



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

**DA PROTEÇÃO DO TRABALHO DA MULHER:
IMPACTOS DA COVID-19 NAS CONDIÇÕES LABORAIS**

ORIENTANDO: VINICIUS MENEZES DA SILVA
ORIENTADORA: PROF.^a DR.^a FERNANDA DA SILVA BORGES

GOIÂNIA-GO
2022

VINICIUS MENEZES DA SILVA

**DA PROTEÇÃO DO TRABALHO DA MULHER:
IMPACTOS DA COVID-19 NAS CONDIÇÕES LABORAIS**

Artigo Científico apresentado à disciplina
Trabalho de Curso II, da Escola de Direito, Negócios
e Comunicação da Pontifícia Universidade Católica de
Goiás (PUCGOIÁS). Professora Orientadora:
Doutora: Fernanda da Silva Borges.

GOIÂNIA-GO
2022

VINICIUS MENEZES DA SILVA

**DA PROTEÇÃO DO TRABALHO DA MULHER:
IMPACTOS DA COVID-19 NAS CONDIÇÕES LABORAIS**

Data da Defesa: 17 de novembro de 2022

BANCA EXAMINADORA

Orientadora: Prof.^a Dr.^a Fernanda da Silva Borges Nota

Examinadora Convidada: Prof.^a Ms. Maria Nívia Taveira Rocha Nota

Dedicatória

Dedico este trabalho a todos aqueles de me apoiaram no decorrer da graduação e acreditaram no meu potencial, me incentivando a alcançar voos mais altos, na certeza de que um novo horizonte se apresenta diante de mim por meio da educação. A minha mãe, mulher guerreira que cuidou de todos os filhos com maestria, apoiando-os mesmo que isso lhe custasse benefício pessoal.

Agradecimentos

Agradeço à Deus pelo vigor e a fé que até aqui nunca me deixaram desistir. A minha família pela paciência e compreensão de que aquilo que abdiquei, foi na intenção de alcançar meus objetivos que agora se concretizam. Aos professores de ensino fundamental, médio e da graduação pela disposição e por me incentivarem a persistir e por último aos meus amigos que abraçaram minha causa e me apoiaram nos momentos de grande dificuldade.

**DA PROTEÇÃO DO TRABALHO DA MULHER:
IMPACTOS DA COVID-19 NAS CONDIÇÕES LABORAIS**

Vinícius Menezes da Silva¹

O objetivo deste artigo científico foi o de analisar a construção temática da proteção da mulher no direito do trabalho, visto que só foi possível esse destaque com a Constituição Federal de 1988 haja vista que com seu caráter social as medidas trabalhistas de 1943 da Consolidação das Leis Trabalhistas passaram a ser observadas com mais rigor. Com a chegada da pandemia da covid-19 pode-se perceber uma precarização no exercício da atividade, de modo que tais direitos passaram a ser violados, ocasionando severos impactos no cotidiano profissional e familiar. A metodologia empregada foi a de análise bibliográfica, de forma que verificou-se uma deficiência em normas que possibilitem a efetiva condição familiar, social e profissional da mulher, garantindo igualdade de direitos.

Palavras-chave: Trabalho da mulher. Covid-19. Pandemia. Direito do trabalho.

¹ Graduando do curso de direito da Pontifícia Universidade Católica de Goiás.

INTRODUÇÃO

No ano de 2020 foi declarada pela OMS (Organização Mundial da Saúde), a pandemia da COVID-19, contexto que mudou as relações sociais em todo o mundo. Consequência dessas mudanças, as relações de trabalho em especial ganharam novas formas de implementação, execução e avaliação.

No que concerne as mulheres, diversas pesquisas mostram que esta categoria foi a mais afetada pelas medidas que tiveram que ser adotadas, sejam por governos, empresas e até mesmo pela própria família. Se viram obrigadas a intensificar a já sobrecarregada jornada de atividades diárias, que conjugam o trabalho externo fora do ambiente familiar e a realização de afazeres domésticos.

Na seara trabalhista, não foi diferente, pois em muitos casos, várias delas foram obrigadas a abandonar seus trabalhos formais para o cuidado do lar, filhos e eventualmente até de alguém na condição de doente.

Para minimizar os impactos, o governo adotou uma série de medidas para mitigar os efeitos deste triste e calamitoso momento, como redução de carga horária, suspensão do contrato de trabalho e o afastamento compulsório do ambiente de trabalho. Vários são os aspectos que corroboram para essa distância entre homens e mulheres em seus diferentes aspectos sociais, familiares e destacadamente trabalhistas.

O objetivo do presente artigo é apresentar a construção histórica e legal de proteção dos direitos trabalhistas das mulheres e analisar os impactos da pandemia da Covid-19. Desse modo, na busca por dados que viabilizassem o entendimento sobre a temática, foi utilizada a metodologia de pesquisa bibliográfica, com fontes doutrinárias e legais, com base em dados secundários e publicações científicas da área jurídica.

Na primeira seção, abordou-se o conjunto normativo presente no ordenamento jurídico, bem como quais disposições ganharam notoriedade com a Constituição, haja vista a CLT – Consolidação das Leis do Trabalho ser de 1943 com recentes alterações formuladas pela 13.467/2017 intitulada de Reforma Trabalhista.

Num segundo momento na seção seguinte discorreu-se sobre quais as políticas públicas adotadas pelo poder público e sociedade de forma geral e se elas têm sido eficazes para viabilizar a igualdade de direitos no mercado de trabalho.

Já na terceira seção buscou-se avaliar quais os impactos advindos para as mulheres em decorrência da pandemia da Covid-19 na medida em que objeto do trabalho, foram as que mais sofreram.

1 DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL

A regulamentação do trabalho é recorrente nas sociedades desenvolvidas e, com maior intensidade, naquelas que estão buscando tal condição, tendo em vista as inúmeras transformações de natureza econômica e social, fatores que acabam por vincular e determinar as relações de trabalho.

Podemos definir o Direito do Trabalho, de maneira sintética, como um conjunto de normas que cuidam de regulamentar o desenvolvimento das relações de trabalho. Luciano Martinez, apresenta como sendo:

O conjunto de princípios e regras que regulam a prestação do trabalho subordinado, e excepcionalmente do trabalho autônomo, no âmbito das relações laborais individuais ou coletivas, bem como as consequências jurídicas delas emergentes (MARTINEZ, 2020, p. 73)

Assim, as estruturas da força de trabalho se alternaram conforme o momento histórico. Antes mesmo de adentrar nas especificidades e construções do trabalho da mulher, faz-se necessário o destaque a momentos do direito laboral brasileiro e a identificação de suas respectivas mutações.

Assevera Marcos Dias que o primeiro deles, deu-se no momento conturbado da política brasileira, precedida pela ascensão de Getúlio Vargas ao poder no ano de 1930. Com a economia abalada, suas principais motivações eram a de conduzir sua recuperação e organizar a estrutura de trabalho brasileira que sofria e clamava por mudanças e implementações de garantias que levassem os trabalhadores a melhores condições laborais e remunerações que os possibilitassem viver de forma digna. (DIAS, 2016)

Saudada como “a porta da cidadania”, pela qual o trabalhador era admitido como partícipe da construção do futuro, tinha reconhecidos direitos laborais e previdenciários, podia organizar-se em sindicatos e negociar coletivamente, bem como tinha assegurada a efetividade desses direitos através de uma Justiça específica, a Justiça do Trabalho”. (VARGAS, SALOMÃO, TELESCA e FRAGA, 2013, p.232)

No segundo período, na ditadura militar, André Campos (2013) analisa como sendo um momento de constantes privações de natureza social e humana, bem como um duro momento político e social. Vislumbrou-se que era necessário mudanças que reformulassem a sociedade nas mais diversas esferas, incluindo as relações de trabalho. No entanto, diante das

incertezas e obscuridades que o Brasil se encontrava, tais modificações se deram num sentido negativo, ocasionando supressões em direitos coletivos e individuais trabalhistas e repressão aos movimentos sociais, de todas as naturezas, inclusive os sindicais regularmente atuantes em prol da classe de trabalhadora:

No período de ditadura militar, na esfera das relações individuais de trabalho, substituiu-se a estabilidade no emprego por indenização pela demissão (Lei nº 5.107/1966), abriu-se a possibilidade de contratação temporária de trabalhadores (Lei nº 6.019/1974), permitiu-se a subcontratação de trabalhadores (Decreto-Lei nº 200/1967, Lei nº 5.645/1970 e Lei nº 7.102/1983), bem como se reduziu o valor do salário-mínimo e do salário em geral (desde a Lei nº 4.725/1965). (CAMPOS, 2013, p.75)

Desde então, diversas formulações vêm sendo adotadas pelo Estado afim de normatizar o trabalho a partir dos preceitos sociais e econômicos.

