



ESCOLA DE MAGISTRATURA DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO

DO TRABALHO REPRODUTIVO AO INTERMITENTE: A FRAGILIDADE DA MÃO
DE OBRA FEMININA NO CONTEXTO DA PANDEMIA DA COVID-19

Aline Fernandes de Sousa

Rio de Janeiro
2022

ALINE FERNANDES DE SOUSA

DO TRABALHO REPRODUTIVO AO INTERMITENTE: A FRAGILIDADE DA MÃO
DE OBRA FEMININA NO CONTEXTO DA PANDEMIA DA COVID-19

Artigo científico apresentado como exigência
de conclusão de Curso de Pós-Graduação *Lato*
Sensu da Escola da Magistratura do Estado do
Rio de Janeiro. Professores Orientadores:
Lucas Tramontano
Rafael Iorio Filho

Rio de Janeiro
2022

DO TRABALHO REPRODUTIVO AO INTERMITENTE: A FRAGILIDADE DA MÃO DE OBRA FEMININA NO CONTEXTO DA PANDEMIA DA COVID-19

Aline Fernandes de Sousa

Bacharel em Direito pela Universidade Estácio de Sá. Mestre em História pela Universidade Federal Fluminense.

Resumo – a ideia de trabalho não foi a mesma ao longo da história. Com a consolidação do capitalismo que o trabalho passou a ser percebido como uma forma-mercadoria. Assim, a reprodução e disciplina da mão de obra tornou-se elemento fulcral para a manutenção desse sistema, no qual a mulher apresenta-se como a grande responsável pelo chamado trabalho reprodutivo, invisível e não remunerado. Mesmo com a introdução da mão de obra feminina no trabalho produtivo, essa é desvalorizada em relação ao labor masculino, circunstância agravada significativamente em momentos de crise econômica, como a desencadeada pela pandemia atual. O cerne do presente trabalho é uma avaliação do papel da mão de obra feminina no mundo laboral, pontuando as leis desenvolvidas para sua proteção no ordenamento jurídico brasileiro e apresentando um panorama inicial das consequências da crise da COVID-19 para as mulheres e sua inserção e permanência no mercado de trabalho. Dessa forma, demonstra-se que períodos de instabilidades escancaram desigualdades estruturais e aprofundam a exploração de grupos vulneráveis, como as mulheres.

Palavras-chave: Direito do Trabalho. Gênero. Pandemia Covid-19.

Sumário – Introdução. 1. A mão de obra feminina no contexto econômico e jurídico brasileiro. 2. Exploração e precarização do trabalho feminino nas últimas décadas. 3. Mulheres e a pandemia da covid-19. Conclusão. Referências.

INTRODUÇÃO

A presente pesquisa científica propõe uma reflexão sobre a vulnerabilidade da mulher no mercado de trabalho brasileiro e uma análise de como essa realidade ganha contornos ainda mais dramáticos em momentos de instabilidade econômica e social, como o provocado pela pandemia da Covid-19. Busca-se, portanto, compreender a situação da mão de obra feminina dentro da lógica exploratória e predatória capitalista.

A constante ideia socialmente interiorizada de uma fragilidade feminina, tanto física quanto emocional, serviu de matéria-prima aos limites impostos às mulheres. Neste sentido, o trabalho feminino foi entendido e categorizado como secundário em relação ao masculino e, portanto, alvo de vasta precarização. Acumulando jornadas duplas e triplas, a capacidade e a credibilidade do labor feminino ainda são colocadas em dúvida após séculos de lutas feministas.

O papel dado às mulheres, circunscrito aos limites do lar, quase sempre esteve ligado à sua função reprodutiva e aos cuidados com os filhos, o que as distanciava dos postos formais no mercado de trabalho. Assim, o primeiro capítulo traz um estudo sobre a forma como a exploração da força de trabalho feminina em seu aspecto reprodutivo constitui uma das bases do sistema capitalista.

Calcada na subjugação e na exploração de populações indígenas e negras, a formação histórico-social do Brasil condenou mulheres a uma posição vulnerável e a todos os tipos de violência e abuso, o que acabou refletindo no âmbito trabalhista.

Apesar das desigualdades e leis discriminatórias em nosso processo histórico, a promulgação da Constituição de 1988 foi um divisor de águas, pois teve como norteador a ideia de dignidade da pessoa humana e a igualdade de direitos e obrigações entre homens e mulheres. Todavia, as reformas trabalhistas e o projeto neoliberal produziram nos últimos anos alterações significativas nas relações sociais ao modificarem a legislação e abrirem maior espaço para a negociação individual. O segundo capítulo apresentará o desenvolvimento das leis de proteção ao trabalho feminino a partir da promulgação da Constituição de 1988, suas modificações nos últimos anos e a forma como essas alterações atingiram grupos que, por suas características e processo histórico, sempre foram mais vulneráveis.

Os problemas existentes no que se refere à igualdade de gênero e sua relação com a exploração do trabalho pelo capital foram acentuados com a pandemia da Covid-19, iniciada em 2020. A pandemia impactou não apenas o âmbito sanitário, mas também a economia. Dessa maneira, o terceiro capítulo conclui o estudo procurando analisar a profundidade do impacto da pandemia para as desigualdades e a posição da mão de obra feminina dentro de um contexto de crise sanitária.

A pesquisa tem como suporte metodológico o hipotético-dedutivo, em que proposições hipotéticas aplicadas ao objeto de estudo são, posteriormente, confrontadas com os dados obtidos, resultando em sua confirmação ou rejeição argumentativa.

