

Os Impactos da Pandemia na Vida Profissional das Mulheres: Análise à Luz dos Direitos Das Humanas



1 de dezembro de 2021

ROSTELATO, Telma Aparecida^[1]

SIMÃO, Renata Domingues de Oliveira^[2]

Resumo: O presente artigo aborda os impactos da pandemia da Covid-19 na vida profissional das mulheres. Busca demonstrar que, em que pese os tratados internacionais e a legislação pátria estabelecerem tratamento isonômico entre homens e mulheres, a igualdade material ainda não se materializou por completo, ficando as diferenças entre os sexos ainda mais evidenciadas com a pandemia. Excesso de afazeres domésticos, com ausência ou má distribuição das tarefas que deveriam ser comuns ao casal; maior taxa de desemprego, tendo as mulheres como maioria nos setores afetados pela crise; e dificuldades para recolocação no mercado de trabalho, são alguns dos desafios enfrentados pelas humanas na atual conjuntura brasileira. É inegável que a desigualdade de gênero é real, que molda a sociedade brasileira até os dias de hoje, mas até quando? O que é necessário ser feito para acabar com os privilégios masculinos, para alcançar a verdadeira isonomia material, para que mulheres e homens sejam realmente iguais, não só em obrigações, mas em direitos também, e que estes sejam respeitados por todos? Conclui-se que a solução da problemática ostenta muito mais um cunho social, que meramente jurídico, é preciso uma mudança de mentes, de atitudes, de revisão de conceitos e pré-conceitos; são necessárias mais políticas públicas, como o estímulo à participação feminina nos ambientes de poder e o fomento à educação inclusiva, além de medidas específicas para minimizar os impactos da pandemia. O trabalho pauta-se pelo método indutivo, correlacionando a doutrina pátria

Abstract: This article addresses the impacts of the Covid-19 pandemic on women's professional lives. It seeks to demonstrate that, despite international treaties and national legislation establishing equal treatment for men and women, material equality has not yet fully materialized, with differences between the sexes being even more evident with the pandemic. Excessive household chores, with the absence or poor distribution of tasks that should be common to the couple; higher unemployment rate, with women as the majority in sectors affected by the crisis; and difficulties to re-enter the labor market, are some of the challenges faced by human beings in the current Brazilian situation. It is undeniable that gender inequality is real, which shapes Brazilian society to this day, but for how long? What needs to be done to end male privileges, to achieve true material isonomy, so that women and men are really equal, not only in obligations, but in rights as well, and that these are respected by all? It is concluded that the solution of the problem bears much more of a social, than merely legal, nature, it is necessary to change minds, attitudes, review concepts and preconceptions; more public policies are needed, such as encouraging female participation in power environments and promoting inclusive education, in addition to specific measures to minimize the impacts of the pandemic. The work is guided by the inductive method, correlating the native doctrine with the jurisprudence, legislation and statistical data pertinent to the theme.

Keywords: Women. Profession. Human rights. Discrimination. Pandemic.

Sumário: Introdução. 1. Evolução histórica dos direitos da mulher no Brasil e no mundo. 2. A proteção ao trabalho da mulher no Brasil. 3. A pandemia da Covid-19 e seus impactos na vida profissional das mulheres. Conclusão. Referências.

O presente artigo discorre sobre a ausência de igualdade entre homens e mulheres, apesar de todo o arcabouço legislativo que se volta à salvaguarda de direitos do gênero feminino.

Primeiramente, tenciona-se lançar reflexões acerca do fato de que, ainda que a preocupação com a proteção envolta à igualdade de gêneros seja identificada num passado longínquo e apesar do reconhecimento ter se efetuado não apenas na seara do direito interno, mas também extravasado a senda territorial do Brasil, porque erigida ao patamar de direitos humanos, desditosamente se demonstra ineficaz hodiernamente.

Essa abordagem histórica, realizada no Brasil e no mundo, num segundo momento, acaba tendo como destaque, o aspecto inerente ao labor exercido pelas mulheres, trazendo indicações de pesquisas quantitativas, a fim de pontuar, com precisão, a existência do colossal abismo que se faz presente na posição ocupada entre homens e mulheres, no mercado de trabalho, estando estas, invariavelmente, em desvantagem.

Sem olvidar da descrição concernente à significância do princípio constitucional da igualdade e da indiscutível inobservância aos desígnios deste, objetiva-se pontuar que não são raras as vezes com que se depara com situações diversas, que denotam verdadeira afronta ao aludido princípio constitucional.

Por fim, em atenção ao calamitoso momento histórico pelo qual o mundo está passando, a pandemia, anseia-se enfatizar os efeitos desastrosos que vem expandir a detecção destas diferenças de tratamento isonômico entre homens e mulheres, dadas as peculiaridades que recaem sobre as atividades laborais das mulheres, que carecem cumular-se com as suas atribuições domésticas, que englobam os cuidados com a família e com o lar.

1. Evolução Histórica dos Direitos da Mulher no Brasil e no Mundo

Em 10 de dezembro de 1948 o mundo deparou-se com uma expressiva consagração protetiva voltada ao gênero feminino, isto porque a Declaração Universal dos Direitos

A Declaração Universal, antes mencionada, ao elevar a proteção dos direitos humanos, à senda do direito internacional, o fez, carregando herança dos resquícios da preocupação francesa, com o anseio de atingir uma sociedade ideal, na revolução francesa (1789), não se restringindo, tal qual ocorreu com os EUA, em 1776, tão somente com a independência de seu povo[1].

