas mulheres na maioria das vezes não tem rede de apoio, e tem que cuidar sozinhas do sustento e das atribuições domésticas e familiares.

## 2.2 VIOLÊNCIA CONTRA A MULHER

A violência doméstica é um fenômeno social que ocorre desde a Antiguidade, motivado pela perpetuação do pensamento machista que ainda coloca a mulher como ser inferior, que deve ser submissa ao cônjuge ou companheiro. O art. 5º da Lei Maria da Penha, considera “[...] violência doméstica e familiar contra a mulher qualquer ação ou omissão baseada no gênero que lhe cause morte, lesão, sofrimento físico, sexual ou psicológico e dano moral ou patrimonial [...]”.

Com a pandemia, estudiosos e entidades governamentais apontam que “a sobrecarga proveniente dos serviços domésticos e o cuidado com a família, juntamente com o trabalho em Home Office, tem alavancado os casos de violência doméstica [...]” (ANDRADE; SOUZA, 2021, p. 3). A pandemia seria apenas um agravante, haja vista os altos números de feminicídios e agressões contra mulheres no Brasil.

Segundo o Instituto Datafolha, houve aumento de 6,8% nas agressões dentro de casa, em relação à pesquisa anterior em 2019, os feminicídios também aumentaram 22,2% em 2020, segundo o Fórum Brasileiro de Segurança Pública (G1, 2021). Contudo, esses números podem ser ainda maiores, visto que, o isolamento social agravou a ineficiência em combater e punir, pois a vítima tem menos chances de fuga ou denúncia contra seu agressor.

Em resposta a esse aumento da violência doméstica, o Conselho Nacional de

Justiça e a Associação dos Magistrados Brasileiros criaram a campanha Sinal Vermelho, com o objetivo de facilitar a denúncia. O símbolo “X”, identifica a mulher em situação de violência, e facilita que pessoas ajudem a vítima e denunciem o agressor (CONJUR, 2021).

### 2.3 SAÚDE FÍSICA E MENTAL

A pandemia afetou o psicológico de 53% dos brasileiros, segundo pesquisa do Instituto Ipsos. Conforme a pesquisa, "o isolamento social, o medo de contágio e a perda de membros da família são agravados pelo sofrimento causado pela perda de renda e, muitas vezes, de emprego" (BBC News, 2021).

Segundo a pesquisa do Instituto DataSenado (G1, 2020), 41% dos entrevistados afirmaram que tiveram maior produtividade no home office. Em contrapartida, “[...] 78% afirmaram já ter trabalhado além do horário normal da jornada [...]” e 61% disseram receber mensagens ligações ou e-mails fora do horário de trabalho. Isso demonstra que a pressão por resultados e disponibilidade foi maior que presencialmente, impedindo que o empregado se “desligasse” do trabalho e tivesse momentos de descanso e lazer.

Soma-se a isso, a dupla jornada que as mulheres têm, sendo que 92,2% delas são responsáveis pelas atividades domésticas, totalizando em média 21,3 horas semanais de trabalho, e os homens 10,9 horas (IBGE, 2018). Cerca de 20% dos entrevistados também afirmaram que uma das dificuldades do teletrabalho é conciliar o trabalho com as tarefas domésticas.

Ademais, a pandemia fechou muitas empresas, e as que permaneceram abertas em teletrabalho, diminuíram seu faturamento. Como consequência, foram necessários o corte de gastos e a demissão de funcionários, gerando ansiedade pelo medo de perder o emprego.

Segundo pesquisa do estudo global “Millenials e Geração Z” da Deloitte, os jovens dessa faixa etária “[...] estão ansiosos, estressados e preocupados com o desemprego, assim como com os cuidados de saúde e prevenção de doenças e com sua segurança pessoal” (UOL, 2021). Além disso, “[...] os millenials brasileiros têm mais medo de ficar desempregados (esse é o maior medo para 38% dos entrevistados) do que a geração Z (31%)” (UOL, 2021).

Em relação ao estresse, “[...] mais da metade dos entrevistados nas duas gerações (52% para os millenials e 54% para os mais jovens) declarou estar estressado a maior parte do tempo. No mundo, essa fatia é de 41% e 46%, respectivamente” (UOL, 2021).

Além dos medos em relação ao desemprego e o estresse, o empregado também teve de enfrentar situações difíceis como a perda de familiares, amigos e colegas de trabalho. Esses momentos merecem atenção e compreensão, especialmente porque é necessário tempo “[...] para processar notícias, eventos traumáticos e angustiantes, e podem precisar de ajuda nesse processo. Mortes, especialmente as repentinas e inesperadas, desafiam crenças básicas sobre a vida [...]” (PEUKER, 2021).

A morte e o luto têm maneiras diferentes de serem vividas por cada pessoa, e os sintomas de sofrimento podem durar algum tempo, com sinais como “[...] dificuldade de concentração, esquecimentos, perda do foco, isolamento, falta de motivação, episódios de choro e queda da produtividade” (PEUKER, 2021).

