

**CENTRO UNIVERSITÁRIO UNIDADE DE ENSINO SUPERIOR DOM BOSCO – UNDB**  
**CURSO DE DIREITO**

**BEATRIZ JORGE DE MELO MARTINS**

**TRABALHO DA MULHER EM TEMPOS DE PANDEMIA DA COVID-19**

São Luís

2021

**BEATRIZ JORGE DE MELO MARTINS**

**TRABALHO DA MULHER EM TEMPOS DE PANDEMIA DA COVID-19**

Monografia apresentada ao Curso de Graduação em Direito do Centro Universitário Unidade de Ensino Superior Dom Bosco como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Orientadora: Prof<sup>ª</sup>. Me<sup>ª</sup>. Dr<sup>ª</sup>. Josanne Cristina Ribeiro Ferreira Façanha

São Luís

2021

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)  
Centro Universitário – UNDB / Biblioteca

Martins, Beatriz Jorge de Melo

Trabalho da mulher em tempos de pandemia da covid – 19. / Beatriz  
Jorge de Melo Martins. \_\_ São Luís, 2021.

63 f.

Orientador: Profa. Me. Dra. Josanne Cristina Ribeiro Ferreira  
Façanha

Monografia (Graduação em Direito) - Curso de Direito – Centro  
Universitário Unidade de Ensino Superior Dom Bosco – UNDB, 2021.

1. Desigualdade de Gênero. 2. Mercado de Trabalho. 3. Covid- 19.  
I. Título.

CDU 349.2-055.2

**BEATRIZ JORGE DE MELO MARTINS**

**TRABALHO DA MULHER EM TEMPOS DE PANDEMIA DA COVID-19**

Monografia apresentada ao Curso de Graduação em Direito do Centro Universitário Unidade de Ensino Superior Dom Bosco como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Aprovado em 07/12/2021.

**BANCA EXAMINADORA**

---

**Prof<sup>ª</sup>. Me<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup>. Josanne Cristina Ribeiro Ferreira Façanha (Orientadora)**  
Centro Universitário Unidade de Ensino Superior Dom Bosco

---

**Prof<sup>ª</sup>. Dr<sup>a</sup> Márcia Cruz Feitosa**  
Centro Universitário Unidade de Ensino Superior Dom Bosco

---

**Prof<sup>ª</sup>. Me<sup>a</sup> Alda Fernanda Sodré Bayma Silva**  
Membro Externo

Aos meus pais, Bráulio e Vany, meus maiores  
incentivadores.

## AGRADECIMENTOS

Em primeiro lugar, agradeço a Deus por ter me dado forças para chegar até aqui, a jornada foi difícil, mas agora chegou ao fim com o sentimento de dever cumprido.

Agradeço aos meus pais, Vany e Braulio Martins, vocês foram as pessoas que mais me apoiaram desde o início desta jornada, quando eu tinha dúvidas do que queria, quando eu não sabia ao certo o que iria fazer, vocês estavam do meu lado, me incentivando, me apoiando e me dando suporte em tudo o que precisei ao longo desses cinco anos. Essa vitória é de vocês!

Agradeço aos meus irmãos, Mariana, Braulio Filho, Brenno e Vinicius, que me acompanharam ao longo desses anos, me dando suporte emocional e estando ao meu lado nos momentos em que precisava desopilar.

As minhas avós, Tutu e Raimundinha. A minha vó Tutu, agradeço por a senhora ser um exemplo de mulher na minha vida, exemplo de independência e força feminina. Eu te amo infinitamente.

A minha avó Raimundinha, lhe agradeço por todas as vezes que a senhora dobrou seus joelhos no chão para orar por mim, por me encher sempre com o seu infinito amor e por ser um espelho para mim.

Durante essa caminhada tive a sorte de ter pessoas maravilhosas do meu lado, que me alegram nos momentos de tristeza, que me incentivaram nos momentos de desânimo e que me ensinaram quando as dúvidas vinham.

As minhas amigas de colégio: Giovanna Maciel, Andressa Matos e Sâmia Jucá, agradeço por vocês estarem comigo em mais um encerramento de ciclo encerrado na minha vida. Obrigada por serem um pilar na minha vida e me sustentarem sempre.

À Ana Maria, Ana Gabriela, Juliana Motta, Gabriela Bueno e Juliana Gomes, minha eterna gratidão a vida por ter nos unido novamente e por vocês serem luz para mim. Agradeço a vocês por estarem ao meu lado sempre, por entenderem as ausências, por me apoiarem sempre nas minhas decisões e por me animarem sempre. Vocês são luz na minha vida.

Ao meu amor, Lázaro Mesquita. Obrigada por reivindicar dos momentos de lazer junto comigo para ficar apenas deitado me olhando estudar, por sempre me apoiar e me acalmar quando eu já estava esgotada de tudo, o seu apoio foi fundamental para que eu chegasse até aqui. Você foi um presente para mim.

Aos meus primos, que Giovanna e Guilherme de Melo, o meu agradecimento por todas as vezes que vocês tiraram um tempo para me ajudar, para responder minhas perguntas,

para ouvir os meus surtos a respeito dessa monografia, vocês sempre foram anjos na minha vida e nessa reta final não poderia ser diferente. Muito obrigada.

Aos amigos que a UNDB me apresentou, João Gabriel, Milena Mota, João Guilherme, Thiago Martins, Gustavo Parente, Lucas Sousa, Karol Brito, Bia Alves, PH, Gaby Brito, Rodson, Ricardo. Agradeço a vocês por tornarem os corredores da universidade mais divertidos e essa caminhada mais leve, por fazerem parte desses 5 anos ao meu lado.

O meu muito obrigada também aos amigos que me acompanharam por fora durante essa jornada, Roberta, Mabyan, Amanda Vieira, Camilla Valadão, Mariana Regadas, Leo Macieira.

Para chegar até aqui, passei por vários ambientes profissionais que enriqueceram ainda mais o meu conhecimento e me apresentaram pessoas incríveis que ultrapassaram o limite profissional para adentrarem a minha vida.

Agradeço a todos da Delegacia Especial da Mulher (DEM), com vocês tive a certeza de que o direito da mulher é a área que quero seguir na minha vida, tive diversos aprendizados como estudante de direito e como ser humano. A vocês, o meu eterno agradecimento.

Por fim, agradeço a todos do Pires e Menezes Soares Advogados. Com vocês tive um vasto conhecimento profissional e pessoal. Diego, Cesar, Fernando, Claudinha, Laryssa, Eduardo e todos os demais advogados e estagiários que por ali passaram e me ensinaram, o meu muito obrigada.

É pelo trabalho que a mulher vem diminuindo a distância que a separava do homem, somente o trabalho poderá garantir-lhe uma independência concreta.

**Simone de Beauvoir**



## RESUMO

Este trabalho de conclusão de curso tem por objetivo analisar o trabalho da mulher e como a pandemia da Covid-19 refletiu nas relações de trabalho. Para tanto, é necessário contextualizar os elementos fundantes da desigualdade de gênero, que estabeleceram o papel da mulher ao longo da história e os direitos conquistados ao longo dos tempos. Assim, contextualiza-se a tutela da mulher na relação de trabalho, bem como os principais reflexos da pandemia da covid-19 na intensificação da desigualdade de gênero nas relações de trabalho. A pesquisa classifica-se como dedutiva, descritiva e bibliográfica. Constata-se que as medidas adotadas pelo Poder Público para conter o avanço do novo coronavírus refletiram sobremaneira no mercado de trabalho, principalmente no que diz respeito ao isolamento social e consequente fomento do trabalho remoto. E este, por sua vez, intensifica a desigualdade de gênero, pois a mulher precisa conciliar inúmeras tarefas, situação que torna ainda mais evidente quando ambiente de trabalho e familiar se confundem. Portanto, o trabalho da mulher, em tempos de pandemia, foi fortemente impactado pelo trabalho remoto, já que ao realizar as atividades laborais no ambiente de trabalho precisa conciliar inúmeras tarefas, ressaltando a desigualdade e os resquícios do patriarcalismo ainda presentes na sociedade brasileira.

**Palavras-chave:** Covid-19. Desigualdade de Gênero. Mercado de Trabalho.

## **ABSTRACT**

This course conclusion work aims to analyze women's work and how the Covid-19 pandemic reflected in labor relations. Therefore, it is necessary to contextualize the fundamental elements of gender inequality, which established the role of women throughout history and the rights conquered over time. Thus, the tutelage of women in the labor relationship is contextualized, as well as the main consequences of the Covid-19 pandemic in the intensification of gender inequality in labor relations. The research is classified as deductive, descriptive and bibliographic. It appears that the measures adopted by the Public Power to contain the advance of the new coronavirus greatly reflected in the labor market, especially with regard to social isolation and consequent promotion of remote work. And this, in turn, intensifies gender inequality, as women need to balance countless tasks, a situation that becomes even more evident when work and family environments are confused. Therefore, women's work, in times of pandemic, was strongly impacted by remote work, as when carrying out work activities in the workplace, they need to reconcile numerous tasks, highlighting inequality and the remnants of patriarchy still present in Brazilian society.

**Keywords:** Covid-19. Genre. Inequality. Job Market.

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>12</b>
<b>1 O TRABALHO DA MULHER AO LONGO DOS TEMPOS .....</b>	<b>14</b>
1.1 Garantias à Mulher Trabalhadora .....	16
1.2 Normas Jurídicas no Trabalho da Mulher .....	18
1.2.1 Normas Internacionais: Convenções e Recomendações da OIT .....	18
1.3 Esboço Histórico da Proteção ao Trabalho da Mulher no Brasil .....	25
<b>2 OS DIREITOS DA MULHER TRABALHADORA NO DIREITO BRASILEIRO.....</b>	<b>29</b>
2.1 Direitos da Mulher na Consolidação das Leis Do Trabalho.....	29
2.2 A Tutela do Trabalho da Mulher na Constituição Federal .....	32
2.3 Reforma Trabalhista e os Direitos da Mulher .....	39
<b>3 IMPACTOS DA PANDEMIA DA COVID-19 NO TRABALHO DA MULHER.....</b>	<b>47</b>
3.1 Pandemia da Covid-19: Breve Contextualização .....	47
3.2 Mudanças nas Relações de Trabalho .....	49
3.3 Trabalho Remoto: Quando Lar e Ambiente de Trabalho se Misturam .....	52
<b>CONCLUSÃO.....</b>	<b>56</b>
<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>58</b>

## INTRODUÇÃO

A mulher, ao longo da história da humanidade, sempre foi subjugada. E, embora tenha ganhado espaço em diversas searas, inclusive no mercado de trabalho, a desigualdade ainda é uma triste realidade.

Cumprе esclarecer que a desigualdade de gênero consiste na distinção entre homens e mulheres, na desigualdade de poder ao acesso às oportunidades nos âmbitos educacional, econômico, trabalhista, político, cultural, dentre outros.

Trata-se de uma matéria há muitos anos atacada, tendo em vista que, desde o início dos tempos, as mulheres têm buscado seu “lugar ao sol” ao lado dos homens, haja vista que a mulher, indiferentemente do que o senso comum preconizou por longos anos, não é o sexo frágil e pode, assim como os homens, efetuar qualquer tarefa em pé de igualdade.

O que se verifica em pleno o século XXI, porém, é a formação de um círculo vicioso, onde a ausência das mulheres em posições de liderança impede que várias melhorias possam ocorrer no ambiente corporativo, o que também ocorre na política e até mesmo no ambiente familiar. Portanto, ainda é notável a desigualdade de gênero, o que se comprova, por exemplo, pelo pequeno número de mulheres na política, apesar de ser a maioria da população.

No entanto, passos grandiosos já foram dados em busca da igualdade a partir do século XIX, quando as mulheres conseguiram, à duras penas, o direito de estudar e frequentar a faculdade, o direito ao voto, o direito ao trabalho remunerado, ao divórcio, à licença maternidade, dentre outros.

Inobstante, quando verificada a questão da desigualdade de gênero como um todo, os dados são alarmantes, tendo em vista que, pela sociedade, as mulheres ainda não são vistas como pessoas capazes de prover, sendo essa tarefa considerada pela grande maioria como afeta aos homens; e assim tem sido em diversas áreas, onde é comum encontrar pessoas que tenham o entendimento fixo de que mulheres não são capazes de governar, de dirigir uma empresa, de chefiar setores, etc.

Em meio a esse cenário a Constituição Federal de 1988, em seu artigo 5º, inciso I, ao consagrar a igualdade entre homens e mulheres, vedando a distinção de qualquer natureza, inclusive em relação ao mercado de trabalho, contribuiu sobremaneira para a instituição de políticas públicas voltadas a igualdade. Logo, desde sua promulgação o país tem-se voltado para o desenvolvimento de políticas públicas e leis que tenham como foco principal as mulheres, com o intuito de alcançar avanços significativos no mercado de trabalho, âmbito político e até mesmo no ambiente doméstico, principalmente por meio de ações afirmativas, de

políticas públicas pautadas na discriminação positiva. Contudo, muito há que se caminhar para que os obstáculos, na efetivação da igualdade de gênero, sejam transpostos e que a igualdade estabelecida em lei seja efetivamente presente na sociedade brasileira.

Não bastasse isso, em tempos de pandemia da covid-19 a mulher enfrenta ainda maiores problemas, pois em virtude do isolamento social o trabalho remoto vem sendo fomentado, sendo a mulher levada a conciliar diversas tarefas, como maternidade, afazeres do lar e, claro, atividades laborativas, situação que evidencia ainda mais a desigualdade de gênero.

É nesse cenário que se situa o presente estudo, que tem por objetivo analisar o trabalho da mulher e como a pandemia da Covid-19 refletiu nas relações de trabalho. E, como objetivos específicos, busca compreender os elementos fundantes da desigualdade de gênero, que estabeleceram o papel da mulher ao longo da história e os direitos conquistados o longo dos tempos, bem como a os principais reflexos da pandemia da covid-19 na intensificação da desigualdade de gênero nas relações de trabalho.

Para alcançar os objetivos supra adota-se, como método de abordagem, o dedutivo e, como método de procedimento, o descritivo, pautando-se a pesquisa no levantamento bibliográfico e documental, pois se busca na doutrina, legislação, artigos, dentre outras fontes, elementos para a compreensão do tema.

Assim, divide-se o estudo em três capítulos. No primeiro aborda-se o trabalho da mulher ao longo dos tempos, perpassando pelas garantias à mulher trabalhadora, as normas de Direito Internacional voltadas à proteção da mulher e, conseqüentemente, uma análise histórica da proteção conferida ao público feminino.

No segundo capítulo, por sua vez, averíguam-se os direitos da mulher no ordenamento jurídico brasileiro, destacando a Consolidação das Leis do Trabalho, a Constituição Federal de 1988 e, ao final, as mudanças implementadas pela Reforma Trabalhista.

Por fim, no terceiro capítulo, destacam-se os resquícios do patriarcalismo nas relações de trabalho em virtude dos reflexos do trabalho remoto em tempos de pandemia.

## 1 O TRABALHO DA MULHER AO LONGO DOS TEMPOS

A mulher ocidental chega ao século XXI trazendo várias conquistas em sua história. Infelizmente, para que se pudesse ampliar a esfera de ação da mulher nas mais diversas dimensões, dentre elas o mercado de trabalho, muitas dessas conquistas foram obtidas por meio de luta, dor e sofrimento. Contudo, inúmeros são, ainda, os desafios para que a mulher exerça seu trabalho com dignidade e decência, uma vez que há valores culturais inapropriados regendo a conduta masculina e feminina, impedindo-a ou limitando-a no pleno desenvolvimento de sua vida laboral, pessoal e familiar.

Historicamente a busca da mulher pelo seu espaço, por uma cultura equânime, é marcada, por vezes, pela perda da própria vida. Alguns exemplos, como Joana D'Arc, Rainha de Sabá, Maria Stuart, Cleópatra, Marie Curie, Indira Gandhi, Simone Beauvoir, podem ser lembradas como mulheres que planificaram o porvir feminino da sociedade atual, enfrentando condições adversas em seu tempo.

O universo das mulheres, em especial no ocidente, faz parte de um sistema tradicional, no qual o homem desempenha um determinado papel (produção) e a mulher outro (reprodução/cuidadora), criando um *modus vivendi* responsável por toda a atual estrutura na sociedade.

É o que se extrai dos ensinamentos de Valenzuela e Franzoni (2009, p. 61-38):

[...] muitas pessoas pensam que o conflito entre o trabalho e a vida familiar é um problema das mulheres. Isto se explica em razão das percepções tradicionais sobre os papéis que correspondem a cada um na sociedade. Historicamente, as tarefas domésticas eram executadas em conjunto com outras atividades ligadas diretamente à produção. Com a industrialização, a unidade doméstica foi separada da unidade de produção e se estabeleceu uma divisão sexual do trabalho mais rígida. Assim, às mulheres coube principalmente a responsabilidade sobre as tarefas reprodutivas dentro do domicílio, enquanto aos homens coube desempenhar as tarefas produtivas fora deste espaço, pelo que passaram a receber uma remuneração.[...] Durante a maior parte do século XX, a vida familiar e laboral se organizou em torno do modelo tradicional de família, sob a seguinte lógica: o homem, chefe de domicílio, era o encarregado de trabalhar remuneradamente e receber um salário familiar com o qual se assegurava a manutenção de todos os membros do grupo. A mulher, de outra parte, tinha a seu cargo as tarefas da casa e o cuidado das crianças, em troca dos quais não recebia nenhuma remuneração.

