

**MULHERES, MERCADO DE TRABALHO E PANDEMIA: OS DIREITOS
TRABALHISTAS DAS MULHERES E A SUA PARTICIPAÇÃO NO MERCADO DE
TRABALHO EM UM CENÁRIO PANDÊMICO À LUZ DO FENÔMENO DO TETO
DE VIDRO****WOMEN, LABOR MARKET AND PANDEMIC: WOMEN'S LABOR RIGHTS AND
THEIR PARTICIPATION IN THE LABOR MARKET IN A PANDEMIC SCENARIO
IN THE LIGHT OF THE *GLASS CEILING* PHENOMENON**

Carla Kunde Soares¹

RESUMO

Os novos tempos trouxeram novas perspectivas acerca do mercado de trabalho e formas contemporâneas de labor foram incorporadas à rotina da população. Contudo, o que não é novo neste cenário é a desigualdade de gênero no âmbito do trabalho. Ao projetarmos a nossa atenção a questão das mulheres no mercado de trabalho, podemos destacar uma lista não exaustiva de obstáculos que impedem que sociedade rompa as desigualdades há anos vivenciadas pelas mulheres. O presente artigo busca analisar as barreiras invisíveis enfrentadas no dia-a-dia pelas pessoas do gênero feminino e o quanto a pandemia expandiu (ou não) a disparidade de gênero nas relações laborais. Trata-se de um diálogo interdisciplinar entre o direito do trabalho e a sociologia, trazendo ao leitor uma visão acerca das atuais proteções ao trabalho da mulher e a visão que a sociedade tem acerca do papel desempenhado por elas. Baseia-se nas previsões acerca da proteção do trabalho feminino pela legislação, mantendo-se fiel às perspectivas sociais no tocante às disparidades de gênero. Assim, caminhando pelas visões sociais, passando pela proteção ao trabalho feminino, o leitor atinge o cenário atual das mulheres no mercado de trabalho, envolto do cenário pandêmico vivido.

Palavras-chaves: Mercado de trabalho. Desigualdade de gênero. Teto de vidro. Pandemia.

ABSTRACT

The new times, new possibilities about the labor market and contemporary forms of work have been incorporated into the routine of the population. However, what is not new in this scenario is gender inequality in the scope of work. By projecting our attention to the issue of women in the labor market, we can highlight a non-exhaustive list of attempts that prevent society from breaking down as inequalities that women have experienced for years. The present article seeks to analyze how invisible barriers faced in daily life by women and how much the pandemic has expanded (or not) the gender gap in labor relations. An interdisciplinary dialogue between labor law and sociology bringing the reader a view of the current protections for women's work and

¹ Bacharela em Direito pela Universidade Católica de Pelotas. Pós-graduanda em Direito Processual Civil. Advogada inscrita na OAB/RS sob o nº 118.384. Atuante em prol dos direitos das mulheres. E-mail: carlaks.adv@gmail.com.

Volume 09 – Número 1 (2021) - Porto Alegre – Rio Grande do Sul – Brasil

the view that society has about the role played by them. Based on the protection of female labor brought by the legislation, remaining faithful to social conceptions regarding gender disparities. Thus, walking through social visions, passing through the protection of female work, the reader reaches the current scenario of women in the labor market, surrounded by the lived pandemic scenario.

Keywords: Labor Market. Gender inequality. Glass ceiling. Pandemic.

INTRODUÇÃO

A Constituição Federal de 1988 reconheceu a igualdade formal entre homens e mulheres e esta previsão assegurou que hoje, o Brasil, possa criar ações afirmativas em prol da participação feminina no mercado de trabalho, bem como combater as discriminações sofridas. Em consonância a estas previsões, o direito do trabalho brasileiro nos traz algumas normativas acerca das proteções ao trabalho feminino, em resposta à desigualdade de gênero encontrada no âmbito laboral.

Adentrando ao mérito dos obstáculos invisíveis, criados pela sociedade, que ao longo dos anos impede e enfraquece a entrada e permanência de mulheres no mercado de trabalho, trazendo a perspectiva de gênero e as ampliações das problemáticas vividas quando da instauração da crise pandêmica e econômica. Ao longo do artigo, busca-se trazer as concepções da sociedade e do direito acerca do trabalho feminino, seja ele remunerado ou não, e o quanto isso impacta na vida de milhares de mulheres.

Sendo desenvolvido em três capítulos, na parte inicial, busca-se apresentar as questões invisíveis enfrentadas pelas mulheres e as questões do trabalho feminino não remunerado, através de concepções sociológicas e econômicas. Em um segundo momento, o enfoque será destinado à proteção da legislação brasileira no que concerne a proteção do trabalho feminino. Por fim, apresenta-se um panorama quanto à participação feminina no mercado de trabalho atual e o quanto a pandemia intensificou e trouxe à tona problemas sociais no que se refere à desigualdade de gênero no mercado de trabalho.