O despertar para a temática, deu azo ao desenvolvimento do Direito Internacional dos Direitos Humanos, com o que, elaboraram-se diversos tratados internacionais protetores de Direitos Fundamentais, conclamada esta proteção em nível de Nações Unidas. Destacam-se os Pactos Internacionais de Direitos Civis e Políticos e de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais de 1966, bem como os instrumentos especificamente criados para proteção de temas especiais, como a tortura, discriminação racial, discriminação contra a mulher, violação dos direitos da criança e outros, de tal maneira que grupos certos e individualizados é que passam a receber a proteção, tanto em âmbito interno, quanto externo, em sede de tratados internacionais.

Ao ano de 1975 foi atribuído o título “Ano Internacional da Mulher”, sendo que neste mesmo ano realizou-se, no México, a 1ª. Conferência Mundial sobre a Mulher.

Em 1979, a ONU – Organização das Nações Unidas, aprovou a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (*Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women, CEDAW*), sua vigência ocorreu dois anos após, em 1981, passando a ser nominado como o primeiro tratado internacional a dispor amplamente sobre os direitos humanos da mulher, popularmente conhecida como a Convenção da Mulher[2].

Entre os propósitos da Convenção da Mulher, consta a promoção dos direitos da mulher na busca da igualdade de gênero e repressão a quaisquer discriminações contra a mulher nos Estados-parte, constando literalmente, em seu art. 1º:

liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural e civil ou em qualquer outro campo.

É de se inferir que qualquer ato discriminatório à mulher repercute em desigualdade, logo aliado está, o anseio de protegê-las, afastando a discriminação, para em contrapartida, assegurar a igualdade de tratamento.

Para se assentar a justiça, há que se fazer presente a salvaguarda do exercício do direito à igualdade, tanto que Alarcón (2003, p. 214) tece precioso comentário, ao tratar do entrelaçamento entre a Justiça e a igualdade, no sentido que:

Acontece que uma fórmula de igualdade reduzida a um tratamento equivalente a todos os homens conduz a uma idéia insuficiente e formal de Justiça. Uma igualdade nesse sentido, sem distinção de particularidades dos indivíduos do todo social, seria irrealizável, visto que não levaria em conta as condições de cada ser humano, seus méritos, probabilidades e possibilidade de acesso aos bens sociais [...].

Da mesma maneira, Paulo Bonavides (2003, p. 208) assevera tratar-se este (o princípio da igualdade), de um dos elementos componentes da ideia de justiça.

Uma vez que a proibição da discriminação por si só não bastaria para assegurar a igualdade de gêneros, a possibilidade de ações afirmativas veio prevista expressamente no texto da Convenção (art. 4º), a fim de que os Estados agilizassem meios aptos de alcançar a igualdade de gêneros para seus jurisdicionados[3].

direito de acesso às oportunidades sociais e econômicas, o direito de dispor de seu próprio corpo e outros mais.

Muitos outros instrumentos jurídicos vieram regulamentar a temática; em 1993, com a Conferência de Direitos Humanos, realizada em Viena, foram uma vez mais disseminadas concepções reflexivas, ansiando conscientizar os países membros, para que implementassem medidas tendentes a garantir o direito igualitário de gênero, além de ter sido reivindicada a necessidade de ratificação universal da Convenção sobre a Eliminação da Discriminação contra a Mulher; com isso, no art. 39 da Declaração de Viena, consta que:

A Conferência Mundial de Direitos Humanos clama pela erradicação de todas as formas de discriminação contra a mulher, tanto explícitas, como implícitas. As Nações Unidas devem encorajar a Eliminação de todas as formas de Discriminação contra a Mulher até o ano de 2000. Ações e medidas para reduzir o particularmente amplo número de reservas à Convenção devem ser encorajadas. Dentre outras medidas, o Comitê de Eliminação de todas as formas de Discriminação contra a Mulher deve continuar a revisão das reservas à Convenção. Estados são convidados a eliminar as reservas que sejam contrárias ao objeto e ao propósito da Convenção ou que sejam incompatíveis com os tratados internacionais.

Em 12 de março de 1999, por ocasião da 43ª Sessão da Comissão do status da Mulher da ONU, foi adotado o Protocolo Facultativo à Convenção sobre a Eliminação de todas as formas de Discriminação contra a Mulher, tendo sido consignados dois itens fiscalizatórios de importância salutar, quais sejam: i) o mecanismo de petição, que permite o encaminhamento de denúncias de violação de direitos enunciados na Convenção à apreciação do Comitê sobre a Eliminação da Discriminação contra a Mulher, e; ii) um procedimento investigativo, que habilita o Comitê a investigar a existência de grave e

Neste cenário é oportuno colacionar a ponderação de Flávia Piovesan que “para acionar estes mecanismos de monitoramento, é necessário que o Estado tenha ratificado o Protocolo Facultativo”, que reaviva o ideário internacionalmente buscado, que denota a significância dos direitos humanos das mulheres, constituindo-se uma real garantia voltada a assegurar o pleno e equânime exercício dos direitos humanos das mulheres e sua não discriminação (PIOVESAN, 2010, p. 210).

Destaque-se que neste panorama histórico a proteção das mulheres fora reforçada tanto por ocasião da Declaração e Programa de Ação de Viena, em 1993, quanto pela Declaração e Plataforma de Ação de Pequim, de 1995.

Na seara protetiva do direito interno, a Constituição da República Federativa do Brasil, no Capítulo I, do Título II, trata dos Direitos e Deveres Individuais e Coletivos, tendo o seu artigo 5º, setenta e oito incisos detalhando todos eles os direitos individuais, que também são chamados de direitos humanos, direitos das pessoas, direitos de mulheres e homens; os seus fundamentos estão no direito natural e em certas liberdades essenciais à personalidade e à dignidade da pessoa humana.