Nessas situações, o empregador deve ter compreensão em relação ao difícil momento que o empregado está passando. Tendo em vista que, é possível que “[...] precise de tempo para se recuperar e que, durante todo esse período, haja uma queda no desempenho individual e coletivo” (PEUKER, 2021).

Segundo Peuker (2021), os empregadores devem ter “[...] os ‘3 Cs’ em mente: Comunicação, Compaixão e Conexão. Estruturar as formas de apoio é fundamental para lidar com esse tema delicado e garantir que todos sejam tratados com igualdade e de forma humana”.

A pandemia afetou a saúde mental de todos os trabalhadores, em especial as mulheres, que tem mais responsabilidades em relação aos filhos, a casa e o cuidado.

## 2.4 TRABALHADORAS DA ÁREA DA SAÚDE

Desde o início desta Pandemia, a medida mais eficaz para evitar a disseminação do vírus da Covid-19 é o isolamento social. Contudo, uma parte da população não pode ficar em casa, pois os serviços essenciais devem continuar, para manter por exemplo, o abastecimento de alimentos, combustíveis e medicamentos.

Dentre as atividades essenciais estão os serviços de saúde, que tiveram maior

demanda, tanto pelos casos de Covid-19, quanto pelas demais enfermidades. Para manter esse serviço funcionando é necessária mão de obra, tanto nos estabelecimentos de saúde quanto nos “hospitais de campanha”, que possuem “[...] a necessidade imediata de contratação de pessoal, o que vem sendo feito através da reprodução em larga escala dos vínculos precários, “terceirizados”, sem garantias trabalhistas [...]” (TEIXEIRA, *et al*, 2020).

Nessa mão de obra da linha de frente estão incluídas equipes multidisciplinares, formadas por Agentes Comunitários de Saúde, Agentes de Combate à Endemias, Técnicos/Auxiliares de Enfermagem, Enfermeiros, Médicos, Farmacêuticos, Dentistas, Nutricionistas, Fonoaudiólogos, Psicólogos e outras especialidades da área da saúde.

Entre esses, estima-se que cerca de 70% são mulheres, “sendo 62% para as categorias de nível superior e 74% de nível médio e elementar” (Fiocruz, 2021, p. 4). A Psicologia e a Enfermagem são áreas predominantemente femininas, com cerca de 80% de mulheres. (Fiocruz, 2021, p. 4).

Os trabalhos que envolvem cuidado geralmente são delegados para as mulheres, esse é o caso de áreas como Enfermagem e Psicologia. Não menos importantes, as áreas que envolvem limpeza e alimentação em hospitais também são predominantemente formadas por mulheres.

Entre as dificuldades dessa nova doença estão o sentimento de despreparo em lidar com esse novo vírus, conforme afirmaram 69,9% dos profissionais entrevistados (Fiocruz, 2021, p. 9). Os motivos apontados para o sentimento de despreparo são variados, entre eles,

“[...] (i) situação política e má condução da pandemia pelo Governo Federal, além do negacionismo disseminado entre a população (presente em 307 relatos de despreparado, ou seja 20% do total de 1529); (ii) medo e insegurança por ser profissional da linha de frente e estar exposto(a) ao vírus e/ou contaminar a família (em 305 relatos, 19,9%); (iii) falta de apoio dos superiores e gestão municipal, que não oferecem treinamento e orientações (em 219 relatos, ou seja, 14,3%); (iv) falta de EPIs, vacinas e testagem (em 204 relatos, 13,4%); (v) falta de informações consolidadas sobre a doença e incertezas (em 194 relatos, em 12,6%); (vi) aumento do número de casos e óbitos (em 128 relatos, isto é, 8,3%) e sistema de saúde colapsando (em 110 relatos, ou seja, 7,2% dos relatos)” (FIOCRUZ, 2021, p. 9).

O quantitativo de entrevistados que testaram positivo foi de 31,2%. A proximidade com colegas de trabalho doentes também afeta o emocional dessas

pessoas, pois “[...] 96,6% dos(as) respondentes afirmaram conhecer algum(a) colega de trabalho com suspeita ou diagnosticado com Covid-19 [...]” (Fiocruz, 2021, p. 8).

Como agravante à insegurança e o medo de se contaminar, cerca de 50,6% desses trabalhadores afirmaram que não receberam equipamentos de proteção individual de forma contínua, posto que, “[...] 44,4% alegaram ter recebido uma ou poucas vezes e 6,2% informaram que não receberam em nenhum momento durante o último ano de pandemia no país [...]” (Fiocruz, 2021, p. 10).

Apenas 27,4% citaram ter recebido treinamento adequado sobre os protocolos de enfrentamento a essa doença, fato que inegavelmente atrapalhou o trabalho e tratamento dos pacientes (FIOCRUZ, 2021, p. 26).

A falta de equipamentos, treinamento e a rotina convivendo com pessoas doentes fez vítimas da Covid-19 entre os profissionais da saúde, segundo pesquisa da Associação Nacional dos Registradores de Pessoas Naturais (Arpen-Brasil) “[...] feito com os cartórios de registro civil, [...] desde o começo da pandemia, 5.798 profissionais de saúde perderam a vida [...]” (Correio Braziliense, 2021). Esse levantamento foi publicado em abril deste ano, após mais de um ano de pandemia.