Ao longo do estudo, a fragilidade da promoção da igualdade de gênero e as dificuldades impostas pela sociedade no dia-a-dia são desvendadas e transportadas da invisibilidade para a superfície de uma discussão que visa assegurar o direito às mulheres.

Volume 09 – Número 1 (2021) - Porto Alegre – Rio Grande do Sul – Brasil

Por meio de uma reflexão desenvolvida, o presente artigo tem como objetivo trazer as barreiras invisíveis enfrentadas pelas mulheres ao exercício pleno de direitos previstos na legislação que foram intensificados pela pandemia.

1 OS OBSTÁCULOS DAS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO: A TEORIA DO TETO DE VIDRO

A participação da mulher no mercado de trabalho, desde os primórdios, foi rodeada de preconceitos e estigmas sociais. A introdução da figura feminina às atividades remuneradas, se deu no momento em que as indústrias se fortaleciam, pois os efeitos do capitalismo e das condições da infraestrutura social foram sentidos com intensidade através da Revolução Industrial, trazendo o empobrecimento dos trabalhadores, com famílias que se viram atingidas pela mobilização da mão de obra da mulher e das crianças nas fábricas. (NASCIMENTO, 2010)

A partir deste cenário, é possível dizer que se formou um dos maiores problemas de gênero da sociedade: a desigualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho. E uma das concausas de todo esse cenário de divisão sexual do trabalho é o chamado “teto de vidro” (*glass ceiling*), que nada mais é do que uma barreira invisível na carreira das mulheres que as impede de chegar a grandes cargos, cuja responsabilidade é maior e necessita de liderança. É assim chamado por ser uma limitação silenciosa, invisível ao crescimento profissional das mulheres nas empresas. (ROCHA *et al*, 2014)

Esta “barreira invisível”, é qualificada como uma das manifestações de segregação de gênero no mercado de trabalho, a chamada segregação hierárquica. Sendo este fenômeno caracterizado pela menor velocidade com que as mulheres ascendem em suas carreiras, o que resulta em uma representação pequena feminina nos cargos de comando das organizações e, assim, nos altos cargos de poder, prestígio e remunerações. (VAZ, 2013)

As mulheres são submetidas às limitações trazidas pelos obstáculos invisíveis do “teto de vidro”, enfrentando, quase que diariamente, alguns paradigmas perpetuados pela sociedade. Uma lista não muito longa das barreiras que compõem esse fenômeno pode ser estabelecida pelos seguintes elementos: os estereótipos que a sociedade forma acerca das mulheres, a falta de oportunidade para formarem experiência em gerenciamento, as culturas empresariais hostis e as obrigações em casa. (ENRIQUEZ, 2012)

Volume 09 – Número 1 (2021) - Porto Alegre – Rio Grande do Sul – Brasil

O efeito advindo deste fenômeno, pode ser observado mesmo quando as mulheres são dotadas de características produtivas idênticas ou superiores às dos homens e por isso essas barreiras são tidas como invisíveis, pois não são obstáculos formais, não há uma norma explícita que impeça o desenvolvimento de mulheres em suas carreiras profissionais. (VAZ, 2013)

E nesse sentido, pode-se falar que a gravidez é apresentada como uma das dificuldades para assumirem cargos de gestão e é um dos exemplos mais cristalinos para se elucidar os obstáculos informais criados pela sociedade. É necessário dizer que são considerados informais, pois não estão escritos em nenhum normativo interno das empresas, tampouco em lei, como empecilhos para as mulheres alcançarem os altos cargos de gestão, mas acontecem no dia-a-dia e constroem um limite invisível para as mulheres. (FERNANDEZ, 2019)

Outro grande fator que contribui para o fortalecimento do “teto de vidro” é o trabalho doméstico não remunerado. E aqui, o problema consiste nas suas interligações recíprocas com a segregação por gênero no mercado de trabalho. É com base nesse contexto que se passa a discutir em que medida tal cenário se deve à discriminação por gênero, estereótipos e restrições sociais. De fato, o conceito de “teto de vidro” é usado pela economia feminista para designar a segregação vertical a que estão submetidas as mulheres no âmbito laboral ao redor do mundo. (FERNANDEZ, 2019).