Para Valenzuela e Franzoni (2009, p. 13), há que realizar um trabalho para “[...] reverter um dos maiores desequilíbrios de nosso tempo: o fato de que a contribuição das mulheres à sociedade não tenha uma retribuição equivalente”. O trabalho de reverter esses desequilíbrios perpassa por uma revisão na divisão sexual de trabalho. Nesse sentido lecionam Bruschini e Ricoldi (2008, p. 63):

[...] historicamente, as tarefas domésticas, embora restritas à unidade familiar, eram executadas paralelamente a outras atividades ligadas diretamente à produção social. Com o advento da industrialização ocorre uma ruptura, que separou a unidade doméstica da unidade de produção, proporcionando uma divisão sexual do trabalho mais rígida. Nessa divisão, à mulher coube principalmente a realização das tarefas relativas à reprodução da força de trabalho na esfera privada do lar e sem remuneração, enquanto ao homem, o trabalho produtivo extra-lar, pelo qual passou a receber alguma forma de remuneração.

No entanto, ao longo deste século, a condição familiar mudou, pois percebe-se claramente que a forma de constituição da família foi ampliada; as mulheres detêm um nível maior de educação e dão valor à autonomia conquistada; as mulheres não aceitam mais conviver com a submissão a que estavam sujeitas; a renda principal da família já não advém apenas do homem, e, ainda, as expectativas dos jovens masculinos e femininos distam muito da época de seus avós.

Trata-se, portanto, de uma verdadeira reforma cultural na forma de se pensar o papel do homem e da mulher em sociedade. Não obstante, muito ainda precisa ser feito, uma vez que as famílias mudaram, mas, conforme Valenzuela e Franzoni (2009, p. 38-39), “[...] ainda há um processo tão importante quanto este: o de transformação cultural. [...] Os homens não assumiram de maneira equivalente a corresponsabilidade nas tarefas domésticas”.

A carga axiológica que a mulher e o homem trazem pela maneira de ser, pensar e agir fundamenta a cultura atual coloca a mulher no centro do problema, e é como se, ao trabalhar, estivesse “fora do lugar”.

Portanto, o papel da mulher no mercado de trabalho e os obstáculos ainda enfrentados não é um problema apenas jurídico, mas também cultural e social. Cabe, portanto, medidas como promoção de ações públicas pelo Estado, de movimentos sindicais, de iniciativas das organizações privadas e de mobilizações do meio jurídico para que se consiga reverter os conflitos que geram tantos desconfortos para o desenvolvimento do trabalho da mulher.

Ao que tudo indica, a sociedade tem em suas mãos grandes desafios. É o que ressaltam Freire e Abramo (2009):

[...] esses desafios não constituem um problema apenas feminino, mas uma questão social. Trabalhar sem sofrer discriminação em função de responsabilidades familiares é um direito de homens e mulheres. As responsabilidades familiares não deveriam constituir um impedimento ou restrição quanto ao acesso, tipo de inserção e trajetória profissional para trabalhadores de ambos os sexos. Também as condições nas quais o trabalho remunerado se realiza não deveriam restringir o desempenho das responsabilidades familiares. O equilíbrio entre trabalho, família e vida pessoal não é uma questão apenas de mulheres, nem apenas de foro íntimo ou familiar: é uma questão de homens e mulheres e deve ser um tema das políticas públicas, assim como das iniciativas e estratégias das empresas e das organizações de trabalhadores/as e empregadores/as.

Não é demais ressaltar o papel da mulher em sociedade vem crescendo, como aponta D’Urso (2011), para quem se faz oportuna a “reflexão do papel da mulher na sociedade e dos temas que influenciam a condição feminina, como trabalho, violência, criação dos filhos e arbítrio das desigualdades”.

No entanto, ainda é um campo de muito trabalho, pois embora as mulheres tenham alcançado bons patamares em seu desenvolvimento profissional, ainda resta muito por desbravar. Nota-se, claramente, que sem implementar alguma ação a mulher terá poucas chances de reverter o quadro atual, e, nesse sentido, a elaboração de políticas públicas eficazes e criação de normas adequadas podem ajudar, pois, segundo D’Urso (2011), “em alguns países, a paridade entre gêneros está sendo alcançada com a ajuda das leis”.

Sobre o tema, D’Urso (2011) acrescenta, citando a situação de outros países:

[...] seguindo a Noruega, a França estabeleceu que, nos próximos anos as empresas deverão ter 50% de seus cargos de diretoria ocupados por mulheres. Atualmente apenas 9,7% de mulheres ocupam cargos de direção na França. Segundo a Comissão Europeia, a Suécia e a Finlândia estão na linha da frente da inclusão feminina, com 27% e 20%, respectivamente, de gestoras. A Espanha já impõe 40% de mulheres nas administrações até 2015.

O papel feminino, portanto, vem sendo alterado ao longo da história da humanidade, pois durante muito tempo prevaleceu a mulher, voltada à reprodução, à maternidade e afazeres domésticos, enquanto ao homem competia o exercício do poder econômico, na esfera pública (MELO; CONSIDERA; DI SABBATO, 2007, p. 436).

A mulher brasileira, acompanhando o movimento mundial, vem alterando sua condição de vida, passando a atuar cada vez mais no meio profissional. No entanto, ainda é grande a diferença de atuação da mulher em determinadas áreas, como a área política e executiva, por exemplo. Como analisam Valenzuela e Franzoni (2009, p. 40), apesar de estar equiparada em educação, a inserção no mercado de trabalho ainda é pequena se acompanhada a inserção do homem.

Não obstante, muitas são as garantias asseguradas à mulher no mercado de trabalho, fruto da evolução sociocultural, como se passa a expor.

### 1.1 GARANTIAS À MULHER TRABALHADORA

A mulher trabalhadora requer amparo através de uma série de garantias que visam uma melhor condição de trabalho pela própria situação inerente a que está exposta, de ser mulher, mãe e “cuidadora” do lar, embora se entenda que a visão cultural deva ser modificada.



Não é mais novidade que as mulheres enfrentam um conjunto de dificuldades para conseguir compatibilizar sua vida profissional, sua vida pessoal e familiar. É o que se extrai dos ensinamentos de Freire e Abramo (2009, p. 7):

[...] isso ocorre, fundamentalmente, em função da compreensão, ainda hegemônica na sociedade brasileira, de que o trabalho reprodutivo é de responsabilidade exclusiva das mulheres e uma habilidade “natural”. Estas noções desempenham papel central na estruturação dos padrões de discriminação de gênero e constituem um fator restritivo para acesso ao mercado de trabalho, tipo de inserção, rendimento, ascensão profissional e participação política das mulheres.

A mulher termina por sofrer inúmeros colapsos ao ter que conciliar sua vida laboral com a vida familiar. Rocha e Debert-Ribeiro (2001, p. 544), na pesquisa em empresas públicas e privadas no Rio Grande do Sul, analisando as condições de saúde no trabalho de analistas de sistemas, comparando homens e mulheres, concluíram que “[...] quanto às mulheres, observou-se maior prevalência de sintomas de estresse em relação a irritabilidade, ansiedade, atenção instável e depressão”.

É inegável que as políticas públicas tendem a contribuir com o trabalho da mulher, mas, também, por outro lado, podem ser fator de discriminação e afastamento da mulher no mercado de trabalho. É o que observa Barros (2016, p. 62):

[...] nos países em desenvolvimento, os custos de mão-de-obra feminina são considerados pelos empregadores muito elevados, razão pela qual dão preferência ao trabalho masculino. Esses custos guardam relação com a maternidade e com o cuidado com os filhos; [...] os elementos mais destacados como responsáveis pela elevação desses custos são: o pagamento da licença-maternidade pelo empregador; a redução da produtividade da mulher grávida; a substituição da trabalhadora nessas condições; a interrupção do trabalho durante a licença-maternidade; o absenteísmo que as responsabilidades familiares podem acarretar e a necessidade de se dotar a empresa de berçários.

Segundo Cardoso e Lage (1997, p. 71), há que se pensar na efetividade das normas, uma vez que, “[...] um dos aspectos negligenciados pela literatura a respeito dos efeitos da regulação trabalhista sobre a eficiência dos mercados de trabalho é o grau de efetividade da lei, isto é, sua vigência real no cotidiano das relações de trabalho”.

No entanto, cabe salientar, conforme Puglia (2016, p. 7), que “[...] é inegável que aconteceram progressos consideráveis em relação aos direitos das mulheres e à igualdade de gênero e raça no país”.

Campos (2018, p. 69), tratando sobre as normas protetivas dispostas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) considera que “[...] embora a intenção fosse exatamente a proteção da mulher, esta restava mais discriminada”. Essas normas expressavam

a cultura do momento e, atualmente, devem ser revisadas com o fim de se adequarem à nova realidade cultural em que se vive.

Ainda segundo Campos (2018, p. 73), “[...] as mulheres precisam de melhores condições de trabalho a fim de que [...] seja garantida a interação entre trabalho e família”.

## 1.2 NORMAS JURÍDICAS NO TRABALHO DA MULHER

Com o avanço da produção e a necessidade de um maior contingente de profissionais em condições para o trabalho, a mulher passou a incorporar a lista de trabalhadores da produção, em especial no meio industrial e comercial, como forma de complementar a renda familiar.

Para Campos (2018, p. 74), se faz necessário perceber a mulher como sujeito especializado de direitos que têm por conteúdo não apenas a defesa de minorias. As mulheres têm relevante posição na sociedade e identidade, uma vez que delas se exige o desempenho de funções em condições de igualdade com os homens, mesmo dentro de aspectos culturais e sociais desvantajosos, envolvidos nas relações de gênero.

Surgem, então, ações governamentais internacionais e nacionais com o fim de oferecer os meios para que a mulher possa exercer plenamente a vida familiar e a vida laboral sem ter que optar entre uma e outra. Cassirer (2008, p. 2), considera importante o trabalho da Organização Internacional do Trabalho (OIT), pois, a prioridade atribuída pela OIT às questões relativas à igualdade de gênero no mundo do trabalho contribui para a criação de um quadro jurídico e institucional abrangendo todos os aspectos da situação e vida das mulheres, incluindo a saúde materna.

O mundo do trabalho oferece muitas oportunidades para melhorar a saúde materna. Está sujeito às normas internacionais do trabalho que contemplam todos os aspectos do trabalho e estabelecem quadros para a elaboração da legislação e políticas nacionais e para a ação prática no local de trabalho – seja ele público, privado, formal ou informal.

Desta feita, cumpre abordar as normas internacionais e, na sequência, a tutela dos direitos da mulher no ordenamento jurídico brasileiro.

### 1.2.1 Normas Internacionais: Convenções e Recomendações da OIT

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) vem, desde 1919, desenvolvendo uma série de trabalhos com o fim promover a justiça social e, por esse meio, assegurar e ampliar

os direitos trabalhistas para que as dificuldades enfrentadas pelas mulheres sejam diminuídas. Pensando nessas questões, organizações mobilizadas realizaram uma série de trabalhos, campanhas, convenções e recomendações que tem por fim orientar os governos para diminuir o problema enfrentado pela mulher cotidianamente.

De acordo com o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) (2012, p. 7), as Convenções da OIT são “[...] tratados multilaterais abertos, de caráter normativo, que podem ser ratificadas sem limitação de prazo por qualquer dos Estados-Membros”, enquanto para Batista, Rodrigues e Pires (2008, p. 12) as definem nos seguintes termos:

[...] atos internacionais, solenes e formais, de cuja elaboração podem participar diversos países, porque seu conteúdo se destina a todas as nações. Tratam de codificar normas que se refiram a um tema jurídico específico que careça de regulamentação internacional e que seja de interesse geral da humanidade.

A OIT também é responsável pela criação das Recomendações que tem por fim guiar políticas nacionais e são instrumentos opcionais, tidos como o norte a seguir para avançar na conquista de um bem-estar social. Para Delgado (2019, p. 155) a recomendação “[...] consiste em diploma programático expedido por ente internacional enunciando aperfeiçoamento normativo considerado relevante para ser incorporado pelos Estados”

Conforme, o Ministério Público do Trabalho (2012, p. 7), para que as Convenções passem a ter vigência no meio jurídico há um processo a ser perseguido, pois assim que a Convenção é adotada pela OIT, necessita ser ratificada por cada Estado-Membro.

No Brasil, o processo de internalização de uma Convenção Internacional tem sido motivo de debates pelos doutrinadores e juristas. A celeuma encontra-se no fato de que há três momentos distintos, nos quais analisa-se o requisito formal para uma Convenção Internacional adentrar no meio jurídico brasileiro, que são: a) as que foram ratificadas antes da Constituição de 1988; b) as que foram ratificadas depois da Constituição de 1988 e antes da Emenda Constitucional (EC) nº 45/2004; e, por fim, c) as que foram ratificadas depois da EC nº 45/2004.

Com o advento da Constituição Federal de 1988 pode-se entender o processo de internalização fixando a Convenção Internacional como norma infraconstitucional por ser introduzida no meio jurídico brasileiro através de votação simples num único turno em cada Casa Legislativa. Pode-se perceber esse momento histórico ao analisar a definição de Delgado (2019, p. 156), o qual considera que as Convenções:

[...] ao ingressarem na ordem jurídica interna, fazem-no com o status de norma infraconstitucional. Isso significa que se submetem, inteiramente, ao crivo de constitucionalidade; nesta medida podem ser declarados inválidos, mesmo após

ratificados, se existente afronta a regra ou princípio insculpido na Carta Magna brasileira.

Porém, com a aprovação da EC nº 45/2004, a forma de internalizar uma Convenção sofreu modificações, fazendo com que o processo passasse por dois turnos com *quórum* qualificado de três quintos dos votos para aprovação em cada Casa Legislativa, equiparando-se à condição de Emenda Constitucional, sendo equivalente à norma constitucional, deixando de ser, assim, uma norma infraconstitucional.

Como bem assinalam Batista, Rodrigues e Pires (2008, p. 17-18), que “[...] diante de normas de tratados internacionais de direitos humanos aprovados pelo procedimento estabelecido [...], possuem status de emendas constitucionais”.

E os autores complementam:

[...] com a introdução do § 3º no artigo 5º da Constituição, pretendeu o Constituinte Reformador criar um outro procedimento para internalização de tratados internacionais de direitos humanos. O texto constitucional determina que estes devem ser aprovados em dois turnos, em cada casa, pelo quórum qualificado de três quintos dos votos em cada votação para que possam ter status de emendas constitucionais (BATISTA; RODRIGUES; PIRES, 2008, p. 18).

Há que se pensar, ainda, de forma distinta, sobre a atuação dos tratados de direitos humanos, pois, segundo Batista, Rodrigues e Pires (2008, p. 18), sob pena de o Estado ser responsabilizado internacionalmente pelo descumprimento (ação ou omissão) das ordenações dos tratados ratificados, os órgãos internos dos Estados são chamados a aplicar as normas internacionais. Desta feita, o que distingue os tratados que versam sobre direitos humanos é a especificidade e o fato de requererem interpretação adequada, enquanto os tratados clássicos se limitam a regular a atuação entre as partes.

Quanto a esse aspecto observam-se variadas posições do Supremo Tribunal Federal (STF), de acordo com Batista, Rodrigues e Pires (2008, p. 24), em processo histórico defendido abordando quatro correntes, quais sejam:

[...] a primeira delas trabalha com ideia da natureza supraconstitucional dos tratados e convenções em matéria de direitos humanos. Era defendida por Celso Duvivier de Albuquerque Mello, e seguia uma antiga posição do Supremo Tribunal Federal que perdurou até a década de 1970, ao adotar a tese do primado do direito internacional sobre o direito interno infraconstitucional.

A segunda corrente doutrinária defende a hierarquia constitucional dos tratados internacionais de direitos humanos, com base na interpretação do parágrafo 2º do artigo 5º, que aduz que: “§ 2º - Os direitos e garantias expressos nesta Constituição não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte”. Nesse sentido, posicionam-se Cançado Trindade, Flávia Piovesan, Clèmerson Merlin Clève e Ingo Sarlet, dentre outros.

A outra vertente interpretativa, inspirada no direito comparado, atribui caráter supralegal e infraconstitucional aos tratados e convenções sobre direitos humanos, e pode ser localizada especificamente nas Constituições da Alemanha, França e Grécia. Nesse sentido parece ter aderido a tal entendimento o Min. Gilmar Mendes [...].

A quarta corrente, mais conservadora, é prevalente na jurisprudência atual do Supremo Tribunal Federal (STF), desde o julgamento do Recurso Extraordinário n. 80.004/SE, Rel. Min. Xavier de Albuquerque (publicado no DJ de 29.12.77), que reconhece o status de lei ordinária a tratados internacionais em geral, sem diferenciar aqueles que tratam especificamente de direitos humanos. Com essa decisão, o STF alterou seu posicionamento tradicional, anterior a 1977, e passou a adotar a tese de equiparação dos tratados internacionais a leis ordinárias, ou seja, situando-os hierarquicamente abaixo da Constituição.

No entanto, esse entendimento parece estar em fase de reformulação pela Suprema Corte, pois para Batista, Rodrigues e Pires (2008, p. 26), “[...] na atualidade pode-se afirmar que está havendo uma mudança de rumos que poderá levar a uma futura reforma da jurisprudência da Corte com base em julgamentos em andamento”.

Nesse sentido ainda se tem o que percorrer, pois os direitos estabelecidos para o trabalho da mulher estão no escopo de direitos humanos, embora ainda, sequer importantes Convenções para a mulher, como a de nº 156 e de nº 183, tenham sido ratificadas pelo Brasil.