Já o terceiro momento, destaca-se pela implementação da Lei 13.467 de 2017 chamada “Reforma Trabalhista”, que adveio de um período de instabilidade na economia brasileira, obrigando políticos, economistas e líderes trabalhistas a buscarem soluções acerca do enfrentamento da crise.

Dotada de características mais ultraliberais, flexibilizou diversos dispositivos da CLT e obrigou o judiciário a reformular a jurisprudência construída por anos, o que vem sendo interpretado por muitos como um retrocesso nas relações de trabalho, principalmente por atribuir ao trabalhador capacidade de negociação antes não tida e na prática não respeitada. Assevera, Mauricio Godinho Delgado (2019, p.157):

Acolhendo as teses ultra liberais do Estado Mínimo e do império genérico e incontrastável dos interesses do poder econômico nas diversas searas da economia, da sociedade e das políticas públicas, a nova legislação, de maneira célere e compulsiva, deflagrou agressivo processo de desregulamentação e flexibilização trabalhistas, completado por severas restrições ao acesso à Justiça do Trabalho por parte do trabalhador brasileiro.

O resultado esperado era o exponencial crescimento de empregos e redução de custos a empregadores, todavia a efetividade da medida foi na contramão do desejado, levando na verdade a uma precarização das relações de trabalho que passou a se acentuar com o passar do tempo.

1.1 DIREITO DO TRABALHO DA MULHER

O trabalho da mulher é marcado por inúmeras características peculiares que se diferem da concepção do trabalho masculino. De acordo com Renck, ao longo da história, registrou-se que a força de trabalho feminina foi utilizada para suprir a masculina em momentos em que extraordinariamente houve o remanejamento para outras atividades. Nas grandes guerras as mulheres estiveram nas indústrias dos mais variados ramos e trabalharam no campo, garantindo a manutenção da produção dos alimentos.

Ocorre que essas diferenças, embora não sejam na prática do trabalho, elementos de grande relevância, tem levado indivíduos a práticas de atos com características discriminatórias, que de forma expressiva, principalmente no Brasil, demonstram grande influência do patriarcalismo, tratando-se, portanto, de uma construção de tradição familiar que conferiu à figura masculina uma posição de superioridade:

A história mostra que a tradição da estrutura familiar conferiu ao homem uma posição de superioridade – o chefe da casa –, reservando às mulheres qualificações ligadas à fragilidade, à dependência e à subordinação, que motivou por muito tempo uma visão social de sua dependência financeira e emocional do marido (GOLDSCHIMITD, RENCK *apud* COUTINHO, 2006, p. 34).

Divisão de atividades por avaliação sexistas, baixa remuneração, assédio moral e sexual e discriminação por sua atuação familiar - o que para alguns pressupõe erroneamente indisponibilidade de tempo e elevação de custos - são as práticas mais comuns que as mulheres sofrem no contexto do dia a dia do trabalho (GOLDSCHIMITD, 2006).

Historicamente, as mulheres em grande número ficam responsáveis pelos cuidados da casa, filhos e marido, permanecendo privadas do exercício profissional de que tinham a expectativa de cumprir. Segundo O PNAD do ano de 2019, 92% das mulheres exerciam afazeres domésticos, contra apenas 78,6% dos homens (PNAD, 2019). Tornam-se mais evidentes essas circunstâncias no curso do estado gravídico ou quando a mulher detém baixa formação educacional.

Essas segregações ao exercício da atividade laboral pela mulher, têm levado ao direcionamento do mercado de trabalho e a indicação de indivíduos em determinadas posições, definindo a ocupação dos postos de trabalho:

O gênero marca, em geral, as oportunidades dos indivíduos no mercado de trabalho, criando restrições às mulheres para ocupar postos de trabalho de maior prestígio social, limitando suas possibilidades de mobilidade e reforçando a disparidade de remunerações entre homens e mulheres. (LEONE, 2008, p.236)

O emprego destas discriminações reflete instantaneamente nas relações de trabalho, porquanto vemos mulheres com recebimento de valores remuneratórios inferiores aos masculinos, ausência em cargos de direção e baixo índice de contratação em empresas que executam determinadas atividades, embora detenham os mesmos conhecimentos técnicos e formações necessárias. E o que mostra dados da Pesquisa Nacional de Amostra de Domicílios (PNAD) do ano de 2019 no âmbito da pesquisa remuneratória:

Na última PNAD constatou-se que as mulheres receberam 77,7% do salário dos homens em 2019. A diferença é ainda mais elevada em cargos de maior rendimento, como diretores e gerentes. Nesse grupo, as mulheres ganharam apenas 61,9% do rendimento dos homens (LACERDA, VALE, PEREIRA, 2021, p. 110)

Em contraposição, destaque deve ser realizado as mulheres que conseguem ingresso no mercado de trabalho e na medida dessa conquista, tem de mesclar as atividades profissionais com as domésticas nas chamadas “duplas jornadas” fundada no eixo casa-trabalho e/ou até “triplas jornadas” que são caracterizadas pela execução do trabalho fora e dentro do lar e o cuidado com a família:

A mulher tem tido êxito no aumento de sua participação na atividade econômica, embora muitas vezes isto signifique uma dupla jornada de trabalho, na medida em que continuam responsáveis pelos afazeres domésticos. No Brasil, em particular, tem crescido, principalmente, a participação das mulheres casadas e com filhos. Esse aumento, que começou com as mulheres de famílias de melhor nível socioeconômico, vem se difundindo para níveis mais baixos. (LEONE, BALTAR *apud* HOFFMANN; LEONE, 2008, p. 235).

Há paradigmas a serem quebrados de modo a igualar as condições de trabalho bem como os efetivos resultados advindos desse processo de mudança social, econômico e jurídico. Embora tímido, o progresso social e tecnológico das cidades tem formulado novas avaliações sobre a concepção do trabalho da mulher, de modo que não apenas como mera expectativa de atuação, as mulheres agora têm exercido papel de extremo destaque na sociedade (SOUZA, MARTINS, 2006).

E possível perceber que tem havido uma mudança no comportamento social das mulheres, de modo que elas têm tido menos filhos e tem se apresentado como principais

atores familiares no sustento da família (SOUZA, MARTINS, 2006). A independência alcançada tem refletido em diversos outros campos que antes restringido aos homens, agora ganham uma formulação mais igualitária, a exemplo da política, trabalhos voluntários de maior notoriedade e presença como atores relevantes do cenário cultural.

A legislação brasileira tem se preocupado com prioridade na aplicabilidade das leis, instituído seguidas normas de natureza infraconstitucional para regulação do direito da mulher, com forte preceitos de ordem constitucional que determinam igualdade de direitos. De igual sistema, no plano internacional não tem sido diferente. A organização Internacional do Trabalho-OIT tem trabalho no mesmo sentido, contando inclusive com o apoio de sociedade civis e organizações sociais. Frequentemente tem sido realizado debates e estudados visando maior visibilidade a causa da mulher.

1.2 O TRABALHO DA MULHER NA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988 E NA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS

A Constituição Federal tratando sobre o direito da mulher, trouxe diversas disposições que permitem igualdade de direito e obrigações em relação aos homens. A partir de então, fez uma série de referências a direitos de caráter pessoal, a exemplo possibilidade de adquirir aposentadoria especial em relação ao homem e no seio familiar destacou que o poder de decisão na sociedade conjugal é exercido de forma igualitária.

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;

Afim de objetivar previsões relativas ao direito do trabalhador, seja avulso, urbano ou rural trouxe um capítulo especial, qual seja, o artigo 7^a, demonstrando o quão importantes são as relações de trabalho para o ordenamento jurídico brasileiro. Ainda reafirmou direitos, modificou e principalmente inovou nas disposições que regem as relações de trabalho no aspecto individual e coletivo, prezando pelo princípio da igualdade, o incentivo e a promoção das relações de trabalho.

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

XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;

XX - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;

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

Homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, portanto, temos que a finalidade destes dispositivos são a de reparar distorções apresentadas ao longo do tempo em virtude de uma eventual supremacia masculina em relação ao gênero feminino. Verifica-se que se trata de uma igualdade mitigada que permite não deixar de lado, as diferenças biológicas, fisiológicas e psicossociais.