A economia tradicional, nos determina uma separação evidente entre tempo de “trabalho” e de “não trabalho”, entre o tempo dedicado ao trabalho no mercado formal, o que possui valor de troca e por isso recebe um pagamento (salário), e aquele tempo dedicado seja aos cuidados pessoais, da casa, da família ou ao descanso e ao lazer, que não é pago, chamado como trabalho doméstico não remunerado. Esse conceito de trabalho é o adotado pela teoria econômica tradicional reflete-se na metodologia adotada pelo IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística) para contabilizar a população ativa e ocupada no Brasil. (FERNANDEZ, 2019)

Assim, todas as atividades domésticas e de cuidados com crianças, idosos e doentes da família, que são tradicionalmente realizados pelas mulheres no ambiente doméstico, e pelos quais não são cobrados preços de mercado, permanecem fora do estudo da economia. Considerando isto, é que as atividades domésticas são chamadas de “invisíveis”, termo este que, por si só indica a ausência de reconhecimento social destas atividades como “trabalho”. (FERNANDEZ, 2019)

Volume 09 – Número 1 (2021) - Porto Alegre – Rio Grande do Sul – Brasil

O “teto de vidro” é também um fator determinante para que os salários de homens e mulheres permaneçam distintos. O cenário da condição feminina no mercado de trabalho em diferentes países do mundo com distintos níveis de desenvolvimento econômico descreve uma dinâmica que as obrigações domésticas e a discriminação no mercado de trabalho se combinam para dificultarem muito a ascensão profissional das mulheres até os níveis superiores das diversas carreiras e as empurraram para uma condição de vulnerabilidade e precariedade trabalhistas que dificilmente pode ser revertida por conta própria. (FERNANDEZ, 2019)

Algumas mulheres, conseguem romper o “teto de vidro”, e as que conseguem tal feito, contudo, ocupam postos menos estratégicos como recursos humanos e administração, sendo excluídas das direções de desenvolvimento de produtos e finanças. E essa outra exclusão das mulheres de altos cargos em áreas de maior importância, dentro da companhia, é conhecida como “paredes de vidro”. (CAPPELLIN, 2010, p. 96-97).

Desta forma, em que pese as garantias legais que vêm sendo criadas para fortalecer os mecanismos de defesa dos direitos das mulheres, as desigualdades persistem no mercado de trabalho.

Portanto, para que exista eficácia das normas jurídicas sobre os direitos das mulheres, faz-se necessário que as medidas de discriminação positivas sejam tomadas de forma que possibilite que as trabalhadoras participem, efetivamente, da vida política e dos processos de deliberação e de tomada de decisões. (THOME, 2012)

Evidencia-se, assim, que existem barreiras sociais impostas às mulheres que dificultam sua ascensão no mercado laboral, impondo-lhes uma condição diferenciada da dos homens.

2 AS NORMAS JURÍDICAS DE PROMOÇÃO À IGUALDADE DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO

Neste capítulo, realizar-se-á a análise dos instrumentos que o direito brasileiro atualmente dispõe para erradicar a desigualdade de gênero no âmbito do trabalho, tendo em vista que, apesar de as Constituições anteriores já terem previsto a igualdade formal entre homens e mulheres, a Constituição de 1988, trouxe, em seu corpo, a promoção da igualdade de gênero, conduzindo a questão da isonomia entre homens e mulheres para a sua materialização.

Volume 09 – Número 1 (2021) - Porto Alegre – Rio Grande do Sul – Brasil

Na consagração de que todos são iguais perante a lei, temos que o princípio da igualdade possui fundamento na dignidade da pessoa humana, que é um dos pilares do Estado Democrático de Direito e é indispensável para a estruturação política e jurídica de uma sociedade, sendo a igualdade de gênero uma de suas ramificações. (LIMA, 2011)

É importante buscar além da aparente igualdade formal, mas também a material, uma vez que o Estado Social ativo, deve prezar pela efetivação dos direitos humanos, imaginando-se uma igualdade mais real. (LENZA, 2015)

Destaca-se que essa posição é que permitiu hoje, ao Estado brasileiro, criar ações afirmativas para promover a ampla participação feminina no mercado de trabalho, bem como combater as discriminações contra à mulher. Destacando, principalmente, quando menciona em seu art. 7º que “proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos”.

Com as chamadas discriminações positivas - *affirmative actions* - o constituinte tratou de proteger certos grupos que, no seu ponto de vista, merecem tratamentos diversos. Considerando a partir de uma realidade histórica de marginalização social e hipossuficiência em decorrência de diversos fatores, e cuidou de estabelecer medidas compensatórias, visando concretizar, pelo menos em parte, a igualdade de oportunidades com os outros que não sofrem determinadas distinções. (LENZA, 2015)

Referente a questão de igualdade de gênero, com a promulgação da CF/88, a proteção dos direitos das mulheres foi elevada, na medida em que este direito à igualdade foi tido como fundamental. E também foi por meio dela que o trabalho passou a ser entendido como um direito social, salvaguardando especificadamente os direitos do trabalhador.