Como se pode perceber há todo um labor até que uma norma passe a fazer parte do ordenamento jurídico interno de um país. O Brasil tem várias convenções ratificadas, o que significa que está assumindo o compromisso de rever e ajustar sua legislação para ampliar os direitos sugeridos naquelas. No entanto, o Brasil, com relação a outras Convenções, deixou de ser signatário, efetivando a denúncia ao órgão competente, de tal maneira que não se pode mais exigir que tais normas sejam aplicadas no âmbito interno brasileiro.

Ressalva-se, porém, pese todo o avanço nessa área, que para o direito do trabalho da mulher ainda não estão assegurados alguns direitos fundamentais em virtude de que não foram ratificadas importantes Convenções Internacionais definidas pela OIT para amparo e proteção dessa.

Desde 1919, quando da constituição da OIT, muito se fez, mas, muito se deixou de fazer. As convenções ratificadas pelo Brasil, de acordo com Martins (2018, p. 03), ainda são poucas, e no direito da mulher ainda há muito que percorrer.

A OIT também busca realizar um trabalho de conscientização nos países para que os governos sejam sensibilizados e implementem as políticas sugeridas. No entanto, a OIT não tem poder de determinação sobre os países, uma vez que uma ação direta da OIT sobre um país, feriria o princípio da soberania, instituído pelo art. 1º, inciso I, da Constituição Federal.

Vale destacar que as principais Convenções que atendem à realidade feminina, atualmente, são as Convenções nº 103, nº 183 e nº 156. Mas, destaca-se, entretanto, a

Convenção nº 100, a qual refere-se sobre igualdade de remuneração de homens e mulheres trabalhadores por trabalho de igual valor e a Convenção nº 111, que trata sobre a discriminação em matéria de emprego e ocupação.

Não é demais ressaltar que já em 1919 a OIT ocupava-se com um tema de grande repercussão social, qual seja o de amparar e proteger a maternidade, em especial às mulheres trabalhadoras de indústrias, como resultado do momento histórico do final do século XIX e do início do século XX. Veio a lume, então, a Convenção de nº 03, que tinha por ideal a licença-maternidade de 6 (seis) semanas, recebimento de valor suficiente ao sustento próprio e do filho (não indicando quanto), descanso de meia hora para amamentação e impedimento pelo empregador para dispensar no período de licença.

Eram poucos os temas abordados, mas já se iniciava um novo marco para o direito do trabalho da mulher. Entretanto abria-se um leque de dificuldades para a inserção da mulher no mercado de trabalho que se segue até os dias de hoje.

Essa convenção foi revisada pela Convenção nº 103, que, por sua vez, foi revisada pela Convenção nº 183.

A Convenção nº 103 da OIT, realizada na cidade de Genebra, em 04 de junho de 1952, em sua 35ª reunião teve como principal preocupação e abordagem a proteção à maternidade. Para tanto, relacionava quais eram as empresas em que a mulher trabalhadora estaria sob proteção e se destacou a área industrial, embora tenham sido listados outros estabelecimentos. Os estabelecimentos de ensino não estavam no rol de proteção. Apresentava como auge a licença-maternidade dentro de um período de 6 a 12 semanas, nada mais que 1,5 a 3 meses, a ser definido pelos governantes de cada país. Salientava, ainda, que os empregadores não deviam arcar sozinhos com o custeio devido às mulheres e que a legislação nacional definiria o período ofertado para a amamentação. Além disso, o empregador não poderia dispensar uma mulher na condição parental. O Brasil ratificou essa Convenção através do Decreto Legislativo nº 20, de 30 de abril de 1965, com a ratificação em 18 de junho de 1965 e promulgação pelo Decreto nº 58.821, de 14 de julho de 1966, com área de aplicação para mulheres empregadas na indústria e em trabalhos não-industriais e agrícolas, inclusive assalariadas que trabalham em seu domicílio, conforme Ministério Público do Trabalho.

Na mesma Reunião, a OIT apresentou a Recomendação nº 95 que serviria de base para ampliação dos direitos já estabelecidos na Convenção nº 103. Estabelecia que a licença-maternidade fosse de 14 semanas, com o salário integral, e com intervalos no trabalho para amamentar a cada 1 hora e meia por dia. Além disso, começou a abordar o tema das creches financiadas pelo Estado.

Tem-se, ainda, a Convenção nº 156, definida em Genebra durante a 67ª reunião, em 03 de junho de 1981, de suma importância para o direito do trabalho da mulher, pois fundamenta os quesitos para que se alcance a igualdade de oportunidades e tratamento entre homens e mulheres, em especial, no que tange às mulheres com responsabilidades familiares que necessitem de seus cuidados.

Também estabelece que políticas públicas sejam desenvolvidas com o fim de permitir que mulheres com responsabilidades familiares exerçam seu direito de ter um emprego ou uma formação sem discriminação e possam atender suas responsabilidades familiares e profissionais.

Para tanto, prevê o desenvolvimento de serviços comunitários, públicos e privados de assistência à infância e às famílias. Como as mulheres têm uma carga maior de trabalho devido à realidade do trabalho em casa e na profissão, não há que se realizar afastamentos em virtude dessa situação.

A Recomendação nº 165, por sua vez, prevê medidas de apoio para garantir o acesso, permanência e reintegração, propondo redução e flexibilidade na jornada de trabalho, tratando de desenvolver o trabalho em tempo parcial, temporários e por trabalhadores à domicílio. Além disso, estabelece que sejam ampliados os serviços de proteção à infância e amparo às famílias. Um aspecto importante dessa recomendação é que passa a implantar no meio jurídico um novo conceito frente ao conceito milenar de que a educação dos filhos e as tarefas caseiras são funções específicas das mulheres e estabelece que tanto os homens como as mulheres são responsáveis por seus filhos, e, apresenta o conceito de uma licença parental, a qual é fundamental para o desenvolvimento social.

Também merece atenção especial a Convenção nº 183 e a Recomendação nº 191. Em Genebra, na 88ª reunião, realizada em 30 de maio de 2000, foi definida a Convenção nº 183 com o fim de proteger a maternidade. Trata-se de uma Revisão da Convenção nº 103 de 1952, colocando maior foco no equilíbrio entre as relações de trabalho, em especial, o feminino, embora seu objeto seja a proteção à maternidade.

A convenção está apoiada em alguns pilares basilares que pressupõem, em seu cerne, a igualdade de oportunidades e de tratamento para trabalhadoras e trabalhadores, uma vez que: considera que a proteção à gravidez é uma responsabilidade compartilhada dos governos e das sociedades, formada por cinco componentes: licença-maternidade; proteção do emprego; c. benefícios pecuniários e médicos; proteção à saúde (com relação aos trabalhos prejudiciais para a saúde das mulheres e dos bebês) e amamentação; determina uma licença de, no mínimo, 14 semanas e um período de seis semanas de licença obrigatória após o parto;

estabelece o direito a uma licença adicional no caso de enfermidade e de complicações advindas da gravidez ou do parto; prevê que os benefícios em dinheiro pagos durante a licença devem ser de, no mínimo, dois terços dos rendimentos anteriores das mulheres e devem ser financiados mediante um seguro social obrigatório ou devem ficar a cargo de fundos públicos; proíbe a demissão de mulheres grávidas durante a licença ou depois de sua reintegração ao trabalho, exceto por razões que não estejam relacionadas à gravidez; garante às mulheres o direito de retornar ao mesmo posto de trabalho ou a um posto equivalente com a mesma remuneração; proíbe a discriminação em função da maternidade; proíbe a exigência de teste de gravidez e deve ser garantido o direito a descansos ou uma redução de jornada em função da amamentação.

Pode-se observar que a Convenção em comento passa a ser mais incisiva em seus alcances, apresentando normas determinísticas e proibitivas. Aspectos novos foram inseridos, dando possibilidades de escolha para a mulher

Nesse sentido a Recomendação nº 191 amplia os aspectos relacionados com a Convenção nº 183 da OIT, pois, resumidamente propõe estender a licença-maternidade, no mínimo, para 18 semanas, correspondendo a 4,5 meses, considerando a possibilidade de ter sua ampliação no caso de nascimentos múltiplos, além de pressupor a extensão das mesmas garantias e direitos no caso de adoção; incorpora atribuições paternas em caso de falecimento da mãe e estende aos pais o direito de usufruto do período de licença gestante e, por fim, estabelece que a mãe ou o pai deveriam ter direito a uma licença parental durante o período seguinte ao término da licença-maternidade.

Vale destacar, nesse ponto, a problemática da ratificação da Convenção nº 183. Ainda é pequeno o número de países que ratificaram a Convenção em comento, o que evidencia a gravidade do problema, uma vez que o descaso dos Estados promove um aumento significativo de problemas na vida das mulheres.

Segundo estudo feito pela OIT, como enfatizam Valenzuela e Franzoni (2009, p. 84-87), analisando a situação na América Latina, revelou vários aspectos da atuação nos países quanto ao atendimento das normas da Convenção, principalmente no que se refere ao número de semanas para licença-maternidade, redução/integralidade do pagamento do salário no período pós parto, responsabilidade de pagamento do salário, garantia de retorno ao mesmo posto, impossibilidade de demissão no período da licença-maternidade e após essa, entre outros.

Ainda é um absurdo identificar que as mulheres não têm os benefícios de forma integral durante o período de licença-maternidade em boa parte dos países, e que a maioria não atende ao mínimo estabelecido na convenção de 14 semanas. Ou, ainda, perceber que as



mulheres de alguns países recebem um percentual de seus salários, não sendo pagos, portanto, de forma integral.

Infelizmente o Brasil não está entre os países que ratificaram a Convenção n.º 183 da OIT. No entanto, alguns aspectos previstos dessa Convenção podem ser observados na Constituição Federal e na Consolidação das Leis do Trabalho.

### 1.3 ESBOÇO HISTÓRICO DA PROTEÇÃO AO TRABALHO DA MULHER NO BRASIL

Nas últimas décadas houve um crescimento da inserção da mulher no mercado de trabalho, mas também uma assimetria de sua condição de vida em relação aos homens, uma vez que sua inserção no mercado de trabalho se dá de maneira desigual e com o acúmulo das atividades de âmbito doméstico e de cuidados com os familiares, pois estas tarefas continuam sendo-lhes atribuídas.

Porém, por longos anos a mulher não teve voz na sociedade e sua atuação se restringia ao âmbito doméstico; e, quando laborava, via de regra também era em tarefas domésticas, uma herança do período da escravidão, que embora não possa ser considerado como uma modalidade de trabalho, já que as escravas eram objeto de direito e não sujeitos, demonstra os papéis que cabia à mulher no trabalho.

No Brasil, o movimento aparece na segunda década do século XX, e sua primeira fase teve como foco a luta das mulheres pelos direitos políticos, mediante a participação eleitoral, como candidatas e eleitoras. Essa luta esteve ligada ao nome de Bertha Lutz, que exerceu uma liderança durante a década de 1920 e se manteve ligada às causas da mulher até sua morte em avançada idade, na década de 1970.

No entanto, após 1850, surgiram as primeiras organizações de mulheres que lutavam pelo direito à educação e ao voto (SANTOS, 2016, p. 118).

O direito ao voto havia sido negado às mulheres por uma interpretação do art. 171 da primeira Constituição Republicana, de 1891, que assegurava: “São eleitores todos os cidadãos maiores de 21 anos. Os intérpretes da lei afirmavam que o termo cidadãos apenas se referia ao sexo masculino (TOSCANO; GOLDENBERG, 1992, p. 25).

Bertha Lutz fundou em 1919, a liga pela emancipação feminina, que em 1922 mudou de nome para Federação Brasileira para o Progresso Feminino. A principal marca desse movimento era a determinação que logo já conquistava adeptos por vários centros urbanos do País. Se espalhando para além de São Paulo e do Rio de Janeiro, que eram os grandes polos da mudança. A mulher já havia conquistado alguns espaços, como a presença no mercado de

trabalho, sua entrada nas escolas superiores e sua participação nos círculos intelectuais. Porém, a resistência do congresso quanto o voto feminino encontrava apoio em homens e mulheres mais conservadores (TOSCANO; GOLDENBERG, 1992, p. 27).

No início do século XX, com a expansão do capitalismo industrial, o comércio e as fábricas contratavam cada vez mais mulheres. As mulheres da classe média começam a trabalhar como professoras, enfermeiras, telefonistas e etc. Já nos anos 30, elas tiveram acesso a alguns direitos como o ingresso ao ensino médio e o de votar e ser votada (SANTOS, 2016, p. 119).

Uma das lutas dos anos 50 foi em prol da modificação dos dispositivos do Código Civil Brasileiro de 1917. “Este Código tinha um entendimento altamente patriarcal, onde apontava em seus inúmeros dispositivos legais a condição de inferioridade da mulher” (SANTOS, 2016, p. 120).

O marido tinha total autoridade e controle sobre a vida da mulher. Ele tinha o direito de fiscalizar relações pessoais da mulher, abrir e vigiar suas correspondências, controlar suas visitas, tinha o controle dos bens do casal e os bens particulares da esposa. A mulher casada precisava da autorização do marido para viajar, abrir uma empresa, aceitar herança, ter conta bancária e etc. Como resultado dessa luta do movimento feminista foi aprovado o Estatuto da Mulher Casada - Lei n. 4121/62. Este estatuto tornou a mulher casada plenamente capaz, ao atingir a maioria de 21 anos, para todos os atos da vida civil (SANTOS, 2016, p. 120-121).

Uma das frentes de luta do movimento no Brasil é a denúncia da desvalorização da mulher, manifestada das mais variadas formas, incluindo de forma alarmante a violência física, sexual e psicológica (ALVES; PINTANGUY, 1981, p. 73).

Foi graças a esse movimento que as mulheres conquistaram muitos direitos. Hoje no Brasil são garantidos a elas as mesmas proteções jurídicas, direitos e deveres que os homens, conforme expresso nos Direitos e Garantias fundamentais previstos no art. 5, em seu inciso I, da Constituição Federal de 1988, como se verá oportunamente.

Nesse ponto vale destacar que a Constituição de 1934 consagrou, pela primeira vez, no ordenamento jurídico brasileiro as Convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT) de nº 3 e 4, pioneiras no que se refere ao trabalho da mulher, pois preconizam a promoção da igualdade, objetivando extirpar as desigualdades socioeconômicas existentes à época (BARROS, 2016, p. 40-44).

Assim, a supracitada Carta Constitucional introduziu uma nova era através da manifestação em busca da igualdade entre homens e mulher. Por isso a emancipação feminina no Brasil teve, na década de 1930, duas grandes conquistas, quais sejam: a publicação do

Decreto nº. 21.417-A, no ano de 1932, e o reconhecimento de direitos trabalhistas específicos das mulheres.

Coube ao Decreto nº 21.417-A/1932 regulamentar as condições de trabalho das mulheres nos estabelecimentos industriais e comerciais, proibindo a distinção de salário, o trabalho noturno, a remoção de pesos e o trabalho em lugares perigosos e insalubres, além de ser a primeira legislação que regulamentou a proteção à maternidade, proibindo o trabalho durante as quatro semanas anteriores e quatro posteriores ao parto, sem prejuízo do direito a amamentar, refletindo os ideais dispostos na Convenção nº 4 da OIT.

A Constituição de 1934 reconheceu a diferença entre homens e mulheres, e pela primeira vez consagrou a proibição de diferença salarial em virtude do sexo do trabalhador, refletindo o caráter social-democrático, contribuindo para a proliferação de leis ordinárias, tanto que Gosdal (2013, p. 145) defende que os movimentos sociais, comunistas e feministas buscavam a regulamentação das relações de trabalho no Brasil, e que refletiram na promulgação da Constituição de 1934, bem como na normatização dos direitos trabalhistas, refletindo os ideais insculpidos nas Convenções nº 3 e 4 da OIT.

Logo, pode ser atribuída a Constituição de 1934 o reconhecimento das diferenças relativas ao trabalho da mulher, pois no art. 121 § 1º tratava, dentre suas alíneas, da proibição de diferença salarial por motivo de sexo, enquanto no § 3º dava preferência a mulheres habilitadas para execução de serviços de amparo à maternidade e à infância, os referentes ao lar e ao trabalho feminino, tanto no que tange ao seu desenvolvimento, quanto à fiscalização e orientação (CANTELLI, 2007, p. 158).

Calil (2017, p. 34) aponta que o caráter sócio democrático consagrado no texto da Constituição de 1934 foi fortemente influenciada pela Constituição da República de Weimar, trazendo para o texto constitucional dispositivos que vinham sendo determinados na legislação ordinária.

Barros (2016, p. 410), por sua vez, defende que os direitos trabalhistas consagrados na Constituição de 1934 refletiam um gesto paternalista do governo brasileiro, e não das necessidades e reivindicações sociais.

De forma diversa disserta Gosdal (2013, p. 145), para quem a consagração dos direitos trabalhistas se deu em decorrência dos movimentos sociais, comunistas, anarquistas e feministas, associados à percepção elitista acerca da necessidade de se tutelarem direitos mínimos, é que influenciaram na normatização de direitos trabalhistas.

Ainda no ano de 1934 foi instituído o auxílio maternidade para as empregadas do comércio, além de ter sido criado o Instituto da Aposentadoria e Pensões dos Comerciantes, que previu o direito às mulheres integrantes da categoria (CANTELLI, 2007, p. 158).

Em 1937 foi promulgada uma nova Constituição, influenciada pelo momento histórico, qual seja, o golpe de Estado de Getúlio Vargas. Logo, tal Constituição se limitou a estabelecer que todos eram iguais perante a lei, sem fazer qualquer menção a critérios específicos, como a sua antecessora, além de se omitir quanto à proibição de diferença remuneratória entre homens e mulheres e silenciar-se quanto ao direito à maternidade, apresentando-se, pois, retrógrada.

