Da sobrecarga de trabalho ao desemprego: os impactos da pandemia sobre a mulher que trabalha

*From overload of work to unemployment:
the impacts of pandemic on women who work*

BÁRBARA GUIMARÃES DA FONSECA
Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais

CAMILA JORGE
Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais

GRACIANE RAFISA SALIBA
Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais

RESUMO A desigualdade entre os gêneros sempre existiu, a dinâmica social leva a uma constante análise pela busca de critérios mais justos e isonômicos de distribuição entre os sexos das várias esferas da vida em sociedade, especialmente, no âmbito laboral. As normas trabalhistas atuais que visam a proteção da mulher no mercado de trabalho focam, especialmente, no estado gravídico, ou seja, têm como fundamento a gravidez e a proteção do nascituro. Contudo, ao tentar proteger as mulheres, tais normas acabam acarretando, sob a ótica dos empregadores, uma maior onerosidade, o que, muitas vezes, em um efeito oposto ao desejado, dificulta o acesso ao mercado de trabalho, levando as empresas a optarem por profissionais homens. Não basta que a legislação seja cumprida, é preciso que tais normas sejam estendidas aos homens, igualando os direitos e as oportunidades entre os gêneros. E, ainda, a pandemia causada pelo Coronavírus diante dos impactos que trouxe às relações de emprego das mulheres, será um dos eixos centrais no presente artigo. No que tange ao procedimento metodológico, optou-se pelo método hipotético-dedutivo, haja vista partir-se de uma concepção macro para uma concepção microanalítica, permitindo-se, portanto, a delimitação do problema teórico, com uma pesquisa teórico-bibliográfica.

PALAVRAS-CHAVE: DIREITO DO TRABALHO; DISCRIMINAÇÃO POR GÊNERO; MULHERES; CORONAVÍRUS.

ABSTRACT Inequality between the genders has always existed, the social dynamics leads to a constant analysis by the search for more just and isonomic criteria of distribution between

the sexes, of the various spheres of life in society, especially in the work environment. Current labor standards that aim to protect women in the labor market focus especially on the pregnant state, that is, they are based on pregnancy and the protection of the unborn child. However, when trying to protect women, these rules make them more expensive for companies, which often hinders access to the labor market, leading companies to choose male professionals. It is not enough that legislation is complied with, it is necessary that such norms be extended to men, equalizing rights between genders. The Coronavirus pandemic impact all the contexts, especially the women's employment relationships, and it will be central to this article. With regard to the methodological procedure, the hypothetical-deductive method was chosen, since it is based on a macro conception for a microanalytical conception, allowing, therefore, the delimitation of the theoretical problem, with a theoretical-bibliographic research.

KEYWORDS: LABOR LAW; DISCRIMINATION BY GENDER; WOMEN; CORONAVIRUS.

INTRODUÇÃO

O Direito do Trabalho consolida-se como aparato jurisdicional aos trabalhadores que, após inúmeras revoluções históricas, conquistaram direitos fundamentais que são, hodiernamente, pilares das relações empregatícias de trabalho. Entretanto, apesar de a classe proletária ter conquistado direitos trabalhistas importantes, a inferiorização da mulher em relação ao homem nas relações de emprego ainda perdura na sociedade contemporânea.

No cenário mundial, o Direito do Trabalho estrutura-se, principalmente, como consequência da Revolução Industrial, contexto em que a classe trabalhadora se rebelou contra o sistema que os explorava de forma desumana e exaltava a desigualdade entre os gêneros. Tal Revolução principiou na Inglaterra, no século XVIII, após a mecanização e, consequentemente, a substituição do homem pela máquina. As condições insalubres de trabalho, a remuneração desigual, as longas jornadas de trabalho e a falta de segurança nas fábricas foram os principais motivos para a mobilização e as insurreições da classe proletária.

Nesse contexto histórico, a luta das mulheres alcançou maiores proporções devido à exorbitante desigualdade de gênero. As mulheres eram utilizadas como mão de obra barata e, muitas vezes, substituíam os homens nos postos de trabalho nas fábricas por um custo menor para o empregador. As mulheres eram impelidas a, além de cuidarem de seus filhos e dos afazeres domésticos, exercerem jornadas extensas de trabalho, o que deu origem à dupla jornada de trabalho das mulheres.

Pretende-se, assim, analisar a evolução do gênero feminino na esfera laboral, a divisão sexual do trabalho, bem como legislações que circundam a temática, como a Lei 9.029 de 1995, que proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, além de outras práticas discriminatórias no que tange à gravidez, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho. Também será abordada a necessidade de emancipação do homem para que a isonomia seja efetivada na sociedade atual e a conveniência da igualdade de direitos trabalhistas entre homens e mulheres, presentes na CLT, para consolidação da paridade de gênero nas relações de emprego.

Nesse contexto, é suscitada a reflexão de como a pandemia ocasionada pelo Coronavírus modificou a vida de milhões de pessoas no Brasil e no mundo, principalmente a vida das mulheres. As dificuldades, enfrentadas por elas no mercado de trabalho, intensificaram-se. O *home office*, uma das consequências da pandemia, sobrecarregou a rotina de inúmeras mulheres, promovendo a junção das jornadas (laborativas, de cuidados de pessoas e afazeres domésticos) no âmbito privado, modificando a estrutura das relações de trabalho e tornando, por exemplo, subjetivo o limite de horas trabalhadas, o pagamento de adicional noturno, o grau de cobrança por produtividade, entre outros.