Tendo por intuito corroborar a tese a ser desenvolvida, o presente estudo utiliza a bibliografia pertinente ao tema que acabou por demandar uma abordagem qualitativa do objeto durante a pesquisa.

1. O TRABALHO REPRODUTIVO E AS BASES DO CAPITALISMO

O sistema capitalista emergiu a partir do declínio do feudalismo, entre os séculos XI e XV, impactando e moldando não apenas as formas de produção como também a estrutura social do período. A introdução do trabalho assalariado na circulação do capital através da produção resultou, a partir do século XVIII, no chamado crescimento composto¹ em sua fase industrial.

Em sociedades pré-capitalistas o trabalho era desqualificado, percebido como inferior à atividade política dentro de uma conjuntura de justificação de divisões sociais marcada pela escravidão e a servidão. Já no contexto de inserção e consolidação do labor assalariado, observa-se que, com o capitalismo, a ideia de trabalho ganhou novos contornos. Mais do que uma atividade que transforma e modifica a natureza, o trabalho foi se estruturando tanto como uma relação social quanto como forma-mercadoria. Incorporando diversos tipos de relações em si, o trabalho humano, portanto, só passou a ser valorizado com a ascensão do capitalismo quando adquiriu valor de troca.²

Sendo assim, a manutenção de uma mão de obra disponível e disciplinada mostrou-se basilar em todos os estágios do desenvolvimento capitalista, o que tornou o trabalho doméstico e a família pilares da produção nesse sistema, garantindo a reprodução da força de trabalho.³ Decorrentes tanto da construção de uma cisão das esferas pública e privada quanto da noção de divisão sexual do trabalho, emergiram os conceitos de trabalho produtivo e trabalho reprodutivo. O trabalho produtivo estaria inserido no sistema de produção capitalista com forte poder gerador, enquanto o reprodutivo estaria voltado à manutenção da vida e do cuidado, seria o que não produz mercadoria de forma imediata.⁴

Apesar de já presentes nas sociedades europeias pré-capitalistas, será no capitalismo, a partir da hegemonização das relações sociais estruturadas em torno da categoria mercadoria, que a divisão sexual do trabalho passará a estabelecer decisivamente a posição dos sujeitos sociais.⁵ O capitalismo, então, reestruturou não apenas a noção de trabalho como também a de família, pois a ideia de trabalhador tem como paradigma o homem casado, assalariado e predominantemente branco, que teria o suporte em casa de alguém que realiza serviços,

¹ Indica a taxa de crescimento em vários períodos de tempo. É uma medida do crescimento constante de uma série de dados.

² MAEDA, Patricia. *A Era dos Zero Direitos*. Trabalho decente, terceirização e contrato zero-hora. São Paulo: LTr, 2017, p. 14-15.

³ FEDERICI, Silva. *O patriarcado do solário*. (vol 1). São Paulo: Boitempo, 2021, p. 23-45.

⁴ FERRITO, Bárbara. *Direito e desigualdade*: uma análise da discriminação das mulheres no mercado de trabalho a partir do uso dos tempos. São Paulo: LTr, 2021, p.51.

⁵ GOIS, Tainã. *Trabalho Reprodutivo e Bem Comum*: entre a luta contra a exploração e a urgência de barrar a mercantilização da vida. Disponível em: <<https://www.niepmarx.blog.br/MManteriores/MM2019/Trabalhos%20aprovados/MC30/MC302.pdf>>. Acesso em: 25 jun. 2021.

permitindo a sua dedicação integral ao processo produtivo. Assim, o núcleo familiar é explorado como um todo, mesmo que somente um trabalhador seja remunerado e identificado como tal.

A ideia de divisão sexual do trabalho estigmatiza atribuições ligadas ao sexo, vistas em um primeiro momento como complementares. É a “biologização” das competências. As mulheres teriam o âmbito doméstico como campo de atuação, supostamente adequado às suas habilidades e possibilidades. O papel dado às mulheres, circunscrito aos limites do lar, quase sempre esteve ligado à sua função reprodutiva e aos cuidados com os filhos. Aos homens caberiam o sustento, a liderança do núcleo familiar e a primazia nos espaços públicos.

O capitalismo teria fortalecido o papel dos homens dentro da família para supervisionar e comandar a atividade não remunerada feminina, disciplinando seu tempo e espaço.⁶ A “invisibilização” social e a ausência de remuneração ao trabalho doméstico/reprodutivo seriam resultados do interesse capitalista e não de um desvalor dessas atividades. Ao manter a reprodução da mão de obra e o trabalho doméstico nesse patamar o capitalismo conseguiu diminuir os custos da força de trabalho e sua reposição.

A partir dessa estrutura, o início do ingresso das mulheres no mercado de trabalho apresentou-se como complementar ao masculino, responsável principal pelo sustento da família, como supracitado. Contudo, sucessivas crises econômicas e políticas, como a Segunda Guerra Mundial, aceleraram a inserção feminina, branca por excelência⁷, no trabalho produtivo.

O trabalho produtivo, baseado na dedicação exclusiva à produção e delegação das tarefas de manutenção a vida a um outro ser, não ocorreu nos moldes ideais para as mulheres já que essas não tiveram sua liberação do trabalho doméstico. Soma-se a isso o fato de que, se no trabalho produtivo foi possível o aumento da produção a partir de uma reestruturação e desenvolvimento tecnológico, no trabalho reprodutivo/doméstico não houve redução do trabalho socialmente necessário para a reprodução da força de trabalho.

Para possibilitar a entrada das mulheres no mercado de trabalho, em países ocidentais foi fortemente utilizada mão de obra negra e indígena, historicamente marginalizada, transferindo os serviços domésticos da esposa para a empregada assalariada. No Brasil, esse

⁶ FEDERICI, op. cit. p. 80.