As previsões constantes na Constituição Federal, trazem um grande destaque para a erradicação da discriminação de gênero no âmbito do trabalho, visto que atende a uma das grandes necessidades das mulheres, tanto biológica quanto psicológica, ao julgar pela preocupação materna com a criança, com a Previdência sendo a responsável pelo pagamento desse benefício. (SIQUEIRA, SAMPARO, 2017)

Mesmo assim, ainda são evidenciados inúmeros obstáculos à ascensão das mulheres aos cargos de liderança e a posições consideradas estratégicas nas empresas e de certa forma, traz uma ineficácia das normas jurídicas atuais em garantir a igualdade de oportunidades entre os gêneros no mercado de trabalho brasileiro, formando assim, o chamado “teto de vidro”.

Volume 09 – Número 1 (2021) - Porto Alegre – Rio Grande do Sul – Brasil

Em conformidade com as previsões constitucionais, temos diversas as normas infraconstitucionais que dispõem sobre a garantia e a promoção da igualdade de gênero no mercado de trabalho.

A CLT - Consolidação das Leis do Trabalho - tem como objetivo garantir a proteção do trabalhador em todas as suas formas, inclusive atendendo às necessidades específicas de cada trabalhador, como é o caso do trabalho da mulher, das crianças e adolescentes. (NASCIMENTO, 2011)

A legislação trabalhista, prevê que as mulheres, assim como os homens em condição de aprendiz, podem iniciar a vida laborativa a partir dos 14 anos, contudo o trabalho em horário noturno, bem como em condições perigosas, penosas e/ou insalubres são terminantemente proibidos até o indivíduo completar 18 anos.

Além disso, diz que todo o local de trabalho deve fornecer as condições para que o trabalhador exerça sua atividade de forma digna. Destaca-se, nesse ponto, que quando necessária a troca de vestimentas para a realização do trabalho, deve o empregador disponibilizar vestiários com armários individuais e privados às mulheres.

Outro ponto importante é que, a mulher não pode ser submetida a esforços superiores as suas forças físicas, de modo que é defeso a trabalhadora executar atividades que exijam força muscular superior a 20 quilos para o trabalho contínuo e 25 quilos quando ocasional.

Temos também as normas de proteção à maternidade, que são tidas como imperativas. Quando falamos de trabalho em local insalubre, por exemplo, mesmo que a trabalhadora quisesse continuar a laborar, isto se tornaria ilegal, visto a existência de perigo à saúde do bebê, como também à da mãe. (SIQUEIRA, SAMPARO, 2017)

No ordenamento jurídico brasileiro, como exemplo, contamos com a Lei nº 9.029/95, que proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, ou qualquer tipologia de discriminação relacionada quando da contratação.

Ainda temos a situação peculiar das trabalhadoras domésticas, elas mereceram uma lei especial, com a finalidade de abarcar todas as suas nuances e respectivas necessidades. Ao longo da história, a trabalhadora doméstica sempre foi vista à margem da sociedade, tanto que várias mulheres começavam a trabalhar nesta profissão desde muito novas. (SIQUEIRA, SAMPARO, 2017)

Volume 09 – Número 1 (2021) - Porto Alegre – Rio Grande do Sul – Brasil

Por sua vez, outro exemplo de proteção ao trabalho feminino no ordenamento brasileiro, é a Lei Maria da Penha que garante à mulher vítima de violência doméstica, a preservação do vínculo laboral pelo período de seis meses, tanto em âmbito privado quanto no público.

No ano de 1979, foi publicada a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, pela Organização das Nações Unidas (ONU), que entrou em vigor em 1981. Este foi o primeiro tratado internacional a dispor amplamente sobre os direitos humanos da mulher e tem como intuito promover os direitos da mulher na busca da igualdade de gênero e reprimir quaisquer discriminações contra a mulher nos Estados-parte, sendo o Brasil um deles.

E hoje, mais de quatro décadas depois e no meio de uma pandemia, o conteúdo desse documento se mostra ainda mais fundamental para que as nações de todo o mundo protejam o direito das mulheres ao mercado de trabalho.

3 A PANDEMIA COMO FATOR POTENCIALIZADOR DOS OBSTÁCULOS PARA MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO

A crise sanitária instaurada no mundo no ano de 2020 causada pela *Covid-19*, trouxe consequências históricas para o desenvolvimento da mulher no mercado de trabalho. Atingindo de forma desproporcional os setores econômicos ocupados pelas mulheres, ocorrendo assim, a ampliação das desigualdades de gênero. Mesmo sendo um problema histórico, a desigualdade de gênero no mercado de trabalho sofreu um significativo aumento e as dificuldades que já existiam foram expostas e ampliadas.