O Jurista Sergio Pinto Martins apresenta que o efeito prático dessas observâncias acabar por prejudicar a contratação de mulher para o mercado de trabalho, permanecendo a dualidade benefício/onerabilidade. A CLT no art. 384, revogado pela “reforma trabalhista” fazia a previsão de que era devido a mulher um descanso de 15min em caso de realização horas extras. Por ocasião de muito questionamentos e debates pela inconstitucionalidade do dispositivo, não restou alternativa além da retirada do ordenamento. A época da publicação da sua obra doutrinaria no ano de 2001 discorreu:

Não há tal descanso para o homem. Quanto à mulher, tal preceito mostra-se discriminatório, pois o empregador pode preferir a contratação de homens, em vez de mulheres, para o caso de prorrogação do horário normal, pois não precisará conceder o intervalo de 15 minutos para poder prorrogar a jornada de trabalho da mulher” (MARTINS, 2001. p. 307-308)

Antes não evidentes devido ao seu status infraconstitucional, as normativas passaram a partir de então a tornaram-se mais que obrigatórias e necessárias as boas relações de trabalho de modo que permitem que não mais se atue com desígnios exorbitantes de exploração, tendo inclusive a garantia da constituição que o trabalho da mulher possa ser protegido mediante incentivo específicos, previsão do Art. 7ª, inciso XX.

Na CLT, tal foi a preocupação do legislador que resolveu destacar em capítulo próprio as normativas relativas ao trabalho da mulher, sendo estes dos artigos 372 ao 401, trazendo disposições acerca de métodos e locais de trabalho, carga horária e período de descanso, proteção a remuneração e a proteção a maternidade e seus reflexos. Todas as medidas adotadas para a proteção da mulher no trabalho dadas pela CLT estão baseadas na Constituição, consideradas de ordem pública, conforme o artigo 377. (BRASIL, 1943)

Disposições não compatíveis com nova ordem constitucional sobre esta temática foram revogadas. A Lei 7.855 de 1989 oriunda da Medida Provisória 89 do mesmo ano foi a responsável por revogar os artigos 374, 375, 376, 378, 379, 380 e 387 da CLT.

Segundo Luciano Martinez, a sistemática da proteção é realizada desde a fase pré-contratual, evitando já nesta fase eventuais discriminações. Em virtude de a mulher ter a possibilidade conceptiva de geração de um ser vivo, era comum que empregadores realizassem a exigências de exames que atestassem o estado de gravidez ou indicassem eventual esterilização, o que servia de norte para avaliação para a uma possível contratação ou recusa da oportunidade de trabalho. Nesta esteira, a Lei 9.029 de 1995 pós-período constitucional, proíbe a exigência destes exames, tornando tal conduta crime. (MARTINEZ, 2020).

A Lei 9.799 de 1999, incluiu o art. 373-A na CLT com a finalidade de proteger e possibilitar o acesso da mulher ao mercado de trabalho, vedando condutas que se consideram prejudicial a tal iniciativa, referência feita inclusive no próprio caput. Dispõe o referido artigo de acordo com os seus incisos que é proibido a publicação de anúncio de emprego, fazendo indicação a qualquer condição de natureza pessoal, seja por idade, sexo, cor ou situação familiar, permitindo apenas se a natureza da atividade a ser realizada assim exigir, pública ou notoriamente e ainda se baseado nestas condições motivar a dispensa do trabalho, recusa de emprego ou até uma promoção, bem como utilizá-los como critério de formação profissional e remuneração. Por este mesmo artigo fica proibida a adoção de critérios subjetivos para o deferimento de inscrição ou aprovação em concursos públicos. Por último, destaca que é vedado a adoção pelo empregador de revistas íntimas nas empregadas, regra esse que também é aplicada aos homens, pois aqui defende-se o direito a intimidade e o da dignidade da pessoa (BRASIL, 1943).

Todas estas normativas oportunizam de forma objetiva o ingresso das mulheres no mercado de trabalho, inclusive com o respaldo legislativo que a disciplina requer.

Considerando a característica física da mulher em relação ao homem, suas atividades devem ser atividades que possibilitem primordialmente resguardar a saúde, evitando eventuais traumas. Por isso, o artigo 390 dispõe que ao empregador é vedada a contratação de mulher em atividade em que por ela seja utilizada força muscular superior a 20 quilos para trabalho contínuo e de 25 quilos para o trabalho ocasional. No entanto, essas determinações não são aplicáveis caso seja empregado quaisquer mecanismos em que seja utilizado a impulsão ou tração, facilitando o exercício da atividade (BRASIL, 1943). Vemos aqui um exemplo da igualdade mitigada retromencionada, posto que existe a possibilidade de exercício de uma atividade por ambos os gêneros, mas em condições diversas.

Havendo pelo empregador oferta de qualificação, esta tem que ser aplicada de forma igualitária a homens e mulheres (artigo 390-B) de modo que existe ainda a possibilidade e permissão da lei que sejam firmadas parcerias entre empregadores, entes públicos, sindicais e emprego; a sociedade civil, visando impulsionar o desenvolvimento de ações conjuntas (artigo 390-E).

Não suficiente, a consolidação das leis trabalhistas abrange e demonstra que era necessário normatizar medidas para um ambiente de trabalho adequado, fechando um ciclo que une as formas de trabalho onde estes são praticados. Para tanto, o artigo 389 apresenta este conjunto de regras que devem ser “obrigatoriamente” adotados pelos empregadores, tendo que os ambientes devem ser adequadamente higienizados, iluminados e ventilados, oferecendo conforto e segurança as mulheres. Evitando o esgotamento físico, deve ser disponibilizado bebedouros, lavadouros, aparelhos sanitários e ainda a bancos e cadeiras. Oferecer recursos individuais de proteção, comumente conhecido como EPI’s e a instalação de armários individuais ou em estabelecimentos comerciais outros locais que possibilitem a guarda dos pertences (BRASIL, 1943). Registra-se que essas disposições são de aplicabilidade aos homens e como as outras não tem o escopo de fazer qualquer distinção.

Portanto, do apresentado verifica-se um conjunto de normas que de forma eficiente tem possibilitado grandes avanços nas relações de trabalho e auxiliado na

construção de uma sociedade igualitária, respeitando e atendendo aos anseios do constituinte originário. Cumpre desde então papel social, jurídico e econômico.

1.2.1 PROTEÇÃO À MATERNIDADE

A proteção à maternidade da mulher é considerada o item mais significativo do conjunto de normas da proteção do trabalho, porque prevê a proteção não apenas da mãe trabalhadora, mas da criança que virá a nascer, garantindo que ela terá acompanhamento e cuidado nos seus primeiros meses de vida. Segundo Lacerda, a tutela tem o condão de concretizar um dos principais fundamentos da República, o princípio da Dignidade da Pessoa Humana, prevista no art. 1^a, inciso III da Constituição Federal de 1988. (LACERDA, VALE, FERREIRA, 2021).

Os institutos ganham contornos não apenas no direito do trabalho, mas também mantém a intersecção com outras áreas do ordenamento jurídico, como o direito previdenciário, administrativo e constitucional. Diversos são os dispositivos constitucionais que versam sobre a matéria dada a sua importância, o artigo 6^a reconhece ser um direito social fundamental, que deve ser preservado para alcance de todos, o artigo 201, II indica que a proteção a maternidade tem que ser devidamente atendida pelo regime de previdência social e o artigo 203, I que a assistência social deve ser promovida a fim de atender a maternidade e os institutos familiares. No entanto, estas determinações feitas pela Constituição Federal não são apenas de exclusiva motivação legislativa, mas também de movimentos sociais e mulheres que neste período lutavam para que houvesse uma maior abrangência neste aspecto:

A proteção constitucional do emprego da mulher gestante não é fruto de generosidade legislativa, mas resultado de pressão de movimentos feministas e ação política de mulheres parlamentares que, apesar de minoria (25 mulheres entre 559 parlamentares) ao tempo da Constituinte, alertas às opressões de gênero, lograram demarcar em texto da Constituição da República Federativa de 1988 valores de proteção à maternidade e à infância. (LACERDA, VALE, FERREIRA, 2021, p. 116)

Na CLT a previsão sobre o instituto da maternidade tem capítulo especial próprio, que abrange o artigo 391 até o 400. Já de prontidão, no artigo 391 versa que é proibida a demissão da mulher caso esteja em estado de gravidez. O dispositivo tem impacto direto na

conduta do empregador, que antes da instituição de qualquer medida dessa natureza, praticava com frequência logo que sabido a gravidez, a demissão da mulher na intenção de uma suposta redução de custos ou impedimento da indisponibilidade da empregada.