⁷ Quando analisado em termos históricos e com olhar interseccional, mulheres negras não tiveram sua atividade circunscrita ao trabalho reprodutivo, já que a marginalização imposta sempre exigiu sua participação na renda familiar para garantir sua subsistência. Além disso, a suposta fragilidade física das mulheres não foi aplicada da mesma forma a mulheres negras. Durante a escravidão, tanto brasileira quanto estadunidense, por exemplo, eram exigidos às cativas os mesmos trabalhos e produção dos escravos homens, sendo acrescentado a elas a exploração sexual.

movimento, além de se tornar um nicho no mercado de trabalho para as mulheres negras, em parte libertou desses mesmos serviços mulheres brancas que ingressaram no sistema produtivo. Entretanto, mesmo que à primeira vista esse processo conduza a uma falsa ideia de avanço, as desigualdades estruturais do mercado de trabalho que refletem problemas sociais complexos como o racismo e o próprio machismo, acabaram por manter os paradigmas estabelecidos pela divisão sexual do trabalho, com atividades consideradas próprias para as mulheres e nichos que promovem tamanha exclusão que inviabilizam muitas vezes o ingresso feminino.

Apesar das alterações e fases do capitalismo do século XXI, pautado em uma falsa igualdade entre os sexos, observa-se que, além de ser vista como responsável pelo trabalho doméstico, a mulher ainda enfrenta na esfera produtiva problemas como segregação, diferenças salariais, o chamado “teto de cristal” que dificulta a ascensão da mulher a cargos de chefia, violências simbólica, moral e sexual, entre outras.

No Brasil, os dados são estarrecedores, apesar dos avanços promovidos pela Constituição Federal de 1988. Publicado pelo Fórum Econômico Mundial, o Relatório de Desigualdade Global de Gênero de 2016 pontuou ser o Brasil um dos 15 países com maior disparidade salarial entre homens e mulheres, podendo levar, neste ritmo, por volta de 95 anos para alcançar a fática igualdade de gênero.⁸ A forma como essa exploração do trabalho feminino está refletida em nossa sociedade e em nosso direito laboral será trabalhada no próximo tópico.

2. DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988 À LEI Nº 13.467 DE 2017: O AVANÇO DO PROJETO NEOLIBERAL E OS DIREITOS TRABALHISTAS FEMININOS

A Constituição Federal de 1988⁹ foi um marco na igualdade entre os sexos ao proclamar em seu artigo 5º *caput* que “todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza”. Essa máxima reflete-se em todo texto constitucional e até no que tange a seara trabalhista.

O artigo 7º de nossa Constituição, voltado aos direitos dos trabalhadores urbanos e rurais e à melhoria de sua condição social, em vários de seus incisos contém previsão à

⁸ WENTZWL, Marina. *Brasil levará 95 anos para alcançar a igualdade de gênero, diz Fórum Econômico Mundial*. Disponível em: < <https://www.bbc.com/portuguese/brasil-37758080>>. Acesso em: 01 abr. 2019.

⁹BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil*. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 10 jan. 2022.

proteção da mulher, tais como licença à gestante (inciso XVIII); proteção ao mercado de trabalho da mulher mediante incentivos (inciso XX); vedação à diferença salarial quanto a funções iguais por questões de gênero (inciso XXX).

Em relação à proteção do mercado de trabalho da mulher, o inciso XX condiciona esta proteção a incentivos específicos, dependendo de regulamentação, o que a torna uma norma de eficácia limitada. Observa-se paralelo deste texto com o artigo 372 e seguintes da CLT¹⁰. O inciso XXX proíbe as diferenças remuneratórias, de exercício, de funções e de critérios de admissão por motivos, entre outros, de sexo.

Após a promulgação da Constituição de 1988, entre as décadas de 1990 e 2000, houve evolução nos direitos femininos referentes ao trabalho nas legislações infraconstitucionais. Tais como a Lei nº 8861 de 1994¹¹, que alterou artigos relativos à licença-maternidade da CLT e da Lei nº 8212 de 1991¹²; a Lei nº 9029 de 1995¹³, que proibiu a exigência de atestado de gravidez e esterilização para fins de admissão ou para a continuidade da relação jurídica; a Lei nº 9799 de 1999¹⁴, a qual inseriu na CLT regras para o acesso da mulher ao mercado de trabalho e outras providências e a Lei 10406 de 2002¹⁵, a qual sancionou o novo código civil.

Nas últimas décadas, o mercado de trabalho enfrentou profundas alterações, resultado de um processo de globalização acentuado pelo neoliberalismo e pautado nas privatizações multinacionais, assim como nos questionamentos em relação à estrutura e ao papel do Estado. As transformações na economia acabaram por elevar a subordinação dos países mais pobres em relação aos países centrais e o índice do desemprego.

Neste cenário, emergiu uma crise filosófica na qual passou-se a questionar o modelo de bem-estar social do trabalhador e o excesso de proteção a ele direcionado, fatores que, em outras palavras, impediriam a competitividade e a resistência dos mercados nacionais nos países periféricos.

¹⁰ BRASIL. *Consolidação das Leis do Trabalho*. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 15 dez. 2021.