No Brasil, segundo a PNAD (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua, 8,5 milhões de mulheres ficaram fora do mercado de trabalho no terceiro trimestre de 2020, em comparação com o mesmo período de 2019.

Outro dado importante, trazido pelo Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED), diz que 897,2 mil trabalhadores perderam o emprego no Brasil, entre os meses de março a setembro de 2020, por conta da pandemia e do isolamento social. E desses, 588,5 mil são mulheres, ou seja, 65% dos demitidos.

A forma como se deu ao longo dos anos a distribuição de gênero dos trabalhadores entre as indústrias colocaram os empregos das mulheres em maior risco do que os dos homens. A pandemia que hoje enfrentamos é considerada diferente das recessões econômicas e financeiras

Volume 09 – Número 1 (2021) - Porto Alegre – Rio Grande do Sul – Brasil

anteriores, pois atingiu com mais rapidez e força aqueles que são os mais vulneráveis da sociedade, segundo a pesquisa *Woman in Work 2021 - The impact of Covid-19 on woman in work*.

Segundo a mesma pesquisa, as pessoas que trabalham em setores com salários mais baixos e que tenham contato intenso com o outro, foram as que mais sofreram o impacto do fechamento em grande escala de empresas e setores da economia. Desta forma, temos que o agrupamento de mulheres em setores que enfrentaram a interrupção total das atividades resultou em um risco maior de perda de emprego para as mulheres do que para os homens.

A nível global, 40% das mulheres empregadas (aproximadamente 510 milhões de mulheres) estão empregadas nos setores que foram mais duramente atingidos, em comparação com 37% dos homens empregados. Os setores mais afetados incluem hospedagem e serviços de alimentação e artes, entretenimento e recreação. Em outubro de 2020, por exemplo, o setor de hospedagem e alimentação registrou tanto o maior número de empregos liberados (mais de 600.000) quanto a maior parcela de empregos liberados em um setor (40%) - as mulheres representam 55% dos empregos neste setor. (*Woman in Work 2021*, p.9)

Nesse sentido, a Comissão Econômica para a América Latina e o Caribe (CEPAL) advertiu que as mulheres foram as mais prejudicadas pelo impacto econômico da *Covid-19*, por serem maioria naquelas profissões com maior precarização e risco de destruição de emprego — como o comércio, a hotelaria, a indústria e o serviço doméstico — e terem escasso acesso ao crédito para manter ou recuperar seus negócios.

No Brasil, a situação é semelhante. Conforme dados do IPEA (Instituto de Pesquisa Avançada) a proporção de mulheres que perderam seus empregos mostra que as categorias em que há mais mulheres trabalhando foram as mais afetadas. Os setores de alojamento e de alimentação estão na lista divulgada pelo Ministério da Economia, entre as atividades econômicas que mais sofreram com a pandemia da *Covid-19* no Brasil.

De acordo com a pesquisa do IPEA, nos setores de alojamento e alimentação 58,3% dos profissionais são mulheres e a queda foi de 51%. Nos serviços domésticos, em que 85,7% dos profissionais ocupados são mulheres, a diminuição de vagas bateu 46,2%. Em educação, saúde e serviços sociais, foram perdidas 33,4%. E, 76,4% dos profissionais da área são mulheres.

Qual seja o cenário, historicamente as mulheres são as primeiras a perderem seus empregos. E em meio à profunda crise que se instalou no país em razão da pandemia, não seria

Volume 09 – Número 1 (2021) - Porto Alegre – Rio Grande do Sul – Brasil

diferente. Os números trazidos são assustadores se considerarmos que 49,5% das famílias brasileiras são chefiadas por mulheres.

Nesse sentido, além de os setores mais afetados pelas medidas de distanciamento social serem os com maior participação feminina, o fechamento das escolas e creches fez com que muitas mulheres ficassem - ainda mais - sobrecarregadas com os afazeres domésticos não remunerados, tendo assim, mais dificuldade de retornar ao mercado de trabalho. O cuidado com os filhos, com a casa e mesmo com outras pessoas da família impossibilitou ou desorganizou em cheio a já sofrida rotina de trabalho das mulheres, sobretudo das trabalhadoras de menor poder aquisitivo.

Destaca-se, que segundo dados da PNAD *Covid-19*, há uma predominância de mulheres entre os indivíduos que realizam o trabalho remoto, cerca de 57,8% das pessoas em home office eram mulheres. A crise sanitária - e também econômica - instaurada em todo mundo, aumentou consideravelmente a carga de trabalho doméstico das mulheres, retirando assim, muitas do mercado de trabalho.

Segundo dados apurados pela ONU Mulher, em 2019, as brasileiras dedicaram em média 8,1 horas semanais a mais às atividades de afazeres não remunerados, quando comparado aos homens.