Apesar de ter se silenciado quanto à igualdade entre homens e mulheres também no ambiente de trabalho, foi sob a égide da Constituição de 1937 que veio a lume a Consolidação das Leis do Trabalho, no ano de 1943. Acontece que tal diploma também não inovou quanto à proteção ao trabalho da mulher, pois se limitou a compilar a legislação já existente sobre o tema, estendendo-a como regra geral.

Contudo, trouxe em seu art. 5º a proibição referente à distinção de sexo para definição dos salários, além de ter assegurado, no seu art. 76, o salário mínimo. O art. 13, por sua vez, proibiu a distinção para possuir carteira profissional, documento imprescindíveis à configuração da relação de trabalho (BRASIL, 1943).

Veio então a lume, no início da década de 1940, a Consolidação das Leis do Trabalho. Tal diploma, como se verá oportunamente, trouxe importantes normas acerca do trabalho da mulher, se considerada a época em que foi editado o referido diploma legal, embora seja a Constituição da República Federativa do Brasil, de 1988, um divisor de águas na tutela dos direitos da mulher, objeto do próximo capítulo.

## 2 OS DIREITOS DA MULHER TRABALHADORA NO DIREITO BRASILEIRO

Nesse segundo capítulo se faz necessário abordar como a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) regulamenta o labor da mulher, a partir de uma análise histórico evolutiva, já que o referido diploma sofreu alterações ao longo dos tempos. Por isso, as Constituições que foram promulgadas ou outorgadas após 1943, por questão didática, passam a ser abordados a medida em que a se verificam eventuais mudanças no texto da CLT.

Ainda, dada a importância na tutela do trabalho da mulher, principalmente em virtude da consagração do princípio da isonomia, também é mister abordar a Constituição Federal de 1988, como se passa a expor.

### 2.1 DIREITOS DA MULHER NA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO

A CLT destinou um capítulo à proteção do trabalho da mulher, consolidando o entendimento protecionista que vigorava até então. E, na primeira Seção do Capítulo III, intitulada “Da duração e condições de trabalho”, determinou a aplicação do disposto ao trabalhador do sexo masculino, desde que não fosse de encontro aos preceitos especiais estabelecidos às mulheres, nos termos do art. 372 (BRASIL, 1943).

No tocante à jornada de trabalho, nenhuma ressalva foi feita, ou seja, o legislador infraconstitucional estabeleceu a mesma jornada para homens e mulheres, nos termos dos arts. 58 e 373. Não obstante tal paridade, ao tratar das horas extras não seguiu o mesmo entendimento, pois o art. 374 da CLT limitava as mulheres à execução de, no máximo, duas horas extraordinárias, mediante convenção ou acordo coletivo, além de exigir autorização médica para a sua realização, nos termos do art. 375 (BRASIL, 1943).

Ao longo dos anos a Consolidação das Leis do Trabalho passou por várias alterações, tanto que no ano de 1967, por força do Decreto-Lei nº 229, teve dispositivos voltados ao trabalho feminino alterados, dentre os quais se destacam a regulamentação de horas-extras da mulher, que objetivou comportar a jornada extraordinária do trabalho feminino sem qualquer acréscimo salarial, mas determinando a compensação de horas (BRASIL, 1967a).

Não é demais destacar que entre a promulgação da CLT e a alteração legislativa supracitada, vieram a lume as Constituições de 1946 e 1967, tendo a primeira se limitado a repetir, no tocante à igualdade, o disposto na Constituição anterior; e, em relação ao trabalho da mulher, introduziu a proibição de qualquer distinção salarial em virtude de sexo, nos termos

do art. 157, II, além de vedar expressamente o trabalho insalubre às mulheres, nos termos do art. 157, IX (BRASIL, 1946).

Coube à Constituição de 1946, ainda, a inserção do direito ao descanso da gestante antes e depois do parto, sem prejuízo do emprego ou salário, introduzindo a estabilidade provisória, bem como a proteção à maternidade e à saúde da mulher (BRASIL, 1946).

A Constituição de 1967, por sua vez, reconheceu a igualdade perante a lei, como fez suas antecessoras. Todavia se destacou da anterior ao restabelecer os critérios proibitivos de diferenciação, inovando quanto à proibição de critérios de admissão diferentes por motivo de sexo, dentre outras questões (BRASIL, 1967b).

Gosdal (2013, p. 146) chama a atenção para o fato de que foi nessa época que ocorreu a intervenção dos militares no governo, restringindo o acesso às formas de participação. Logo, o golpe militar contribuiu para a supressão de salários e o consequente esvaziamento da Justiça do Trabalho, pois as questões relativas às condições de vida e de reprodução social da família tiveram aspecto secundário neste contexto.

Apesar disso, de acordo com Gosdal (2013, p. 146), o art. 379 da CLT, que apresentava exceções ao trabalho da mulher, foi bastante alterado. Tal artigo vedava o trabalho noturno para a mulher, excluindo aquelas que trabalhassem exclusivamente com pessoas da família, e estivesse sob a direção do esposo, pai, mãe, tutor ou filho; as empregadas em empresas de telefonia, radiotelefonia ou radiotelegrafia; enfermeiras; empregadas em casas de diversões, hotéis, restaurantes, bares e congêneres; que não participassem de trabalho contínuo e ocupassem cargos de direção.

Porém, com as alterações introduzidas pelo já citado Decreto-Lei nº 229/1967, além das exceções ao trabalho noturno da mulher também foi inserida a possibilidade do trabalho feminino em estabelecimentos de ensino (BRASIL, 1967a).

Dois anos depois, por força do Decreto-Lei nº 744, de 1969, nova alteração foi introduzida no art. 379 da CLT, substituindo o termo “enfermagem” por serviços de saúde e bem-estar. E também ampliou a exceção ao trabalho noturno para empregadas que ocupassem cargos técnicos, de gerência, assessoramento ou de confiança; quando o objeto do trabalho tratar da industrialização de produtos perecíveis em período de safra ou a matéria-prima for suscetível de alterações rápidas; força maior; em estabelecimentos bancários.

Anos depois, a Lei nº 5.673/1971 também introduziu exceções ao trabalho noturno, permitindo que a mulher trabalhasse em serviços de processamento de dados; indústrias exportadoras de manufaturados de couro (CALIL, 2017, p. 42).

Dissertando acerca do trabalho da mulher durante a Ditadura Militar, Calil (2017, p. 42) aponta que as normas trabalhistas passaram a se revestir de um viés econômico, subordinadas às metas do governo, já que a luta pelos direitos sociais cedeu diante da força militar, e inviabilizou a luta pelos direitos sociais, embora o mercado de trabalho feminino prosseguisse em sua marcha contínua.

Novas alterações no trabalho da mulher só foram sentidas na década de 80, mais precisamente por força da Lei nº 7.189/1984, que ao alterar o art. 379 da CLT deixou de proibir o trabalho noturno para a mulher e passou a trazer considerações acerca da permissão do trabalho noturno, salvo para as empresas ou atividades industriais, além de ressaltar a hipótese da mulher ocupante de posto de direção ou qualificação técnica com acentuada responsabilidade ou, ainda, cujo trabalho tratasse de serviços de higiene e bem-estar, quando era permitido o labor noturno, sem, contudo, excluir a exigência de exame médico que atestasse a aptidão da mulher (CALIL, 2017, p. 42).

Segundo Novais (2005, p. 78) a vedação do trabalho noturno pautava-se em motivos biológicos e sociais, visando proteger a sua saúde e a sua moral, além de permitir que a mulher permanecesse em casa em horários compatíveis com a criação e educação dos filhos.

Todavia, Barros (2016, p. 420) alerta para a existência de contradição quanto ao caráter protetivo das vedações ao trabalho noturno, pois se fosse esse o objetivo, o trabalho noturno deveria ser proibido, também, em atividades exercidas em oficinas familiares, o que não existia.

Sem a pretensão de se esgotar a análise dos dispositivos celetistas, vale citar o disposto no art. 446 da CLT que, em sua redação original, presumia que o trabalho da mulher fosse autorizado, embora permitisse que o marido ou o pai pleiteasse a rescisão contratual caso o trabalho fosse considerado uma ameaça aos vínculos familiares ou perigo manifesto às condições peculiares da mulher, demonstrando a fragilidade e a subordinação que a mulher vivenciava na primeira metade do Século XX.

Tais considerações levam a compreender que as normas produzidas até o advento da CLT, bem como aquelas editadas após a Consolidação, eram marcadas por forte cunho protecionista, fundamentada em características biológicas e culturais, pois a constituição física da mulher e a estrutura familiar patriarcal eram argumentos comumente utilizados para proibições do seu trabalho.

Segundo Calil (2017, p. 36-37), o caráter protetivo como meio de assegurar a manutenção da saúde e da moral, e decorria da crença sobre a inferioridade física feminina, o

que justificava a exigência de atestados médicos e a proibição do emprego de força física acima do estabelecido.

Fato é que o caráter paternalista das normas destinadas à proteção da mulher pode ter escondido preconceitos e discriminações e a proteção excessiva, como a exigência de laudos médicos e a possibilidade de intervenção do marido ou pai, conduziu a desigualdades no acesso e permanência no mercado de trabalho. Por isso Gosdal (2013, p. 144) defende que os dispositivos celetistas eram proibições e não protegiam, efetivamente, as mulheres de condições desfavoráveis de trabalho, embora estivessem de acordo com o que pregava a OIT.

No mesmo sentido preleciona Cantelli (2007, p. 158), para quem as imposições legislativas revelaram prejudiciais e injustificáveis, pois conduziram à discriminação contra o trabalho da mulher, já que as proteções eram demasiadamente onerosas, e privilegiava, por conseguinte, o trabalho do homem.

Ademais, as medidas visavam a proteção aos postos de trabalho masculino, como afirma Gosdal (2013, p. 145), pois a ausência de limites para trabalhos agrícolas e domésticos configura a discriminação, e contribuía, a um só tempo, para que as mulheres fossem afastadas do mercado de trabalho e os homens beneficiados.

Percebe-se, portanto, que apesar de toda a produção legislativa, o que deveria ser concebido como uma era de proteção ao trabalho da mulher se revelou causa de várias discriminações quanto a inserção e manutenção no emprego, privilegiando a continuidade do modelo produtivo masculino, já que a diferença entre os sexos acarretava desfavorecimento da mulher.

Neste cenário passou-se a clamar por medidas inclusivas, que auxiliassem a inserção e manutenção da mulher no mercado de trabalho, possibilitando efetivamente a igualdade entre os sexos, o que somente se consolidou com o advento da Constituição da República de 1988, como se passa a expor.

## 2.2 A TUTELA DO TRABALHO DA MULHER NA CONSTITUIÇÃO FEDERAL

Séculos passados a mulher era considerada um ser inferior no mercado de trabalho e com o passar dos tempos os estudiosos começaram a valorizar o trabalho da mulher, concluindo que a mulher possui uma resistência menor em relação ao homem para certos trabalhos que exigem força maior. Assim criaram proteção especial para a mulher, como licença a gestante de cento e vinte dias, normas proibindo diferença de salário por motivo de sexo, entre outros (GOMES; GOTTSCHALK, 2007, p. 422-423).



Por outro lado, torna-se importante deixar registrado que a nossa Constituição Federal adotou o princípio da igualdade garantindo que homens e mulheres são iguais em direitos (GOMES; GOTTSCHALK, 2007, p. 422-423).

Registre-se que o sistema constitucional de proteções contra discriminações, que tem caráter abrangente e diversificado, conta ainda na Carta Magna com um parâmetro normativo geral de natureza antidiscriminatória. Trata-se do dispositivo lançado no título magno que fixa os “Princípios Fundamentais” da república no país: “Art. 3º - Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil: (...) IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação” (DELGADO, 2019, p. 779).

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 é um documento de grande relevância, principalmente quando se diz respeito à proteção das garantias fundamentais, vedando qualquer discriminação no contrato de relação de emprego entre homens e mulheres, convencionando que a lei é igual para todos e que pela aplicação do princípio da não-discriminação se dá a possibilidade de garantir direitos sem distinção de qualquer natureza (DELGADO, 2019, p. 775-776).

O Brasil vem se ocupando de buscar o asseguramento para que a população possa ter melhores condições de vida, mas, ainda há muito que percorrer para se aproximar de uma situação satisfatória tendo em vista o bem-estar social.

A esse respeito, preleciona Puglia (2016, p. 11):

[...] a Constituição Federal Brasileira de 1988 é o marco político-institucional e jurídico que reordenou todo o sistema brasileiro e impôs a adequação de todas as normas legais aos parâmetros dos direitos humanos. Nesse sentido, temos que reconhecer que as mulheres, em ambas as décadas [anos 80 e 90], alcançaram progressos que modificaram o seu cotidiano nas esferas pública e privada brasileiras. Os obstáculos, no entanto, permanecem, inviabilizando o pleno exercício da cidadania das mulheres brasileiras.

Um marco para o Brasil, durante a elaboração da Constituição da República de 1988, foi inserir em seu corpo um direito fundamental que estabelece que:

Art. 226. A família, base da sociedade, tem especial proteção do Estado.

[...]

§ 4º - Entende-se, também, como entidade familiar a comunidade formada por qualquer dos pais e seus descendentes.

§ 5º - Os direitos e deveres referentes à sociedade conjugal são exercidos igualmente pelo homem e pela mulher.

§ 7º - Fundado nos princípios da dignidade da pessoa humana e da paternidade responsável, o planejamento familiar é livre decisão do casal, competindo ao Estado propiciar recursos educacionais e científicos para o exercício desse direito, vedada qualquer forma coercitiva por parte de instituições oficiais ou privadas.

§ 8º - O Estado assegurará a assistência à família na pessoa de cada um dos que a integram, criando mecanismos para coibir a violência no âmbito de suas relações (BRASIL, 1988).

Esse foi um grande avanço, pois o supracitado artigo favorece que a mulher seja vista e lançada efetivamente para fora do lar, e a coloca em condições de igualdade, ao definir que os direitos e deveres da sociedade conjugal são exercidos pelo homem e pela mulher. Percebe-se a inclusão do termo paternidade responsável, o que coloca o homem na condição de pai em exercício da função de paternidade.

Silva (2017, p. 854), assinala que a “paternidade responsável – ou seja, a paternidade consciente, não-animalesca - é sugerida”. E, assim, Lopes (2006, p. 410), argumenta que:

[...] a Constituição de 1988, ao estabelecer pela primeira vez que os deveres e responsabilidades decorrentes da sociedade conjugal cabem igualmente a ambos os cônjuges, marcou a mudança de paradigma do Direito do Trabalho que, antes, destinava-se a proteger o lugar da mulher no lar e agora se destina a garantir a possibilidade efetiva de trabalhar.

Nesse mesmo sentido, Puglia (2016, p. 23), assevera:

[...] pela primeira vez na história constitucional brasileira, consagra-se a igualdade entre homens e mulheres como um direito fundamental. O princípio da igualdade entre os gêneros é endossado no âmbito da família, quando o texto estabelece que os direitos e deveres referentes à sociedade conjugal são exercidos igualmente pelos homens e pelas mulheres.

Nesse ponto vale destacar o art. 5º, inciso I, da Constituição Federal, que estabelece a necessidade de pensar a igualdade entre os gêneros:

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 (BRASIL, 1988).

E, nesse sentido, Silva (2017, p. 75), considera que a igualdade nas relações de gênero é fundamental:

[...] é uma regra que resume décadas de lutas das mulheres contra discriminações. Mais relevante ainda é que não se trata, aí, de mera isonomia formal. Não é igualdade perante a lei, mas igualdade em direitos e obrigações. Significa que existem dois termos concretos de comparação: homens de um lado, e mulheres de outro. Onde houver um homem e uma mulher, qualquer tratamento desigual entre eles, a propósito de situações pertinentes a ambos os sexos, constituirá uma infringência constitucional. [...] aqui, a igualdade não é apenas no confronto marido/mulher. Não se trata apenas de igualdade no lar e na família. Abrange também essa situação, que, no entanto, recebeu formulação específica no art. 226, § 5º [...]. Vale dizer: nenhum pode mais ser considerado cabeça-de-casal, ficando revogados todos os dispositivos da legislação contrários à disposição constitucional.

Não obstante, em que pese a determinação constitucional de tratamento isonômico e da não discriminação em razão do sexo, a mulher ainda se vê inviabilizada em desenvolver seus direitos, dada toda a carga axiológica na qual está inserida.

Tem-se, ainda, o princípio da dignidade da pessoa humana, exposto no art. 1º, inciso III da Constituição Federal, é um dos princípios mais importantes do ordenamento jurídico, pois se refere a direitos e garantias fundamentais do cidadão prevalecendo sobre todos os outros princípios, motivo pelo qual se for esquecido estaríamos causando danos morais ao trabalhador (MELO, 2017, p. 77-78).

A Constituição Federal tem dois pontos bastante relevantes com base no princípio da igualdade, um deles é a proibição de tratamento desigual e o outro é a equalização social, isto é, a busca pela justiça social, garantindo a todos os direitos e garantias individuais, segundo o princípio da igualdade, assegurando principalmente a dignidade da pessoa humana (LIMA, 2006, p. 142).

Nesse aspecto, Marie-Thérèse Lanquetin é feliz ao afirmar que a função do motivo é determinante, dado que é ele que permitirá definir que se trata de uma discriminação ou uma diferenciação proibida por violar somente a igualdade de tratamento. O problema chave da discriminação é, efetivamente, o destaque da relação ente a diferença de tratamento e a razão que determina essa diferenciação (LIMA, 2006, p. 121).