Com os direitos fundamentais, que são os direitos destinados ao ser humano, reconhecidos e positivados por cada Estado (SARLET, 1998, p. 30), a Constituição Federal proclama que a sociedade e o Estado existem para o bem-estar da pessoa humana.

O art. 5º, “caput” da Constituição Federal, estabelece que “todos são iguais perante a lei”, não estipulando qualquer distinção de raça, sexo, credo, poder aquisitivo, opção sexual, compleição física ou quaisquer diferenças inerentes ao ser humano, ou seja, deve-se estabelecer direito de tratamento equânime aos cidadãos.

Esta forma igualitária no trato com o ser humano é denominada de igualdade formal ou igualdade perante a lei, como destacado por Francisco Campos (1998, p. 11):

política legislativa, encontra no princípio da igualdade a primeira e mais fundamental de suas limitações.

Assim, verifica-se que o direito à igualdade vem disciplinado não só como um dos direitos individuais, mas também como princípio constitucional. Para aclarar sua abrangência, Celso Ribeiro Bastos e Carlos Ayres de Brito (1982, *passim*) dimensionam o seu alcance no texto constitucional, explicitando que a função do aludido princípio é a de informar e acondicionar todo o restante do direito, de maneira que se assegura o direito de liberdade de expressão do pensamento, respeitada a igualdade de todos perante este direito.

Especificamente em relação à isonomia de gênero, a Constituição Federal estabeleceu, no art. 5º, inciso I, que: "I – homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição."

Essa igualdade já está contemplada em todas as normas constitucionais que vedam a discriminação em razão do sexo, como o artigo 3º, IV, artigo 7º, XXX e artigo 226, §5º. Está também embutida no Princípio da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III), baluarte dos demais princípios constitucionais e que abarca toda e qualquer pessoa humana.

Mas há razões para que o Constituinte tenha decidido destacar, em um inciso específico, que homens e mulheres são iguais (art. 5º, I), segundo José Afonso da Silva (2016, p. 219).

(...) 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 de direitos e obrigações. (...) 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.

Assim, com o advento da Constituição de 1988, dispositivos anteriores de caráter discriminatório, não foram recepcionados, como foi o caso do artigo 233, do Código Civil de 1916, que estabelecia que o marido era o “chefe da sociedade conjugal.” Posteriormente, veio o Código Civil de 2002 em consonância com o espírito constitucional, acolhendo a isonomia (arts. 1511, 1565, 1630, dentre outros).

De ressaltar que, o Estado “poderá dar um tratamento diferenciado, na medida em que os gêneros se desigualam” (NUNES JUNIOR, 2018. p. 888). Portanto, serão admitidas as discriminações positivas, em favor da mulher, como, por exemplo, a aposentadoria da mulher com idade inferior à do homem, conforme artigos 40, § 1º, III e 201, §7º, I e II, com redação dada pela Emenda Constitucional n. 103, o que se justifica pela “jornada dupla”, que leva à sobrecarga de serviços devendo, portanto, ser recompensada com a aposentadoria antes do homem.

2. A proteção ao trabalho da mulher no Brasil

Ao proceder uma perfunctória análise quanto à transmutação da história constitucional inerente aos direitos das mulheres, verifica-se que na vigência da **Constituição de 1891** (Brasil República), o Direito do Trabalho ainda era tíbio em fundamentos.

O Decreto nº 16.027, de 30 de abril de 1923, que criou o Conselho Nacional do Trabalho, estabelecia que caberia ao referido órgão, além do estudo de outros assuntos pertinentes à organização do trabalho e da previdência social, ocupar-se do “trabalho de mulheres” (art. 2º). Mas pouco contribuiu para que as mulheres não fossem tratadas como seres não detentores de direitos e sem capacidade plena para prática de seus atos.

Com o passar dos anos, muitas foram as modificações introduzidas no sistema jurídico brasileiro, tendo sido grandiosos os impactos incidentes sobre a mulher, pois o trabalho da mulher era visto como menor e inferior ao trabalho masculino.

idade, sexo, nacionalidade ou estado civil, a assistência à gestante e o amparo à maternidade (art. 121, § 1º, "a", "h", § 3º).

A **Constituição de 1946** consolidou a proibição de diferenças salariais em razão de raça, idade, sexo, nacionalidade ou estado civil, direito da gestante a descanso antes e depois do parto, sem prejuízo do emprego e nem do salário, assistência à gestante, previdência em favor da maternidade (art. 157, II, X, XIV e XVI).

Apesar dos avanços, o fato é que a evolução do direito do trabalho da mulher, com seu fortalecimento no mercado de trabalho remunerado, sempre esteve ligada a questões socioculturais, ao machismo estrutural, "em geral, atravancada pela pauta de costume. Um exemplo foi a criação do Estatuto da Mulher Casada (**Lei 4.121/1962**), que afastou a obrigatoriedade de a mulher ter autorização do marido para trabalhar, receber heranças e comprar imóveis." [4]

Com a Constituição Federal de 1988 abre-se um novo horizonte no aspecto laboral das mulheres, como esquadriinha Jéssica Lourenço Barboza da Silva) [5]: "por mais de oitenta anos as mulheres tentaram ser colocadas no mesmo nível legal dos homens e finalmente, com a Constituição de 1988, concedeu-se à mulher os mesmos direitos e deveres na família".

É visível, na Constituição vigente, a dispensa de olhar atento ao trabalho das mulheres, identificado na expressa "proteção ao mercado de trabalho da mulher" (art. 7º, XX) e, ainda, na proibição de diferenças salariais por motivo de sexo, idade ou estado civil, e na proteção à gestante (art. 7º, XVIII, XXX).