A pandemia deixou evidente as desigualdades já enfrentadas pelas mulheres. O fardo do trabalho doméstico precisou ser conciliado com a telescola e o teletrabalho, incorporando outras tarefas à sua rotina.

De acordo com a pesquisa “Sem Parar: O trabalho e a vida das mulheres na pandemia”, realizada pelas organizações Gênero e Número e Sempre Viva, cerca de metade das mulheres brasileiras passou a cuidar de alguém durante a pandemia, sejam seus próprios filhos, idosos, pessoas com deficiência ou outras crianças. Dessas, 42% não têm apoio externo, como profissionais, instituições ou vizinhos. Entre as mães, quase metade, 49%, afirmou que aumentou a necessidade de auxiliar os filhos de até 12 anos nas atividades educacionais online.

A mesma pesquisa revelou também que, além do cuidado com outros e com a casa, 41% das mulheres que seguiram o trabalho remunerado durante a pandemia afirmaram trabalhar mais na quarentena, relatando uma sobrecarga. Entre as mulheres que passaram a trabalhar em casa, pela modalidade de teletrabalho, mais de 50% afirmaram que as tarefas domésticas

Volume 09 – Número 1 (2021) - Porto Alegre – Rio Grande do Sul – Brasil

"aumentaram muito". E 65,4% delas disseram que a responsabilidade com o trabalho doméstico e de cuidado dificulta a realização do trabalho remunerado.

As mulheres entrevistadas relataram que os trabalhos domésticos impedem a concentração de trabalhos no computador e que o mesmo não acontece com seus companheiros que realizam pouco trabalho doméstico e possuem maior trabalho livre para trabalhar de forma remunerada.

E a percepção das mulheres entrevistadas é que o trabalho doméstico - que inclui preparar ou servir alimentos, lavar louça e limpar a casa, entre outros - se intensificou no período da pandemia. E quando questionadas se a atual situação alterou a distribuição das tarefas domésticas em suas casas, 23% avaliaram que a participação de outras pessoas no trabalho doméstico e de cuidado diminuiu, 64% das entrevistadas indicaram que no período do isolamento social a distribuição permaneceu a mesma e apenas 13% consideram que essa participação aumentou.

É notório que a *Covid-19* também está ampliando a carga desigual do trabalho doméstico e de cuidados não remunerados realizado pelas mulheres. As responsabilidades pelo cuidado com dependentes já fizeram mais mulheres do que homens saírem do mercado de trabalho. Quanto mais tempo as mulheres exercem essa carga elevada de cuidados, maior a probabilidade de deixarem o mercado de trabalho permanentemente, não apenas revertendo o progresso em direção à igualdade de gênero, mas também retardando o crescimento econômico.

Não bastasse toda problemática que evolui a igualdade entre mulheres e homens no mercado de trabalho, outra preocupação quando se fala na problemática de gênero, é a violência contra as mulheres. Desde o início da pandemia, para muitas mulheres, ficar em casa certamente não é sinônimo de estar protegida. A pesquisa também apontou que 91% das mulheres acreditam que a violência doméstica aumentou ou se intensificou durante o período de isolamento social.

O cenário atual, nos traz uma retomada a passos lentos do mercado de trabalho e que também tem sido desigual. Dados do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED) mostram 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.

O Relatório do Banco Mundial intitulado *Women Business and The Law 2021*, relata que embora muito progresso tenha sido feito nos últimos 50 anos, a igualdade global de gênero

Volume 09 – Número 1 (2021) - Porto Alegre – Rio Grande do Sul – Brasil

ainda não tinha sido alcançada quando a crise da pandemia da *Covid-19* atingiu o mundo em 2020.

O relatório revela também 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. Além disso, as mulheres continuam a ganhar menos do que os homens pelo mesmo trabalho, e enfrentam maior risco de violência em suas casas.

A retomada e a ampliação da participação feminina no mercado de trabalho, segundo o relatório do CEPAL, passam pelo movimento de ampliação e acessibilidade dos serviços de cuidado, como creches, etc. Apontam, ainda, que a perda de autonomia econômica se soma uma sobrecarga de trabalho não remunerado, em especial o vinculado ao cuidado e apoio nas tarefas escolares dos filhos depois da suspensão das aulas presenciais.

De acordo com o relatório acima mencionado, é necessário que os Estados concebam políticas de reativação econômica com perspectiva de gênero. Esta perspectiva implica que os cuidados não sejam vistos como um gasto social, e sim como um investimento para gerar emprego, e que também se leve em conta a necessidade de reverter as discriminações no mercado de trabalho.