Como citado anteriormente, as mulheres tiveram dificuldade em conciliar o trabalho remunerado e o trabalho doméstico. Sendo um número tão expressivo na linha de frente, essas mulheres também foram impactadas, 68,3% delas disseram ter aumentado as horas em serviços domésticos (FIOCRUZ, 2021, p. 15).

Assim como, esses profissionais também tiveram prejuízos à saúde mental, pois 80,2% tiveram sua saúde mental afetada negativamente (FIOCRUZ, 2021, p. 17). Em relação a apoio à saúde mental, apenas 19,1% deles foi acolhido (FIOCRUZ, 2021, p. 18). Destes, 61% afirmaram receber apoio de psicólogos e 10,6% de psiquiatras (FIOCRUZ, 2021, p. 19).

Esses dados comprovam que as mulheres que trabalham na área da saúde sofreram os mesmos efeitos das demais trabalhadoras, com o agravante em ter que cuidar de outros, mesmo sem apoio psicológico, infraestrutura, materiais, estresse e o medo de também adoecer.

### **3. OS REFLEXOS DA PANDEMIA NO DESEMPREGO ENTRE MULHERES**

A Pandemia gerou reflexos na economia brasileira, o desemprego foi uma das

consequências. O mês de setembro de 2020 registrou recorde de desemprego, com contingente de 13,5 milhões de desempregados (G1, 2020).

A taxa de desemprego entre mulheres no primeiro trimestre de 2021 atingiu 17,9%, maior taxa desde a série histórica da PNAD (G1, 2021). O desemprego atingiu mais severamente as mulheres, que tiveram a menor participação no mercado de trabalho desde 1990, cerca de 46,3% durante o terceiro trimestre de 2020 (G1, 2021).

Nesse contexto, alguns trabalhos foram mais atingidos, como por exemplo, as empregadas domésticas, categoria formada em sua maioria por mulheres.

### 3.1 EMPREGADAS DOMÉSTICAS

“Falar sobre trabalho doméstico e de cuidados é falar sobre a vida das mulheres [...]” (PINHEIRO, 2019, p. 7). Isso é comprovado pela divisão sexual do trabalho, que atribuiu às mulheres os trabalhos domésticos. Com a inserção da mulher no mercado de trabalho, as atribuições domésticas ficaram mais difíceis de serem acumuladas com o emprego remunerado.

A mulher que trabalha fora precisa de alguém para manter o cuidado dos filhos e da casa, com certeza outra mulher, pois o Brasil possui “[...] uma construção social que produz e reproduz, a partir de valores e convenções tradicionais de gênero, a associação entre mulheres e cuidado [...]” (Pinheiro, 2019, p. 7). Por esse motivo, as mulheres são 92% dos mais de 6 milhões de empregados domésticos no Brasil (PINHEIRO, 2019, p.8).

Assim, o perfil do empregado doméstico brasileiro são “[...] mulheres, particularmente negras, de baixa escolaridade e oriundas de famílias pobres [...]” (Pinheiro, 2019, p. 8). Essas características, infelizmente, são reflexos de três fatores: o passado do Brasil escravocrata, que colocava mulheres negras para cuidar do serviço doméstico; a sociedade patriarcal; e a desigualdade salarial, que ocorre quando um assalariado remunera outro trabalhador (Pinheiro, 2019, p. 8). Ademais, as atividades que não envolvem o processo produtivo não são valorizadas.

A desvalorização do serviço doméstico remunerado também é demonstrada pelas estatísticas do primeiro trimestre da PNAD Contínua de 2020, em que “[...] apenas 28% dos(as) trabalhadores(as) domésticos(as) do país possuíam carteira de trabalho assinada [...]” (PINHEIRO, 2020, p. 7-8).

Esses dados demonstram a vulnerabilidade social que esses empregados

domésticos estão inseridos. A Pandemia acabou sendo um agravante a essa dura realidade.

O serviço doméstico, é o “[...] trabalho realizado por uma pessoa no âmbito de um domicílio que não seja o de sua unidade familiar e pelo qual se recebe uma remuneração [...]” (Pinheiro, 2020, p. 10). Em sua maioria, esse trabalho é desempenhado dentro da residência do empregador, em convívio direto com a família.

Com a Pandemia, o isolamento social é a medida mais eficaz a fim de evitar o contágio. Boa parte dos empregadores tiveram que se adaptar ao teletrabalho, contudo, as empregadas domésticas não podem desempenhar suas atividades distantes do domicílio do empregador. Isso gerou grande desemprego nessa classe, conforme o IBGE, cerca de 1,5 milhão de trabalhadoras domésticas perderam o emprego, em relação a 2019 (G1, 2021).