Referidos dispositivos, ainda que disponham sobre garantias fundamentais à igualdade, não afastam a necessidade de maior amparo legal à mulher, no que se refere aos aspectos ligados à maternidade e às diferenças de estrutura física e psicológica, a fim de se alcançar a verdadeira igualdade material.

Constata-se no artigo 384 da CLT que é garantido às trabalhadoras um intervalo de 15

recepcionado pela Constituição de 1988 por ferir o princípio da igualdade entre homens e mulheres (art. 5º, I). Em que pese o Pleno do Tribunal Superior do Trabalho, no ano de 2008[6], tenha consagrado a tese de que a norma não violava a isonomia e diz respeito à proteção da mulher, à medicina e à segurança do trabalho, alguns tribunais regionais continuaram decidindo de maneiras diferentes[7]. Por fim, com a Reforma Trabalhista, referido dispositivo foi revogado (art. 5º, I, "i", da Lei 13.467/2017).

Ainda, em relação à reforma, o STF invalidou a norma que permitia o trabalho de grávidas e lactantes em trabalhos insalubres, por afronta à proteção constitucional à maternidade e à criança (ADI 5938).

Evidentemente que não se pode falar de simetria de gênero em questões que envolvem a natureza das mulheres, o assédio sexual e moral, e a necessidade de dupla jornada.

Da análise do que fora explanado, é possível inferir que a realidade das mulheres, frente às relações de trabalho vinha demonstrando-se turbulenta, inobstante os notórios avanços contemplados pelas declarações constitucionais e infraconstitucionais.

Contudo, com o limiar da pandemia da covid-19, e seus efeitos desastrosos sobre a área econômica e de saúde pública, houve reflexos também sobre a vida profissional das mulheres. Erigiram problemas, os quais, embora já vistos antes, o eram numa proporção bem menor.

3. A pandemia da Covid-19 e seus impactos na vida profissional das mulheres

Em 11 de março de 2020 a OMS – Organização Mundial da Saúde declarou pandemia de covid-19, destacando o diretor-geral que: "Todos os países devem encontrar um bom equilíbrio entre proteger a saúde, minimizar problemas econômicos e sociais e respeitar os direitos humanos." [8]

Em que pese o apelo da OMS para que os governos encontrassem meios de equilibrar a saúde e a economia, fato incontestável é que os países vêm atravessando uma crise sem precedentes.

Noticiado às vésperas do Dia Internacional da Mulher de 2021, pesquisas detectaram que o isolamento imposto para mitigar a proliferação de contágio da doença levou a um verdadeiro retrocesso acerca de muitas das conquistas na área de gênero, nos últimos anos; sendo que os dados vêm confirmar que a covid-19 castiga as pessoas mais vulneráveis da América Latina e Caribe. [10] [11]

De acordo com dados coletados pela pesquisa que foi realizada pelo Banco Mundial, em 13 países da região, as mulheres trabalhadoras tinham 44% mais probabilidade do que os homens de perder o emprego no início da crise, à medida que os trabalhadores em situação de desemprego temporário começaram a reingressar no mercado de trabalho, as perdas de empregos persistiram em uma taxa mais elevada entre as mulheres, 21% das mulheres empregadas antes da pandemia relatam ter perdido o emprego.[12]

O citado estudo do Banco Mundial[13] revela que, se as desigualdades de gênero na participação no mercado de trabalho e na educação persistirem, poderão custar à região, em média, cerca de 14% do PIB per capita nas próximas três décadas.

É de se ressaltar que mesmo antes da pandemia, havia avanços a fazer, pois apenas metade das mulheres em idade ativa participava do mercado de trabalho (53%), contra 77% dos homens na população em idade ativa.[14]

A pandemia deu ensejo à perda de empregos, mas notadamente para as mulheres, existindo, segundo resultados obtidos pela citada pesquisa, ao menos três razões a justificar este panorama: em primeiro lugar, as mulheres tendem a trabalhar em setores que foram mais afetados pela pandemia devido à necessidade de restringir as atividades presenciais, como o comércio, bem como em empregos em que é difícil trabalhar em sistema *home office*.

as tarefas domésticas, que aumentaram demasiadamente com o fechamento de escolas e a necessidade de cuidar de outros familiares em detrimento do tempo dedicado a outras atividades.

Na pesquisa Dados do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Caged), restou verificado que a retomada no mercado de trabalho também tem sido desigual, demonstrando que enquanto, entre abril e novembro de 2020 foram criadas 230 mil vagas formais de empregos para homens, as mulheres perderam quase 90 mil postos de trabalho. [15] Além do fato de os setores com maior participação das mulheres terem sido os mais afetados pelas medidas de distanciamento social (como comércio e serviços), o fechamento de escolas e creches fez com que muitas mulheres ficassem sobrecarregadas, dificultando as suas chances de retomar ao mercado de trabalho.

O Relatório do Banco Mundial intitulado *Women, Business and The Law 2021*, aponta que embora muito progresso tenha sido alcançado nos últimos 50 anos, a igualdade global de gênero ainda não tinha sido conquistada quando a crise da pandemia da covid-19 atingiu o mundo em 2020. O relatório revela que a pandemia prejudicou desproporcionalmente as capacidades sociais e econômicas das mulheres: como constituem a maioria dos trabalhadores de saúde e serviço social, as mulheres são excepcionalmente suscetíveis aos efeitos da pandemia.[16]

Além disso, as mulheres continuam a ganhar menos do que os homens, ainda que exercendo as mesmas funções, e de igual forma, enfrentam maior risco de violência em suas casas.

Não bastasse toda essa diferença, que por si só já é hostil, nota-se ainda que faltam medidas específicas para proteção das mulheres no mercado de trabalho. O Governo Federal, por meio da Secretaria Nacional de Políticas para as Mulheres (SNPM), elaborou a Cartilha Mulheres na Covid-19[17], com dicas sobre saúde, enfrentamento à violência e mercado de trabalho, mas que se mostra insuficientemente para dissolver ou minimizar os problemas.