Temas como o desemprego e o abandono dos postos de trabalho por mulheres se tornaram uma realidade comum diante do fechamento de escolas e creches, pois muitas mães não têm com quem deixar os filhos em tempos de pandemia. Da sobrecarga de trabalho ao desemprego, serão tratados os impactos da pandemia sobre as relações de trabalho com mulheres.

Para tanto, utilizar-se-á, no tocante ao procedimento metodológico, o método hipotético-dedutivo, partindo de uma concepção macro para uma concepção microanalítica, com pesquisa teórico-bibliográfica.

BREVE HISTÓRICO ACERCA DO CORONAVÍRUS

Grandes mudanças ocorreram no ano de 2020 em razão da pandemia pelo Coronavírus. Pertencente à família *Coronaviridae*, na maior parte dos casos, esse vírus afeta o sistema respiratório humano. Os primeiros casos surgiram na China no final de 2019. No Brasil, o primeiro caso surgiu em São Paulo, em fevereiro de 2020 (BRASIL, 2021).

De acordo com a OMS (OMS, 2021), denomina-se pandemia as doenças que se proliferam de forma rápida por várias regiões territoriais, em escala mundial, e diz respeito apenas às formas de contágio e não à gravidade das doenças. Conforme recomendado pela OMS, a utilização de máscaras e o distanciamento social é de suma importância para evitar o contágio, evitando-se a sobrecarga do sistema de saúde.

Segundo apurado pela *University Johns Hopkins* (HOPKINS, 2021), no dia 02 de outubro de 2020, o número de casos no mundo é de, aproximadamente, 34.488.636 infectados. No Brasil, o número de casos aproxima-se de 5 milhões, com 144.680 mortes.

Essa situação gerou modificações importantes, principalmente legislativas. O Direito do Trabalho é um dos ramos do direito mais fragilizados pela pandemia. Com a necessidade do distanciamento social, a incidência da utilização de *home office* cresceu vertiginosamente, modificando consideravelmente as relações de emprego.

Em 20 de março de 2020, com o intuito de mitigar os efeitos da pandemia, foi editada a Medida Provisória 927, a qual estipulava medidas trabalhistas a serem adotadas por empregadores para enfrentamento do estado de calamidade, no *site* do Congresso Nacional podem ser vislumbradas algumas das permissibilidades abordadas:

O teletrabalho; a antecipação de férias individuais; a concessão de férias coletivas; o aproveitamento e a antecipação de feriados; o banco de horas; a suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho; o direcionamento do trabalhador para qualificação (com suspensão do contrato de trabalho pelo prazo de até quatro meses); e o diferimento do recolhimento do

Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS. Dispõe sobre a jornada de trabalho para os estabelecimentos de saúde. Estabelece que os casos de contaminação pelo coronavírus (covid-19) não serão considerados ocupacionais, exceto mediante comprovação do nexo causal. Permite a prorrogação de acordos e convenções coletivos vencidos ou vincendos, no prazo de cento e oitenta dias, contado da data de entrada em vigor da Medida Provisória. (BRASIL, Congresso Nacional, 2020)

Todavia, a Medida Provisória 927/20 perdeu sua validade, não havendo mais a possibilidade de transformar-se em lei. Certamente, se aprovada e sancionada, haveria uma grande fragilização de direitos trabalhistas. A suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho, a prorrogação de acordos e convenções vencidas e a flexibilização no recolhimento de FGTS são algumas das medidas que demonstrariam um Direito do Trabalho que favorece apenas o empregador, podendo acarretar achatamento de direitos caso convertidas em lei.

Já a Medida Provisória 936/20, no entanto, transformou-se em Lei (14.020/2020), ficando instituído o “Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda”. E, para viabilidade de execução, o Decreto n. 10.470, de 24 de setembro de 2020, prorrogou os prazos para empregadores fazerem acordos de redução de jornada de trabalho e de salário, bem como a suspensão temporária do contrato de trabalho com o pagamento dos benefícios emergenciais tratados na Lei supramencionada. Certamente, tal Lei não apresenta grandes riscos ao empregado, mas, certamente, demonstra uma regulamentação trabalhista enfraquecida em relação aos empregados, sob o manto de necessidade de reconhecimento das fragilidades empresariais no período de pandemia.

Diante de tantas mudanças no âmbito legislativo laboral e a suspensão de escolas e creches por causa do estado de calamidade pública, houve uma sobrecarga à mulher, especialmente as mães, diante da subjetividade de horas trabalhadas em *home office*, com elevação do grau de exigência com relação à produtividade e bom desempenho. Com os filhos em casa em tempo integral, é necessário um maior cuidado e atenção, principalmente por parte das mães que, culturalmente, estão mais interligadas ao cuidado de pessoas, ensino e afazeres domésticos. Tais situações apresentam como consequência a maior incidência de abandono dos postos de trabalho e o desemprego de inúmeras mulheres, as quais se viram, muitas, portanto, obrigadas a auxiliarem os filhos nas tarefas além de cuidarem deles durante o dia, tendo em vista que em tempos de pandemia as escolas e creches ficaram fechadas e, concomitantemente, tentarem se manter no emprego.

A DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO

A Constituição Federativa do Brasil de 1988 em seu artigo 3º, inciso IV, institui como objetivo fundamental da República: “promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação”. Percebe-se que o escopo constitucional se estrutura com base em princípios como a igualdade entre todas as pessoas, sem distinção de qualquer natureza, além de reforçar em seu texto que a sociedade deve ser livre de preconceitos e discriminação.

Apesar de tais direitos existirem, a efetivação é simbólica. Ainda que a isonomia entre homens e mulheres tenha sido consolidada na Constituição Brasileira de 1988, em seu artigo 5º, essa igualdade encontra-se restrita ao âmbito formal. Historicamente, a mulher é inferiorizada em relação ao homem. Perspectivas culturais/sociais atreladas ao patriarcado¹ e às diferenças biológicas formulam um pensamento coletivo carregado de preconceitos, influenciando, conseqüentemente, na estruturação do ordenamento jurídico ao longo dos anos.

Em uma rápida retrospectiva jurídica, o Código Civil de 1916, conforme artigo 6º, inciso II, determinava que a mulher casada era relativamente incapaz, portanto, sendo dependente de seu cônjuge na esfera jurídica e econômica. Com a Constituição Federativa de 1934, a mulher conquistou o direito ao voto no Brasil, e, apenas em 1962, com a Lei 4.121, foi revogado o inciso do Código Civil que definia a mulher como relativamente incapaz. Em 1977, com a Lei 6.515, o pátrio poder deixa de existir e o poder familiar passa a ser igualmente do homem e da mulher.

Com os costumes essencialmente patriarcais do século XX e um respaldo jurídico isonômico tardio à mulher, a separação de trabalhos com base em gênero se consolidou, ou seja, a mulher estava ligada ao âmbito privado, à reprodução, e aos afazeres domésticos, bem como ao cuidado com os filhos. Sendo cabível ao homem apenas a esfera da indústria e da produção, funções essas mais valorizadas socialmente (HIRATA *apud* KERGOAT, 2009).

Percebe-se, portanto, que há uma divisão sexual do trabalho oriunda de uma construção histórica e social, podendo ser mutável de acordo com a evolução da sociedade. A dupla jornada da mulher, termo que surgiu na França em 1970 por influência de movimentos feministas, não só pelas desigualdades entre gêneros, mas com o intuito de desmistificar a hierarquização de trabalhos e o pouco valor dado aos afazeres domésticos, sem considerá-lo, de fato, como um trabalho.

É necessário explicitar a origem e o significado da expressão “divisão sexual do trabalho”, nas palavras de Hirata e Kergoat (2007):

Foi com a tomada de consciência de uma ‘opressão’ específica que teve início o movimento das mulheres: torna-se então coletivamente ‘evidente’ que uma enorme massa de trabalho é efetuada gratuitamente pelas mulheres, que esse trabalho é invisível, que é realizado não para elas mesmas, mas para outros, e sempre em nome da natureza, do amor e do dever materno. (HIRATA; KERGOAT, 2007, p. 597).

Nesse sentido, infere-se que a divisão sexual do trabalho originou a dupla jornada da mulher. A necessidade de as mulheres conciliarem o exercício laborativo externo com a rotina de afazeres domésticos, ainda no século XXI, comprova que, mesmo com a emancipação da mulher no mercado de trabalho, ela ainda se encontra responsável pelo âmbito privado, o que cerceia sua emancipação total.

Nas lições de Hirata:

¹ O patriarcado pode ser definido como uma formação social em que os homens detêm o poder, ou que o poder é dos homens. Dominação masculina ou opressão feminina (DELPHY, 1977).

Essa forma particular da divisão social do trabalho tem dois princípios organizadores: o princípio de separação (existem trabalhos de homens e trabalhos de mulheres) e o princípio hierárquico (um trabalho de homem “vale” mais que um trabalho de mulher). Esses princípios são válidos para todas as sociedades conhecidas, no tempo e no espaço. Podem ser aplicados mediante um processo específico de legitimação, a ideologia naturalista. Esta rebaixa o gênero ao sexo biológico, reduz as práticas sociais a “papéis sociais” sexuais que remetem ao destino natural da espécie. (HIRATA, 2007, p. 599).

A discriminação da mulher, atualmente, pode ser compreendida diante de todo esse processo de divisão e desvalorização do gênero feminino, o que reflete diretamente na sua participação no mercado de trabalho. O patriarcado remete as mulheres a posições de subjugação em relação ao homem e difunde esse discurso de inferioridade feminina até hoje.

Segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), em 2016, as mulheres se dedicaram, aproximadamente, 73% a mais de horas do que os homens nos afazeres domésticos e no cuidado de pessoas, e “imenso com uma leve queda na desigualdade salarial entre 2012 e 2018, as mulheres ainda ganham, em média, 20,5% menos que os homens no país, de acordo com um estudo especial feito para o Dia Internacional da Mulher” (IBGE, 2018). Verifica-se que as constantes mudanças sociais, a isonomia de gênero garantida constitucionalmente e a qualificação da mulher não foram fatores suficientes para modificar a realidade da dupla jornada, da desigualdade salarial e da sobrecarga de inúmeras mulheres no Brasil.

A Convenção n. 100 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) foi promulgada no Brasil pelo decreto 41.721, em 1953, dispondo sobre a igualdade remuneratória entre homens e mulheres para trabalhos de igual valor. Contudo, após mais de 60 anos da ratificação da referida Convenção, a realidade destoa das normas convencionadas.