¹¹BRASIL. *Lei nº 8.861*, de 25 de março de 1994. Disponível em: <[¹²BRASIL. *Lei nº 8.212*, de 24 de julho de 1991. Disponível em: <\[http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18212cons.htm\]\(http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18212cons.htm\)>. Acesso em: 15 dez. 2021.](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18861.htm#:~:text=LEI%20No%208.861%2C%20DE%2025%20DE%20MAR%C3%87O%20DE%201994.&text=D%C3%A1%20nova%20reda%C3%A7%C3%A3o%20aos%20arts,todos%20pertinentes%20C3%A0%20licen%C3%A7a%20maternidade.> . Acesso em: 15 dez 2021.</p>
</div>
<div data-bbox=)

¹³BRASIL. *Lei nº 9.029*, de 13 de abril de 1995. Disponível em:<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19029.htm>. Acesso em: 15 dez. 2021.

¹⁴BRASIL. *Lei nº 9.799*, de 26 de maio de 1999. Disponível em:<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19799.htm>. Acesso em: 15 dez. 2021.

¹⁵BRASIL. *Lei 10.406*, de 10 de janeiro de 2002. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm>. Acesso em: 15 dez. 2021.

O cenário econômico apresentado acabou por influenciar não apenas a seara trabalhista, mas também o comportamento político, colocando os Estados vulneráveis a pressões externas e ensejando o enfraquecimento de projetos nacionais. Tal fenômeno pôde ser observado no Brasil nos últimos anos.

É possível observar que, atualmente, o Direito do Trabalho está em processo de transição, momento em que se coloca em xeque a intervenção estatal dentro do âmbito privado. E foi neste contexto de flexibilização e críticas à interferência estatal nas relações de trabalho que se insere a Reforma Trabalhista de 2017. Como pontua Cassar¹⁶:

Alguns pretendem a total *desregulamentação*, isto é, a ausência total, a abstinência estatal nas relações de trabalho, deixando o contrato de trabalho livre e à mercê das regras do mercado, sob o argumento de que o modelo que inspirou o *welfare* não existe mais, que os trabalhadores atuais são mais conscientes, mais maduros, menos explorados.

Outros, apesar de reconhecerem alguma mudança no Direito do Trabalho, percebem também que o Brasil ainda não pode ser visto como um país que efetivou o *welfare* (o bem-estar social), pois ainda temos trabalho escravo ou, em condição análoga; exploração do trabalho do menor; condições sub-humanas de trabalho e legislação trabalhista ainda muito desrespeitada. Por isso, não se pode defender o total afastamento do Estado desta relação privada, não se pode pretender a privatização de direitos trabalhistas, o retrocesso de um grande avanço conquistado com profundo sacrifício.

A Lei nº 13.467 de 2017¹⁷ continua sendo alvo de várias polêmicas, por ter como base a flexibilização de direitos trabalhistas e a prevalência do negociado sobre o legislado, em meio a defesa de que tais alterações na CLT não prejudicariam os trabalhadores, mas possibilitariam a dinamização do mercado de trabalho e o conseqüente aumento dos postos de trabalho.

Especificamente no que se refere aos direitos trabalhistas das mulheres, a referida lei promoveu modificações importantes e polêmicas, algumas impactando diretamente o trabalho e a saúde da obreira, como o contrato intermitente que abriu novas formas de exclusão e desigualdades ao possibilitar a substituição de relações de emprego protegidas por postos de trabalho precários. Outros aspectos da reforma também colidiram com a proteção ao trabalho da mulher, como veremos a seguir.

A reforma trabalhista revogou o artigo 384 da CLT, que versava sobre o período de descanso da mulher e cujo texto determinava que em caso de prorrogação do horário normal,

¹⁶ CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho: de acordo com a reforma trabalhista*. 16.ed. Rio de Janeiro: Forense, 2018. p. 27

¹⁷BRASIL. *Lei nº 13.467*, de 13 de julho de 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm. Acesso em: 30 dez. 2021.

tornava-se obrigatório um descanso de, no mínimo, 15 minutos antes do início do período extraordinário de trabalho.

A discussão a respeito da recepção deste artigo pela Constituição Federal de 1988 é anterior a alteração provocada pela Lei nº 13.467 de 2017, em sede de recurso extraordinário ao STF¹⁸ que, até então, apresentava um posicionamento favorável à constitucionalidade desta.

Ao revogar este artigo, a Reforma Trabalhista assumiu posição oposta ao até então apresentado por nossos tribunais superiores e entendeu que tal intervalo feria o princípio constitucional da igualdade.

Com relação ao artigo 396 da CLT¹⁹, a Lei 13467/2017 manteve o direito da mulher a dois descansos especiais, de meia hora cada um, para amamentar o próprio filho, até que se complete seis meses, podendo este prazo ser ampliado quando a saúde do filho assim exigir. A novidade implementada pela Reforma está no acréscimo do parágrafo segundo, que estabelece a definição do horário destas pausas mediante acordo individual entre a mulher e o empregador. Neste aspecto, a referida lei apresentou avanços ao sanar a omissão do artigo ao horário, o que poderia resultar em insegurança jurídica. Importante salientar que a previsão contida no parágrafo segundo não impede uma negociação coletiva.²⁰

Sem dúvida, um dos pontos mais controversos e mais debatidos da Lei 13467/2017 tem a ver com o artigo 394-A e seus parágrafos 2º e 3º, que possibilitavam a permanência de gestantes e lactantes em atividades consideradas insalubres.

Inúmeras críticas foram feitas a este dispositivo, visto que anteriormente a confirmação da gravidez já era presunção absoluta de risco à saúde, tanto da mulher quanto do feto, o que a afastava automaticamente das atividades insalubres.