Numa outra pesquisa, a realizada pela Sempreviva Organização Feminista (SOV), fora

isolamento social. Os resultados indicaram ainda “como as desigualdades raciais e de renda marcam a vida e o trabalho das mulheres na pandemia, assim como a diversidade de experiências de mulheres rurais e urbanas”. [18]

Com os resultados da pesquisa, ficou ainda destacado que, em média, 50% das mulheres brasileiras passaram a cuidar de alguém na pandemia, sendo 52% negras, 46% brancas e 50% indígenas. No caso das mulheres no âmbito rural esse percentual chegou a 62%. Entre as responsáveis por cuidados com idoso, criança ou pessoa com deficiência, 72% afirmaram que aumentou a necessidade de monitoramento e companhia.

Pode-se afirmar que estes dados foram confirmados, pela pesquisa do Instituto Gênero e Número, ao indicar que metade das mulheres tem alguém sob seus cuidados na quarentena, 72% delas aumentou a exigência de monitorar ou fazer companhia para alguém, como crianças e idosos, isto porque todo o trabalho não remunerado, embutido e não enxergado pela sociedade dificulta o exercício do trabalho remunerado, em si, entretanto isto não é divulgado.[19]

Entre as mulheres (em sua maioria brancas, urbanas, com nível superior e na faixa dos 30 anos) que seguiram trabalhando durante a pandemia com manutenção de salários, 41% afirmaram trabalhar mais na quarentena. Esta pesquisa demonstrou que a pandemia abalou as estruturas em todos os lares de mulheres que trabalhavam fora. Entre as que responderam que estavam trabalhando mais do que antes da quarentena, 55% delas são brancas e 44% são negras. Ressalte-se que, embora o percentual de negras nesse ponto seja menor, dos 40% das mulheres que apontaram o risco de perda da subsistência com a pandemia, 55% são negras. Além disso, 58% das mulheres desempregadas e 61% das mulheres que estão na economia solidária são negras.

A dualidade conflituosa entre casa e trabalho (ou trabalho de casa e trabalho remunerado) foi aprofundada pela pandemia que exacerbou a sobrecarga, a solidão e a exaustão das mulheres que, muitas vezes, sentem-se mais em uma zona de guerra (e não de mero conflito) ao tentar equilibrar facetas de sua vida que não deveriam, mas são cada vez mais sobrepostas: casa e trabalho. Embora pareça evidente a impossibilidade de se manter

Dados colhidos pela Parents in Science por meio de questionário aplicado a mais de 15 mil cientistas, entre discentes de pós-graduação, pós-doutorandas (os) e docentes/pesquisadores, apenas 8% das mulheres docentes responderam que estão conseguindo trabalhar remotamente, enquanto 18,3% dos homens responderam afirmativamente.[20]

A relatada pesquisa mostrou ainda que, sobre a indagação quanto ao cumprimento dos prazos, 70,4% das mulheres disseram que sim (sendo que no caso de mulheres com filhos esse percentual se reduz para 66,6% e no caso das sem filhos aumenta para 79,9%), enquanto que para os homens o percentual foi de 79,6% e que apenas 49,8% das mulheres submeteram artigos científicos conforme o planejado, enquanto 68,7% dos homens mantiveram o plano. No caso de mulheres com filhos, 52% não conseguiram finalizar artigos ou pesquisas.

A Revista de Ciências Sociais DADOS, apurou que, no segundo semestre de 2020, apenas 28% dos artigos científicos submetidos à revista foram assinados por mulheres, o menor número desde 2016, uma vez que a média registrada era de 40,8%. [21]

De outra banda, reportagem veiculada em um jornal de grande circulação exaltava o aumento da produtividade e os benefícios do *home office* no Poder Judiciário, trazendo diversos relatos de magistrados, procuradores, servidores e advogados que, dentre outras vantagens, destacavam não ter que gastar tempo com deslocamento, além de poder trabalhar com roupa casual, manter a rotina de exercícios físicos, ter maior contato com os filhos.[22]

Esta autêntica romantização do *home office* e da rotina doméstica foi contestada pelos coletivos feministas UMA e DEFEMDE, que em nota de resposta chamaram atenção para o fato de que a festejada produtividade destes profissionais escondia o trabalho (remunerado ou não) das mulheres ao seu redor.[23]

Hoje, é esta a realidade vivenciada pelas mulheres, no mercado de trabalho, se o panorama já era tempestuoso. o que dizer então. com os resultados advindos da pandemia do

Pode-se dizer que a ocorrência de mulheres fora do mercado de trabalho (Dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio indica que 7 milhões de mulheres estão desempregadas no País, 2 milhões a mais que os homens) nestes últimos meses, constitui-se um efeito colateral da pandemia.[24]

No Brasil registrou-se o patamar mais baixo de empregabilidade nos últimos 30 anos: 8,5 milhões de mulheres desempregadas.[25]

Muitas mulheres que tinham emprego informal, justamente porque viabilizava a conciliação dos horários e mesmo para que pudessem laborar em suas residências, próximas de seus filhos, tiveram impacto negativo com a covid 19; afinal, o trabalho informal não cede espaço para o "home office". De ressaltar que, a falta de divisão doméstica agrava ainda mais a situação para as mulheres.