Adquirida a gravidez no curso da atividade laboral a CLT bem como a Constituição Federal garantem a mulher a chamada “Estabilidade Provisória” que é aplicada desde a confirmação do estado de gravidez até cinco meses após o parto (Artigo 391-A da CLT e alínea B do inciso II do artigo 10 do Ato de Disposições Constitucionais Transitórias). Durante esse período fica proibida a dispensa arbitrária ou sem justa causa. Ressalta-se que o desconhecimento do estado gravídico pelo empregador não o isenta das indenizações decorrentes da estabilidade. Nesse mesmo sentido, o Tribunal Superior do Trabalho, pacificando a o entendimento da jurisprudência nacional editou a Súmula 244 que determina:

SÚMULA Nº 244 DO TST

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).

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.²

O artigo 392 prevê que seja concedida a empregada gestante o direito a uma Licença Maternidade pelo período de 120 dias não sofrendo qualquer prejuízo do salário e emprego, sendo custeado tais valores pela previdência social. É possível que em virtude de condição de saúde a gestante possa ser transferida de função, podendo retornar ao término da licença e ainda receber por determinação da CLT a dispensa do trabalho por até 6 vezes para consultas médicas. Todas as medidas visam a preservação da saúde dela e da criança.

² https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_201_250.html

Com a mesma finalidade, a licença é aplicada também as empregadas que realizaram adoção ou obtiveram a guarda judicial para este fim, conforme o artigo 392-A.

2 A IMPORTÂNCIA DAS POLÍTICAS PÚBLICAS PARA O TRABALHO DA MULHER

A disparidade em condições de trabalho entre homens e mulheres conforme abordada na seção anterior, reflete no sentido de que a simples vontade dos atores das relações de trabalho não é suficiente, se fazendo necessária uma forte integração do governo e da própria iniciativa privada, compreendidas pelas empresas e organizações sociais que são os responsáveis e principais atores na dinâmica do mercado de trabalho.

De modo a sistematizar e viabilizar mecanismos de apoio, os governos nas três esferas têm apresentado por meio de programas uma série de medidas que englobam desde a criação de específicos órgãos ao atendimento à mulher até a realização de transferência de renda, facilidade no acesso a mercado de crédito, estímulo ao empreendedorismo e qualificação profissional e ainda o apoio familiar e materno.

Fruto da grande luta pelos direitos trabalhistas das mulheres e conquista de maior destaque é a criação e implementação da Secretaria de Políticas para as mulheres através do Decreto nº 4.625 de 21 de março de 2003, período de governo do ex-Presidente Lula, que era órgão com status ministerial vinculado diretamente a Presidência da República.

A Secretaria teve como objetivo a promoção de diretrizes que possibilitem a igualdade entre homens e mulheres e atuando diretamente nas três esferas de governo e tem como linhas de trabalho as Políticas de Trabalho e da Autonomia Econômica das Mulheres, Enfrentamento da Violência contra as Mulheres e Programas e Ações na área da Saúde, Educação, Cultura, Políticas de Gênero. Também cabe a responsabilidade de dialogar com o poder legislativo, participando e discutindo propostas nas comissões parlamentares e com os próprios membros do parlamento, bem como acompanhar a aplicação da lei junto ao poder

judiciário, realizar discussões junto aos sindicatos e representantes da categoria feminina, conforme dispõe o art. 1º do Decreto³.

No ano de 2018, durante o governo do ex-Presidente Michel Temer tornou-se uma secretaria sem caráter especial e hoje sob o governo do Presidente Bolsonaro é subordinado ao Ministério da Mulher, Família e Direitos Humanos⁴.

Diante da preocupação de órgãos de governo com a situação específica da classe feminina, a iniciativa bem-sucedida nesta implementação expandiu-se como modelo a estados e municípios que hoje tem em suas estruturas de governo, secretarias com atuação semelhante, a exemplo das capitais Goiânia, Recife e municípios como Barueri e Santos e Estados como o Rio de Janeiro e o Distrito Federal.

Forte ator no âmbito trabalhista, o Ministério do Trabalho e Previdência, tem realizado como fonte maior de apoio as demandas do trabalho da mulher a execução e apresentação de grupo de trabalho e debates. O programa Mulher Trabalhadora é um deles. Criado em 2016 em parceria com o IPEA (Instituto de Pesquisa de Economia Aplicada), tem a tarefa de estabelecer normativas e políticas que prestem apoio aos governos federal, estadual, municipal e distrital sobre a situação do trabalho feminino. Na prática, atuando como órgão de assessoria (MINISTÉRIO DO TRABALHO, 2016)

Embora haja “certa” inovação, ainda há dificuldade na priorização de investimentos para essa área. Levantamento do INESC (Instituto de Estudos Socioeconômicos) mostra que no ano de 2020 a secretaria tinha um orçamento de R\$ 132, 57 Milhões para utilização em programas da mulher, inclusive os de trabalho, mas o efetivamente utilizado foi de apenas R\$ 38, 99 Milhões o que demonstra o caráter não prioritário do programa. (Instituto de Estudos Socioeconômicos, 2022)

Observa-se também uma necessidade de promoção de atividades para as mulheres negras e as trabalhadoras do campo, que são as aquelas detentoras de maior dificuldade para se

³ http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2003/D4625.htm

⁴ https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2021/decreto/d10883.htm

estar em proximidade dos ditames aceitáveis de melhores condições de equidade do gênero, levando em conta principalmente aspectos natureza de raça e condição econômica.

Pesquisa do IPEA (Instituto de Pesquisa de Economia Aplicada) traçou dados a respeito, destacando que a desocupação destes públicos leva a exclusão de acesso a demais benefícios oferecidos pelo estado e demonstra suas baixas adesões no mercado de trabalho:

(...) 44,2% das mulheres negras são não contribuintes da previdência social, seguidas de perto pelos homens negros (43,7%). Estes números são indícios consistentes da baixa qualidade das ocupações geradas no mundo do trabalho, apontando para um grave problema que o desemprego pode representar para a população desprotegida (...) (PINHEIRO et al, 2016, p. 10)

Temos então que o problema a ser enfrentando é complexo e deve ser enfrentado por uma gama de atores, possibilitando uma resolução mais concreta sobre a temática.

As condições de trabalho da mulher, antes precárias ou desiguais, se tornaram mais ainda em virtude do momento pandêmico. As esferas de governo atentas a situação atual, voltaram-se olhos na busca de soluções que pudessem encerrar problemas já existentes ou amenizá-los a médio prazo com a instituição de programas de transferência de renda e qualificação profissional.

2.1. PROGRAMA EMPREGA MAIS MULHERES E JOVENS

A medida provisória nº 1.116 de 2022 foi instituída pela Presidência da República com a intenção de promover a inclusão de mulheres e jovens no mercado de trabalho e a qualificação para a ascensão profissional destes públicos, principalmente em decorrência dos efeitos da pandemia da COVID-19. Publicada em 4 de maio de 2022, teve a vigência de 60 dias e foi prorrogada automaticamente conforme o art. 62 da Constituição Federal. A medida já foi amplamente debatida pelo Congresso Nacional, respectivamente por suas duas casas legislativas e durante sua tramitação houve alterações no texto original, mas sem retirar seus objetivos principais e recentemente foi sancionada, convertendo-se na Lei 14.457 de 21 de setembro de 2022.

Com o papel de destacar organizações e empresas públicas ou privadas, o programa fez a instituição do Selo Emprega + Mulheres que tem como seus objetivos mais importantes o reconhecimento as boas práticas dos empregadores no estímulo a contratação e ocupação dos postos de trabalho pelo fato de haver na pandemia, menor presença da força de trabalho feminina e a ascensão profissional das mulheres, visto que o reflexo da conjuntura empresarial comumente percebida é a pouca presença das mulheres nos cargos de liderança. Ainda, a promoção da cultura de igualdade entre homens e mulheres, pouco difundida no ambiente empresarial. O oferecimento de acordos de trabalho flexíveis que permitam o apoio as condições de trabalho e familiares das empregadas. (Art. 24, § 1º)

O programa ainda reconhecerá as empresas que se destacarem pelo oferecimento e manutenção de creches e pré-escolas que atendam às necessidades dos seus empregados e especialmente empregadas.