Quando analisamos a vulnerabilidade feminina na sociedade e seus reflexos, é preciso levar em consideração também o papel da pressão econômica neste momento tão frágil da vida da mulher que é a maternidade. A perda do adicional de insalubridade em uma realidade em que várias famílias têm como fonte principal de seu rendimento o trabalho feminino e o número significativo de mães que cuidam de seus filhos sem nenhum apoio financeiro além

¹⁸BRASIL. SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. *Recurso Extraordinário nº 658312/SC*. Relator: Ministro Dias Toffoli. Disponível em: < <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4145394>>. Acesso em: 20 mar. 2022.

¹⁹ Ibidem, nota 10.

²⁰ MIZIARA, Raphael; NAHAS, Thereza. *Impactos da Reforma Trabalhista na jurisprudência da TST*. São Paulo: Editora dos Tribunais, 2017.

daquele oriundo de seus próprios esforços²¹, deve ser levado em consideração. No momento em que a lei admitiu a possibilidade de percepção do adicional para atividades insalubres, mediante uma suposta voluntariedade feminina, com acordo individual e sem uma análise da realidade, não estaria o legislador ampliando a precarização das condições de trabalho da mulher?

O parágrafo terceiro do artigo 394-A da CLT²² que trata das lactantes trouxe uma mudança importante. Anteriormente, a lactante também era impedida de trabalhar em condições de insalubridade, mas com a alteração da Medida Provisória 808 de 2017²³, esta só seria afastada de atividades insalubres de qualquer grau, se apresentasse atestado médico. Ou seja, nestes casos haveria obrigatoriedade de atestado para garantir o afastamento da empregada destas atividades.

As contradições inseridas pelo texto da Reforma Trabalhista de 2017 em relação aos preceitos constitucionais acabaram ensejando a impetração da Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 5938²⁴, na qual a Confederação Nacional dos Trabalhadores Metalúrgicos questionou a possibilidade de trabalhadoras grávidas ou lactantes desempenharem atividades insalubres em algumas hipóteses.

Em 30 de abril de 2019, o ministro relator desta ação, Alexandre de Moraes, do Supremo Tribunal Federal, acabou deferindo liminar da ADI 5938 para suspender norma. Em maio do mesmo ano, a Corte confirmou, por 10 votos a 1, a liminar proferida pelo relator.

Todas estas alterações evidenciam o padrão exploratório em relação à força de trabalho e possibilita o contato, não apenas da mulher, mas de fetos e crianças a agentes contaminantes de adoecimento. Assim, coloca-se em risco futuros trabalhadores em suas primeiras fases de desenvolvimento, indo de encontro a direitos fundamentais contido em nossa constituição, como a preservação a vida desde a concepção.

3. PERSPECTIVAS SOBRE O IMPACTO DA PANDEMIA DA COVID-19 PARA A INSERÇÃO E MANUTENÇÃO DAS MULHERES NO MERCADO BRASILEIRO.

²¹ EFRAIM, ANITA. *Chefiando 39% dos lares, mães solo ainda sofrem preconceito*. Disponível em: <<https://emails.estadao.com.br/noticias/comportamento,chefiando-39-dos-lares-maes-solo-ainda-sofrem-preconceito,70001690374>> Acesso em: 03 abr. 2019.

²² Ibidem, nota 10.

²³ BRASIL. *Medida Provisória nº 808*, de 14 de novembro de 2017. Acesso em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/mpv/mpv808.htm>. Disponível em: 26 nov. 2021.

²⁴ BRASIL. SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. *Ação Direta de Inconstitucionalidade 5938/DF*. Relator: Ministro Alexandre de Moraes. Disponível em: <<https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search/sjur411450/false>>. Acesso em: 8 set. 2021.

A pandemia da COVID-19, iniciada ao final do ano de 2019 e ainda em curso, mostrou-se uma crise de proporções que extravasam o âmbito sanitário, atingindo a economia, a política, as relações sociais e, evidentemente, o mundo laboral. Recessão, desemprego, inflação, retorno ao mapa da fome são aspectos já visualizados nos últimos dois anos da realidade brasileira. Em relação à condição feminina, alguns estudos apontam que tal contexto desencadeou um retrocesso de mais de 30 anos na sua participação no mercado de trabalho.²⁵

Antes da crise provocada pela pandemia, os dados apontavam para uma pequena melhora em relação à inserção da força de trabalho feminina no mercado laboral e uma discreta diminuição das desigualdades de gênero nessa seara. O último censo realizado indicou um aumento da participação das mulheres entre os anos de 2000 e 2010, mesmo que distinções significativas em relação aos homens tenham se mantido. Um exemplo foi a elevação dos números relativos à formalização do trabalho, uma das principais marcas do período analisado e que contribuiu para a ampliação do acesso feminino às garantias provenientes da assinatura da carteira de trabalho e à contribuição à Previdência Social, em que o crescimento das mulheres foi de 7 pontos percentuais, enquanto os homens tiveram acréscimo em torno de 10 pontos percentuais.²⁶

A análise interseccional dos resultados obtidos pelo censo também confirmou diferenças oriundas de problemas estruturais brasileiros, como o racismo. Mulheres brancas ainda eram maioria nos trabalhos formalizados, enquanto mulheres pretas e pardas eram a maior parte das trabalhadoras domésticas durante o período estudado, o que colocava esse último grupo fora dos direitos auferidos aos trabalhadores pertencentes ao mercado formal de trabalho.²⁷

O cenário que consolidava pequenas mudanças positivas foi impactado com a pandemia, segundo análises recentes. As restrições ao funcionamento do comércio para o estímulo ao distanciamento social e consequente controle da proliferação do vírus, geraram um efeito em cadeia, com queda no consumo, na produção de bens e serviços e, por fim, na demanda por trabalho. A Organização Internacional do Trabalho através de pesquisa preliminar apontou que a taxa de empregos destruídos globalmente pela pandemia é de 3% para homens e 4,2% para mulheres, disparidade que pode ser ainda maior em países emergentes que possuem grande parte da mão de obra feminina no mercado informal, como

²⁵ GOMES, Livia G. *Mulheres e mercado de trabalho: a crise da COVID-19 no emprego feminino no Brasil*. Disponível em: <<https://blogs.iadb.org/brasil/pt-br/mulheres-e-mercado-de-trabalho-a-crise-da-covid-19-no-emprego-feminino-no-brasil/>>. Acesso em: 10 dez. 2021.