A pandemia ocupa, portanto, o patamar de pior das crises econômicas para as mulheres, sendo comparada, pela Organização Internacional do Trabalho, ao cenário enfrentado pelas mulheres na década de 1950.[26]

Corroborando com tal afirmação, o Portal UOL divulgou, em 22 de maio de 2021, pesquisa do IBGE onde se constatou que "mulheres, pretos e jovens são os que mais sofrem com desemprego no Brasil". No último trimestre de 2020, as mulheres representam 40% das pessoas que estavam trabalhando, enquanto os homens representavam 59%. [27]

Conclusão

Embora a isonomia entre homens e mulheres seja direito consagrado na Constituição Federal e em tratados internacionais dos quais o Brasil é signatário, a igualdade material ainda está longe de se concretizar.

Além de terem sido as mais afetadas em termos de emprego e renda, elas também carregaram o fardo emocional da crise, pois têm que se dividir entre diversas tarefas, além de terem que tentar contornar o momento de turbulência, que exige maior equilíbrio psicológico de quem já não sabe de onde tirar mais forças, apoio financeiro e oportunidade de trabalho.

A Pandemia da Covid-19 representa, portanto, um grave retrocesso nas conquistas da mulher brasileira.

E qual seria a solução, além de torcer pelo fim da pandemia? Não resta outra resposta senão a de que deve-se continuar o debate e a luta pela igualdade de gênero. Afinal, a desigualdade assenta-se no gênero. Gênero este que faz malabarismos para adequar sua vida pessoal à profissional, com maestria.

Não basta haver leis protetivas, é preciso que elas sejam efetivamente colocadas em prática, é preciso uma mudança de paradigmas, de desconstrução do machismo estrutural que impera na sociedade brasileira. São necessárias mais políticas públicas, como o estímulo à participação feminina nos ambientes de poder e o fomento à educação inclusiva. Há também que se pugnar por ações específicas para este momento de pandemia, voltadas para as mulheres, tais como: manutenção do programa de Auxílio Emergencial para Trabalhadores Informais, com valor diferenciado para mulheres que sejam arrimo de família; manutenção do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, com a possibilidade de redução de jornada; financiamento de creche domiciliar e pagamento de licença remunerada enquanto as escolas estiverem fechadas; dentre outras.

O anseio de se assentar a igualdade material, entre homens e mulheres, de maneira definitiva, é desditosamente ainda tido como utopia, sendo que tantos e tantos anos se passaram, contados da primeira manifestação mundial voltada a este intento e justamente num dos momentos mais tormentosos pelo qual a sociedade passa, que é o desta pandemia da covid 19, com grandiosa lamúria, infere-se que retrocessos puderam ser identificados ao longo desta jornada, pois meramente à título ilustrativo, nos mais mezinhos afazeres domésticos, ainda se impõe o dever da realização, para as mulheres.

Referências

ALARCÓN, Pietro Lora. Processo, igualdade e justiça. In: **Revista Brasileira de Direito Constitucional**, nº 2:165-198. São Paulo: Método, 2003.

BANDEIRA DE MELLO, Celso Antônio. **Conteúdo jurídico do princípio da igualdade**. 3º ed. 7º tirag. São Paulo: Malheiros, 1999.

BASTOS, Celso Ribeiro; BRITO, Carlos Ayres de. **Interpretação e aplicabilidade das normas constitucionais**. São Paulo: Saraiva, 1982, *passim*.

BOBBIO, Norberto. **A era dos direitos**. 9ª ed. Tradução de Carlos Nelson Coutinho. Rio de Janeiro: Campus, 1992.

BONAVIDES, Paulo. O princípio da igualdade como limitação à atuação do Estado. In: **Revista Brasileira de Direito Constitucional**, nº 2:209-223. São Paulo: Método, 2003.

BRASIL. **Cartilha Mulheres na Covid-19**. Disponível em: https://www.gov.br/mdh/pt-br/assuntos/noticias/2020-2/abril/cartilha-orienta-mulheres-durante-a-pandemia-do-coronavirus/mulherescovid19_Alterado_corrigido.pdf. Acesso em 24 mai. 2021.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil, de 05 de outubro de 1988.**

Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em 20 jul. 2020.

BRASIL. **Decreto n. 16.027, de 30 de abril de 1923.** Cria o Conselho Nacional do Trabalho.

Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1910-1929/D16027.html. Acesso em 10 mai. 2020.

BRASIL. **Decreto n. 89.460, de 20 de março de 1984.** Promulga a Convenção sobre a

Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, 1979. Disponível em:

<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1980-1987/decreto-89460-20-marco-1984-439601-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em 10 ago. 2020.

BRASIL. **Decreto n. 591, de 06 de julho de 1992.** Atos Internacionais. Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais. Promulgação. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/D0591.htm. Acesso em 10 ago. 2020.

BRASIL. **Decreto n. 592, de 06 de julho de 1992.** Atos Internacionais. Pacto Internacional sobre Direitos Cíveis e Políticos. Promulgação. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/D0592.htm. Acesso em 10 ago. 2020.

BRASIL. **Decreto n. 1.973, de 1º de agosto de 1996.** Promulga a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher, concluída em Belém do Pará, em 9 de junho de 1994. Disponível em:
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1996/D1973.htm. Acesso em 10 ago. 2020.

BRASIL. **Decreto n. 4.316, de 30 de julho de 2002.** Promulga o Protocolo Facultativo à Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/D4316.htm. Acesso em 10 ago. 2020.

BRASIL. **Decreto n. 4.377, de 13 de setembro de 2002.** Promulga a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, de 1979, e revoga o Decreto no 89.460, de 20 de março de 1984. Disponível em:
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/D4377.htm. Acesso em 10 ago. 2020.

BRASIL. **Decreto-lei 5.452, de 01 de maio de 1943.** Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm. Acesso em 20 mai. 2021.

BRASIL. **Lei 3.071, de 1 de janeiro de 1916.** Código Civil dos Estados Unidos do Brasil. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L3071.htm. Acesso em 20 mai. 2021.