Em contínua análise dos dados colhidos pelo IBGE (2021) no ano de 2016, verifica-se que a porcentagem de mulheres com nível superior no Brasil é maior se comparada ao gênero masculino, uma média de 37% a mais em relação aos homens. Entretanto, a desigualdade salarial destaca como um fator de inferiorização da mulher no mercado de trabalho, demonstrando o paradoxo entre a maior qualificação das mulheres em relação aos homens no país e ainda assim persiste a diferença salarial de aproximadamente 20% como dados do IBGE supramencionados.

Percebe-se, portanto, que a estrutura legislativa garantidora de direitos fundamentais, como a isonomia e a valorização de uma sociedade sem discriminações e preconceitos, está limitada à mera formalidade. As desigualdades entre homens e mulheres e a divisão de trabalhos, bem como a hierarquização destes, encontram-se enraizadas culturalmente. A compreensão de que essa desigualdade prevalece, a emancipação da mulher e sua qualificação profissional superior não são fatores modificadores dessa realidade.

Nos ensinamentos de Maria Cecília Máximo Teodoro (2020, p. 106):

[...] a igualdade de gêneros promove a emancipação do próprio homem, na medida em que o liberta de papéis historicamente a ele imputado de que “homem não chora”, não fala de seus sentimentos, deve pagar a conta, abrir a porta do carro, ser forte, bruto, agressivo, “resolver na porrada”, não brinca de boneca,

comportamentos que são compreendidos como masculinidade tóxica. (TEODORO, 2020, p. 106).

Conforme explicado anteriormente, muitas dessas ideologias fundamentam-se em estereótipos emanados da divisão sexual do trabalho, a qual privilegiava os homens no trabalho produtivo e gerador de lucro e as mulheres ao trabalho doméstico, sem remuneração.

Sabe-se que no aspecto constitucional existe a previsão da igualdade entre homens e mulheres, em direitos e deveres, mas é evidente que para se garantir de forma material – e não meramente formal – é necessário considerar que, do ponto de vista fático, homens e mulheres são diferentes.

A DISCRIMINAÇÃO POR GRAVIDEZ NO TRABALHO – LEI 9.029/1995

A Lei 9.029 de 1995 proíbe a discriminação, as ações limitativas ou discriminações indiretas² no ambiente de trabalho em razão de sexo, origem, raça, cor, entre outros. Tal legislação amparou, principalmente, as gestantes, proibindo a exigência de atestados de gravidez ou esterilização para admissão ou permanência em postos de trabalho, prática que era muito comum entre os empregadores antes dessa proteção jurisdicional.

Essa Lei pretendeu conceder o acesso mais amplo a essas mulheres ao mercado de trabalho, impedindo a sua exclusão pelos empregadores quando do conhecimento do estado gravídico. De acordo com o artigo 10, inciso II, “b”, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT), cabe à empregada gestante o direito de não ser dispensada até cinco meses após o parto. Vólia Bomfim Cassar (2014, p. 1145) ressalta que:

A gestação é o fato jurídico que faz a empregada adquirir o direito à estabilidade. A comunicação é mero requisito da prova do ato e não de substância. Sendo assim, o empregador, mesmo que desconheça o estado gravídico da empregada, não pode demiti-la, porque sua responsabilidade é objetiva. (CASSAR, 2014, p. 1145).

A estabilidade concedida à gestante, segundo a jurisprudência – Súmula 244, III, do TST – pode ser estendida a contratos a termo como garantia à gestante e ao nascituro, atrelado a princípios do Direito do Trabalho como o Princípio da Proteção e da Condição mais benéfica. Logo, o estado gravídico é a exceção ao fato desses contratos com prazo determinado.

A Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), em seu Capítulo III, Seção V, dispõe sobre proteção à maternidade, não havendo nenhum artigo que expressamente versa sobre medidas para coibir as desigualdades de gênero nos ambientes de trabalho. Por isso, para que se ampare em uma igualdade de gênero, e para que não haja discriminação pela concessão de direitos às mulheres, é plausível que tais dispositivos presentes na Consolidação das Leis Trabalhistas sejam estendidos também ao genitor do (s) infante (s).

² Segundo a Cartilha “Perguntas e Respostas Sobre a Discriminação no Trabalho”, elaborada pelo Ministério do Trabalho, a discriminação indireta é a prática ou a regra que é, inicialmente, neutra, mas que pode colocar grupos distintos em situações de desvantagem em processos seletivos, por exemplo.

Essa igualdade na CLT modificaria o entendimento dos empregadores que consideram a mulher “mais cara” para contratar em relação ao homem – não no sentido do salário-maternidade, porque é pago pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), mas pelo fato de ela usufruir de direitos inerentes apenas a ela como, por exemplo, licença-maternidade de 120 dias (ou 180 dias em caso de empresa cidadã³), dois intervalos destinados à amamentação (artigo 396, CLT), garantia provisória de emprego, entre outros; exceto em casos de morte da mulher, conforme artigo 392-B da mesma Consolidação, em que o homem adquiriria tais direitos.

Posto isso, se ambos os gêneros contribuem igualmente para a previdência e há previsão legislativa da possibilidade de o homem usufruir dos mesmos direitos da mulher somente no caso da morte dela, a igualdade legislativa, nesse caso, faz-se necessária e é inteiramente possível. Dessa forma, a mulher não seria um empecilho para os empregadores, pois não haveria distinção de direitos entre homens e mulheres em caso de gravidez.