A CLT prevê que as empresas devem realizar a instalação e manutenção de locais apropriados para a assistência dos filhos. Visando o apoio a parentalidade na primeira infância, o programa trouxe a possibilidade de que as empresas possam conceder o benefício de Reembolso-Creche aos empregados que tenha filhos com idade entre 4 meses e 5 anos desobrigando-as a instalar tais locais (artigos. 2º e 5º). O benefício será utilizado para o pagamento de creches e escolas ou com a prestação dos serviços da mesma natureza, tendo o empregador que comprovar as despesas que foram realizadas. Uma das grandes vantagens aos empregadores é que a implementação do benefício não onera a folha de pagamento, pois não configurará premiação e tampouco terá natureza salarial, bem como os reflexos não haverá contribuição previdenciária ou o pagamento de FGTS (Art. 4º). No entanto, fica permitido pela medida o saque do FGTS pelo empregado caso deseje para o pagamento das despesas escolares. (Art. 6º)

Uma das medidas inovadoras previstas pela Medida Provisória e presentes nos Artigos 8º a 5º é a flexibilização do regime de trabalho para apoiar a parentalidade que possibilita uma a série de ações que podem ser adotadas pelo empregador no primeiro ano de nascimento do filho ou enteado e adoção ou guarda judicial. Vagas de trabalho a serem preenchidas e aquelas já presentes na empresa que possam ser executadas por meio do

teletrabalho, trabalho remoto ou a distância terão como prioridade, empregados que tenham filhos com até 4 anos, aqui beneficiando tanto o homem como a mulher.

Durante a execução das atividades pode ainda conforme o poder diretivo do empregador e a conveniência, ser realizado a favor do empregado que exerce a paternidade, estendida a mulher a adoção de regime parcial de trabalho, regime de compensação por meio de banco de horas, antecipação de férias individuais, horários de trabalho de entrada e saída flexíveis e ainda jornada de trabalho de 12 horas por 36 ininterruptas de descanso.

Outra inovação trazida pela MP no art. 17 é a possibilidade de que o contrato de trabalho da mulher possa ser suspenso para que haja a possibilidade de realização da qualificação profissional, com o apoio do empregador no oferecimento do curso e concedendo bolsa qualificação prevista no art. 2ª A da Lei 7.998 de 11 de janeiro de 1990 e ainda bolsa compensatória mensal sem natureza salarial. Pode a empresa aderente ao Programa Empresa Cidadã substituir o período de prorrogação da licença pela redução da jornada de trabalho 50% pelo período de 120 dias.

Com a análise pelo congresso nacional, muitos artigos tiveram sua ordem alterada em virtude de supressões ou alterações no texto.

Houve a inclusão no texto do art. 29 que apresenta o benefício não incluído no texto original da MP que trata sobre o estímulo de crédito a mulheres que exercem atividade de microempresária com a concessão e acesso a taxa de juros diferenciadas do mercado e na primeira linha de crédito para pessoal natural, o valor de R\$ 2.000,00 e microempreendedoras o valor de R\$ 5.000,00. Para tal, deve ser realizada a comprovação do exercício de alguma atividade produtiva, prestação de serviço ou estarem participando do Programa Nacional de Microcrédito Produtivo Orientado, conhecido pelas siglas PNMPO.

Já no artigo 23, o texto incluído inovou de maneira mais abrangente pois abordou em sua norma o contexto nas relações de trabalho com conteúdo criminal, visto que nele descreveu-se Medidas de Prevenção e de Combate ao Assédio Sexual e a Outras formas de Violência no ambiente de trabalho. Exige o texto que empresas com a presença de CIPA, Comissão Interna de Prevenção de Acidentes determine e institua normas de conduta que tratem sobre o assédio sexual, fixação de procedimentos de análise e punição administrativa a

indivíduos que cometam atos em desacordo com a lei, não substituindo as de natureza penal e que seja apresentado pelos responsáveis CIPA, empregadores e seus respectivos prepostos aos empregadores, conteúdos sobre a temática com a distribuição de materiais e realização de encontro para debates.

2.2 PROGRAMA MÃES DE GOIÁS

O empenho de governos para atenuar os efeitos da Pandemia da Covid – 19 tem sido apresentado não apenas por medidas de inclusão no mercado de trabalho, mas por programas que possibilitem a transferência de renda a famílias de baixa renda e mulheres desassistidas.

A nível estadual, em Goiás, por meio da Lei 21.070 de 09 de agosto de 2021 foi instituído o programa Mães de Goiás de iniciativa do poder executivo e desenvolvido pela Secretária de Estado de Desenvolvimento Social que oferece o valor de R\$ 250,00 mensais (Artigos. 2º e 5º). A estimativa do programa é o atendimento de 100 mil mães por todo o estado. Inicialmente foi estabelecido nas maiores cidades do estado, num total de 40, mas a perspectiva do governo é o atendimento nos 246 municípios de modo que toda a população possa ser atendida por intermédio de um calendário progressivo (SEDS, 2021). O investimento total previsto é de 219 milhões, custeado integralmente pelo Fundo Social de Proteção do Estado de Goiás, o PROTEGE GOIÁS (Art. 11º).

O atendimento e a concessão dos benefícios são direcionados a mães com filhos de 0 a 6 anos que vivem em situação de extrema pobreza, sejam residentes no estado e que havendo mais filhos de 6 a 15 anos, que estejam regularmente matriculados. Visa garantir a segurança alimentar, assegurar a permanência dos filhos na escola fomentando a segurança de renda e a melhor qualidade de vida (art. 2º). Todas as beneficiárias devem estar inscritas no Cadastro Único do governo federal que é um dos medidores da pobreza no país.

Considerando o estado atual de emergência da Covid, o programa terá duração para cada membro de 12 meses podendo ser prorrogado por até 36 meses.

Iniciativas semelhantes tem sido adotada por todo o país para diminuir os efeitos da pandemia e possibilitem o acesso a pessoas em situação de vulnerabilidade social, principalmente mulheres que são a maioria não condução das chefias de família.

2.3 PLANO RENDA FAMILIA + MULHER DO MUNICIPIO DE GOIÂNIA

Em âmbito municipal, especificamente no município de Goiânia, o poder público acompanhando as medidas de enfrentamento a pandemia e observando o delicado momento econômico decidiu instituir por meio da Lei 10.598 de 11 de fevereiro de 2021 o Plano de Renda Família + Mulher que foi regulamentado pelo Decreto 4.059 de 30 de setembro de 2021.

Seu principal objetivo é a distribuição de renda para mulheres em situação de vulnerabilidades sociais, destacando principalmente que será direcionado aquelas que perderam o emprego, trabalhadoras informais, autônomas e mães solas.

O decreto estabelece que auxílio financeiro é no valor de R\$ 300,00 (art. 1º), pagos por meio de cartão magnético por um período de 6 meses após a concessão do benefício e é utilizado principalmente para a compra de alimentos In Natura em estabelecimentos da cidade, ajudando a fomentar a economia local.

Embora seja de grande importância, como todo e qualquer benefício do governo, a sua concessão é dotada de certa burocracia de modo que muitas pessoas não conseguem acesso. A inscrição comumente feita via internet, impede o acesso por centenas de mulheres, pois muitas delas não tem acesso à internet e a falta documentações é outro fator que atrapalha. Por isso a própria prefeitura institui ações em conjunto com os CRAS, Centros de Referência da Assistencial Social para o cadastramento e apoio na gestão. Até novembro de 2021, mais de 3 mil mulheres haviam se inscrito no programa o que denota o momento de crise econômica. (GOIÂNIA, 2021)

3 IMPACTO DA COVID-19 NO TRABALHO E CONDIÇÃO DA MULHER

A realidade social brasileira em âmbito familiar é diferente de outros países por características culturais e sociológicas. A maioria dos lares do País é formada exclusivamente por mulheres na chefia familiar. Isso significa que a responsabilidade pelo sustento, educação e apoio aos seus dependentes é exclusivamente do gênero feminino, situação definida como “monoparentalidade feminina” que é a configuração familiar com uma mulher responsável pela chefia e cuidado do lar. (BABIUK, 2015)

Segundo Graciele Alves Babiuk, ocorre tal condição pela negligência da figura masculina no cumprimento dos seus deveres familiares e por atuações inclusive criminosas. Vítimas de violência psicológica e física, muitas não têm outra alternativa a não ser se afastarem do companheiro, sofrendo também de forma recorrente com situações vexatórias, tais como infidelidade:

(...) é possível analisar que a monoparentalidade feminina pode acontecer em situações que as mulheres decidem por uma situação unilateral, sem a presença de um companheiro. Esta escolha pode estar atrelada a muitas motivações, como submeter-se a situações insustentáveis no relacionamento, a adultérios e a violência. Muitas mulheres encontram na autonomia econômica uma forma de romper com o ciclo de violência, uma vez que, a partir de tal fato, é-lhe facultado deixar o lar, levando consigo seus filhos. (BABIUK, 2015, p. 2)

O Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) e o IPEA desde os anos 2000 vem realizando séries históricas sobre a evolução dessa condição com base na pesquisa realizada por meio do PNAD. Em 2010 constatou-se que entre o ano 2000 e 2009 o percentual de mulheres com essa responsabilidade passou de 27% para 35% da população brasileira, tendo o crescimento relação principalmente com a maior participação das mulheres no mercado de trabalho e busca por melhores posições profissionais. No entanto torna-se grave quando observamos que ainda 49,3% são de forma monoparental quando observado o conjunto de formação familiar (IPEA, 2010). Denota-se que a participação das mulheres é fundamental no seio familiar e na sociedade, no entanto, precária haja vista que cumpre jornadas triplas cuidando da família e de si, realizando afazeres domésticos e trabalhando.