BRASIL. **Lei 4.121, de 27 de agosto de 1962**. Dispõe sobre a situação jurídica da mulher casada. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/LEIS/1950-1969/L4121.htm. Acesso em 20 mai. 2021.

BRASIL. **Lei 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Institui o Código Civil. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406compilada.htm. Acesso em 20 mai. 2021.

BRASIL. **Lei 13.467, de 10 de janeiro 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 nº 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. Acesso em 20 mai. 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. **TRT-9 2074201093906 -PR**. Rel. Des. Sérgio Murilo Rodrigues Lemos. Publ. 17 ago. 2012. Disponível em: <https://trt-9.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/22110887/2074201093906-pr-2074-2010-93-9-0-6-trt-9>. Acesso em 10 mai. 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. **TRT-3 RO 0177900-84.2009.5.03.0053**. Rel. Des. Alice Monteiro de Barros. Publ. 24 jun. 2010. Disponível em: <https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/124325878/recurso-ordinario-trabalhista-ro-0177900-84-2009-5-03-0053>. Acesso em 10 mai. 2021.

Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade n.º 5938**. Rel. Min. Alexandre de Moraes, DJE 205 de 23 de setembro de 2019. Disponível em: < <https://stf.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/768203190/acao-direta-de-inconstitucionalidade-adi-5938-df-distrito-federal-0069830-3720181000000/inteiro-teor-768203200>>. Acesso em: 24 mai. 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Incidente de Inconstitucionalidade em Recurso de Revista**. IIN-RR-1540/2005-046-12-00, Tribunal Pleno, Rel. Min. Ives Gandra Martins Filho, DEJT de 13/2/2009. Disponível em: < <https://consultortrabalhista.com/decisoes-trabalhistas/tst-recurso-de-revista-intervalo-do-art-384-da-clt-protecao-ao-trabalho-da-mulher-nos-termos-da-juri/>>. Acesso em: 24 mai. 2021.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade n.º 5938**. Rel. Min. Alexandre de Moraes, DJE 205 de 23 de setembro de 2019. Disponível em: < <https://stf.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/768203190/acao-direta-de-inconstitucionalidade-adi-5938-df-distrito-federal-0069830-3720181000000/inteiro-teor-768203200>>. Acesso em: 24 mai. 2021.

CALIL, Léa Elisa Silingowschi. **Direito do trabalho da mulher: ontem e hoje**. Disponível em <https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-40/direito-do-trabalho-da-mulher-ontem-e-hoje/>. Acesso em 09.abr 2021.

CUNHA, Alexandre Sanches. **Todas as constituições brasileiras**. Campinas: Bookseller, 2001.

DIAS, Maria Berenice. A igualdade desigual. In: **Revista Brasileira de Direito Constitucional**, nº 2:51-68. São Paulo: Método, 2003.

FERREIRA FILHO, Manoel Gonçalves. **Direitos Humanos Fundamentais**. São Paulo: Saraiva, 2000, 4ª. ed. revista.

LIMA, Diana Vaz. **A pandemia e o direito ao trabalho das mulheres**. Disponível em <https://noticias.unb.br/artigos-main/4812-a-pandemia-e-o-direito-ao-trabalho-das-mulheres>. Acesso em 09. abr 2021.

MIRAGLIA, Lívia Mendes Moreira. **Mulheres, trabalho e pandemia: a masculinidade dos índices de produtividade**. Disponível em <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/mulheres-trabalho-pandemia-30112020>. Acesso em 16.abr 2021.

NUNES JUNIOR, Flávio Martins. **Curso de Direito Constitucional**. 2. ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2018.

PIOVESAN, Flávia. **Direitos Humanos e o Direito Constitucional Internacional**. 11. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2010.

ONU. Ato Comissariado de Direitos Humanos das Nações Unidas. **Status of Ratifications of the Principal International Human Rights Treaties**. Disponível em <http://www.unhchr.ch/pdf/report.pdf>; [12.07.2001]. Acesso em 08. abr 2021.

ONU. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Disponível em: <http://www.dhnet.org.br/direitos/deconu/textos/integra.htm>. Acesso em 10. ago. 2020.

ONU. **Declaração e Programa de Ação de Viena (1993)**. Disponível em: <http://www.pge.sp.gov.br/centrodeestudos/bibliotecavirtual/instrumentos/viena.htm>. Acesso em 11 ago. 2020.

ONU. **Declaração de Pequim adotada pela quarta conferência mundial sobre as mulheres: ação para igualdade, desenvolvimento e paz (1995)**. Disponível em: <http://www.pge.sp.gov.br/centrodeestudos/bibliotecavirtual/instrumentos/pekin.htm>. Acesso em 11 ago. 2020.

ROSTELATO, Telma Aparecida; SIMÃO, Renata Domingues de Oliveira. **Direito das humanas: o passado imperfeito e o futuro do presente**. Revista ESASP: Revista Científica Virtual da Escola Superior de Advocacia da OAB-SP (Cd-Rom), v. 02, p. 134-151, 2020.

SÃO PAULO. **Decreto estadual 64.881, de 22 de março de 2020**. Decreta quarentena no Estado de São Paulo, no contexto da pandemia do COVID-19 (Novo Coronavírus), e dá

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 1998.

_____. **Dimensões da Dignidade**: ensaios de filosofia do Direito e direito constitucional. Tradução de Pedro Scherer de Mello Aleixo e Rita Dostal Zanini. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2005.

SILVA, José Afonso. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. 39 ed. rev. e atual. São Paulo: Malheiros, 2016.