E, inclusive, trata-se de questão de viabilidade para implementação dos direitos de igualdade e proteção, pois somente com a paridade de direitos, e participação da figura paterna na criação e educação, e até mesmo nos cuidados nos primeiros meses de vida do filho, a sociedade poderá evoluir no tocante à não discriminação da mulher e respeito às premissas constitucionais.

Nas lições de Maria Cecília Máximo Teodoro (2017, p. 11), a proteção deve significar a necessidade de se promover a igualdade de gênero no plano jurídico, em razão da desigualdade de fato, o que implicaria em rediscutir aspectos polêmicos sobre as normas protetivas exclusivas do gênero feminino, as quais tendem a evitar a discriminação da mulher na esfera trabalhista, a maioria delas em razão da gravidez.

O artigo 10, II, do ADCT (ato das disposições constitucionais transitórias) prevê que a vedação da dispensa arbitrária ou sem justa causa “da empregada gestante”, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. Ou seja, conferindo o direito a garantia provisória do emprego apenas à mulher. Deve-se questionar o porquê de o trabalhador homem não ter seu emprego resguardado enquanto cônjuge ou companheira encontra-se gestante, já que o fundamento de tal garantia à mulher é a proteção à vida do nascituro que precisará de cuidados e dispenderá gastos por parte de ambos – seja pai ou mãe. Assim, o ideal seria que fossem garantidos o emprego e a renda de ambos os genitores, independente do gênero. (TEODORO, 2017, p. 11).

Atualmente, há um Projeto de Lei (n. 2765/2020) que pretende instituir a ampliação da licença maternidade para 180 dias, visando a integridade física e psicológica da gestante e a saúde dos bebês, e ampliação da licença-paternidade. Tal projeto inovou no sentido de criar a “licença cuidador”, a qual poderá ser do genitor ou de outra pessoa responsável pela criança. Estendendo a licença-paternidade de 5 dias para 45 dias, podendo este prazo ser ampliado para 180, tornando-se equivalente ao período de licença-maternidade. Fortifica-se, assim, a isonomia de gênero nas relações de emprego.

³ “O Programa Empresa Cidadã, instituído pela Lei nº 11.770/2008 e regulamentado pelo Decreto n. 7.052/2009, destina-se a prorrogar por sessenta dias a duração da licença-maternidade e por quinze dias, além dos cinco já estabelecidos, a duração da licença-paternidade (Lei n. 13.257/2016)”. Receita Federal - Ministério da Economia (2019).

Por fim, a emancipação do homem também é um ponto importante a ser mencionado. O patriarcado não oprime apenas as mulheres, impõe também aos homens condutas a serem seguidas. Portanto, percebe-se que apenas a emancipação da mulher no mercado de trabalho é insuficiente para mudanças significativas nas relações empregatícias, conforme exposto no ponto 2 deste trabalho. Imprescindível, por isso, a emancipação do gênero masculino dos padrões socialmente impostos, e, para tanto, as legislações possuem grande importância e influência nesse quesito.

DA SOBRECARGA DA MULHER EM TEMPOS DE PANDEMIA

O gênero feminino está mais ligado, historicamente, ao âmbito privado das questões domésticas. As mulheres antes da pandemia já eram responsáveis, em grande maioria, pelos afazeres domésticos e cuidados de pessoas. Com as medidas de segurança impostas devido à pandemia, como o distanciamento social e a implementação de *home office* em diversas empresas, acarretaram-se muitas mudanças, principalmente na vida das mulheres.

Segundo documento publicado pela ONU Mulheres em março de 2020, a pandemia gerou impactos diferentes entre os gêneros. As trabalhadoras informais e as domésticas são as mais prejudicadas dentre as mulheres por causa da ausência de renda pelo isolamento social. Em média, conforme dados apurados pela SOF (Sempreviva Organização Feminina), 50% das mulheres brasileiras passaram a cuidar de alguém durante a pandemia, e o cuidado de crianças e idosos, para 72% das mulheres, precisou ser redobrado por causa do fechamento de escolas, creches e diante da ausência de cuidadores de idosos em razão do risco de contágio.

Com a dupla jornada de trabalho, cerca de 41% das mulheres estão trabalhando mais se comparado a antes da pandemia. Segundo Karla Valle (2020):

As trabalhadoras se dividem em uma dupla jornada de trabalho, realizando o trabalho do cuidado doméstico, informal, ‘invisível’ e naturalizado mediante a divisão sexual do trabalho, ao tempo em que devem ser capazes de atender às exigências do seu labor formal. Tal realidade reivindica das mulheres uma permanente necessidade de controle emocional, o que eleva a tensão emocional para além da sobrecarga física [...] as que podem fazer o teletrabalho não devem ser cobradas a aumentarem (ou manterem) a produtividade nessa conjuntura, visto que o teletrabalho não é uma benesse, mas o cumprimento das recomendações da Organização Mundial da Saúde (OMS). (VALLE, 2020, p. 1).

Há quem considere o teletrabalho um benefício. A possibilidade de trabalhar estando em casa evita o cansaço por deslocamento e diminui custos com transportes e alimentação. Entretanto, para inúmeras mulheres não existe vantagem no *home office*. A junção de jornadas laborais, cuidado de pessoas e obrigações domésticas causam estresse e sobrecarga física e psíquica, devendo, portanto, haver uma compreensão por parte dos empregadores que exigem maior produtividade no trabalho realizado em casa diante da “dupla jornada de trabalho” que muitas enfrentam.