Diante da dificuldade enfrentada, se viram forçadas a ter uma participação ainda mais ativa no mercado para suprir tais condições. Em contraste, o gênero masculino tem

participado em menor número, tendo em vista que diferente do que era comum em décadas anteriores, ter o homem como provedor do lar, hoje a mulher é que cumprem esse papel.

A presença feminina no mercado de trabalho brasileiro, ou seja, a quantidade de mulheres entre 17 e 70 anos empregadas no país passou de 56,1% em 1992 para 61,6% em 2015, com projeção para atingir 64,3% no ano de 2030, ou seja, 8,2 pontos percentuais acima da taxa em 1992. Enquanto isso, o mesmo estudo indica que a taxa de participação masculina no mercado de trabalho tende a cair, projetando que em 2030 ela será de 82,7%, inferior aos 89,6% observados em 1992. (TAVASSE, RÊ, BARROSO, MARQUES, 2021, p. 01)

Com a chegada da pandemia da COVID-19, mesmo diante dessas mudanças que vem ocorrendo ao longo do tempo, houve bruscas e severas reviravoltas no mercado de trabalho para a mulher e seu convívio social. Antes angariando novas oportunidades profissionais e educacionais, se viram agora diante de um momento de incertezas e de grande impacto econômico, fazendo com que responsáveis pela casa, realizassem escolhas entre as atividades profissionais ou exercício do lar.

O relatório: Sem Parar: O trabalho e a Vida das Mulheres na Pandemia, pesquisa realizada em 2020 pelos Núcleos de Economia Feminista e de Estudos Feministas sobre trabalho das Organizações Gênero e Número e Organização Sempre Viva demonstrou com a chegada do momento pandêmico e a consequente decretação de isolamento social para a contenção da doença, aplicada pelos governos, fez com que 40% das participantes tivesse dificuldades para o pagamento das contas básicas do lar que envolvem água, energia, aluguel, alimentos e algo imprescindível neste momento, medicação (BIANCONHI, LEÃO E FERRARI, 2020). A elevação de custos é o impacto teve como um dos fatores determinantes a presença de mais membros dentro das residências. Pessoas desempregadas, crianças sem frequentar escolas e maior consumo na alimentação (BIANCONHI, LEÃO E FERRARI, 2020).

Diante de todo o cenário econômico e político instável desde 2015, o Brasil já vinha sofrendo com o desemprego, que hoje encontra-se acentuado. Só no 2º trimestre de 2022, 10,1 Milhões sofrem dessa precária situação do mercado de trabalho. Deste número total, 11,6% são mulheres, número elevado e considerado acima das expectativas do governo (IBGE, 2022). Aquelas que estavam presentes no mercado se viram obrigadas a escolher entre trabalho fora ou dentro de casa. O quantitativo que se tem é a de 50% das mulheres passaram a dedicar maior tempo a outros membros familiares: pais, filhos, idosos, sendo que 80,6 deste número passou a

cuidar de familiares, 24% de amigos e 11% prestam apoio a vizinhos (BIANCONHI, LEÃO E FERRARI, 2020).

Nesta mesma ocasião, a dupla jornada se intensificou, de modo que o trabalho doméstico se uniu ao exercício profissional fora do lar, aumentando a sobrecarga de trabalho e prejudicando a qualidade de vida das mulheres, já que chefes de família, além do sustento, são as responsáveis pelas tarefas de casa, mesmo aquelas que podem ser exercidas conjuntamente por terceira pessoa. Embora para muitos seja de grande importância o trabalho doméstico e de fato o é, torna-se em muitos casos para as mulheres, momento de privação social, principalmente para aquelas de menor poder aquisitivo e de baixas classes sociais.

Nas instâncias sociais e culturais, foi compreendido como necessário para o bem-estar familiar, representa privação para muitas mulheres, não remuneração, além de acumuladas jornadas de trabalho. Trata-se, nesse sentido, de compreendermos a importância de pensarmos a casa, o lar, o espaço doméstico e suas atribuições como espacialidades relevantes na desconstrução de uma visão romantizada e dominante de lar, reproduzida, inclusive, por vertentes humanísticas na ciência geográfica. O que entendemos por “lar doce lar” pode representar lugar de opressão, de desgaste físico e mental, de acúmulo de funções e de dificuldades em manter uma rotina equilibrada entre trabalho e descanso. (MACHADO, SOUZA, 2021, p. 294)

As que permaneceram no mercado de trabalho de forma ativa puderam experimentar das inovações e adaptações que o momento atual trouxe. O trabalho em home office foi a principal delas. Antes inimaginável, estávamos diante a partir de agora de uma flexibilidade na prestação do serviço que oportuniza determinada “facilidade”. Na verdade, para grande maioria dos empregados, principalmente mulheres, a percepção é de que houve uma precarização da atividade trabalhista. Há nesta condição uma estrita confusão sobre a delimitação do espaço geográfico e temporal entre casa e trabalho, de modo que nem sempre é possível saber o que é pertencente a cada momento. (LEMOS, BARBOSA, MONZATO, 2021)

3.1 EXERCÍCIO DA PROFISSÃO DE PROFESSORA NA PANDEMIA

Certas profissões têm como característica serem predominantemente exercidas por mulheres, por uma construção social pré-estabelecida, considerando que historicamente as profissões de cuidado por imposição da figura masculina, sempre foram atribuídas as mulheres.

O exercício do magistério, ser professora é uma delas, a qual no momento pandêmico foi demanda a realizar um esforço ainda maior, sendo necessário passar por adaptações na sua atuação. Houve a necessidade de adequar-se à realidade social, pois teve que ampliar a área de atuação. Além do conhecimento técnico, teve-se que ter a atuação voltada pro acolhimento e acompanhamento dos alunos (SILVA et al, 2021).

Dante das implicações do cenário um esforço maior foi empregado em virtude das medidas de contenção do vírus. Como parte da estratégia, na educação as escolas passaram a utilizar-se com maior frequência de recursos tecnológicos que se possibilitam o contato e interação ainda que virtual entre alunos e docentes. Comumente passou a ser feita ligações de vídeo, áudio, registro de fotocópia em tempo real e em quase todo o período diário sem critério ou limitação.

Surge em contrapartida, problemas de natureza pessoal dessas profissionais. Outras dificuldades aparecem na medida que existe um dispêndio maior de recursos financeiros para investimento em novas tecnologias e o esgotamento mental destes profissionais. Isso porque o trabalho na residência não se encerrou e passou-se agora a conflitar com as atividades extra residenciais. Não se torna possível dispender o mesmo tempo de qualidade para os filhos, família, autocuidado e lazer, pois por dever moral e profissional, o apoio aos alunos é mais importante, independente do momento em que se realize o contato no intuito de auxiliar a educação já fragilizada por inúmeros motivos (SILVA et al, 2021). Tem-se então cristalizada a dicotomia dentro de casa e fora de casa. A sobrecarga de trabalho tem se tornado uma grande preocupação para os atuantes na área de educação e para os profissionais da Saúde.

3.2 EMPREGADA DOMÉSTICA

No Brasil, outra profissão de bastante presença feminina é a do emprego doméstico. Embora muito requisitada nos lares, sofre de forma recorrente com a desvalorização que alcança o aspecto financeiro refletida na remuneração e benefícios, e de cunho moral com o desrespeito fundado na crença de uma profissão de menor relevância social (DUARTE, 2020).