O princípio da isonomia, expresso no *caput* do art. 5º da Constituição Federal, quer dizer igualdade perante a lei e igualdade na lei, ou seja, é a aplicação do conteúdo da lei ao caso concreto de acordo com que está expresso no texto da lei, mas há distinção entre igualdade perante a lei e igualdade na lei. A igualdade perante a lei seria a lei aplicada a todos com igualdade sem verificar as pessoas nela incluída, garantindo o acesso à justiça a todos, mas isso não bastou, sendo assim foi criado direito igual para todos (igualdade na lei), proibindo a distinção sem justificativa, ou seja, é o princípio da não-discriminação que vai além da igualdade perante a lei, garantindo a todos os direitos e garantias fundamentais, sendo que a igualdade na lei é designada tanto aos criadores das normas quanto aos que aplicam (BARROS, 2016, p. 132).

O princípio da igualdade não permite que se tratem os cidadãos desigualmente sem fundamentação, ou seja, tem casos que necessitam da proteção especial do Estado, onde se aplica o que está implícito na lei não ferindo a dignidade da pessoa, caracterizando o princípio da igualdade pela legalidade e pela não-discriminação (LIMA, 2006, p. 117-126).

Referido princípio que veda a discriminação é imposto ao Estado, ao particular, ao legislador, ao intérprete e ao aplicador da lei, devendo-se tratar todos os cidadãos sem

preconceito, sem distinção de raça, cor ou sexo, tratando todos com igualdade, pois se entre uma pessoa e a outra foi encontrado algum fato que distinguia ambas, já existe uma distinção. A distinção é lícita quando não é arbitrária a lei, pois tem casos que apresentam características que precisam da proteção especial do Estado, desde que seja justificado de acordo com a razoabilidade e a proporcionalidade, para que alcance a igualdade sem discriminação não violando a dignidade da pessoa humana (MELO, 2017, p. 79-80).

Diante disso, todos devem ter o mesmo tratamento para que tenham o mesmo grau de oportunidade no mercado de trabalho, não diminuindo a chance de nenhum cidadão e respeitando aqueles que necessitam de proteção especial, de acordo com a legislação que os ampara, sem discriminação (MELO, 2017, p. 79-80).

A igualdade referida está, de certa forma, vinculada ao estado de natureza; embora na essência, a posição de Rousseau seja semelhante, ele admite duas espécies de desigualdade: uma, a que “chama natural ou física, por ser estabelecida pela natureza e que consiste na diferença da saúde, das forças do corpo e das qualidades do espírito ou da alma; a outra, a que se pode chamar desigualdade moral ou política, por depender de uma espécie de convenção a ser estabelecida, ou pelo menos autorizada, pelo consentimento dos homens. Esta consiste nos diferentes privilégios que alguns usufruem em prejuízo dos outros, como seres mais ricos, mais reverenciados e mais poderosos do que eles, ou mesmo em se fazerem obedecer por eles”. As ideias de Rousseau não favorecem as mulheres, quando considera que “toda a educação da mulher deve ser relativa ao homem”, sendo feita “para ceder ao homem e suportar-lhe as injustiças” (BARROS, 2016, p. 130-131).

As mulheres são as grandes aliadas ao princípio da igualdade, apesar de em muitas sociedades já ter diminuído bastante o conceito de inferioridade da mulher no mercado de trabalho, principalmente na área privada, pois na área pública há igualdade de salário pelo fato de ser através de concurso geralmente (BARROS, 2016, p. 134).

Tentando sanar as distinções que surgem sem fundamentação, aplica-se o princípio da não-discriminação, complementando o princípio da igualdade, garantindo a igualdade de direitos a todos sem distinção (MARINHO, 2007, p. 135).

A Carta Magna brasileira de 1988 está repleta de dispositivos que podem servir de base ao julgador quando constatadas situações de discriminação no âmbito laboral. Por primeiro, seus fundamentos, como por exemplo, “dignidade da pessoa humana” e “valores sociais do trabalho e da livre iniciativa” (art. 1º, incisos III e V), depois, em seus objetivos fundamentais, vê-se, “promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação” (art. 3º, inciso IV), e mais, “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”, sendo punida “qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais” (art. 5º, caput e inciso XLI). Por fim, “o trabalho humano é princípio geral da atividade econômica, bem como, base da ordem social” (artigos 170 e 193) (MARINHO, 2007, p. 140).

Importante frisar que o fato de a mulher ter tratamento especial do Estado não quer dizer que ela é discriminada, muito pelo contrário, pois a aplicação da proteção especial do Estado fortalece a sua luta pela igualdade perante a figura do homem em face de suas peculiaridades fisiológicas e sociais, como por exemplo, resistência física e gestação (MELO, 2017, p. 123-124).

Neste sentido Nascimento (2011, p. 1037-1038), defende que:

São os seguintes os fundamentos apontados pela doutrina para justificar a intervenção do direito na defesa da mulher que trabalha profissionalmente: 1) Fundamento fisiológico: a mulher não é dotada da mesma resistência física do homem e a sua constituição é mais frágil, de modo a exigir do direito uma atitude diferente e mais compatível com o seu estado; 2) Fundamento social: interessa à sociedade a defesa da família, daí por que o trabalho da mulher deve ser especialmente protegido, de tal modo que a maternidade e as solicitações dela decorrentes sejam devidamente conciliadas com as ocupações profissionais. O filho em idade de amamentação necessita da presença da mãe. A mulher, por ocasião do parto, precisa de repouso conveniente. O tempo dedicado pela mulher ao trabalho fora de casa não deve ser um entrave a impossibilitá-la o cumprimento dos seus deveres domésticos.

Portanto, a mulher tem seus direitos e garantias fundamentais protegidos na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, ressaltando-se que esta protege a mulher de qualquer tipo de discriminação, como no art. 3º inciso IV, quando trata de fazer o bem a todos, sem preconceito de sexo e qualquer tipo de discriminação. O artigo 5º traz que todos são iguais perante a lei, sendo assim não pode ter discriminação entre homem e mulher, pois ambos têm os mesmos direitos e obrigações pelo fato de existir o princípio da igualdade salvo aqueles casos previstos pela Constituição, como por exemplo, a licença a gestante, aposentadoria, entre outros que veremos adiante (MARTINS, 2018, p. 486-487).

Por conseguinte, a nossa Constituição Federal de 1988, concede direitos especiais às mulheres, como no art. 7º, inciso XVIII que trata da licença a gestante de 120 (cento e vinte) dias; o art. 201, § 7º, incisos I e II que concede tempo de serviço para aposentadoria da mulher diferente do homem; o já citado art. 226, §5, trata da igualdade do homem e da mulher no âmbito social e da família; sendo que esses artigos exteriorizam a luta pela igualdade de oportunidade e tratamento, em razão de existir a fundamentação fisiológica, onde a mulher não tem a mesma força física que o homem, e a fundamentação social, que está relacionado com a defesa da família, que protege a mulher desde a maternidade até o trabalho doméstico (MARTINS, 2018, p. 487).

Para Gomes e Gottschalk (2007, p. 425), o ordenamento jurídico protege a mulher em face dos seguintes elementos:

No que tange à proteção à maternidade, podem enumerar-se as seguintes medidas que antecedem ou sucedem o parto, ou dele decorrem como suplemento econômico à empregada gestante: a) construção e manutenção de creches; b) proibição do trabalho durante quatro semanas antes e doze após o parto; c) garantia do salário íntegro durante esse período; d) repouso remunerado de duas semanas em caso de aborto não-criminoso; e) prorrogação de duas semanas, em casos excepcionais, do repouso que precede e sucede ao parto, com salários integrais; f) garantia do emprego durante a gestação e após o parto.

Ainda em relação à Constituição Federal, o art. 7º, inciso XVIII que trata da licença a gestante de 120 (cento e vinte) dias, sendo que essa licença pode ser aumentada desde que apresentado atestado médico, antes ou depois do parto. Durante a licença a mulher não pode ser despedida e nem pode ter redução de salário, visto que o salário é pago pela Previdência Social, se é contribuinte. A licença-maternidade está relacionada com o princípio da boa-fé, pois deve ser respeitado o que foi estabelecido pelo ordenamento jurídico.

Uma das grandes preocupações da Constituição Federal era a discriminação contra a mulher no mercado de trabalho, portanto instituiu, no art. 7º, inciso XX, específico para proteção do trabalho da mulher (DELGADO, 2019, p. 782).

Assim, o art. 7º, inciso XX da Constituição trata da proteção do mercado de trabalho da mulher, resguardando a mulher de qualquer forma de discriminação. Como temos no art. 5º, o princípio da igualdade, onde todos são iguais perante a lei, o art. 7º, inciso XXX, proíbe diferença de salário em relação ao sexo, tendo a mulher direito ao mesmo salário que o homem quando exerce o mesmo exercício e função (MARTINS, 2018, p. 488-489).

E nem se diga que a Constituição assegura a estabilidade quando garante a licença-maternidade “sem prejuízo do emprego”, pois aquela não compreende apenas o período da licença. Ora, se assim o fosse, não haveria necessidade de se garantir o emprego no mencionado art. 10, II, “b”, do ADCT (BARROS, 2016, p. 1097-1098).

Ainda na Constituição Federal, na parte das Disposições Transitórias, art. 10, inciso II, alínea “b”, a mulher tem proteção especial, onde ela não pode ser despedida durante a confirmação da gravidez até cinco meses depois do parto, configurando a estabilidade desde a confirmação da gravidez, que geralmente é através de exame laboratorial (BARROS, 2016, p. 1096-1097).

Destarte, um dos grandes objetivos da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 é garantir o direito de igualdade a todos sem discriminação, promover o bem de todos sem preconceitos, assegurando a dignidade da pessoa humana, criando assim uma proteção ao indivíduo, protegendo-o de qualquer manifestação que venha prejudicar tornando-o de menor potencial na sociedade. Sendo que a lei punirá quem cometer qualquer ato

discriminatório que venha ofender seus direitos e garantias fundamentais (artigo 5º, inciso XLI) (MELO, 2017, p. 75).

### 2.3 REFORMA TRABALHISTA E OS DIREITOS DA MULHER

A Lei 13.467 foi sancionada pelo Presidente da República em 13 de julho de 2017, passando a valer em 13 de novembro daquele ano, após diversas emendas ao texto original do projeto de lei, mas que acabou aprovada com ampla maioria, tanto na Câmara dos Deputados, como no Senado Federal, com o discurso de que combateria o desemprego que assola o país, assim como ajudaria na crise econômica, que há anos nos persegue.

Dentre as alterações trazidas pela referida lei estão o fim da obrigatoriedade da contribuição sindical, a possibilidade de pactuação do banco de horas mediante acordo individual, extinção do contrato de trabalho mediante comum acordo, com possibilidade de saque parcial do FGTS, fracionamento de férias, prevalência do negociado sobre o legislado, dentre outras.

Sobre o tema (LIMA, 2017) entabula que a Lei da Reforma Trabalhista mexe em mais de duzentos dispositivos da CLT e nas Leis do FGTS e de Custeio da Previdência Social. Portanto, altera todo o sistema trabalhista tradicional.

Cumpra esclarecer, ainda, como bem lembra Santos (2017), que além do diploma legal supracitado há também que se destacar que a Medida Provisória nº 808, de 14 de novembro de 2017, também introduziu modificações na seara trabalhista, o que “torna a reforma trabalhista um emaranhado complexo e de difícil sistematização”.

E o autor complementa:

Com efeito, trata-se de um conjunto expressivo de modificações legais, cujas consequências são difíceis de antever, até porque envolvem múltiplos e diversificados temas, desde o direito processual ao direito material do trabalho, arranhando até mesmo questões tributárias e previdenciárias (SANTOS, 2017).

Não obstante, a Medida Provisória não foi aprovada pelo Legislativo em tempo hábil, perdendo, portanto, o seu valor. Portanto, embora tenha objetivado minimizar os impactos da Reforma Trabalhista nos direitos dos trabalhadores, não alcançou o resultado esperado.

Anote-se, ainda, que a Reforma Trabalhista, desde o seu advento, é alvo de ferrenhas críticas. Como lecionam Andrade e Moraes (2017, p. 01), a Reforma Trabalhista significou não somente a flexibilização das normas, mas a desregulamentação dos direitos

trabalhistas em favor do que chamou de “autonomia da vontade”, em tese diferente de amenizar a mediação do Estado. Em sentido contrário, prevaleceu o lado liberal diante do verdadeiro papel do direito do trabalho, “que é compensar as diferenças econômicas e estruturais entre empregado e empregador.”

Ao presente estudo interessa as alterações introduzidas na tutela do trabalho da mulher, em especial no que diz respeito ao labor em atividades insalubres no curso da gestação e durante a lactação.

Em relação aos direitos da mulher e a flexibilização trabalhista, Delgado e Delgado (2017) declaram que ao não promover a equidade material entre os sexos e não levar em conta as particularidades femininas, a retirada dos direitos da obreira caracteriza-se enquanto uma conduta legislativa contrária ao espírito cidadão da Constituição Federal de 1988.

No capítulo destinado à proteção ao trabalho da mulher quatro dispositivos legais foram diretamente afetados pela Reforma Trabalhista. De acordo com Delgado e Delgado (2017), a Reforma Trabalhista imprimiu significativas mudanças no trabalho da mulher, revogando o parágrafo único do art. 372 da CLT e do art. 384, além de dar nova redação ao *caput* do art. 394-A e inserir os incisos I, II e III, e os §§ 2º e 3º, sem prejuízo da inserção do § 2º no art. 396 do mesmo diploma legal.

O parágrafo único do art. 372, revogado pela Lei nº 13.467/2017, segundo Delgado e Delgado (2017, p. 148), já não mais vigorava no ordenamento jurídico brasileiro desde o advento da Constituição Federal de 1988, por ser incompatível com o princípio da igualdade consagrado expressamente pela Carta constitucional vigente.

[...] regra do parágrafo único do art. 372 da CLT se mostra manifestamente incompatível com as duas normas constitucionais citadas, seja na análise conjugada desses dois dispositivos, seja na sua análise em separado. Por consequência, desde cinco de outubro de 1988 a mencionada regra não mais vigora na ordem jurídica interna do País (fenômeno constitucional da não recepção) (DELGADO; DELGADO, 2017, p. 148).

Como dito, o segundo dispositivo da CLT alterado pela Reforma Trabalhista é o art. 384, que restou revogado. O dispositivo em comento versava que “em caso de prorrogação do horário normal, será obrigatório o descanso de quinze minutos no mínimo, antes do início do período extraordinário do trabalho” (BRASIL, 1943).

Houve, no entender de Delgado e Delgado (2017), a retirada de um benefício conferido tão somente à mulher trabalhadora, que era o descanso de quinze minutos antes da prorrogação da jornada de trabalho, ou seja, do início das horas extras, também objetivando assegurar a igualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho.



Dando seguimento tem-se a nova redação dada ao art. 394-A da CLT, por força da Lei nº 13.467/2017, além da inserção dos incisos I, II e III, bem como os §§ 2º e 3º. E no que tange o § 1º, este foi renumerado, pois anteriormente era o parágrafo único, mas se manteve vetado desde sua origem, como lembram Delgado e Delgado (2017).

Chama a atenção o fato de que o art. 394-A foi inserido no direito brasileiro por força da Lei nº 13.287, de 11 de maio de 2016, ou seja, um ano antes da implementação da Reforma Trabalhista. Tal dispositivo, em seu *caput*, assegurava à mulher gestante ou lactante o direito ao afastamento, durante a gravidez e a lactação, de qualquer atividade, operação ou local insalubre, devendo as atividades laborais, nesse período, serem realizadas em local salubre (BRASIL, 2016). Em suma, o diploma legal supracitado introduziu a proibição do labor em atividades insalubres no curso da gestação e durante a lactação.

Não é demais ressaltar que o artigo em destaque foi incluído primeiramente no rol das normas de proteção ao trabalho da mulher com a Lei nº 13.287/2016, em que sua redação originária proibia o trabalho de gestantes e lactantes em ambientes insalubres, independentemente do grau de insalubridade, determinando que as mesmas fossem compulsoriamente afastadas e remanejadas para locais salubres.

O dispositivo desde a sua criação e vigência foi atacado e enquadrado como de desincentivo à contratação de mulheres em setores de predomínio de atividade insalubre, a exemplo do hospitalar. Os críticos alegavam a inexistência na Lei de alternativa ao remanejamento para ambiente salubre, restando ao empregador diante de tal ausência afastar a empregada e continuar a pagar seu salário, uma espécie de licença remunerada custeada pelo empregador. Outra crítica fora dirigida a não previsão da manutenção do adicional de insalubridade no período de afastamento da atividade insalubre, trazendo severo impacto ao salário da trabalhadora, em momento de maior necessidade.

Sobre o acréscimo do art. 394-A, cumpre trazer à baila a lição de Silva e Silva (2017, p. 67):

Em 11 de maio de 2016, foi publicada a Lei nº 13.287, que acrescentou dispositivo à CLT, proibindo o trabalho da gestante em ambiente não salubre, como forma de assegurar maior proteção à mulher puérpera, e não apenas ao nascituro em si, mas à força de trabalho futura, ora em formação. Dessa forma, restou demonstrado que o Estado está a promover o bem estar social, e que possui como base a família, fundamento do artigo 226, *caput*, da atual Constituição, como garantia mínima dos direitos sociais.