A discriminação de mulheres, principalmente das que são mães, pelo mercado de trabalho, e a sobrecarga intensificada pela pandemia, não é realidade apenas das mulheres

brasileiras. Segundo o *Insurance Journal* (2021), Drisana Wallace, mãe de dois filhos, foi demitida da empresa em que trabalhava, no estado da Califórnia, após o seu empregador reclamar de ouvir as crianças chorarem ao fundo das chamadas de telefone comerciais, afirmando ser uma atitude pouco profissional.

Drisana, segundo a fonte, relatou diversas dificuldades enfrentadas para conciliar as tarefas domésticas, incluindo o cuidado com os filhos e o *home office*. Essa mulher reflete a realidade que muitas mulheres têm vivenciado atualmente, reafirmando que a pandemia, de fato, afeta mais o gênero feminino.

DO AUMENTO DO DESEMPREGO

A pandemia tem gerado incertezas e instabilidade no mercado de trabalho, os percentuais de desemprego aumentam a cada mês. De acordo com o IBGE (2021), o desemprego atingiu cerca de 14,3% da população brasileira no primeiro trimestre de 2020. As mulheres são as mais atingidas. Com a suspensão de escolas e creches muitas mulheres optaram por abandonar seus empregos para cuidar dos filhos ou foram demitidas por não conseguirem conciliar o trabalho com o cuidado de pessoas e os afazeres domésticos.

Percebe-se que a pandemia intensificou a sobrecarga da mulher já existente. Com base em dados do IBGE, entre os anos 2000 e 2015 a taxa de mulheres no mercado de trabalho, com filhos entre 0 e 5 anos na creche, era de 68%, e aquelas em que os filhos não estavam em escolas ou creches a porcentagem abaixava 19%, ou seja, 49% (BARBOSA; COSTA, 2017).

Portanto, com a proliferação do vírus e, conseqüentemente, a suspensão de escolas e creches, muitas mulheres tiveram que abandonar os seus empregos para cuidar dos filhos, diminuindo a taxa de mulheres no mercado de trabalho. A Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNADC) apontou que no início da quarentena no Brasil, em março de 2020, 7 milhões de mulheres ficaram desempregadas. Algumas delas abandonaram os seus postos de trabalho ou foram demitidas, 25% a mais em relação aos homens.

Uma realidade lamentável que precisa ser modificada. Verifica-se que tal aspecto na prática guarda uma relação direta com a concepção patriarcal da sociedade, na qual a tarefa do lar e cuidado dos filhos sempre é direcionada como uma obrigação da mulher.

CONCLUSÃO

Na sociedade contemporânea percebe-se ainda traços de um povo que sempre reprimiu as mulheres e perpetuou a desigualdade de gênero inclusive por meio de leis. A isonomia entre os gêneros foi instituída tardiamente no ordenamento jurídico brasileiro. Nesse contexto, vislumbra-se que a divisão sexual do trabalho perdura no século XXI, e a sobrecarga da mulher é consequência disso.

A pandemia causou efeitos mais severos, intensificando as discriminações já existentes na sociedade, com maiores obstáculos às mulheres que trabalham em empresas ou análogos, além dos afazeres domésticos. As taxas de desemprego aumentaram, principalmente entre as mulheres, mesmo com a qualificação superior em maior escala entre as mulheres, em relação aos homens, além de legislações buscarem garantir a isonomia

de gênero, demonstra-se que não são suficientes para mudarem a realidade das mulheres no Brasil e no mundo.

A sociedade e seus costumes influenciam na elaboração de normas jurídicas, assim como as mudanças legislativas modificam a sociedade. No mercado de trabalho, no qual a mulher ainda é frequentemente subjugada em relação ao homem, as modificações a serem feitas na CLT, apresentadas nesta obra, são relevantes e necessárias, pois influenciariam e transformariam muitos aspectos desiguais na sociedade, com um equilíbrio de direitos entre todos para igualdade entre os gêneros. A distribuição de cuidados dos filhos nos primeiros meses de vida geraria impacto na divisão sexual do trabalho e permitiria a emancipação total da mulher, a qual muitas vezes se encontra cerceada pelo âmbito privado. Ademais, deve ser ressaltado que a criação e o cuidado dos filhos também são de responsabilidade do progenitor.

A emancipação do homem de padrões sociais impostos se faz necessária, e a igualdade nas normas trabalhistas entre homens e mulheres seriam mais eficazes e reforçaria, como exposto, a isonomia entre os gêneros no mercado de trabalho. Além das medidas trabalhadas ao longo do artigo, a ONU Mulheres publicou, em março de 2020, soluções mais efetivas que alcançariam as mulheres e as dificuldades enfrentadas por elas em tempos de pandemia.

A divisão sexual do trabalho, preceito estritamente cultural, ocasiona a dupla jornada de trabalho da mulher, a qual foi intensificada com a pandemia. O Direito do Trabalho por diversas vezes é fragilizado pela tentativa de desmonte, considerando que o empregador, mesmo sendo o elo mais forte na relação empregatícia, ainda possui as benesses trazidas pelas Medidas Provisórias que vieram sob o pálio de enfrentamento do estado de calamidade no período de pandemia decorrente do coronavírus. Assim, o empregado encontra-se prejudicado em tempos de pandemia, dentre esses, as mulheres se encontram em situação de maior vulnerabilidade.