²⁶ INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). *Censo Brasileiro de 2010*. Rio de Janeiro: IBGE, 2012.

²⁷ *Ibidem*, nota 25.

nos países latino-americanos.²⁸ Trabalhadores sem carteira assinada, não documentados acabaram não sendo beneficiados pela maior parte dos programas de proteção ao emprego desenvolvidos para atenuar os efeitos econômicos da pandemia da COVID-19.

No Brasil, informações do Ministério do Trabalho e Previdência apontam que, em 2020, 480 mil postos de trabalho foram perdidos, dos quais 462 mil eram ocupados por mulheres. Uma explicação para esse dado alarmante é que os setores mais afetados foram o de comércio e de serviços, cuja força de trabalho feminina é preponderante.²⁹

Quando observamos os postos de trabalho ocupados, entre 2019 e 2020 houve uma queda de 10% no número de mulheres empregadas, número superior ao apresentado para os homens, ficando em 7,9%. De acordo com análise do IPEA, esse foi o menor patamar do nível de ocupação feminina entre os anos de 2012 e 2020.³⁰

A queda na participação de mulheres apresenta dois grandes aspectos: o aumento do número de mulheres desocupadas e a redução do número de mulheres na força de trabalho, ou seja, aquelas que trabalham ou que estão procurando emprego. Em relação a este último fator, observa-se uma diferença expressiva entre os gêneros em relação às causas que levam à interrupção da busca por um emprego – o chamado índice de desalento. Com base na Pesquisa Nacional por Amostras de Domicílios (PNAD) Contínua Trimestral do IBGE, observa-se que 26% das mulheres relatam como causa para estar fora da força de trabalho os afazeres domésticos e os cuidados com outra pessoa, já entre os homens essa aparece como causa de apenas 2% dos entrevistados.³¹ Outro dado interessante é que, para os homens, ter filhos pequenos exerce pouca influência nessa decisão, o que não ocorre entre as mulheres.³²

Estudo recente demonstra a ampliação das consequências já observadas no primeiro ano de pandemia. O índice de desalento entre as mulheres chegou a 3,1 milhões no segundo trimestre de 2021, superior ao número de abril e junho de 2020 (3,06 milhões) e um recorde desde, pelo menos, 2012. Já os homens apresentaram queda de 5% no índice de desalento,

²⁸ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Building Forward Faire: Women's rights to work and at work at the core of the Covid-19 recovery*. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_814499.pdf. Acesso em: 02 dez. 2021.

²⁹G1. *Mulheres foram maioria entre as que perderam emprego em 2020*. Disponível em: <https://g1.globo.com/jornal-nacional/noticia/2021/12/08/mulheres-foram-maioria-entre-os-que-perderam-emprego-em-2020.ghtml>. Acesso em: 05 dez. 2021.

³⁰ INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. *Mercado de trabalho*. Conjuntura e análise. Ano 27. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/mercadodetrabalho/210512_bmt_71_nota_tecnica_a3.pdf. Acesso em: 20 jan. 2021.

³¹ INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua Quarto Trimestre de 2020*. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/2421/pnact_2020_4tri.pdf. Acesso em: 15 dez. 2021.

³² GOMES, op. cit, nota 12.

utilizando a mesma base de comparação. Observa-se que a exploração do trabalho reprodutivo afeta preponderantemente mulheres e se intensifica em momentos de grande crise.³³

O final de 2021 expôs um recuo na taxa de desemprego, mas não de maneira proporcional entre homens e mulheres. Enquanto os primeiros tiveram um percentual menor no 2º trimestre de 2021 em comparação ao ano anterior, mulheres ainda mostravam-se 2,2 pontos percentuais acima do mesmo período em 2020.

O exame dos dados e pesquisas apresentados até aqui demonstram uma situação alarmante para mulheres, principalmente quando pensamos na quantidade expressiva que chefia os lares brasileiros. O grande número de mulheres no mercado informal agravou ainda mais o quadro. De acordo com um estudo realizado pelo Credit Suisse, em 2019, 47% da mão de obra feminina atuava na informalidade.³⁴

Algumas medidas trabalhistas foram desenvolvidas para mitigar o impacto econômico e social da pandemia, como o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, instituído através da medida provisória nº 1045/2021³⁵ e composto pelo Benefício Emergencial de Preservação ao Emprego e Renda (BEM 2021), pago mediante acordos entre trabalhadores e empregadores em situações de redução proporcional da jornada de trabalho e salário, assim como na suspensão temporária do contrato de trabalho. Todavia, como anteriormente mencionado, o alcance de programas como esse torna-se limitado, mediante uma realidade de ocupação considerável de mulheres em atividades informais.

A transferência de renda também foi estratégia utilizada em quase todo mundo para atender os mais afetados pela crise. No caso brasileiro, o Auxílio Emergencial, programa criado pelo Governo Federal para proporcionar uma renda mínima a cidadãos em vulnerabilidade durante a pandemia, contribuiu nos primeiros meses de 2020 para a contenção dos índices de pobreza extrema. Porém, seu alcance não impediu que o Brasil retornasse ao mapa da fome³⁶, processo iniciado em um contexto pré-pandêmico, em 2018, mas que cresceu vertiginosamente em 2020.