[1] Mestre em Direito Constitucional (Instituição Toledo de Ensino – ITE – Bauru/SP). Especialista em Direito Constitucional (Escola Superior de Direito Constitucional de Sorocaba/SP). Professora da Faculdade de Ciências Sociais e Agrárias de Itapeva/SP. Procuradora Jurídica Municipal. advtelma.rostelato@gmail.com

[2] Mestre em Direito Constitucional (UNIMEP). Especialista em Direito Constitucional e em Direito Processual Civil (Instituto Damásio de Direito). Professora da Faculdade de Ciências Sociais e Agrárias de Itapeva/SP. Advogada. profa.renatadomingues@hotmail.com

[1] Disponível em <http://www.economist.com/node/21591749/print> "in" Cultura Francesa: Bleak Chique: The Economist 21.dez 2013. Paris. Acesso em 08. abr 2021.

Decreto 4.377, de 13 de setembro de 2002.

[3] No mês de julho de 2001, esta Convenção já contava com 168 Estados-partes (Ato Comissariado de Direitos Humanos das Nações Unidas, Status of Ratifications of the Principal International Human Rights Treaties). Disponível em <http://www.unhchr.ch/pdf/report.pdf>; [12.07.2001]. Acesso em 08. abr 2021.

[4] Disponível em <http://www.csjt.jus.br/web/csjt/-/pandemia-home-office-e-a-prote%C3%A7%C3%A3o-do-trabalho-da-mulher>. Acesso em 06. mai 2021.

[5] cf. LIMA, Diana Vaz. **A pandemia e o direito ao trabalho das mulheres**. Disponível em <https://noticias.unb.br/artigos-main/4812-a-pandemia-e-o-direito-ao-trabalho-das-mulheres>. Acesso em 09. abr 2021.

[6] TST-IIN-RR-1.540/2005-046-12-00.5

[7] TRT 9ª região (TRT-9 2074201093906 -PR. Rel. Des. Sérgio Murilo Rodrigues Lemos. Publ. 17 ago. 2012.) e TRT 3ª região (RO 0177900-84.2009.5.03.0053 – Rel. Des. Alice Monteiro de Barros. Publ. 24 jun. 2010).

[8] Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/geral-51842518#:~:text=A%20Organiza%C3%A7%C3%A3o%20Mundial%20de%20Sa%C3%BAde%20%2>
Acesso em 24 mai. 2021.

[9] O decreto estadual 64.881, de 22 de março de 2020, determinou quarentena no Estado de São Paulo a partir de 24 de março de 2020.

[10] cf. LIMA, op. cit..

[11] Disponível em <https://brasil.elpais.com/economia/2021-03-08/covid-19-um-pesado-retrocesso-nos-avancos-da-mulher-latino-americana.html> > Acesso 09. abr 2021.

[14] Ib. Ibid.

[15] cf. CALIL, Léa Elisa Silingowschi. Direito do trabalho da mulher: ontem e hoje. Disponível em <https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-40/direito-do-trabalho-da-mulher-ontem-e-hoje/>. Acesso em 09.abr 2021.

[16] Disponível em <https://brasil.elpais.com/economia/2021-03-08/covid-19-um-pesado-retrocesso-nos-avancos-da-mulher-latino-americana.html> > Acesso 09. abr 2021.

[17] Disponível em: https://www.gov.br/mdh/pt-br/assuntos/noticias/2020-2/abril/cartilha-orienta-mulheres-durante-a-pandemia-do-coronavirus/mulherescovid19_Alterado_corrigido.pdf

[18] MIRAGLIA, Lívia Mendes Moreira. Mulheres, trabalho e pandemia: a masculinidade dos índices de produtividade. Disponível em <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/mulheres-trabalho-pandemia-30112020>. Acesso em 16.abr 2021.

[19] Disponível em <https://www.generonumero.media/metade-mulheres-passou-cuidar-pandemia/>. Acesso em 11. abr 2021.

[20] cf. MIRAGLIA, op. cit.

[21] MIRAGLIA, op. cit.

[22] Ib., ibid.

[23] Ib, ibid.

[24] Disponível em: <https://oglobo.globo.com/economia/celina/pandemia-faz-sete-milhoes-de-mulheres-deixarem-mercado-de-trabalho-24489196>. Acesso 24 mai. 2021.

[27] Disponível em: <https://economia.uol.com.br/stories/emprego-dados-do-ibge-na-pandemia-de-covid-19/>. Acesso em 24 mai. 2021.

Revista 215 Sociologia

Deixe um comentário

Deixe seu comentário...

Nome

E-mail

Site

Salvar meus dados neste navegador para a próxima vez que eu comentar.

Publicar comentário

Isto é mais potente que lavadoras a jato e não gasta energia (é genial)

HiperWash | Patrocinado

Desconto imperdível em air frver 4 em 1 12 litros

Fenda gigantesca na África se transforma em um novo oceano

Trendscatchers | Patrocinado

Saiba como milhares de pessoas estão ganhando nesse site de apostas

No MrJack.bet você começa com apenas R\$1,00!

MrJack.bet - Aposte agora! | Patrocinado

Jogar

Veja as atletas famosas por padrões de beleza

Cash Roadster | Patrocinado

Mais de 18 reality shows que são totalmente falsos

Student Sea | Patrocinado

As 30 pedras preciosas mais valiosas do mundo; da mais barata a mais cara - Greedy Finance

Trendscatchers | Patrocinado

Monitora os sinais vitais 24 horas por dia

frequência cardíaca, nível de glicose, temperatura corporal e níveis de oxigênio no sangue

Relógio Monitor de Saúde | Patrocinado

Saiba mais

Sapatênis masculino de couro legitimo Comfort Shoes gelo

Ideal para homens que buscam: conforto, qualidade de vida e bem estar.

Comfort Shoes | Patrocinado

Comprar agora