Talvez não seja possível reparar totalmente esses danos ou restaurar o caminho rumo à igualdade de gênero que existia antes da pandemia. E as respostas políticas para apoiar a recuperação econômica precisam abordar especificamente os impactos da pandemia sobre as mulheres. Governos e empresas devem trabalhar juntos para lidar com as desigualdades de gênero exacerbadas pela pandemia, acabar com disparidades salariais de gênero existentes, apoiar a progressão e a liderança feminina no local de trabalho e financiar oportunidades de emprego e de negócios para mulheres em setores da economia com perspectiva de crescimento futuro.

CONCLUSÃO

Este artigo buscou mostrar que apesar de as mulheres estarem formalmente equiparadas aos homens, a sua inserção e permanência no mercado de trabalho passa por conjunturas alheias a sua possibilidade de ação. Assim, afirma-se que apesar da disseminação da ideia de equidade entre os gêneros, a desigualdade ainda é real.

Volume 09 – Número 1 (2021) - Porto Alegre – Rio Grande do Sul – Brasil

A participação da mulher no mercado de trabalho constantemente foi rodeada de preconceitos e estigmas sociais. Desde então, existem barreiras sociais impostas às mulheres que dificultam sua ascensão no mercado laboral, impondo-lhes uma condição diferenciada da dos homens. E a crise sanitária instaurada no mundo no ano de 2020, atingiu de forma desproporcional os setores econômicos ocupados por mulheres.

A sobrecarga com cuidados com outros e com a casa, além de precisarem enfrentar a inclusão na rotina de teleescola e teletrabalho, fez com que boa parte das mulheres desistissem de seus empregos ou não tentassem mais ingressar no mercado de trabalho. Restando claro, assim, que as “funções domésticas” fazem parte do papel da mulher na sociedade, reafirmando a cultura machista e patriarcal em que se vive.

Desta forma, considerando as previsões constitucionais no que se refere à igualdade entre os cidadãos, é necessário enfatizar que ações afirmativas devem ser implementadas, dentro do setor privado e do público, para que possamos fazer com que a luta das mulheres por mais espaços no mercado de trabalho seja realmente validada e que as mulheres não tenham seus direitos ameaçados a cada crise política e econômica.

Assim como as normas sociais, o direito não é estático, devendo assim, acompanhar as alterações dos novos conceitos emergentes da sociedade. E para isto, o Poder Judiciário tem a obrigação de atender a população da melhor maneira possível.

Diante deste contexto da desigualdade de gênero - e também por todos os tipos de violência enfrentados pelas mulheres - é dever do Estado garantir a elas a promoção da justiça social, tornando a equidade de gênero algo palpável.

Visando sempre a igualdade salarial e de oportunidades, é possível afirmar que a inserção feminina, com iguais condições de “competição” para os mais diversos cargos de liderança, encontra impedimentos no chamado machismo estrutural, que é representado pelo figura de “teto de vidro”.

Nesse compasso, a visão estereotipada do trabalho feminino que este é baseado na cultura organizacional e nas responsabilidades familiares, alimenta uma perigosa segregação, uma vez que enquadra a mulher em determinados nichos do setor trabalhista, impedindo sua progressão. (OLIVEIRA, DIB, 2020)

Volume 09 – Número 1 (2021) - Porto Alegre – Rio Grande do Sul – Brasil

Dificuldade esta, que foi ampliada e exposta pela pandemia da *Covid-19*, uma vez que os dados levantados demonstram uma clara vulnerabilidade das mulheres, tanto no mercado de trabalho, quanto nas atividades não remuneradas exercidas dentro do lar.

Acredita-se que parte da solução do problema passe pelo real reconhecimento das diferenças entre homens e mulheres e, assim, faça com que este tema seja debatido pela sociedade que precisa se autoanalisar e observar a situação com clareza.

Desta forma, conclui-se, que apesar do transcorrer do tempo e de todas as conquistas femininas resultados de uma luta constante das mulheres em busca da inserção e igualdade, a discriminação pelo fator gênero e o preconceito ainda se fazem - e muito - presentes e a pandemia da *Covid-19*, que assola o mundo, intensificou ainda mais esse cenário.

REFERÊNCIAS

AGRAVAL, T. **Are there glass ceiling and sticky floor effects in India?:** An Empirical Examination. Oxford Development Studies, Abingdon, v.41, n.3, p.322-342, 2013.

BRASIL. **Lei nº 9.029 de 13 de abril de 1995.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19029.htm

BRASIL. **Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006.** Lei Maria da Penha. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/111340.htm

BRASIL. **Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.** Consolidação das Leis Trabalhistas. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm

CADASTRO GERAL DE EMPREGADOS E DESEMPREGADOS (CAGED). IBGE. Disponível em: <http://pdet.mte.gov.br/novo-caged?view=default>

CAPPELLIN, Paola. **As Desigualdades Impertinentes: Telhado, Paredes ou Céu de Chumbo?.** Revista Gênero, v. 9, n. 1, p. 89-126, Niterói, 2010.