Poucos foram os avanços para uma melhoria da categoria, que por sinal vieram tarde, respaldadas pela Lei Complementar de nº 150 de 2015 responsável por regulamentar a Emenda Constitucional de nº 72 do ano de 2013.

(...) uma grande indignação deve-se ao fato de o Estado reconhecer esses trabalhadores domésticos apenas recentemente e com forte opinião contrária da população brasileira, a qual não os enxerga como empregados dignos de direitos mínimos. (DUARTE, 2020, p.77)

A emenda veio com a missão de assegurar direitos já previstos as demais categorias, de modo que se pudesse diminuir o nível de informalidade da qual a profissão estava sujeita. A pandemia diminuiu o quantitativo de postos de trabalho ocupados, naturalmente um impacto nas relações laborais.

De acordo com o relatório elaborado pelo DIESEE – Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos a partir de dados do PNAD de 2019 mostra-se que no período do 4º trimestre de 2019 em comparação ao 4º trimestre de 2020, 92% das mulheres ocupavam os postos de trabalho domésticos. Temos como referência a queda nestes números quando em 2019 o número de trabalhadores domésticos era de 6,4 milhões, reduzindo-se a apenas 4,9 milhões em 2020. Quando falamos em qualidade de trabalho, o cenário é ainda mais preocupante pois, no ano de 2019 o percentual de trabalhadores sem registro em carteira era de 73% e no ano seguinte houve o aumento para 75%.⁵

Diante desse cenário, boa parte das exercentes de atividade doméstica como meio de sustento não tem os direitos garantidos, com grande impacto na informalidade, elevando principalmente os índices de desemprego do país, isso somada a outras categorias que tem a mesma realidade e necessidade.

Na realidade da pandemia, embora não enquadradas efetivamente em categoria de atividade essencial descrita na Lei Federal 13.979 de 2020, muitas delas com medo da perda do emprego e sem qualquer flexibilidade por parte de seus empregadores, colocaram-se em risco no exercício na atividade. Essas de natureza psicológicas e de saúde, já que em muitos casos,

⁵ <https://www.dieese.org.br/outraspublicacoes/2021/trabalhoDomestico.html>

abandonaram os lares e acabaram por morar no local de trabalho no intuito de proteger seus familiares da contaminação e também os seus empregadores (DUARTE, 2020).

Reflexo dessa negligência com diversos atores, o resultado foi explícito quando declarada a primeira morte pela SARS-cov2 no Brasil. Tratava-se de uma mulher, empregada doméstica de 57 anos, no estado do Rio de Janeiro. A vítima Cleonice Gonçalves percorria 120 quilômetros para chegar ao local de trabalho, pois morava no município de Miguel Pereira e se dirigia até a zona sul, área nobre da cidade fluminense do Rio de Janeiro. Os sintomas foram decorrentes da contaminação no local do trabalho, pois seus patrões foram diagnosticados com a doença antes dela. A trabalhadora morava com os empregadores durante a semana e retornava ao seu lar apenas no final de semana (CAMTRA, 2021).

Com muita evidência tem-se que as condições desrespeitam o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana, por estarem sempre em evidência com condições insalubres de trabalho e baixa ou quase nada de valorização profissional.

CONCLUSÃO

Verificou-se que o direito laboral brasileiro é dinâmico e é influenciado em grande parte por aspectos de natureza econômica e social. Suas transformações aconteceram de forma gradativa e acompanharam a atuação de todos os atores da sociedade, mesmo em momentos que a situação política alternou-se entre estabilidade e instabilidade.

As previsões realizadas pela Consolidação das Leis Trabalhistas e na Constituição Federal foram importantes para possibilitar condições de trabalho para mulher na medida em que respeitou suas particularidades, não as submetendo a situações de segregação social quando do exercício do trabalho.

No entanto na era moderna, o cenário pandêmico nunca antes visto, foi fator relevante que levou a reacender o debate acerca do trabalho da mulher, em virtude de serem elas as que vem sofrendo maior desgaste e desigualdade, principalmente em relação aos homens e na execução do trabalho, bem como foram as que tiveram menos oportunidades de superar a crise. Foi possível perceber o quão grave é a realidade feminina de modo que algumas delas se viram obrigadas a escolher entre a realização do cuidado do lar ou a independência profissional e financeira ou em outra circunstância a cumular todas estas atividades, causando excessos e prejuízos de natureza física e psicológica.

Profissões como as de empregada doméstica e professora, exercidas em grande maioria por mulheres, sofreram grandes efeitos negativos. A primeira delas com a falta de garantias, pois houve um exponencial crescimento da informalidade, além de que a atividade realizada por ser uma das mais essenciais, durante a pandemia se arriscaram para manter seus empregos e atender as demandas dos empregadores. Já a segunda teve de adaptar-se as novas formas de trabalho, visto que além do próprio conhecimento técnico, tiveram que dispor de investimento em novas ferramentas de trabalho e na capacitação para a sua utilização.

A forma de atuação do governo foi avaliada, visto que por critério de realização de políticas públicas dispuseram de investimento em programas sociais, de transferência de renda e o trabalho de conscientização para atenuar os efeitos da pandemia da covid-19, nos três âmbitos da federação, municipal, estadual e federal.

Por meio da metodologia dotada, foi diagnosticado que é existente o debate acerca do aprimoramento das condições de trabalho feminino, mas ainda há carência de políticas públicas que tornem possível uma melhor condição nos ambientes laborais e de garantia de direitos. Também que em virtude da formação social do Brasil, erroneamente fundada no

gênero masculino como superior a mulher, em momentos de crise como o atual, elas ficam desprovidas de oportunidades que possibilitem sua recuperação.

Temos então que o período da pandemia, ainda em vigor, alterou de forma substancial as formas de trabalho feminino, de modo que houve uma acentuação nas desigualdades de gênero, se fazendo necessário o debate acerca de resoluções para enfrentamento da crise e para a melhoria nas condições de trabalho feminino, muito embora a legislação existente no País seja de grande amplitude, deve ser aprimorada para uma melhor aplicabilidade de forma que possa atender as mudanças de cunho social.

REFERÊNCIAS

AMORELLI, Roberta. **Mais de 3 mil mulheres se inscrevem no Renda Família + Mulher em uma semana.** Editorial para Mulheres, Prefeitura de Goiânia. Goiânia, 08 de novembro de 2021. Disponível em: < <https://www.goiania.go.gov.br/mais-de-3-mil-mulheres-se-inscrevem-no-renda-familia-mulher-em-uma-semana/> >. Acesso em 15 de agosto 2022.

BABIUK, Graciele Alves. **Famílias monoparentais femininas, políticas públicas em gênero e raça e serviço social.** UFSC. 2017. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/xmlui/handle/123456789/180860>. Acesso em: 07 de outubro de 2022.

BRANDALISE, Camila. **Gasto com políticas das mulheres tem o menor patamar desde 2015.** Universa, UOL. São Paulo, 23 de julho de 2021. Disponível em: < Governo federal tem menor gasto com políticas para mulheres desde 2015 (uol.com.br) >. Acesso em 28 de agosto de 2022.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho.** Brasília, DF: Presidência da República. 2022. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decretolei/del5452.htm >. Acesso em: 31 de março de 2022.

BRASIL. **Decreto nº 10.833.** Brasília, DF: Presidência da República. 2021. Disponível em: < D10883 (planalto.gov.br) >. Acesso em: 31 de março de 2022.

BRASIL. **Lei 11.340/2006.** Brasília, DF: Presidência da República. 2021. Disponível em: < [planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm) >. Acesso em: 31 de março de 2022.

BRASIL. **Lei 9.029/1995.** Brasília, DF: Presidência da República. 2022. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19029.htm >. Acesso em: 04 junho de 2022.

BRASIL. **Programa Emprega + Mulheres e Jovens.** Brasília, DF: Presidência da República. 2022. Disponível em: < mpv1116 (planalto.gov.br) >. Acesso em: 02 de junho de 2022.

BRASIL. **Programa Mulher Trabalhadora.** Brasília, DF: Ministério do Trabalho, 2016. Disponível em: < Secretaria de Políticas para as Mulheres - SPM — Português (Brasil) (www.gov.br) >. Acesso em 15 de maio de 2022

BRASIL. **Secretaria de Políticas para as Mulheres.** Brasília, DF: Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos, 2022. Disponível em: < Secretaria de Políticas para as Mulheres - SPM — Português (Brasil) (www.gov.br) >. Acesso em 4 de maio de 2022

BRASIL. Pesquisa Sem Parar: **O trabalho e a Vida das Mulheres na Pandemia.** Disponível em: https://mulheresnapanademia.sof.org.br/wpcontent/uploads/2020/08/Relatorio_Pesquisa_Sem_Parar.pdf. Acesso em: 23 mar. 2022.