Cumpre aqui abrir um parêntese para destacar que a inserção do art. 394-A na CLT tinha por objetivo a proteção à grávida e a lactantes, o que restou amenizada, pela Reforma Trabalhista, no que diz respeito às gestantes. E Silva e Silva (2017, p. 71) destaca que a Lei nº

13.287/2015 “deveria ter sido celebrada, pois de fato foi um grande avanço nos direitos trabalhista e ambiental, com a extensão da proteção gestante até a fase de lactação”, demonstrando não apenas a preocupação em se atender aos proclamo das Convenções e Tratados que buscam a tutela da maternidade, mas também a humanização desta.

Contudo, por força da Lei nº 13.467/2017 o art. 394-A da CLT passou a ter a seguinte redação:

Art. 394-A. Sem prejuízo de sua remuneração, nesta incluído o valor do adicional de insalubridade, a empregada deverá ser afastada de:

I - atividades consideradas insalubres em grau máximo, enquanto durar a gestação;

III - atividades consideradas insalubres em grau médio ou mínimo, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a gestação;

III - atividades consideradas insalubres em qualquer grau, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a lactação.

§ 1º Vetado.

§ 2º Cabe à empresa pagar o adicional de insalubridade à gestante ou à lactante, efetivando-se a compensação, observado o disposto no art. 248 da Constituição Federal, por ocasião do recolhimento das contribuições incidentes sobre a folha de salários e demais rendimentos pagos ou creditados, a qualquer título, à pessoa física que lhe preste serviço.

§ 3º Quando não for possível que a gestante ou a lactante afastada nos termos do *caput* deste artigo exerça suas atividades em local salubre na empresa, a hipótese será considerada como gravidez de risco e ensejará a percepção de salário-maternidade, nos termos da Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991, durante todo o período de afastamento (BRASIL, 2017).

De uma simples leitura do dispositivo em comento, percebe-se que o legislador, com a Reforma Trabalhista, optou por afastar a mulher do local de trabalho, quando insalubre, tão somente no caso de insalubridade em grau máximo, a teor do que se extrai do inciso I.

Em se tratando de insalubridade em graus mínimo e médio, o afastamento somente ocorrerá se a mulher grávida apresentar atestado de saúde, emitido por médico de sua confiança, requerendo/recomendando o afastamento durante a gestação, como dispõe o inciso II.

O inciso III, por sua vez, dispõe sobre a possibilidade de afastamento da lactante das atividades insalubres durante o período de amamentação. Nesse caso não há limitação ao grau máximo de insalubridade, pois em qualquer grau é determinado o afastamento da lactante, se fazendo necessário, assim como no caso do inciso II, atestado de saúde que recomende tal afastamento.

Convém sublinhar que o regramento transfere a obreira gestante e lactante a responsabilidade de comprovar que seu trabalho pode gerar danos a sua saúde ou à saúde do nascituro e do bebê. Qualquer atestado médico requer a presença in loco do médico de confiança da obreira para averiguar o ambiente de trabalho, o grau de nocividade e os limites de

intolerância, tornando o procedimento complexo. Em muitos casos, o médico desconhece as especificidades do mundo do trabalho e sua relação com a saúde, ou ainda são médicos da rede pública, com grande dificuldade de mobilidade, ou mesmo o grau de nocividade e intolerância são desconhecidos no mundo do trabalho. O que por si só expõe a insalubridade como tema indispensável, essencial, guardando uma enorme complexidade e com igual teor carece de legislação apropriada, que em hipótese alguma coloque a obreira, o nascituro e o bebê em risco de saúde. A justa medida da lei aqui é o imprescindível.

Carradore (2018) acrescenta que no mínimo deveria haver a presunção de que o afastamento é necessário e não o contrário.

Para Monteiro (2018, p. 38):

[...] dificilmente a empregada gestante, necessitada do emprego e com medo de perdê-lo, sobretudo pela iminência de ter um filho para sustentar, conseguirá fazer valer seu direito de trabalhar em ambiente livre de agentes insalubres que venham a comprometer a sua saúde e a do seu filho.

No dispositivo anterior, da Lei nº 13.287/2016, o afastamento da gestante e lactante era automático de todo e qualquer trabalho insalubre, estando de acordo com o inciso XXII do art. 7º da Constituição Federal de 1988, que garante aos obreiros a “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança” (BRASIL, 1988), algo bem distinto do regramento referido pela Reforma Trabalhista. Como esquecer, ainda, que a flexibilização autoriza a negociação do grau insalubre do trabalho por meio da convenção e acordo coletivo de trabalho, ficando patente a prevalência do negociado em relação ao legislado.

Do exposto, depreende-se que o novo regramento torna o espaço da decisão judicial eivado de subjetividades, com recorrentes questionamentos da legalidade e sustentabilidade jurídica

Delgado e Delgado (2017, p. 150) enfatizam que ao apresentar as expressões “atestado de saúde” e “emitido por médico de confiança da mulher” se referem à possibilidade de que a gestante ou lactante apresente documento de qualquer médico de sua escolha, afastando a ordem a que se refere a Súmula 282 do Tribunal Superior do Trabalho.

Sobre o pagamento do adicional de insalubridade à gestante ou lactante, lecionam Delgado e Delgado (2017, p. 150):

Esclarece o § 2º do art. 394-A que cabe à empresa "pagar o adicional de insalubridade à gestante ou à lactante, efetivando-se a compensação (...) por ocasião do recolhimento das contribuições incidentes sobre a folha de salários e demais rendimentos pagos ou creditados, a qualquer título, à pessoa física que lhe preste serviços". Em síntese, para

a Lei, o custo econômico-financeiro desse direito trabalhista é suportado pelo INSS - o que é correto, naturalmente (Convenção n. 103, art. 4Q, inciso 8, da OIT) -, embora o empregador faça o imediato pagamento da verba à empregada na respectiva folha mensal de pagamentos da empresa, ressarcindo-se, em seguida.

Mello (2017) critica a Reforma Trabalhista no que diz respeito às alterações em relação à gestante, pois o ambiente de trabalho insalubre não apenas pode causar danos à saúde e integridade física da mulher empregada, mas também ao feto e ao recém-nascido, sendo a mudança do art. 394-A, portanto, um claro retrocesso no Direito do Trabalho.

Dando seguimento tem-se o § 4º, do art. 394-A da CLT faculta ao empregador a possibilidade de afastar a trabalhadora do local insalubre para exercitar suas atividades em local salubre na empresa, mantendo-se, contudo, o pagamento do adicional de insalubridade (DELGADO; DELGADO, 2017).

Contudo, se a empresa não dispuser de um local salubre, ou sendo a atividade da gestante ou lactante enquadrada como insalubre, deve ser a mulher afastada do trabalho e enquadrada na hipótese de “gravidez de risco”, tendo então início o pagamento do salário-maternidade (DELGADO; DELGADO, 2017).

Percebe-se, portanto, que se em 2016 o ordenamento jurídico brasileiro adequou a legislação às normas de Direito Internacional no que diz respeito à tutela da grávida e da lactante e o labor em ambiente insalubre, a Reforma Trabalhista vai, como enfatizam Silva e Silva (2017, p. 70), na contramão evolutiva, “permitindo a permanência da gestante em ambiente insalubre, mesmo que condicionada a um atestado médico”.

Outra questão levantada por Silva e Silva (2017, p. 74) é a mitigação da tutela do nascituro, “pois a maior proteção a ser dada na verdade é ao feto, uma vez que não temos como saber a real dimensão que os agentes insalubres ocasionam nele, seja pela sujeição à riscos químicos, biológicos ou mesmo físicos”

Portanto, ao mitigar a proteção à gestante, possibilitando o labor em condições insalubres, conseqüentemente se expõe o nascituro a riscos indeterminado, já que não se pode precisar os danos, embora estudos apontem a possibilidade de aborto, má-formação do feto, problemas auditivos, dentre outros (SILVA; SILVA, 2017).

Uma última questão merece apreço, que é a já citada Medida Provisória nº 808, de 14 de novembro de 2017. Esta deu ao art. 394-A nova redação, que vigorou no período em que a Medida Provisória permaneceu em vigência, ou seja, até 23 de abril do corrente ano.

Assim dispunha o referido artigo na vigência da Medida Provisória.

Art. 394-A. A empregada gestante será afastada, enquanto durar a gestação, de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres e exercerá suas atividades em local salubre, excluído, nesse caso, o pagamento de adicional de insalubridade.

[...]

§ 2º O exercício de atividades e operações insalubres em grau médio ou mínimo, pela gestante, somente será permitido quando ela, voluntariamente, apresentar atestado de saúde, emitido por médico de sua confiança, do sistema privado ou público de saúde, que autorize a sua permanência no exercício de suas atividades.

§ 3º A empregada lactante será afastada de atividades e operações consideradas insalubres em qualquer grau quando apresentar atestado de saúde emitido por médico de sua confiança, do sistema privado ou público de saúde, que recomende o afastamento durante a lactação (BRASIL, 2017b).

Percebe-se que a Medida Provisória mitigava a exposição da gestante aos agentes insalubres, pois apenas quando a gestante manifestasse, de forma voluntária, seu interesse em permanecer na atividade ou operação insalubre em grau médio e mínimo, é que tal labor seria possível, desde que mediante apresentação de atestado autorizando a sua permanência, isso em se tratando de exposição em graus médio e mínimo, pois a exposição em grau máximo sempre impede a exposição aos agentes insalubres. E em se tratando da lactante, independentemente do grau de exposição, para ser afastada, deve apresentar atestado médico.

Contudo, por não ter sido analisada pelo Legislativo em tempo hábil, a vigência da Medida Provisória restringiu-se ao período de novembro de 2017 a abril de 2018.

Dito isto, em maio de 2019, o Plenário do Supremo Tribunal Federal (STF), por maioria dos votos, julgou procedente a ADI 5938 para declarar inconstitucionais trechos do artigo em questão. A ação foi ajuizada pela Confederação Nacional dos Trabalhadores Metalúrgicos e deu nova redação ao dispositivo, declarando a inconstitucionalidade da expressão “quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher”, contida nos incisos II e III do artigo 394-A da CLT.

Em outro caso, dentre as normas de proteção da mulher previstas pela CLT, conforme previsto no art. 384, estava a garantia de um período de descanso, não inferior a 15 minutos, antes do início do período extraordinário de trabalho. O referido artigo foi revogado pela Reforma Trabalhista, demonstrando, mais uma vez, a desproteção da mulher no mercado de trabalho.

O perfeito alinhamento entre o regramento celetista e o dispositivo constitucional era a garantia de redução de riscos de saúde às obreiras, com tratamento desigual na medida de tal desigualdade, sem com isso perder o caráter isonômico. A consagrada dupla jornada, a menor resistência orgânica, a condição materna, a história de lutas da mulher no mercado de trabalho, fizeram a obreira vencer muitas das disputas de ordem judicial, incluindo o reconhecimento do direito de descanso por no mínimo 15 minutos antes de iniciarem o período

de trabalho, sendo que a inobservância de tal regra impunha ao empregador a indenização com o pagamento do tempo correspondente acrescido de 50%.

Entretanto, a Lei nº 13.467/17 revogou o art. 384, ignorando toda a construção jurisprudencial emanada das mais altas cortes. Conquistas históricas foram solapadas pelo atendimento das demandas do mercado, restando a obreira como refém do livre comércio, com a sua saúde e sobrevivência econômica em risco.

O intervalo para amamentação assegurado pelo art. 396 da CLT, consiste em um intervalo de 30 minutos, duas vezes ao dia, destinado a possibilitar que a mãe amamente seu filho.

A Reforma Trabalhista acrescentou o § 2º ao art. 396: “Os horários dos descansos previstos no caput deste artigo deverão ser definidos em acordo individual entre a mulher e o empregador” (BRASIL, 2017). Passa agora a vigorar o negociado sobre o legislado, amparado em uma flexibilização das relações aberta a ocorrência da discriminação sexual no trabalho, seja pela pressão dos maus empregadores, ou ainda pelos acordos individuais e coletivos com imposições negociadas de forma escorchantes pelos empregadores, geralmente num ambiente de desemprego e subemprego, bem como em período em que a estabilidade da gestante está chegando ao fim (MACHADO; SOUZA, 2018).

É que, agora, tudo dependerá do bom senso do empregador, que muitas vezes pode ser inflexível quanto a esses intervalos, deixando a lactante sem ter a quem recorrer, uma vez que o texto do dispositivo é claro ao deixar livre a negociação entre empregado e empregador. Faltou um maior cuidado na elaboração do texto da lei, para que não houvesse margem para interpretações diversas. Alguns direitos ainda precisam constar de forma expressa no texto da Lei para que não ocorra a sucumbência dos mesmos (MACHADO; SOUZA, 2018).

Diante de tais dados é fácil entender o motivo da reforma trabalhista ter sido, em muitos pontos, considerada um retrocesso aos direitos do trabalhador, atingido de forma mais prejudicial às mulheres, uma vez que estas são ainda as maiores vítimas de tratamento desigual no ambiente de trabalho.

### 3 IMPACTOS DA PANDEMIA DA COVID-19 NO TRABALHO DA MULHER

Viu-se nos capítulos anteriores que as mulheres foram conquistando direitos gradativamente; e, apesar da não discriminação e igualdade preconizadas na Constituição Federal de 1988 muitas são as situações em que a mulher ainda se encontra em situação de desigualdade se comparada ao homem, sendo o mercado de trabalho uma clara manifestação de tal questão. E o problema, em tempos de pandemia da Covid-19, que assola o mundo desde a primeira metade de 2020, em virtude do fomento do trabalho remoto, evidenciou o problema da dupla/tripla jornada, na medida em que o lar e o ambiente de trabalho se confundem.

Desta feita, passa-se a abordar, neste último capítulo, a pandemia da Covid-19, as principais mudanças na relação de trabalho e como a desigualdade restou evidenciada em meio a esse cenário.

#### 3.1 PANDEMIA DA COVID-19: BREVE CONTEXTUALIZAÇÃO

Em todo o mundo, até novembro do corrente ano, já foram contabilizados 5,08 milhões de morte em virtude da Covid-19. Os dados acerca dos casos positivos refletem apenas uma parte da totalidade das infecções, já que em muitos países o diagnóstico é feito apenas em pessoas que necessitam de hospitalização e não em toda população, como é o caso do Brasil, que já contabiliza mais de 610 mil mortes por COVID.

De acordo com o Protocolo de Manejo Clínico para o Novo Coronavírus, publicado pelo Ministério da Saúde, em fevereiro de 2021, já que não foi editado outro documento semelhante pelo referido órgão, na avaliação dos primeiros noventa e nove pacientes internados com pneumonia e diagnóstico laboratorial de COVID-19, no hospital de Wuhan, observou-se uma maior taxa de hospitalização em maiores de 50 anos e do sexo masculino (OMS, 2021).

Segundo Lima (2020, p. 01), médico radiologista do *United Health Group Inc.* (UHG), da Rede D'Or São Luiz e da Rede Casa do Rio de Janeiro, e que vem se dedicando, de forma bastante aprofundada, à análise da COVID-19 e suas consequências, é importante averiguar a questão do ponto de vista clínico, a saber:

O espectro clínico da infecção por coronavírus é muito amplo, podendo variar de um simples resfriado até uma pneumonia grave. O quadro clínico inicial da doença é caracterizado como uma síndrome gripal. As pessoas com COVID-19 geralmente desenvolvem sinais e sintomas, incluindo problemas respiratórios leves e febre persistente, em média de 5 a 6 dias após a infecção (período médio de incubação de 5

a 6 dias, intervalo de 1 a 14 dias). A febre é persistente, ao contrário do descenso observado nos casos de influenza. A febre pode não estar presente em alguns casos, como, por exemplo, em pacientes jovens, idosos, imunossuprimidos ou em algumas situações que possam ter utilizado medicamento antitérmico. A doença em crianças parece ser relativamente rara e leve, com aproximadamente 2,4% do total de casos notificados entre indivíduos com menos de 19 anos. Uma proporção muito pequena de menores de 19 anos desenvolveu doença grave (2,5%) ou crítica (0,2%).

O novo Coronavírus, altamente infeccioso, se expandiu por muitos países, sendo decretado o surto da doença como uma pandemia em março de 2020, pela Organização Mundial da Saúde – OMS (OMS, 2020). Foi nesse momento, portanto, que o mundo reconheceu a existência de uma pandemia e a necessidade de medidas globais.

Segundo o diretor-geral da OMS, Tedros Adhanom Ghebreyesus (OMS, 2020, p. 01), a demora para a definição como pandemia se deu por ser uma palavra perigosa pelas interpretações que pode gerar, mas que o aumento em mais de 13 vezes do número de casos externos à China e as mais de 4 mil mortes justificaram a nova classificação.

Aos países que se anteciparam e tomaram as medidas preventivas adequadas e, realizaram de forma séria e coesa escutando o alarme fornecido pelo diretor da OMS, as consequências foram de perdas significativas. Aos que foram descredulos e apostaram em manter o funcionamento normalizado, muitas vezes em razão da economia, as consequências foram avassaladoras. Para estes, precisou acontecer de fato para que acreditassem no poder do vírus e muitos governos até hoje conforme a crescente apresentada dos casos a seguir ainda não acreditam.

Apenas para se ter uma ideia, em março de 2020, quando o surto da doença começava a se espalhar por outros países, além da China, mais de 777 mil casos confirmados e 37 mil óbitos. Em julho de 2020, em todo o mundo, já eram mais de 11 milhões de casos e 538 mil mortes. Já em novembro de 2020, mais de 55 milhões de casos confirmados e 1.329.231 milhões de vidas perdidas para a covid-19; e, desde então, os números só aumentam, ultrapassando, como já dito, 5 milhões de mortos em todo o mundo (BRASIL, 2021).