Em 2018, cerca de 44% das trabalhadoras domésticas eram diaristas, que segundo a LC nº 150/2015, só manteriam vínculo trabalhista, se trabalhassem 3 (três) ou mais dias na mesma residência (Pinheiro, 2020, p. 13). Assim, “[...] não há obrigatoriedade para que os empregadores assinem suas carteiras de trabalho ou contribuam para sua proteção social e trabalhista [...]” (PINHEIRO, 2020, p. 13).

Para ter acesso aos direitos previdenciários, como aposentadoria, salário-maternidade ou auxílio doença, elas deveriam arcar por conta própria com a Previdência Social como contribuinte individual ou como Microempreendedor Individual (MEI), contudo, sem direitos trabalhistas, como seguro-desemprego, férias e aviso prévio.

Em 2018, pelos altos custos, apenas 24% delas eram seguradas da Previdência Social (por carteira assinada ou contribuição individual), “[...] destas, somente 9% possuíam carteira assinada, e, portanto, direitos trabalhistas [...]” (Pinheiro, 2020, p. 13). Assim, muitas dessas trabalhadoras se viram sem emprego e sem nenhuma proteção trabalhista ou previdenciária durante a Pandemia.

Para algumas diaristas, houve a diminuição de seus postos de trabalho e a consequente diminuição de sua renda. Em contrapartida, ocorreu o aumento da mão de obra disponível para esse serviço, pois muitas pessoas que perderam o emprego oferecem seus serviços como diarista, inclusive por valores mais baixos que os convencionais, haja vista a necessidade.

As mensalistas que tinham carteira de trabalho assinada em 2018, eram cerca de 43,5% delas (Pinheiro, 2020, p. 13). Apesar de ser um número expressivo, ainda

é um quantitativo baixo de mulheres que caso sejam demitidas terão direito ao seguro-desemprego, ou se adoecerem receberão auxílio-doença.

As empregadas que trabalham informalmente não podem fazer o isolamento social adequado, pois elas não têm nenhuma garantia que terão renda para manter sua família. Para isso, era necessário que os empregadores continuassem pagando os seus salários, o que certamente ocorreu em poucos casos.

O governo brasileiro instituiu o Auxílio Emergencial, medida para garantir a renda de R\$ 600,00 (seiscentos reais) durante 3 meses, para trabalhadores informais, estando as trabalhadoras domésticas incluídas nesse grupo. Posteriormente, as parcelas foram prorrogadas.

Por outro lado, algumas trabalhadoras tiveram que permanecer trabalhando para manter o emprego, “[...] expostas ao vírus desde o momento em que saem de casa e se deslocam em transporte público até o momento em que chegam à casa de seus empregadores [...]” (Pinheiro, 2020, p.14). Aumentando assim o risco de transmissão cruzada “[...] colocando tanto trabalhadoras quanto empregadoras em potencial exposição ao vírus, assim como as pessoas que por elas são cuidadas [...]” (PINHEIRO, 2020, p. 14).

Algumas das mulheres que permaneceram em seus empregos, pois entraram em “acordo” com seus patrões.

“[...] em função das necessidades das famílias nas quais trabalham ou mesmo diante da incompreensão e do elitismo e racismo de parcela da sociedade brasileira, que não abre mão, mesmo quando poderia, de ter uma outra pessoa em sua casa para cuidar do seu próprio trabalho doméstico. Para tentar manter a proteção de suas próprias famílias, algumas trabalhadoras têm relatado aos sindicatos casos em que os empregadores não querem que as trabalhadoras voltem para suas casas, mantendo-as, assim, em distanciamento social no ambiente de trabalho, junto com famílias que não são as suas: “Ah, mas ela já morava aqui de segunda a sexta, agora fica direto”; e ainda: “Foi ela quem pediu para ficar com a gente, porque aqui é melhor do que onde mora”. Sob o manto moral da “ajuda” ou da preocupação com a contaminação das trabalhadoras, tentam justificar a prática de restrição da mobilidade ou do confinamento das trabalhadoras [...]” (PINHEIRO, 2020, p. 12).

A Pandemia não foi favorável às trabalhadoras domésticas, apesar de desempenharem papel fundamental para a sociedade, acabaram tendo que conviver com situações de maior desvalorização durante esse período. Também tiveram que infelizmente, conviver com o desemprego ou diminuição da renda.



### 3.2 TRABALHADORAS INFORMAIS

A categoria de trabalhadoras informais inclui muitos trabalhadores, que desempenham diversos ofícios, inclusive as empregadas domésticas mensalistas e diaristas, que não possuem vínculo trabalhista.

Essa categoria tem representado parte significativa da população brasileira, segundo o IBGE, “[...] a taxa de informalidade no mercado de trabalho do país subiu para 40% da população ocupada no trimestre finalizado em maio deste ano [...]” (Agência Brasil, 2021). Dos 86,7 milhões de pessoas com alguma ocupação no Brasil, 34,7 milhões trabalhavam informalmente (AGÊNCIA BRASIL, 2021).