³³ FRAGA, Érica. *Recuperação de empregos tem beneficiado mais homens do que mulheres no Brasil*. Disponível em: < <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2021/09/recuperacao-do-emprego-tem-beneficiado-mais-homens-do-que-mulheres-no-brasil.shtml#:~:text=Recupera%C3%A7%C3%A3o%20do%20emprego%20tem%20beneficiado,09%2F2021%20%2D%20Mercado%20%2D%20Folha>>. Acesso em 25 nov. 2021.

³⁴ Ibidem.

³⁵ BRASIL. *Medida provisória nº 1045*, de 27 de abril de 2021. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Poder Executivo, Brasília. Disponível em: < <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/medida-provisoria-n-1.045-de-27-de-abril-de-2021-316257308>> Acesso em: 20 jan. de 2021.

³⁶ INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. *POF 2017-2018*: proporção de domicílios com segurança alimentar fica abaixo do resultado de 2004. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/28896-pof>>

Mediante tal perspectiva, ainda é difícil prever os efeitos a longo prazo da pandemia nas camadas sociais brasileiras histórica e estruturalmente marginalizadas, como as mulheres. Economistas e pesquisadores apontam que a crise reverberará de forma prolongada em países emergentes, como o Brasil. O que se mostra incontestável é que mesmo em um panorama de lenta melhora e recuperação econômica, as mulheres ainda são parte mais fragilizada como força de trabalho, o que não é explicado somente pela instabilidade do período, mas pela sua posição social e sua histórica responsabilização pelo trabalho reprodutivo, em jornadas duplas e triplas de trabalhos, atividades estas que passaram a demandar mais horas com a pandemia.

CONCLUSÃO

A presente pesquisa constatou que a pandemia da COVID-19 não apenas interrompeu avanços como também aumentou as desigualdades já existentes no mercado de trabalho. Através da naturalização de atividades e vocações, mulheres foram circunscritas ao âmbito doméstico ao longo da história, o que foi utilizado pelo capitalismo desde seus primórdios para a ordenação e reprodução da mão de obra através da construção de um novo papel social da família.

Destarte, mesmo com o crescimento de sua participação no trabalho produtivo e formal durante o século XX, o trabalho reprodutivo continuou sendo encarado e executado como parte da natureza feminina, tornando mulheres ainda mais vulneráveis no mercado de trabalho. Diferenças salariais em relação aos homens, desemprego, maternidade e assédio são algumas questões vivenciadas por esse grupo e que, mesmo com proteção jurídica, diminuem seu acesso aos postos de trabalho e sua competitividade.

As lutas e as pressões de diversos grupos sociais, principalmente feministas, trouxeram pequenos avanços na participação feminina nas últimas décadas. Não obstante a melhora observada, a crise provocada pela pandemia da COVID-19 gerou retrocessos e atingiu em cheio minorias que, em momentos de instabilidade econômica e social, são as primeiras a suportar o peso das escolhas políticas e as principais afetadas pela carestia e pela dificuldade de acesso a renda.

Consideráveis mulheres brasileiras, principalmente negras, apresentam-se como arrimos de família e ocupam a maior parte dos trabalhos informais. A pandemia da COVID-19 ainda em curso já expõe números alarmantes e impossibilita qualquer previsão concreta sobre o papel da força de trabalho feminina na economia brasileira para os próximos anos.

Todavia, torna-se clara a fragilidade das mulheres no mercado de trabalho e também que a luta pela igualdade de gênero está longe de acabar e deve ser o objetivo de políticas públicas e daqueles que desejam a construção de uma sociedade mais justa.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, Viviane T. de Magalhães. *Mulheres: iguais na diferença*. A igualdade de gênero no mercado de trabalho brasileiro e a eficácia dos direitos fundamentais. Rio de Janeiro: Editora Lumen Juris, 2018.

BARROS, Alice Monteiro de. *Cidadania, Relações de Gênero e Relações de Trabalho. JusLaboris*, 2008. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/74051/2008_barros_alice_cidadania_relacoes.pdf?sequence=1> Acesso em 01 abr. 2019.

BRASIL. *Consolidação das Leis do Trabalho*. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 15 dez. 2021.

_____. *Constituição da República Federativa do Brasil*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 10 jan. 2022.

_____. *Decreto-lei nº 5.452*, de 1 de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Lex: coletânea de legislação: edição federal, São Paulo, v. 7, 1943.

_____. *Lei nº 8.212*, de 24 de julho de 1991. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8212cons.htm>. Acesso em: 15 dez. 2021.

_____. *Lei nº 8.861*, de 25 de março de 1994. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8861.htm#:~:text=LEI%20No%208.861%2C%20DE%2025%20DE%20MAR%20C3%87O%20DE%201994.&text=D%20C3%A1%20nova%20reda%20C3%A7%20C3%A3o%20aos%20arts,todos%20pertinentes%20C3%A0%20licen%20C3%A7a%20maternidade.>>. Acesso em: 15 dez. 2021.

_____. *Lei nº 9.029*, de 13 de abril de 1995. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9029.htm>. Acesso em: 15 dez. 2021.

_____. *Lei nº 9.799*, de 26 de maio de 1999. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9799.htm>. Acesso em: 15 dez. 2021.

_____. *Lei nº 10.406*, de 10 de janeiro de 2002. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm>. Acesso em: 15 dez. 2021.