De um modo geral, os países não estavam preparados para combater essa nova moléstia e defender a população de seus efeitos danosos. A inexistência de leitos suficientes para tratar os enfermos e a falta de tratamentos eficazes impõe ao planeta medidas urgentes de isolamento social. (MARTINEZ; POSSÍDIO, 2020, p. 20)

Evidentemente que essas medidas de fechamento de fábricas, comércios, escolas e proibição de circulação de pessoas, atingiram diretamente a economia de todos os países que optaram por ações como fechamento parcial ou total de estabelecimentos e o fomento do isolamento social. Segundo Martinez e Possídio (2020), os efeitos principalmente o isolamento



social, como principal alternativa para conter o avanço da doença e diminuir a curva de contágio, traz consequências para a economia, principalmente pelo fechamento ou redução dos horários de funcionamento dos estabelecimentos comerciais, o que causa danos desde as primeiras medidas nesse sentido, adotadas ainda em março de 2020.

Portanto, o Coronavírus não vem produzindo repercussões apenas de ordem biomédica e epidemiológica, mas também repercussões e grandes impactos sociais, econômicos, políticos e culturais em escala global, alterando as relações de trabalho, como se passa a abordar no próximo tópico.

### 3.2 MUDANÇAS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Desde o mês de dezembro de 2019 o mundo vivencia uma grave crise sanitária, que culminou na decretação, pela Organização Mundial de Saúde (OMS), do estado de pandemia, isso ainda em março de 2020; e, desde então, uma série de medidas vem sendo implementadas pelos três Poderes para o enfrentamento da Covid-19, muitas delas que refletem diretamente nas relações de emprego.

Nesse contexto tem-se as determinações de distanciamento social, que culminaram, desde um primeiro momento, em restrições no funcionamento de vários estabelecidos, a ponto de alguns terem suas atividades cessadas temporariamente, outros de forma parcial.

O trabalho remoto, em meio a esse cenário, passou a ser uma alternativa, pois permite a continuidade das atividades laborais, pelo empregado, sem comprometer a saúde pública, na medida em que observa as orientações de distanciamento social. Porém, o fomento do teletrabalho evidenciou questões diversas, que já eram sentidas e discutidas pela doutrina, a exemplo da dificuldade de controle da jornada e da fiscalização, pelo empregador, das condições de labor.

Segundo Góes e Martins (2020, p. 04),

O Brasil, pelas características de seu mercado de trabalho, possui, na média, um percentual de pessoas em potencial de teletrabalho de cerca de 22,7%, que corresponde a 20,8 milhões de pessoas. Nota-se, então, que o Distrito Federal apresenta o maior percentual de teletrabalho (31,6%) em torno de 450 mil pessoas. O estado do Piauí é o que apresenta o menor percentual em teletrabalho (15,6%), ou seja, em torno de 192 mil pessoas poderiam potencialmente estar em teletrabalho.

Para os autores, portanto, o trabalho remoto é uma realidade e inúmeros são os empregados que laboram em ambiente diverso da sede da empresa, geralmente em sua própria casa.

Não bastasse isso, a Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020,<sup>1</sup> uma das primeiras editadas pelo Executivo Federal para o enfrentamento da pandemia, e voltada especificamente às relações de trabalho e emprego, traçou diretrizes para o trabalho em regime remoto, durante o estado de calamidade, facultando o empregador a adotar tal medida independentemente de prévio acordo (LINERO; ROCHA, 2020).

Para Prata e Pragmácio Filho (2020) a Medida Provisória supracitada simplificou o regime de teletrabalho, ignorando questões como pagamento de horas extraordinárias, adicional noturno, intervalos regulares, dentre outros direitos, justificando uma análise bastante criteriosa do instituto, embora a referida Medida tenha perdido seu valor.

Sturmer e Fincato (2020) complementam que a referida Medida Provisória tratou do teletrabalho de forma bastante superficial, ignorando direitos e garantias dos trabalhadores, questão que sequer foi aventada pelo Executivo quando da edição da Medida Provisória nº 936/2020, que nada menciona acerca do teletrabalho.

Outra questão importante é que para a Medida Provisória nº 927/2020, o teletrabalho seria todo labor exercido fora das dependências do empregador, o que não é correto, sendo uma impropriedade legislativa, uma má técnica adotada pelo Chefe do Executivo, pois, como sabido, e lembrado por Sturmer e Fincato (2020), o teletrabalho exige requisitos específicos para a sua configuração, não podendo uma Medida Provisória ampliar tal conceito. De plano, no entender dos autores, a Medida Provisória já nasceu eivada de vício.

Contudo, em virtude da pandemia da covid-19, houve um agravamento de questões, reforçando a importância de se pensar na proteção ao trabalhador em tempos de pandemia. Um

---

<sup>1</sup> Alguns pontos da Medida Provisória nº 927, de 2021 foi reeditada recentemente, com o advento da Medida Provisória nº 1.046, de 27 de abril de 2021. No que tange o teletrabalho, a questão foi tratada no inciso I, do art. 2º, que trata das medidas que podem ser adotadas pelo empregador para o enfrentamento da pandemia da covid-19; e, nos arts. 3º e 4º, há questões específicas sobre o teletrabalho, autorizando o empregador a adotar, a seu critério, tal regime; o conceito de teletrabalho, (“considera-se teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância a prestação de serviços preponderante ou totalmente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias da informação e comunicação que, por sua natureza, não configurem trabalho externo, hipótese em que se aplica o disposto no inciso III caput do art. 62 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio 1943), no § 1º, para fins da referida Medida Provisória; a exigência da notificação prévia do trabalhador, com prazo mínimo de 48 horas de antecedência, por escrito ou meio eletrônico; disposições sobre responsabilidade para aquisição, manutenção e fornecimento de equipamentos, tem como infraestrutura adequada para a prestação do teletrabalho, que quando arcadas pelo empregado devem ser reembolsadas pelo empregador, desde que haja acordo escrito nesse sentido; a possibilidade do empregador fornecer equipamentos tecnológicos quando o teletrabalhador não os possuir, quando será realizado em regime de comodato; as hipóteses em que não se computa a utilização das ferramentas digitais, por exemplo, como jornada de trabalho; e, ainda, a possibilidade de adoção do regime para estagiários e aprendizes (BRASIL, 2021).

claro exemplo, como lembram Linero e Rocha (2020), na pressa para regulamentar a questão, o Executivo Federal se esqueceu, por exemplo, de prever a obrigação do empregador de reembolsar o empregado com despesas contraídas para a realização o trabalho remoto, quase que transferindo o risco da atividade ao empregado, o que é, na visão dos autores, objeto de crítica.

Sturmer e Fincato (2020) destacam que a Medida Provisória nº 927/2020, embora não mais em vigor, tratou que a aquisição, manutenção e fornecimento de equipamentos fica a cargo daquele que o contrato de trabalho estabelecesse. Logo, poderia o empregador transferir ao empregado o risco da atividade, sem qualquer reembolso.

Contudo, estudiosos como Silva (2020) preconizam a possibilidade de se estabelecer uma ajuda fixa de custo, para custear água, energia elétrica, internet, dentre outras despesas do empregador para a realização da atividade em regime de teletrabalho, sendo, na visão do autor, necessária apenas uma comparação do que se gastava antes da transferência das atividades para aquela residência, e os acréscimos.

Não se pode ignorar, porém, que a Medida Provisória supracitada não foi convertida em lei e, portanto, não está mais em vigor.

Anote-se, ainda, que o regime de teletrabalho foi adotado em diversos segmentos, não apenas na iniciativa privada, mas também no serviço público. Para se ter uma ideia, o Conselho Nacional de Justiça editou, ao longo de 2020, vários provimentos para regulamentar a atuação dos serviços notariais e de registro em tempos de pandemia (SOUZA et al., 2020).

Ainda exemplificando, Silveira (2020) aponta a rede pública de educação, que precisou se adequar para dar seguimento às atividades educacionais, sendo o trabalho remoto adotado pela quase totalidade dos Estados e Municípios, no afã de comprometer o mínimo possível a educação no país. Logo, os meios tecnológicos passaram a ser utilizados por docentes, rompendo à tradicional forma de educação no país.

Porém, o trabalho remoto em tempos de pandemia não traz apenas vantagens, pois como lembram Brant e Mourão (2020, p. 73-74), os empregadores devem redobrar as atenções, sob pena de comprometer o bem-estar do trabalhador. E acrescentam:

Os cuidados com a saúde física e mental devem ser ampliados em momentos da crise, sendo necessário o alerta de que o trabalho não pode ser extenuante e provocador de adoecimento. Não estamos defendendo a redução de atividades ou da jornada de trabalho, mas sim o respeito a essa jornada com o estabelecimento de metas factíveis de forma a evitar os efeitos negativos da flexibilização da rotina de trabalho. Assim, o estabelecimento de atividades e seus prazos devem ser realizados com base na temporalidade e na presença dos recursos necessários para sua efetivação.

Prata e Pragmácio Filho (2020) destacam outro problema, que é o isolamento daquele trabalhador que labora em regime de trabalho remoto, pois “os submetidos ao regime de teletrabalho sequer vivem o cotidiano da ambiência laboral”. Para os autores, isso não é benéfico, e compromete uma série de outros direitos.

Resta evidente, de todo o exposto, que o trabalho remoto hoje é uma realidade, tanto na iniciativa privada quanto no serviço público. Porém, o regime não presencial de trabalho ainda fomenta discussões diversas e que estão longe de serem pacificadas, até mesmo porque são recentes, não há precedentes no ordenamento jurídico brasileiro e a legislação é omissa em vários pontos.

### 3.3 TRABALHO REMOTO: QUANDO LAR E AMBIENTE DE TRABALHO SE MISTURAM

Cumprе registrar, de plano, que no início do século XX, as mulheres eram consideradas guardiãs da moralidade pela sociedade; eles eram vistos como possuindo uma natureza mais refinada do que os homens e era esperado que agissem como tal. Seu papel não foi definido como trabalhadores ou criadores de dinheiro. Esperava-se que as mulheres mantivessem sua inocência até que o homem certo aparecesse para que pudessem começar uma família e inculcar a moralidade que estavam encarregadas de preservar (BOURDIEU, 2014).

O papel dos homens era apoiar financeiramente a família. No entanto, na virada do século 20, as atitudes sociais em relação à educação de mulheres jovens estavam mudando. As mulheres na América do Norte e na Europa Ocidental estavam agora se tornando cada vez mais educadas, em grande parte por causa dos esforços das mulheres pioneiras em promover sua própria educação, desafiando a oposição de educadores do sexo masculino. Em 1900, quatro em cada cinco faculdades aceitavam mulheres e um conceito inteiro estava se tornando cada vez mais aceito (SANTOS; AMARAL, 2010).

De fato, séculos passados a mulher era considerada um ser inferior no mercado de trabalho e com o passar dos tempos os estudiosos começaram a valorizar o trabalho da mulher, concluindo que a mulher possui uma resistência menor em relação ao homem para certos trabalhos que exigem força maior. Assim criaram proteção especial para a mulher, como licença a gestante de cento e vinte dias, normas proibindo diferença de salário por motivo de sexo, entre outros (GOMES; GOTTSCHALK, 2007, p. 422-423).

Como leciona Brito (2020, p. 04):

As mulheres precisam da flexibilidade para conciliar trabalho e cuidado com os filhos. Porém, os salários não são lineares em relação às horas trabalhadas, isto é, na média um trabalhador que trabalha o dobro de horas ganha mais do que o dobro de salário.

Para se ter uma ideia do problema e da posição da mulher na sociedade, na vigência do Código Civil de 1916 a mulher casada era tida como relativamente incapaz, dependendo da autorização do marido para poder trabalhar (DIAS, 2013, p. 01). Logo, não há dúvidas de que à mulher, historicamente, foram impostas tarefas relacionadas ao lar, à criação da prole; e, embora tenha se inserido, gradativamente, na vida social, assumindo funções públicas, por exemplo, ou participando efetivamente do mercado de trabalho, ainda há claros resquícios de um período patriarcal.

Tal questão se agrava em tempos de pandemia da covid-19, pois o Estado, desde março de 2020, quando foi reconhecido o estado de pandemia, vem adotando medidas restritivas, buscando conter a disseminação do novo coronavírus, ganhando relevo as medidas de isolamento e distanciamento social, que refletem sobremaneira no mercado de trabalho, principalmente por exigir novas medidas, a exemplo do trabalho remoto, em *home office*.

Como observam Castro e Chaguri (2020, p. 24), as desigualdades de gênero restaram evidentes, nos últimos meses, na medida em que a casa tornou-se o espaço de trabalho da mulher, que passou a compartilhar o ambiente doméstico com companheiro e filhos, tendo que realizar tarefas como limpeza, preparo das refeições, atenção aos filhos, auxílio na educação sem, contudo, deixar de lado as atividades laborais, como a revisão de texto, apresentação de pareceres, reuniões administrativas virtuais, atendimento ao cliente, dentre outras exigências do trabalho remoto.

Sobre a questão, Siqueira et al. (2020, p. 219) bem esclarecem,

A desigualdade de gênero que também está presente no mercado de trabalho é outro fator que afeta as mulheres neste momento de Pandemia. O processo de globalização da economia que provocou a interdependência dos mercados, transformou profundamente as condições de trabalho, acentuando ainda mais a precarização e vulnerabilidade. Nesse contexto, as mulheres historicamente sujeitas às condições de opressão, exploração e subalternidade foram inseridas num sistema hierarquizante das atividades desenvolvidas socialmente, denominado de divisão sexual do trabalho.

A mulher, em meio a esse cenário, precisa conciliar inúmeras funções, pois, como já dito, a ela são primordialmente impostas as tarefas domésticas, como o cuidado da prole e do lar, sem, contudo, retirar-lhe o dever de produzir, pois o mercado de trabalho exige. Outrossim, as escolas também estão fechadas, e o ensino na modalidade *on line* passou a exigir das famílias uma presença maior, na vida dos filhos, acompanhando a educação e, não raras vezes, a gerindo.

Segundo Insfran e Muniz (2020, p. 20), a Pandemia da covid-19 reafirmou a desigualdade de gênero. Para as autoras o trabalho produtivo versus o trabalho reprodutivo, que culminam na divisão sexual do trabalho, nunca esteve tão evidente, pois a pandemia acirrou as desigualdades, em virtude da sobrecarga atribuída à mulher.

Na mesma senda lecionam Castro e Chaguri (2020, p. 23), os quais ressaltam que a “adoção de medidas de isolamento social em diferentes partes do mundo como estratégia para o enfrentamento da pandemia da covid-19 ampliou os debates sobre a sobrecarga de trabalho de mulheres”.

Acrescentam Insfran e Muniz (2020, p. 43-44) que o trabalho reprodutivo é desvalorizado, ou seja, a divisão sexual do trabalho compromete a desvalorização das tarefas domésticas, pois à mulher, historicamente, foram impostos papéis que ainda não foram desmistificados.

Na mesma senda leciona Brito (2020, p. 03-04). Para a autora são vários os fatores que corroboram para o fomento da desigualdade de gênero no mercado de trabalho, a exemplo da existência de normas jurídicas danosas, que levam as mulheres a apresentar o dobro de horas dedicadas ao afazeres domésticos, se comparado aos homens; a diferença salarial, que reflete a prevalência da valoração do trabalho masculino; a necessidade de conciliar o trabalho produtivo às tarefas do lar, mormente a maternidade; dentre outros inúmeros fatores que se intensificaram em virtude da pandemia da covid-19.

Segundo Siqueira et al. (2020, p. 220),

Globalmente, as mulheres continuam sendo remuneradas 16% menos que os homens, em média, e a disparidade salarial sobe para 35% em alguns países. Em tempos de crise como esse e havendo um lar em que homem e mulher trabalham para prover o sustento familiar, são as mulheres que geralmente enfrentam a opção injusta, e às vezes impossível, de desistir do trabalho remunerado para cuidar de crianças e dos trabalhos domésticos.

Ainda, conclui Brito (2020, p. 05) que o Estado brasileiro carece de políticas públicas para diminuição da desigualdade de gênero no mercado de trabalho, seja no que diz respeito à diferença salarial, seja na sobrecarga imposta à mulher em virtude da não distribuição equânime dos trabalhos domésticos.

Siqueira et al. (2020, p. 220) ainda observam que o homem subjuga o trabalho da mulher, principalmente o realizado no âmbito doméstico. Logo, embora homens e mulheres tenham iguais direitos, pelo que preconiza a legislação vigente, na prática ainda é latente a discriminação.

Resta claro, portanto, que a mulher, além de enfrentar todos os problemas decorrentes da pandemia da covid-19, a exemplo do estresse decorrente das cobranças e incertezas em virtude da crise, ainda estão fragilizadas pela sobrecarga de trabalho, o que evidencia a desigualdade de gênero no mercado de trabalho, e clama do Poder Público urgentes medidas, sob pena de se agravar a discriminação.

## CONCLUSÃO

Buscou-se, ao longo do presente estudo, averiguar os reflexos da pandemia da Covid-19 nas relações de trabalho, mormente na desigualdade de gênero no mercado de trabalho, problemática que, embora não seja recente, ainda fomenta discussões, principalmente porque as medidas restritivas impostas pelo Poder Público, para conter o avanço do novo coronavírus, deram evidência às dificuldades enfrentadas pela mulher no mercado de trabalho.

Constatou-se que com o passar dos anos a participação da mulher no mercado de trabalho evoluiu sobremaneira, gerando, em face disso, políticas de normatização de concessão de condições especiais para a mulher em razão da sua fisiologia.

Exemplo disso são os direitos e garantias fundamentais previstos na Constituição Federal, a qual preconiza que todos são iguais perante a lei, sem distinção de sexo, vedando, por conseguinte, qualquer forma de discriminação.