A relação entre as mulheres e os trabalhos informais é íntima, desde antes da pandemia, pois as mulheres estão inseridas em trabalhos pessoais e domiciliares, como empregos domésticos, vendedoras, cozinheiras e profissionais da beleza, como cabeleireiras e manicures. Esses setores tiveram diminuição da renda durante a pandemia, com o isolamento social (SEMPREVIVA ORGANIZAÇÃO FEMINISTA, 2020).

O aumento da informalidade também se deve à chamada “*uberização*” das relações de trabalho, “[...] que retrata o amplo processo de informalização do trabalho, processo que trouxe consigo diversas mudanças valorativas que mudaram o conceito do trabalho informal [...] (ARAÚJO, 2021, p. 38)”.

A informalidade está em crescimento, pois oferece novas possibilidades de renda, contudo, essa renda não é garantida todos os meses (Araújo, 2021, p. 38). Sendo essa, uma das principais características dessa nova relação de trabalho.

A Uber e outras empresas do ramo de entregas ou motoristas por aplicativo foram as primeiras a ter essa flexibilidade, em poder escolher deixar de realizar determinado serviço, pela inexistência de vínculo trabalhista.

O desemprego fez com que muitas pessoas migrassem para esse novo modelo, mesmo ganhando menos e não tendo qualquer vínculo ou direito trabalhista, pois para muitas pessoas essa era única fonte de renda. A Pandemia e o isolamento social fizeram aumentar a necessidade de entregas e serviços de transporte por aplicativos, e conseqüentemente a necessidade de mão de obra.

Esse tipo de trabalho deixa a impressão de que o “colaborador” é dono do próprio negócio. Mas na verdade, ele está abrindo mão de seus direitos, e a empresa está se eximindo de suas obrigações trabalhistas de forma “legalizada”.

No caso das mulheres, um exemplo de trabalho “uberizado” preponderantemente feminino, está a revenda de cosméticos de empresas, entre elas a Natura, que utiliza mão de obra de revendedoras, “ [...] que com seus próprios recursos fazem visitas, amostragem de catálogos, solicitam mercadorias e ainda entregam os pedidos nas casas de seus clientes [...]” (Araújo, 2021, p. 41). Para realizar esse trabalho, a empresa paga apenas uma porcentagem sobre o valor das vendas.

Com a Pandemia, as vendas dessas representantes diminuíram, pois a maioria delas vendem presencialmente. As vendas pela internet também concorrem com as revendedoras. O uso das máscaras também diminuiu o uso de maquiagens, assim como, com o home office, “[...] muitas agora trabalham de casa e não se maquam mais todos os dias, exceto para alguma reunião virtual [...]” (BBC News Brasil).

Como só recebem porcentagem pelas vendas, a renda dessas revendedoras caiu drasticamente, e sem o vínculo trabalhista, elas não têm nenhuma garantia de renda durante a Pandemia. No caso das mulheres, a gravidez também é uma situação que não é amparada por essa modalidade de serviço, assim como, as doenças.

Assim, essas novas relações de trabalho informais, apesar de garantirem renda quando não existem perspectivas de empregos formais, não possuem benefícios a longo prazo. Pois não garantem direitos trabalhistas e previdenciários em eventos como a maternidade, a doença e a aposentadoria.

## CONCLUSÃO

O direito acompanha as mudanças que a sociedade passa, sejam mudanças benéficas ou maléficas. A Pandemia da Covid-19 é um problema de saúde mundial que afetou diversos aspectos da vida, como a economia, a educação e as relações de trabalho.

Como podemos concluir, o mercado de trabalho das mulheres apesar de apresentar tratamento especial no texto da Consolidação de Leis Trabalhistas, na prática ainda não garante igualdade salarial, condições de trabalho dignas e também não incentiva a contratação de mulheres. A Pandemia aumentou a disparidade entre homens e mulheres, e essa desigualdade demorará muitos anos para ser amenizada.

Para a maioria das mulheres, trabalhar em home office não foi a melhor das experiências, pois acarretou a sobrecarga de trabalho em razão do home office, das atividades domésticas e do cuidado com os filhos. Assim como, a maior convivência e menores chances de denúncia aumentaram os casos de violência doméstica no Brasil.

A saúde mental também foi afetada pelo contexto vivido pelo mundo, as incertezas em relação a emprego e renda e a sobrecarga de funções. Assim como, o aumento do desemprego não foi homogêneo, entre as mulheres foi maior, e o retorno ao mercado de trabalho ficou mais difícil.

Os empregados domésticos, em sua maioria mulheres, também foram bastante atingidos, já que a maioria trabalha informalmente. Boa parte deles, perdeu o emprego, pois o isolamento social era a medida mais adequada a fim de evitar o contágio. Do mesmo modo, as profissionais da saúde enfrentaram muitas dificuldades em razão do momento que vivemos, inclusive problemas psicológicos.

Conclui-se que, o contexto pandêmico agravou as desigualdades do mercado de trabalho entre homens e mulheres, e que essa disparidade demorará muitos anos para ser revertida.