_____. *Lei nº 13.467*, de 13 de julho de 2017. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm>. Acesso em: 30 dez. 2021.

_____. *Medida Provisória nº 808*, de 14 de novembro de 2017. Acesso em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/mpv/mpv808.htm>. Disponível em: 26 nov. 2021.

_____. *Medida provisória nº 1045*, de 27 de abril de 2021. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Poder Executivo, Brasília. Disponível em: <<https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/medida-provisoria-n-1.045-de-27-de-abril-de-2021-316257308>> Acesso em: 20 jan. de 2021.

_____. SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. *Ação Direta de Inconstitucionalidade 5938/DF*. Relator: Ministro Alexandre de Moraes. Disponível em:<<https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search/sjur411450/false>>. Acesso em: 8 set. 2021.

_____. SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. *Recurso Extraordinário: RE 658312/SC*. Relator: Ministro Dias Toffoli, Tribunal Pleno, j. 27.11.2014. Disponível em: <<http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=7708619>> Acesso em: 03 abr. 2019.

CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho: de acordo com a reforma trabalhista*. 16.ed. Rio de Janeiro: Forense, 2018.

EFRAIM, ANITA. *Chefiando 39% dos lares, mães solo ainda sofrem preconceito*. Disponível em: <<https://emails.estadao.com.br/noticias/comportamento,chefiando-39-dos-lares-maes-solo-ainda-sofrem-preconceito,70001690374>> Acesso em: 03 abr. 2019.

FEDERICI, Silva. *O patriarcado do salário*. 1.ed. São Paulo: Boitempo, 2021.

FERRITO, Bárbara. *Direito e desigualdade: uma análise da discriminação das mulheres no mercado de trabalho a partir do uso dos tempos*. São Paulo: LTr, 2021

FRAGA, Érica. *Recuperação de empregos tem beneficiado mais homens do que mulheres no Brasil*. Disponível em: <<https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2021/09/recuperacao-do-emprego-tem-beneficiado-mais-homens-do-que-mulheres-no-brasil.shtml#:~:text=Recupera%C3%A7%C3%A3o%20do%20emprego%20tem%20beneficia do,09%2F2021%20%2D%20Mercado%20%2D%20Folha>>. Acesso em: 25 nov. 2021.

GOIS, Tainã. *Trabalho Reprodutivo e Bem Comum: entre a luta contra a exploração e a urgência de barrar a mercantilização da vida*. Disponível em: <<https://www.niepmarx.blog.br/MManteriores/MM2019/Trabalhos%20aprovados/MC30/MC302.pdf>>. Acesso em: 25 jun. 2021.

GOMES, Lívia G. *Mulheres e mercado de trabalho: a crise da COVID-19 no emprego feminino no Brasil*. Disponível em: <<https://blogs.iadb.org/brasil/pt-br/mulheres-e-mercado-de-trabalho-a-crise-da-covid-19-no-emprego-feminino-no-brasil/>>. Acesso em: 10 dez. 2021.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Censo Brasileiro de 2010. Rio de Janeiro: IBGE, 2012.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. *Mercado de trabalho*. Conjuntura e análise. Ano 27

LEMOS, Maria Cecília de Almeida Monteiro. *O dano existencial nas relações de trabalho intermitentes*. São Paulo: LTr, 2020.

MAEDA, Patricia. *A Era dos Zero Direitos*. Trabalho decente, terceirização e contrato zero-hora. São Paulo: LTr, 2017.

MIZIARA, Raphael; NAHAS, Thereza. *Impactos da Reforma Trabalhista na jurisprudência da TST*. São Paulo: Editora dos Tribunais, 2017.

G1. *Mulheres foram maioria entre as que perderam emprego em 2020*. Disponível em: <<https://g1.globo.com/jornal-nacional/noticia/2021/12/08/mulheres-foram-maioria-entre-os-que-perderam-emprego-em-2020.ghtml>>. Acesso em: 05 dez. 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Building Forward Faire: Women's rights to work and at work at the core of the Covid-19 recovery*. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_814499.pdf. Acesso em: 02 dez. 2021.

OLIVEIRA, Ricardo Bezerra de; PINTO, Rosa Maria Ferreira. *Os impactos da Reforma Trabalhista para a saúde e o trabalho da mulher: uma abordagem constitucional à luz do Direito da saúde*. Intraciência Revista Científica. 15 ed. Julho de 2018. Disponível em: <http://uniesp.edu.br/sites/_biblioteca/revistas/20180925134811.pdf> Acesso em: 28 mar. 2019.

PERROT, Michele. *Os excluídos da História*. Operários, mulheres e prisioneiros. 7.ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2017.

RAYMUNDO, Ana Lúcia; COSTA, Disiane de F.; SANTOS, Isabela J.L.; LIMA, Karenina H da C. *'We Can Do it'*. Os desafios de ser mulher no mundo laboral. In: BISPO, Andrea; GOSTINSKI, Aline; MARTINS, Fernanda (org). *Estudos Feministas*. Por um direito menos machista. Vol III. Florianópolis: Tirant lo Blanch, 2018.

SOIHET, Rachel. História, Mulheres, Gênero: Contribuições para um Debate. In: AGUIAR, N. (org) *Gênero e Ciências Humanas – desafio às ciências desde a perspectiva das mulheres*. Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos, 1997.

WENTZWL, Marina. *Brasil levará 95 anos para alcançar a igualdade de gênero, diz Fórum Econômico Mundial*. Disponível em: <<https://www.bbc.com/portuguese/brasil-37758080>>. Acesso em: 01 abr. 2019.