COMISSÃO ECONÔMICA PARA A AMÉRICA LATINA E O CARIBE (CEPAL): Relatório **La autonomía económica de las mujeres en la recuperación sostenible y con igualdad.** CEPAL. 2021.

ENRIQUEZ, C. **Análise Econômica para a Igualdade: as contribuições da economia feminista.** In: JÁCOME, M.; VILELA, S. (org.). Orçamentos Sensíveis a Gênero: Conceitos. Brasília: ONU Mulheres, 2012. p.133-157

Volume 09 – Número 1 (2021) - Porto Alegre – Rio Grande do Sul – Brasil

FERNANDEZ, Brena Paula Magno: **Teto de vidro, piso pegajoso e desigualdade de gênero no mercado de trabalho brasileiro à luz da economia feminista: porque as iniquidades persistem?**. Rev. Cadernos de Campo | Araraquara | n. 26 | p. 79-103 | jan./jun. 2019 | E-ISSN 2359-2419

INSTITUTO DE PESQUISA AVANÇADA. **A evolução do emprego setorial em 2020: quão heterogêneo foi o tombo entre os setores?** NÚMERO 48 — 3 ° TRIMESTRE DE 2020

LENZA, Pedro. **Direito Constitucional Esquemático**. Pedro Lenza - 19. ed.rev., atual e ampl. - São Paulo:Saraiva, 2015.

LIMA, Francisco Arnaldo Rodrigues de: **O princípio da dignidade da pessoa humana nas constituições do Brasil**. 2012 Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-constitucional/o-principio-da-dignidade-da-pessoa-humana-nas-constituicoes-do-brasil/>

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho: história e teoria geral do direito do Trabalho, relações individuais e coletivas do trabalho**. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011;

NASCIMENTO Mascaro Amauri. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo. 2010;

OLIVEIRA, Letícia Trevizolli de Oliveira; DIB, Aline Michelle. **Quebrando o "teto de vidro": a ascensão das mulheres no mercado de trabalho à luz das políticas e convenções da OIT**. Revista Inclusiones Issn 0719-4706 Volumen 8 – Número Especial – 2021.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS MULHERES (ONU-MULHERES). **Informe v2 15.10.2020**. ONU MULHERES. 2020 Disponível em: https://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2020/12/COVID19_2020_informe2.pdf

PESQUISA NACIONAL POR AMOSTRA DE DOMICÍLIO (Pnad). Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). 2020 Disponível em: <https://covid19.ibge.gov.br/pnad-covid/>

ROCHA, Caroline Dantas; DA SÉ, Verônica Aparecida; SILVA, Viviane Aparecida da; MELO, Fernanda Augusta de Oliveira. **O Fenômeno Teto de Vidro na Ascensão à Posição Hierárquica das Mulheres no Mercado Formal: Barreiras**. XI Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia. 2014;

ROQUE, Camila Bertoleto. **As carreiras das mulheres no Brasil: igualdade de oportunidades ou teto de vidro?**. Brazilian Journal of Development, Curitiba, v.7, n.3, p. 23792-23813. 2021

SIQUEIRA, Dirceu Pereira; SAMPARO, Ana Júlia Fernandes. **OS DIREITOS DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO: da Discriminação de Gênero à Luta Pela Igualdade**. Revista Direito em Debate. 2017;

Volume 09 – Número 1 (2021) - Porto Alegre – Rio Grande do Sul – Brasil

SEMPRE VIVA ORGANIZAÇÃO FEMINISTA (SOF). Relatório: **Sem parar: o trabalho e a vida das mulheres na pandemia.** SOF. 2021 Disponível em: http://mulheresnapanademia.sof.org.br/wp-content/uploads/2020/08/Relatorio_Pesquisa_SemParar.pdf

STRATEGY& PART OF THE PWC NETWORK. **Woman in Work 2021, The impact of Covid-19 on woman in work.** 2021. Disponível em: <https://www.pwc.co.uk/economic-services/WIWI/women-in-work-2021-executive-summary.pdf>;

THOME, Candy Florencio. **O princípio da igualdade de gênero e a participação das mulheres nas organizações sindicais de trabalhadores.** Revista eletrônica: acórdãos, sentenças, ementas, artigos e informações, Porto Alegre, RS, v. 9, n. 154, p. 69-96, mar. 2013.

VAZ, Daniela. **O teto de vidro nas organizações públicas: evidências para o Brasil.** Campinas, v. 22, n. 3 (49), p. 765-790, dez. 2013.

WORLD BANK. 2021. **Women, Business and the Law 2021.** Washington, DC: World Bank. World Bank. <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/35094> License: CC BY 3.0 IGO.