## REFERÊNCIAS

ANDRADE, Aline Ricelli Gonçalves; SOUZA, Thalita Grazielle Pereira de. 2021. O impacto da violência doméstica na vida da mulher que exerce o trabalho remoto em tempos de pandemia de COVID-19. 2021. Artigo Científico (Graduação em Direito) - Universidade Ânima, Contagem, Minas Gerais, 2021. Disponível em: <<https://repositorio.animaeducacao.com.br/handle/ANIMA/13938>>. Acesso em: 24 ago 2021.

AGÊNCIA BRASIL. Taxa de informalidade no mercado de trabalho sobe para 40%, diz IBGE. 2021. Disponível em: <<https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2021-07/taxa-de-informalidade-no-mercado-de-trabalho-sobe-para-40-diz-ibge>>. Acesso em: 14 set 2021.

AGÊNCIA DE NOTÍCIAS. Mulheres dedicam mais horas aos afazeres domésticos e cuidado de pessoas, mesmo em situações ocupacionais iguais a dos homens. 2019. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/24266-mulheres-dedicam-mais-horas-aos-afazeres-domesticos-e-cuidado-de-pessoas-mesmo-em-situacoes-ocupacionais-iguais-a-dos-homens>>. Acesso em: 02 ago 2021.

ARAÚJO, Miquéias Moreira de. et al. A mulher no mercado de trabalho uberizado em tempos de pandemia: breve análise sobre os caminhos da desigualdade de gênero laborativo no Brasil. Revista Laborare, v. 4, n. 7, p. 30-47, jul-dez, 2021. Disponível em: <<https://www.revistalaborare.org/index.php/laborare/article/view/91>>. Acesso em: 15 set 2021.

FERREIRA, Vanessa Rocha; RODRIGUES, Kaio do Nascimento. OS IMPACTOS PSICOSSOCIAIS DA UTILIZAÇÃO DO TELETRABALHO DURANTE A PANDEMIA NO TRABALHO DA MULHER. REVISTA DIREITOS, TRABALHO E POLÍTICA SOCIAL. Revista Direitos, Trabalho e Política Social. Cuiabá, v. 7, n. 12, p. 113-136, jan-jun, 2021. Disponível em: <<https://periodicoscientificos.ufmt.br/ojs/index.php/rdtps/article/view/11529>>. Acesso em: 26 ago 2021.

BBC News Brasil. Covid: saúde mental piorou para 53% dos brasileiros sob pandemia, aponta pesquisa. 2021. Disponível em: <<https://www.bbc.com/portuguese/geral-56726583>>. Acesso em: 28 ago 2021.

BBC News Brasil. As revendedoras de Natura e Avon vão sobreviver à pandemia de coronavírus?. 2020. Disponível em: <<https://www.bbc.com/portuguese/brasil-54378990>>. Acesso em 15 set 2021

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República. 2021. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decretolei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decretolei/del5452.htm)>. Acesso em: 14 maio 2021.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Presidência da República. 2021. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)>. Acesso em: 12 maio 2021.

BRASIL. Lei 13.271/2016. Brasília, DF: Presidência da República, 2021. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2016/lei/L13271.htm#:~:text=LEI%20N%C2%BA%2013.271%2C%20DE%2015%20DE%20ABRIL%20DE%202016.&text=Disp%C3%B5e%20sobre%20a%20proibi%C3%A7%C3%A3o%20de,revista%20%C3%ADntima%20em%20ambientes%20prisionais](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/lei/L13271.htm#:~:text=LEI%20N%C2%BA%2013.271%2C%20DE%2015%20DE%20ABRIL%20DE%202016.&text=Disp%C3%B5e%20sobre%20a%20proibi%C3%A7%C3%A3o%20de,revista%20%C3%ADntima%20em%20ambientes%20prisionais)>. Acesso em: 16 maio de 2021.

BRASIL. Lei 5.889/1973. Brasília, DF: Presidência da República. 2021. <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l5889.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l5889.htm)>. Acesso em 14 maio 2021.

BRASIL. Lei 9.799/1999. Brasília, DF: Presidência da República. 2021. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l9799.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9799.htm)>. Acesso em: 14 maio 2021.

BRASIL. Lei 11.340/2006. Brasília, DF: Presidência da República. 2021. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2006/lei/l11340.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/l11340.htm)>. Acesso em: 25 ago 2021.

CARDOSO, Márcia Paiva. MAIA, Maria Cláudia. Proteção ao trabalho da mulher: os direitos conquistados e os direitos que já foram efetivados na atual sociedade brasileira. *JurisFIB, Reflexões sobre o Direito*, Vol. V, Bauru, v. 5 n. 5, p. 377-425, 2014. Disponível em: <<https://revistas.fibbauru.br/jurisfib/article/view/195>>. Acesso em: 21 maio 2021.

COFEN. Mulheres criam filhos sozinhas, acumulam plantões e limpam a casa na folga. 2021. Disponível em: <[http://www.cofen.gov.br/mulheres-criam-filhos-sozinhas-acumulam-plantoes-e-limpam-a-casa-na-folga\\_85869.html](http://www.cofen.gov.br/mulheres-criam-filhos-sozinhas-acumulam-plantoes-e-limpam-a-casa-na-folga_85869.html)>. Acesso em: 07 set 2021.