A legislação infraconstitucional, nesse contexto, e seguindo os instrumentos normativos de Direito Internacional, protegem a mulher em razão de suas peculiaridades, por possuir menor resistência física se comparada ao homem, estabelecendo normas de proteção à saúde e segurança do trabalho.

Ademais, O Brasil ratificou algumas Convenções da OIT, referente às desigualdades entre os sexos na relação de trabalho, como a Convenção nº 100 que trata da igualdade de salário para homem e mulher no caso de trabalho de igual valor; a Convenção nº 103 que dá amparo a maternidade; a Convenção nº 111 referente discriminação em matéria de emprego e ocupação, entre outras Convenções, cujo objetivo principal é inibir a discriminação presente no mercado de trabalho.

Embora a Constituição Federal discipline que todos são iguais perante a lei, é possível verificar que há discriminação no ambiente de trabalho devido à existência principalmente em virtude do sexo, o que prejudica a mulher no mercado de trabalho.

A discriminação configura-se como uma distinção, exclusão, diferenciação ou preferência em razão de sexo, raça, cor, estado civil, ou seja, são preferências que não são determinantes para o desenvolvimento da atividade, sendo que isso só vem a prejudicar a pessoa no mercado de trabalho.

Os atos discriminatórios podem ocorrer na contratação, durante o vínculo empregatício ou na dissolução do contrato. Vários são os fatores que podem evidenciá-la, seja na preferência por sexo, raça, cor, estado civil, diferença de salário entre homem e mulher em



atividade de igual valor, exigência de exame de gravidez na contratação, entre outros fatos considerados irrelevantes no trabalho.

Restou claro, ainda, que dentre as medidas para conter o avanço da Covid-19 encontra-se, como sabido, o fomento do isolamento social e do distanciamento social; e, por conseguinte, as empresas passaram a adotar, dentre as medidas para se adequar às exigências do Estado, o trabalho remoto.

A mulher, em meio a esse cenário, precisa conciliar, no ambiente doméstico e familiar, diversas tarefas, pois é mãe, responsável pelo lar, deve auxiliar na educação dos filhos e, ainda, realizar as tarefas impostas pelo mercado de trabalho.

Não significa, em nenhum momento, que os homens não participam de tais tarefas, pois há sim, aqueles que também realizam tarefas domésticas, seja sozinho, seja auxiliando a companheira/esposa. Porém, por questões culturais, à mulher ainda são impostas primordialmente tais tarefas, sendo a principal responsável.

Outrossim, como visto, o homem ainda espera da mulher que realize as tarefas domésticas e cuide da prole. Logo, embora à mulher tenha se inserido no mercado de trabalho, a igualdade não é plena, e ganhou evidência em virtude do isolamento/distanciamento social e seus reflexos.

Destarte, não se pode negar a falta de estudos específicos, seja por se tratar de questão recente, seja porque os estudos mais aprofundados também foram afetados pela pandemia da Covid-19, mormente os estudos de caso/pesquisas de campo. Logo, fica a sugestão para aprofundamentos nos estudos acerca dos reflexos da pandemia na desigualdade de gênero no mercado de trabalho.

## REFERÊNCIAS

ALVES, Branca M.; PITANGUY, Jacqueline. **O que é feminismo**. Brasília: Brasiliense, 1981.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016.

BATISTA, Vanessa Oliveira; RODRIGUES, Luciana Boiteux de Figueiredo; PIRES, Thula Rafaela. A Emenda Constitucional nº 45/2004 e a constitucionalização dos tratados internacionais de direitos humanos no Brasil. **Revista Jurídica [online]**. Brasília, v. 10, n. 90, Ed. Esp., p. 01-44, abr./maio, 2008. Disponível em: <http://www.ladih.org/wordpress/wp-content/uploads/2010/10/Artigo-Emenda-45-e-DireitosHumanos.pdf>. Acesso em: 05 nov. 2021.

BOURDIEU, Pierre. A dominação masculina: **A condição feminina e a violência simbólica**. Rio de Janeiro: BestBolso, 2014.

BRANT, Raquel; MOURÃO, Helena Cardoso. Desafios do teletrabalho na pandemia COVID-19: quando o home vira office. **Caderno de Administração**, v. 28, n. Edição E, p. 71-75, 2020.

BRASIL. **Constituição da República Dos Estados Unidos Do Brasil** (De 16 de julho de 1934). Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/Constituicao34.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Constituicao34.htm). Acesso em: 05 nov. 2021.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1967b**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/Constituicao67.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Constituicao67.htm). Acesso em: 05 nov. 2021.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/Constitui%EAo\\_Compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Constitui%EAo_Compilado.htm). Acesso em: 05 nov. 2021.

BRASIL. **Constituição dos Estados Unidos Do Brasil** (De 18 De Setembro De 1946). Disponível em: [www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/Constituicao46.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Constituicao46.htm). Acesso em: 05 nov. 2021.

BRASIL. **Decreto nº 229, de 28 de fevereiro de 1967a**: Altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e dá outras providências. Acesso em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del0229.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del0229.htm). Acesso em: 05 nov. 2021.

BRASIL. **Decreto-lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 05 nov. 2021.

BRASIL. **Decreto-lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940:** Código penal. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del2848compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm). Acesso em: 05 nov. 2021.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017:** Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm). Acesso em: 05 nov. 2021.

BRASIL. **Lei nº 13.287, de 11 de maio de 2016.** Acrescenta dispositivo à Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para proibir o trabalho da gestante ou lactante em atividades, operações ou locais insalubres. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2016/Lei/L13287.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2016/Lei/L13287.htm). Acesso em: 05 nov. 2021.

BRASIL. **Medida Provisória nº 808, de 14 de novembro de 2017b:** Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/Mpv/mpv808.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/Mpv/mpv808.htm). Acesso em: 12 nov. 2021.

BRITO, Danyella Juliana Martins de. A pandemia da Covid-19 amplia as desigualdades de gênero já existentes no mercado de trabalho brasileiro? **GeTrab**, Boletim 03, out. 2020. Disponível em: [https://www.researchgate.net/profile/Getrab-Ufba/publication/345008184\\_A\\_pandemia\\_da\\_Covid-19\\_amplia\\_as\\_desigualdades\\_de\\_genero\\_ja\\_existentes\\_no\\_mercado\\_de\\_trabalho\\_brasileiro/links/5f9c270b92851c14bcf314e3/A-pandemia-da-Covid-19-amplia-as-desigualdades-de-genero-ja-existentes-no-mercado-de-trabalho-brasileiro.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Getrab-Ufba/publication/345008184_A_pandemia_da_Covid-19_amplia_as_desigualdades_de_genero_ja_existentes_no_mercado_de_trabalho_brasileiro/links/5f9c270b92851c14bcf314e3/A-pandemia-da-Covid-19-amplia-as-desigualdades-de-genero-ja-existentes-no-mercado-de-trabalho-brasileiro.pdf). Acesso em: 23 out. 2021.

BRUSCHINI, Maria Cristina A.; RICOLDI, Arlene Martinez. **Articulação trabalho e família: famílias urbanas de baixa renda e políticas de apoio às trabalhadoras.** Revista Textos FCC n. 28. São Paulo: FCC/DPE, 2008. Disponível em: [http://www.fcc.org.br/pesquisa/publicacoes/textos\\_fcc/arquivos/1436/arquivoAnexado.pdf](http://www.fcc.org.br/pesquisa/publicacoes/textos_fcc/arquivos/1436/arquivoAnexado.pdf). Acesso em: 23 out. 2021.

CALIL, Léa Elisa Silingowschi. **Direito do trabalho da mulher:** a questão da igualdade jurídica ante a desigualdade fática. São Paulo: LTr, 2017.

CAMPOS, Erika Paula de. Igualdade entre Homens e Mulheres – Art 5º, Inc. I, da Constituição Federal de 1988 *In*: VILLATORE, Marco Antônio César; HASSON, Roland (Coord.). **Direito constitucional do trabalho:** vinte anos depois. Constituição Federal de 1988. Curitiba: Juruá, 2008.

CANTELLI, Paula Oliveira. **O trabalho feminino no divã:** dominação e discriminação. São Paulo: LTr, 2007.

CARRADORE, Enir Antonio. **Nova CLT comparada e anotada: o que muda na prática com a reforma trabalhista.** 2. ed. Leme (SP): JH Mizuno, 2018.

CASSIRER, Naomi. **Maternidade segura e o mundo do trabalho.** OIT - Organización Internacional del Trabajo – Genebra: OIT, 2008. Disponível em: [http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/pub\\_maternidade.pdf](http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/pub_maternidade.pdf). Acesso em: 23 out. 2021.

CASTRO, Bárbara; CHAGURI, Mariana Miggiolaro. Gênero, tempos de trabalho e pandemia: por uma política científica feminista. **Linha Mestra**, n. 41a, p. 23-31, 2020.

D'URSO, Luiz Flávio Borges. **Papel da Mulher na Democracia.** Ordem dos Advogados do Brasil - Seção de São Paulo [online]. OAB – São Paulo, 2011. Disponível em: [http://www.oabsp.org.br/palavra\\_presidente/2011/papel-da-mulher-na-democracia](http://www.oabsp.org.br/palavra_presidente/2011/papel-da-mulher-na-democracia). Acesso em: 29 out. 2021.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 19. ed. São Paulo: LTr, 2019.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil.** São Paulo: LTR, 2017.

DIAS, Maria Berenice. **A Lei Maria da Penha na Justiça: A efetividade da lei de combate à violência doméstica e familiar contra a mulher.** São Paulo: Revista dos Tribunais, 2013.

FREIRE, Nilcéa; ABRAMO, Laís. **Políticas de Equilíbrio de Trabalho, Família e Vida Pessoal no Brasil: avanços e desafios no início do século XXI.** Conclusões do Seminário, março 2009, Brasília. Disponível em: <http://www.oit.org.br/info/downloadfile.php?fileId=378>. Acesso em: 12 out. 2021.

GÓES, Geraldo Sandoval; MARTINS, Felipe dos Santos; NASCIMENTO, José Antonio Sena do. Potencial de teletrabalho na pandemia: um retrato no Brasil e no mundo. **Carta Conjunt. (Inst. Pesqui. Econ. Apl.)**, p. 1-10, 2020.

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de direito do trabalho.** 18. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2007.

GOSDAL, Thereza Cristina. **Discriminação da mulher no emprego.** Curitiba: Genesis, 2003.

INSFRAN, Fernanda; MUNIZ, Ana Guimarães Correa Ramos. Maternagem e Covid-19: desigualdade de gênero sendo reafirmada na pandemia. **Diversitates International Journal**, v. 12, n. 2, p. 26-47, 2020.

LIMA, Claudio Marcio Amaral de Oliveira. **Informações sobre o novo Coronavírus – COVID-19.** 2020. Disponível em: [https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0100-39842020000200001&script=sci\\_arttext&tlng=pt](https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0100-39842020000200001&script=sci_arttext&tlng=pt). Acesso em: 10 nov. 2021.

LIMA, Firmino Alves. **Mecanismos antidiscriminatórios nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2006.

LIMA, Francisco Meton Marques de. **Reforma Trabalhista: entenda ponto por ponto**. São Paulo: LTr, 2017.

LINERO, Cibelle; ROCHA, Larissa Medeiros. Os desafios na manutenção do regime de teletrabalho no Brasil após a pandemia da Covid-19. **Revista da Escola Judicial do TRT 4ª Região**, v. 2, n. 4, p. 125-148, 2020.

MACHADO, Ronny Max; SOUZA, Magali Rodrigues de. Os Direitos Trabalhistas da Mulher: Perspectivas Críticas da Reforma Trabalhista à Luz da Constituição Federal. **Campus**, n. 6, 2018. Disponível em: [revistas.unaerp.br](http://revistas.unaerp.br). Acesso em: 23 out. 2021.

MARTINEZ, Luciano; POSSÍDIO, Cyntia. **O trabalho nos tempos de Coronavírus**. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 29. ed. São Paulo: Atlas, 2018.

MELLO, Raimundo Simão de. Reforma erra ao permitir atuação de grávida e lactante em local insalubre. **Conjur**, 2017. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2017-jul-21/reflexoes-trabalhistas-reforma>. Acesso em: 10 nov. 2021.

MELO, Hildete Pereira de; CONSIDERA, Claudio Monteiro; DI SABBATO, Alberto. **Os afazeres domésticos contam**. Economia e Sociedade [online]. 2017, vol. 16, n. 3, pp. 435-454. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/ecos/v16n3/06.pdf>. Acesso em: 05 nov. 2021.

MONTEIRO, Ana Cláudia Rodrigues Bandeira. Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil: Onde Está a Igualdade? O Papel do Ministério Público do Trabalho no Combate à Discriminação de gênero e Promoção da Igualdade no Trabalho. PINTO, Roberto Parahyba de Arruda; HAZAN, Ellen Mara Ferraz (org.). **Feminismo, pluralismo e democracia**. São Paulo: LTr, 2018.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 37. ed. São Paulo: LTr, 2011.

NOVAIS, Denise Pasello Valente. **Discriminação da mulher e direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2005.

OMS – Organização Mundial da Saúde. **Folha informativa – COVID-19** (doença causada pelo novo coronavírus), 2021. Disponível em: [https://www.paho.org/bra/index.php?option=com\\_content&view=article&id=6101:COVID19&Itemid=875](https://www.paho.org/bra/index.php?option=com_content&view=article&id=6101:COVID19&Itemid=875) Acesso em: 12 mai. 2021.

OMS - Organização Mundial da Saúde. **Transmissão de SARS-CoV-2: implicações para as precauções de prevenção de infecção** [Internet]. Suíça: Coronavírus; 2020. Disponível

em: <https://www.who.int/news-room/commentaries/detail/transmission-of-sars-cov-2-implications-for-infection-prevention-precautions>. Acesso em: 26 out. 2021.

PRATA, Marcelo Rodrigues; PRAGMÁCIO FILHO, Eduardo. Incidência do art. 62 da CLT em tempos de coronavírus. In: BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano; MARANHÃO, Ney. **Direito do trabalho na crise da Covid-19**. Salvador: JusPodivm, 2020.

PUGLIA, Júnia (Coord.). **O Progresso das mulheres no Brasil**. UNIFEM, Fundação Ford e CEPIA. Brasília, 2006. 295 p. Disponível em: <http://www.generoracaetnia.org.br/publicacoes/Progresso%20das%20Mulheres-BR.pdf>. Acesso em: 05 nov. 2021.

ROCHA, Lys Esther; DEBERT-RIBEIRO, Myriam. **Trabalho, saúde e gênero: estudo comparativo sobre analistas de sistemas**. Revista de Saúde Pública [online]. 2001, vol. 35, n. 6, p. 539-547. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rsp/v35n6/7066.pdf>. Acesso em: 05 nov. 2021.

RUFINO, Regina Célia Pezzuto. **Assédio moral no âmbito da empresa**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2007.

SANTOS, José Aaprecido dos. Reforma trabalhista e proteção à saúde do trabalhador. Segurança e Saúde do Trabalho. **Juslaboris**, 2016. Disponível em: [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/124654/2017\\_santos\\_jose\\_reforma\\_trabalhista.pdf?sequence=1](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/124654/2017_santos_jose_reforma_trabalhista.pdf?sequence=1). Acesso em: 10 nov. 2021.

SANTOS, Lorena Colato dos; AMARAL, Marciele Torres do. **Desvalorização da mulher no mercado de trabalho**. 2010. 33 f. Monografia (Bacharelado em Serviço Social, área de concentração: Serviço Social e Sociedade) – Faculdades Integradas de Santa Fé do Sul, Serviço Social, Santa Fé do Sul, 2010.

SILVA, Homero Batista Matheus. **Legislação Trabalhista em tempos de pandemia: comentários às medidas provisórias 927 e 936**. Livraria RT. São Paulo, 2020.

SILVA, José Afonso da. **Comentário contextual à constituição**. 4. ed. São Paulo: Editores, 2017.

SILVA, Maryland Medeiros da; SILVA, Paula Isabel Nobrega Introine. A gestante e o meio ambiente laboral: uma análise da Lei 13.467/17 sob a luz do retrocesso social. In: PESSANHA, Vanessa Vieira *et al.* (Cord.). **Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho II**. Florianópolis: CONPEDI, 2017.

SIQUEIRA, Heidy Cristina Boaventura et al. Pandemia de COVID-19 e gênero: uma análise sob a perspectiva do princípio constitucional da isonomia. **Revista Psicologia & Saberes**, v. 9, n. 18, p. 216-226, 2020.

STURMER, Gilberto; PEREIRA, Juliana Horlie. **Teletrabalho: Controle de jornada e meio ambiente laboral**. Justiça do Trabalho, Porto Alegre, v. 30, n. 354, p. 7-37, jun./2013.

TOSCANO, M.; GOLDENBERG, M. **A revolução das mulheres: um balanço do feminismo no Brasil.** Rio de Janeiro: Revan, 1992.

VALENZUELA, Maria Elena; FRANZONI, Juliana Martínez (Coord.). **Trabalho e família: rumo a novas formas de conciliação com corresponsabilidade social.** Organização Internacional do Trabalho - Brasília: OIT, 2009. Disponível em: [http://www.pnud.cl/areas/GobernabilidadDemocratica/2010/Informe%20trabajo%20y%20familia/informecompleto\\_portugues.pdf](http://www.pnud.cl/areas/GobernabilidadDemocratica/2010/Informe%20trabajo%20y%20familia/informecompleto_portugues.pdf). Acesso em: 05 nov. 2021.