BRASIL. Instituto Brasileiro de Geografia. PNAD 2009. **Primeiras análises: Investigando a chefia feminina de família.** Brasília, 2010. Disponível em: <

https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/5286/2/Comunicados_n65extra_PNAD2009.pdf>. Acesso em 25 de setembro de 2022.

BRASIL. Instituto Brasileiro de Geografia. PNAD 2019. **Outras formas de trabalho 2019**. Brasília, 2020. Disponível em: < https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101722_apresentacao.pdf>. Acesso em 04 de outubro de 2022.

CAMPOS, André GAMBIER; KREIN, J. D. **Setenta anos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Regulação do trabalho e instituições públicas**, p. 73-85, 2013. Disponível em: < https://fpabramo.org.br/publicacoes/wp-content/uploads/sites/5/2017/05/Vol1Darialta-1_demanda.pdf > Acesso em 24 maio de 2022.

DA SILVA, C. L., DE JESUS, C. A., SILVA, J. M., VIDAL, M. D. C., PINHO, T. B., BALBINO, T. A., & DE MATOS, R. F. **O trabalho docente de mães professoras durante a pandemia da covid-19. Maternidade aborto e direitos da mulher**, p. 94 a 101. Disponível em: https://www.researchgate.net/profile/Maynara-Costa-2/publication/351038426_livro_maternidade_aborto_e_direito_da_mulher/links/6080ad2d907dcf667bb5af2d/livro-maternidade-aborto-e-direito-da-mulher.pdf#page=91>. Acesso 28 de setembro de 2022.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

DIAS DE OLIVEIRA, Marcos. **A CLT alcançou o objetivo de proteger o trabalhador?** Caderno Virtual, [S. l.], v. 1, n. 36, 2016. Disponível em: <https://www.portaldeperiodicos.idp.edu.br/cadernovirtual/article/view/2809>. Acesso em: 22 maio. 2022.

DIEESE. Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. **Trabalho Doméstico no Brasil**. 2021. p. 01. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/outraspublicacoes/2021/trabalhoDomestico.html>. Acesso em: 05 de outubro de 2022.

DUARTE, Isabella. **Empregadas domésticas negras no cenário da pandemia: aspectos sobre a vulnerabilidade**. *Revista da Seção Judiciária do Rio de Janeiro*, [S.l.], v. 24, n. 49, p. 75-92, out. 2020. ISSN 2177-8337. Disponível em: <<http://revistaauditorium.jfrj.jus.br/index.php/revistasjrj/article/view/441>>. Acesso em: 05 out. 2022. doi: <https://doi.org/10.30749/2177-8337.v24n49p75-92>.

GOIÂNIA. **Decreto 4.059**. Goiânia, GO: Casa Civil. 2022. Disponível em: < DC Nº 4.059, DE 30 DE SETEMBRO DE 2021 (goiania.go.gov.br)> . Acesso em: 02 de junho de 2022.

GOIÂNIA. **Programa Renda Família + Mulher**. Goiânia, GO: Casa Civil. 2022. Disponível em: < LO Nº 10.598, DE 11 DE FEVEREIRO DE 2021 (goiania.go.gov.br)>. Acesso em: 02 de junho de 2022.

GOIÁS. **Programa Mães de Goiás**. Goiânia, GO: Governadoria. 2022. Disponível em: <https://legisla.casacivil.go.gov.br/pesquisa_legislacao/104257/lei-21070>. Acesso em: 02 de junho de 2022.

GOLDSCHMIDT, Rodrigo; PINHEIRO RENCK Maria Helena. **Discriminação contra as mulheres no trabalho e ações afirmativas**. Curitiba: Multideia, 2016. Disponível em <https://professor-rodrigogold.net/wpcontent/uploads/2019/07/Discrimina%C3%A7%C3%A3o-contra-mulheres-no-trabalho_ebook.pdf> Acesso em 24 maio de 2022.

LACERDA, Rosângela Rodrigues; VALE, Silvia Teixeira do; FERREIRA, Viviane Christiane Martins. **Proteção do trabalho da mulher na constituição de 1988: Breves considerações**. Rev. TST, São Paulo, vol. 87, n^a 3, Jul/set 2021. Disponível em <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/195278/2021_lacerda_rosangela_protecao_trabalho.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=5%C2%BA%20da%20Constitui%C3%A7%C3%A3o%20Federal%20de,5%C2%BA> Acesso em 03 de maio 2022.

LEMONS, Ana Heloisa da Costa; BARBOSA, Alane de Oliveira; MONZATO, Priscila Pinheiro. **MULHERES EM HOME OFFICE DURANTE A PANDEMIA DA COVID-19 E AS CONFIGURAÇÕES DO CONFLITO TRABALHO-FAMÍLIA**. Revista de Administração de Empresas [online]. 2020, v. 60, n. 6 [Acessado 5 Outubro 2022], pp. 388-399. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S0034-759020200603>>. Epub 11 Jan 2021. ISSN 2178-938X. <https://doi.org/10.1590/S0034-759020200603>.

LOPES, Cristiane Maria S balqueiro. **Direito do trabalho da mulher: da proteção à promoção**. Cadernos Pagu [online]. 2006, n. 26 [Acessado 3 Maio 2022], pp. 405-430. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S0104-83332006000100016>>. Epub 09 Ago 2006. ISSN 1809-4449. <https://doi.org/10.1590/S0104-83332006000100016>.

MACHADO, Luiza Helena; SOUZA, Lorena Francisco. **Home, motherhood. Casa, maternidade e trabalho no distanciamento social: A “pandemia” da sobrecarga de trabalho para as mulheres**. Revista da ANPEGE. v. 17. n^o. 32, p. 282 - 308, ANO 2021. e-ISSN: 1679-768X. Disponível em: < ANPEGE - Volume16 - n32.indd (researchgate.net)>. Acesso em 21 de setembro de 2022

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 13. ed. - São Paulo: Adas, 2001.

PINHEIRO, Luana Simões; LIMA JUNIOR, Antônio Teixeira; FONTOURA, Natália de Oliveira; SILVA, Rosane da (org.). **Mulheres e trabalho: breve análise do período 2004-2014**., mar. 2016. Brasília: IPEA, 2016. (Nota Técnica, n. 24). Disponível em: http://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=27317. Acesso em: mar. de 2022.

SOARES, Vera. Mulher, autonomia e trabalho. **Autonomia e empoderamento da mulher**. Brasília: Fundação Alexandre Gusmão, p. 281-301, 2011.

SOUZA, Beatriz Moreira; MARTINS, Juliane Caravieri. **O trabalho da mulher e a proposta de estatuto jurídico próprio: A condição feminina no mundo do trabalho**. Revista Faculdade Direito, Universidade de Uberlândia. Volume 44. Disponível em: <http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/documentacao_e_divulgacao/doc_biblioteca/bibli_servicos_produtos/bibli_informativo/bibli_inf_2006/Rev-FD-UFU_v.44_n.02.03.pdf>. Acesso em 04 junho de 2022

TRONCOSO LEONE, Eugenia; BALTAR, Paulo. **A mulher na recuperação recente do mercado de trabalho brasileiro**. Revista Brasileira de Estudos de População [online]. 2008, v. 25, n. 2 [Acessado 24 maio 2022], pp. 233-249. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S0102-30982008000200003>>. Epub 30 Jan 2009. ISSN 1980-5519. <https://doi.org/10.1590/S0102-30982008000200003>.

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>>.

VARGAS, Luiz Alberto de; FRAGA, Ricardo Carvalho; TELESCA, Maria Madalena; SALOMÃO, Marcos Fagundes. **Setenta anos da CLT: a atualidade do direito social no século XXX**. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, v. 79, n. 2, p. 232-239, abr./jun. 2013. Disponível em: <<https://hdl.handle.net/20.500.12178/39827>> Acesso em: 22 maio de 2022.

ZIGONE, Carmela. **Nota Técnica: Análise do orçamento das políticas públicas para as mulheres – 2019 a 2021**. Brasília: INESC 2022. Disponível em: <[8-de-Marco_Orcamento.docx.pdf \(inesc.org.br\)](#)>. Acesso em 17 de agosto de 2022.