CONJUR. Sinal Vermelho se torna programa nacional de combate à violência contra a mulher. 2021. Disponível em: <<https://www.cnj.jus.br/programas-e-acoes/violencia-contra-a-mulher/campanha-sinal-vermelho/>>. Acesso em: 23 ago 2021.

CORREIO BRAZILIENSE. Covid-19 provocou a morte de 5.798 profissionais da saúde desde início da pandemia. 2021. Disponível em:

<<https://www.correiobraziliense.com.br/brasil/2021/04/4916647-covid-19-provocou-a-morte-de-5-798-profissionais-da-saude-desde-inicio-da-pandemia.html>>. Acesso em: 08 set 2021.

DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho. 18. ed. São Paulo: LTr, 2018.

FERREIRA, Vanessa Rocha; RODRIGUES, Kaio do Nascimento. OS IMPACTOS PSICOSSOCIAIS DA UTILIZAÇÃO DO TELETRABALHO DURANTE A PANDEMIA NO TRABALHO DA MULHER. REVISTA DIREITOS, TRABALHO E POLÍTICA SOCIAL. Revista Direitos, Trabalho e Política Social. Cuiabá, v. 7, n. 12, p. 113-136, jan-jun, 2021. Disponível em: <<https://periodicoscientificos.ufmt.br/ojs/index.php/rdtps/article/view/11529>>. Acesso em: 26 ago 2021.

FIOCRUZ. A pandemia de Covid-19 e os (as) profissionais de Saúde Pública no Brasil, Quarta fase. 2021. Disponível em: <[https://portal.fiocruz.br/sites/portal.fiocruz.br/files/documentos/a-pandemia-de-covid-19-e-os-profissionais-de-saude-publica-no-brasil\\_fase-4.pdf](https://portal.fiocruz.br/sites/portal.fiocruz.br/files/documentos/a-pandemia-de-covid-19-e-os-profissionais-de-saude-publica-no-brasil_fase-4.pdf)>. Acesso em 06 set 2021.

GÊNERO E NÚMERO, SEMPREVIVA ORGANIZAÇÃO FEMINISTA. Sem Parar, o trabalho e a vida das mulheres na pandemia. 2020. Disponível em: <<http://mulheresnapandemia.sof.org.br/>>.

G1. Uma em cada quatro mulheres foi vítima de algum tipo de violência na pandemia no Brasil, aponta pesquisa. 2021. Disponível em: <<https://g1.globo.com/sp/sao-paulo/noticia/2021/06/07/1-em-cada-4-mulheres-foi-vitima-de-algum-tipo-de-violencia-na-pandemia-no-brasil-diz-datafolha.ghtml>>. Acesso em 25 ago 2021.

G1. Exclusivo: número de feminicídios cresce durante pandemia do coronavírus no Brasil. 2020. Disponível em: <<https://g1.globo.com/fantastico/noticia/2020/05/31/exclusivo-numero-de-feminicidios-cresce-durante-pandemia-do-coronavirus-no-brasil.ghtml>>. Acesso em: 26 ago 2021.

G1. Apesar de bancar custos e trabalhar além da jornada, trabalhador vê aumento da produtividade no home office. 2020. Disponível em: <<https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2020/10/24/apesar-de-bancar-custos-e-trabalhar-alem-da-jornada-trabalhador-ve-aumento-da-produtividade-no-home-office.ghtml>>. Acesso em: 01 set 2021.

G1. Desemprego diante da pandemia bate recorde no Brasil em setembro, aponta IBGE. 2020. Disponível em: <<https://g1.globo.com/economia/noticia/2020/10/23/no-de-desempregados-diante-da-pandemia-aumentou-em-34-milhoes-em-cinco-meses-aponta-ibge.ghtml>>. Acesso em: 09 set 2021.

G1. Taxa de desemprego entre mulheres atinge recorde de 17,9%. 2021. Disponível em: <<https://g1.globo.com/economia/noticia/2021/05/27/taxa-de-desemprego-entre-mulheres-atinge-recorde-de-179percent.ghtml>>. Acesso em 09 set 2021.

G1. Com creches fechadas na pandemia, participação de mulheres no mercado de trabalho é a menor desde 1990. 2021. Disponível em: <<https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2020/09/05/com-creches-fechadas-na-pandemia-participacao-de-mulheres-no-mercado-de-trabalho-e-a-menor-desde-1990.ghtml>>. Acesso em 09 set 2021.

G1. País perde 1,5 milhão de trabalhadores domésticos em 1 ano, aponta IBGE. 2021. Disponível em: <[perde 1,5 milhão de trabalhadores domésticos em 1 ano, aponta IBGE. 2021. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/2021/02/26/pais-perde-15-milhao-de-trabalhadores-domesticos-em-1-ano-aponta-ibge.ghtml](https://g1.globo.com/economia/noticia/2021/02/26/pais-perde-15-milhao-de-trabalhadores-domesticos-em-1-ano-aponta-ibge.ghtml)>>. Acesso em 12 set 2021.. Acesso em 12 set 2021.