Dentre as possíveis soluções para tentar minimizar os efeitos trágicos dessa pandemia, observa-se as medidas criadas pela ONU Mulheres: a criação de políticas públicas que permitam o conhecimento e a distribuição da sobrecarga de trabalho no âmbito privado; projetos que incentivem o empoderamento feminino e a recuperação econômica facilitada, principalmente para aquelas trabalhadoras informais que foram mais prejudicadas com a pandemia; além da necessidade de ampliação dos espaços às mulheres para tomadas de decisão e participação política, dentre outras medidas.

É necessária uma superação das desigualdades sociais entre homens e mulheres, garantindo-se um acesso isonômico a espaços de realizações humanas tradicionalmente divididos em função do preceito de gênero, como o mercado de trabalho. Só assim será possível tentar mitigar os impactos negativos que a mulher perpassa por desigualdade de condições físicas e biológicas, além de questões culturais em uma sociedade patriarcal.

REFERÊNCIAS

AGÊNCIA IBGE NOTÍCIAS – **Desemprego na Pandemia Atinge Maior Patamar da Série na 4ª Semana de Agosto**; Publicado em 18 de setembro de 2020. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/28909-desemprego-na-pandemia-atinge-maior-patamar-da-serie-na-4-semana-de-agosto>>. Acesso em: 24 set. 2020.

BARBOSA, Ana Luiza Neves de Holanda; COSTA, Joana Simões de Melo. **Oferta de Creche e Participação das Mulheres no Mercado de Trabalho no Brasil**. IPEA, Abril de 2017. Disponível em: <http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/7805/1/bmt_62_oferta.pdf>. Acesso em: 24 set. 2020.

BRASIL, **Código Civil. Lei n. 3.071 de 1º de janeiro de 1916**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l3071.htm>. Acesso em: 08 set. 2020.

BRASIL, **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil. Rio de Janeiro, 1934**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm>. Acesso em: 19 set. 2020.

BRASIL, **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Diário Oficial da União, Brasília, em 5 out. 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 17 set. 2020.

BRASIL, **Lei n. 4.121 de 27 de agosto de 1962**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/1950-1969/L4121.htm>. Acesso em: 20 set. 2020.

BRASIL, **Lei n. 5.452 de 1º de maio de 1943**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 20 set. 2020.

BRASIL, **Lei n. 6.515 de 26 de dezembro de 1977**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6515.htm>. Acesso em: 20 set. 2020.

BRASIL, **Lei n. 14.020 de 06 de julho de 2020**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/L14020.htm>. Acesso em: 03 out. 2020.

BRASIL. **Medida Provisória n. 927, de 2020. Medidas trabalhistas para enfrentamento da emergência de saúde pública decorrente do Coronavírus**. Disponível em: <<https://www.congressonacional.leg.br/materias/medidas-provisorias/-/mpv/141145>>. Acesso em: 03 out. 2020.

BRASIL. **Ministério da Saúde**. Brasília, DF. Disponível em: <<https://coronavirus.saude.gov.br/linha-do-tempo>>. Acesso em: 04 mai. 2021.

C100 – Igualdade de Remuneração de Homens e Mulheres Trabalhadores por Trabalho de Igual Valor – **Convenção OIT n. 100**. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_235190/lang-pt/index.htm>. Acesso em: 19 set. 2020.

CÂMARA DOS DEPUTADOS, **Projeto de Lei 2765 de maio de 2020**. Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2253006>>. Acesso em: 22 set. 2020.

CASSAR, Vólia Bomfim **Direito do trabalho**. 10 ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2014.

DELPHY, Christine. **Les femmes dans les études de stratification**. In: MICHEL, Andrée (ed.) *Femmes, sexisme et sociétés*, Paris: PUF, 1977.

ESTUDOS E PESQUISAS – **Informações Demográficas e Socioeconômicas**, n. 38. ISBN: 978-85-240-4448-9. IBGE, 2018. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/media/com_mediaibge/arquivos/9d6f4faeda1f1fb7532be7a9240cc233.pdf>. Acesso em: 19 set. 2020.

FEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES DO JUDICIÁRIO NOS ESTADOS (FENAJUD). **Pandemia faz 7 milhões de mulheres deixarem o mercado de trabalho**, publicado em 22 de junho de 2020. Disponível em: <<https://fenajud.org.br/?p=8250>>. Acesso em: 24 set. 2020.

GOVERNO FEDERAL. E.Social. **Publicado decreto que traz nova prorrogação dos prazos para os acordos de redução de jornada e salário e suspensão temporária do contrato**, publicado em 26 de setembro de 2020. Disponível em: <<https://www.gov.br/esocial/pt-br/noticias/publicado-decreto-que-prorroga-os-prazos-para-os-acordos-de-reducao-de-jornada-e-salario-e-suspensao-temporaria-do-contrato>>. Acesso em: 03 out. 2020.

HIRATA, Helena. Gênero, Patriarcado, Trabalho e Classe. *Revista Trabalho Necessário*, [S.l.], v. 16, n. 29, p. 14-27, jun. 2018. ISSN 1808-799X. Disponível em: <<https://periodicos.uff.br/trabalhonecessario/article/view/4552/24716>>. Acesso em: 19 set. 2020.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle; **Novas Configurações da Divisão Sexual do Trabalho**. *Cadernos de Pesquisa*, v. 37, n. 132, set./dez. 2007. Disponível em: <<https://www.scielo.br/pdf/cp/v37n132/a0537132.pdf>>. Acesso em: 02 out. 2020.