MELO, Hildete Pereira de. A Constituição Federal de 1988 e as lutas feministas na Área do Trabalho: avanços e derrotas. Anais de seminários 30 anos da carta das mulheres aos constituintes, EMERJ, p. 86–105, 2018. (Série Anais de Seminários). Disponível em: <[http://www.emerj.tjrj.jus.br/publicacoes/serie\\_anais\\_de\\_seminarios/2018/serie\\_anais\\_de\\_seminarios\\_da\\_emerj\\_2018.pdf](http://www.emerj.tjrj.jus.br/publicacoes/serie_anais_de_seminarios/2018/serie_anais_de_seminarios_da_emerj_2018.pdf)>. Acesso em: 16 abril 2021.

MINHARRO. Erotilde Ribeiro dos Santos. Revista Íntima. Biblioteca Digital da Justiça do Trabalho – JusLaboris. Brasília, Ano X, n. 96, p. 32-39, fev 2021. Disponível em: <[https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/184371/2021\\_minharro\\_erotilde\\_revista\\_intima.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/184371/2021_minharro_erotilde_revista_intima.pdf?sequence=1&isAllowed=y)> Acesso em: 16 maio 2021.

PEUKER, A. C. Luto e Covid-19: o que os gestores precisam saber?. Veja Saúde. Maio 2021. Disponível em: <<https://saude.abril.com.br/blog/com-a-palavra/luto-e-covid-19-o-que-os-gestores-precisam-saber/>>. Acesso em: 06 set 2021.

PINHEIRO, Luana *et al.* IPEA. Os desafios do passado no trabalho doméstico do século XXI: reflexões para o caso brasileiro a partir dos dados da PNAD contínua. 2019. Disponível em: <[http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/9538/1/td\\_2528.pdf](http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/9538/1/td_2528.pdf)>. Acesso em: 09 set 2021

PINHEIRO, Luana; TOKARSKI, Carolina; VASCONCELOS, Marcia. IPEA. Vulnerabilidades das trabalhadoras domésticas no contexto da pandemia de COVID-19 no Brasil. 2020. Disponível em: <[http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/10077/1/NT\\_75\\_Disoc\\_Vulnerabilidades](http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/10077/1/NT_75_Disoc_Vulnerabilidades)>

%20das%20Trabalhadoras%20Domesticas.pdf>. Acesso em: 09 set 2021.

PORTO, Comba Marques. A Constituição Federal e os Avanços na Área Trabalhista. Anais de seminários 30 anos da carta das mulheres aos constituintes, EMERJ, p. 72–85, 2018. (Série Anais de Seminários). Disponível em: <[http://www.emerj.tjrj.jus.br/publicacoes/serie\\_anais\\_de\\_seminarios/2018/serie\\_anais\\_de\\_seminarios\\_da\\_emerj\\_2018.pdf](http://www.emerj.tjrj.jus.br/publicacoes/serie_anais_de_seminarios/2018/serie_anais_de_seminarios_da_emerj_2018.pdf)>. Acesso em: 14 maio 2021.

SEMPREVIVA ORGANIZAÇÃO FEMINISTA. A pandemia do coronavírus e os seus efeitos sobre as mulheres trabalhadoras. 2020. Disponível em: <<http://mulheresnapandemia.sof.org.br/efeitos-pandemia-mulheres-trabalhadoras/>>. Acesso em: 14 set 2021.

TEIXEIRA, Carmen Fontes de Souza *et al.* A saúde dos profissionais de saúde no enfrentamento da pandemia de Covid-19. Set 2020. Ciência & Saúde Coletiva, v. 25, p.3465-3474. 2020. Disponível em: <<https://www.scielo.org/article/csc/2020.v25n9/3465-3474/>>. Acesso em: 07 set 2021.

UOL. 48% das mães ficam desempregadas no primeiro ano após o parto. 2017. Disponível em: <<https://www.uol.com.br/universa/noticias/redacao/2017/08/28/48-das-maes-ficam-desempregadas-no-primeiro-ano-apos-o-parto.htm>>. Acesso em: 14 maio 2021.

UOL. Desemprego é o maior medo dos jovens brasileiros, diz estudo. 2021. Disponível em: <<https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2021/07/07/os-mais-jovens-estao-mais-estressadas-e-temem-desemprego.htm>>. Acesso em: 04 ago 2021.

UOL. Pandemia agrava desemprego entre mulheres e aumenta desigualdade de gênero. 2021. Disponível em: <<https://www.uol.com.br/universa/noticias/redacao/2021/03/11/desemprego-na-pandemia.htm>>. Acesso em: 02 ago 2021.

VASCONCELOS, Iana dos Santos. Mulher e Mercado de Trabalho no Brasil: notas de uma história em andamento. <<https://revista.ufr.br/examapaku/article/view/1497>>. Acesso em: 26 maio 2021.