HIRATA, Helena; LABORIE, Françoise; DOARÉ, Hélène Le; SENOTIER, Danièle; **Dicionário Crítico do Feminismo**. Editora/Trad. UNESP, 2009. Disponível em: <https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/4098403/mod_resource/content/1/Kergoat%20p.67-75%20in%20Dicionario_critico_do_feminismo%202009.pdf>. Acesso em: 17 set. 2020.

HOPKINS, Johns University. **Coronavirus Resource Center**. Disponível em: <<https://coronavirus.jhu.edu/map.html>>. Acesso em: 02 mai. 2021.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Censo agro 2018**. Disponível em: <<https://censos.ibge.gov.br/agro/2017/2012-agencia-de-noticias/noticias/23924-diferenca-cai-em-sete-anos-mas-mulheres-ainda-ganham-20-5-menos-que-homens.html>>. Acesso em: 04 mai. 2021.

INSURANCE JOURNAL. Disponível em: <<https://www.insurancejournal.com/news/west/2020/07/10/575190.html>>. Acesso em: 04 mai. 2021.

JOHNS HOPKINS UNIVERSITY & MEDICINE; **Coronavirus Rosource Center**. Disponível em: <<https://coronavirus.jhu.edu/map.html>>. Acesso em: 02 out. 2020.

JORGE, Camila; QUADROS, D. C. C. Manuela. **Desigualdades Temporais e Consustancialidade das Relações de Trabalho da Mulher**. In: Alessandra Camarano; Arlete Mesquita; Karlla Patrícia de Souza. (Org.). FEMINISMO, PLURALISMO E DEMOCRACIA. 2ªed.Belo Horizonte: Editora RTM, 2019, v. p. 1-502.

MINISTÉRIO DO TRABALHO; SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO. **Perguntas e Respostas Sobre a Discriminação do Trabalho**. Brasília: 2018. Disponível em: <<https://enit.trabalho.gov.br/portal/index.php/arquivo-de-noticias/391-perguntas-e-respostas-sobre-discriminacao-no-trabalho>>. Acesso em: 19 set. 2020.

ONU MULHERES, **Gênero e COVID-19 na América Latina e no Caribe: Dimensões de Gênero na Resposta**. Disponível em: <http://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2020/03/ONU-MULHERES-COVID19_LAC.pdf>. Acesso em: 22 set. 2020.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. **OMS**. Disponível em: <<https://www.who.int/portuguese/countries/bra/pt/>>. Acesso em: 04 mai. 2021.

SEMPREVIVA ORGANIZAÇÃO FEMINISTA (SOF), **Sem Parar – O Trabalho e a Vida das Mulheres na Pandemia**. Disponível em: <<http://mulheresnapandemia.sof.org.br/>>. Acesso em: 22 set. 2020.

SBPT – Sociedade Brasileira de Pneumologia e Tisiologia; **Orientações da OMS para prevenção da COVID-19**. Disponível em: <<https://sbpt.org.br/portal/covid-19-oms/>>. Acesso em: 22 set. 2020.

TEODORO, Maria Cecília Máximo. 2017. **O direito do trabalho da mulher enquanto “teto de vidro” no mercado de trabalho brasileiro**. Disponível em: <<https://migalhas.uol.com.br/arquivos/2017/5/art20170515-10.pdf>>. Acesso em: 26 jan. 2021.

TEODORO, Maria Cecília Máximo. **A distopia da proteção do mercado de trabalho da mulher e a reprodução do desequilíbrio entre os gêneros**. In: Livia Mendes Moreira Miraglia; Maria Cecília Máximo Teodoro; Maria Clara Persilva Soares. (Org.). FEMINISMO, TRABALHO E LITERATURA: reflexões sobre o papel da mulher na sociedade contemporânea. 1ed.Porto Alegre: Editora Fi, 2020, v. 1, p. 103-143.

VALLE, Karla; TRT 1ª Região – Justiça do Trabalho, **A desigualdade de Gênero Durante a Pandemia de Covid-19**. Disponível em: <https://www.trt1.jus.br/ultimas-noticias/-/asset_publisher/IpQvDk7pXBme/content/desigualdade-de-genero-no-mercado-de-trabalho-durante-a-pandemia-de-coronavirus/21078>. Acesso em: 22 set. 2020.

BÁRBARA GUIMARÃES DA FONSECA

Graduanda em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Unidade Coração Eucarístico. E-mail: barbaragfonsc@gmail.com.

CAMILA JORGE

Mestranda em Direito do Trabalho com bolsa pela PUC-MG. Pós-graduada em Direito do Trabalho e Previdenciário pela UNA - Divinópolis. Bacharel em Direito pela Faculdade Pitágoras - Divinópolis. E-mail: camilajorge.adv@gmail.com. Advogada.

GRACIANE RAFISA SALIBA

Doutorado em Direito pela PUC Minas. Mestrado em Direito Público pela PUC Minas. MBA em Direito do Trabalho pela FGV. Extensão pela Ohio University, Estados Unidos. Especialista em Derecho del Trabajo y Crisis Económica pela Universidad Castilla-La Mancha, Espanha. Graduada em Direito pela UFMG. E-mail: graciane@gracianesaliba.com.br.

Submetido em: 01-02-2021

Aceito em: 27-7-2021