I CONGRESSO CRIM/UFMG

INTERSECCIONALIDADE E FEMINISMOS

I61
Interseccionalidade e Feminismos [Recurso eletrônico on-line] I Congresso CRIM/UFMG: UFMG – Belo Horizonte;

Organizadores: Luiza Martins Santos, Mariana Karla de Faria e Raíssa Emmerich Santana - Belo Horizonte: UFMG, 2021.

Inclui bibliografia
ISBN: 978-65-5648-362-7
Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações
Tema: Gênero, feminismos e violência.
1. Gênero. 2. Feminismo. 3. Interseccionalidade. I. I Congresso CRIM/UFMG (1:2021: Belo Horizonte, MG).

CDU: 34

I CONGRESSO CRIM/UFMG

INTERSECCIONALIDADE E FEMINISMOS

Apresentação

O CRIM/UFMG é um Programa de extensão universitária da UFMG sobre violência de gênero, proveniente do Projeto de Ensino, Pesquisa e Extensão em Crimes Contra a Mulher criado em 2019 por um grupo de estudantes universitárias da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG), que perceberam a necessidade de ampliar o espaço de debates, denúncias e enfrentamento da violência de gênero dentro da instituição.

O objetivo do Programa é trazer para o grande público questões relevantes referentes ao combate à violência de gênero de forma didática e acessível, de modo a contribuir em diferentes perspectivas, a partir da atuação estudantil em frentes com Profissionais de Saúde, Educação, Infância e Juventude bem como na abordagem de acolhimento de migrantes e refugiadas. Dessa forma, entende-se a necessidade de se desenvolver atividades – que não se limitem ao espaço acadêmico - por meio da criação grupos de estudos, eventos, campanhas de conscientização sobre o tema, além de ministrar oficinas, cursos e capacitação que abordem os diversos tipos de violências de gênero numa perspectiva de promoção da igualdade de gênero. Nesse sentido, o Programa, a partir de uma construção coletiva, busca romper com a cisão criada em uma sociedade desigual e assim, colocar como sujeitos políticos grupos historicamente marginalizados.

Nessa perspectiva, o I Congresso CRIM / UFMG - Gênero, Feminismos e Violência pretende incentivar o debate sobre os progressos e desafios em relação à temática gênero, considerando a integralidade da vivência do ser mulher em uma sociedade machista, cisgênera, heteronormativa, com claros atravessamentos de classe e raça.

O GT 1 - Interseccionalidade e Feminismos acolheu artigos que se desenvolveram a partir de uma perspectiva interseccional e da compreensão de como as discriminações de gênero se interligam com questões relacionadas à sexualidade, raça e classe. Temas que abordem as questões de gênero articulados com a divisão sexual do trabalho; a reconfiguração das práticas sociais e das relações trabalhistas decorrentes do capitalismo; os diversos processos culturais e identitários formativos relacionados à raça e sexualidade, sob perspectivas interdisciplinares. Foram propostas discussões sobre as diferentes estratégias de lutas por reconhecimento e direitos de movimentos democráticos contemporâneos, a partir de uma fundamentação teórica feminista que busca evidenciar a coexistência de mais de um sistema de opressão em relação às mulheres e outros agentes sociais.

A DISTINÇÃO DE GÊNERO NO ÂMBITO TRABALHISTA: UMA ANÁLISE ACERCA DOS DESAFIOS ENFRENTADOS POR MULHERES DE MÉDIA E BAIXA RENDA NA MANUTENÇÃO E INSERÇÃO LABORAL APÓS A LICENÇA-MATERNIDADE

GENDER DISTINCTION IN THE LABOR FIELD: AN ANALYSIS OF THE CHALLENGES FACED BY MEDIUM AND LOW INCOME WOMEN IN MAINTENANCE AND INSERTION OF LABOR AFTER MATERNITY LEAVE

Janaína Aparecida Braz da Silva [1]

Resumo

O presente estudo evoca as dificuldades enfrentadas por mulheres de média e baixa renda quanto à manutenção e inserção no mercado de trabalho após a licença-maternidade, fato que denota controvérsias aos direitos constitucionais conferidos a estas, bem como à velada diferença de gênero. Realizou-se uma abordagem dedutiva, com procedimento histórico e funcionalista, objetivando-se compreender os reflexos negativos de tal problemática na sociedade brasileira, bem como de que modo as políticas públicas delineiam tal realidade. Conclui-se, a importância em analisar o referido tema, vez que faz-se tão presente no cerne da conjuntura social brasileira.

Palavras-chave: Desafios, Maternidade, Mercado de trabalho, Mulheres

Abstract/Resumen/Résumé

The present study evokes the difficulties faced by middle and low-income women regarding maintenance and insertion in the labor market after maternity leave, a fact that denotes controversies regarding the constitutional rights conferred on them, as well as the veiled gender difference. A deductive approach was carried out, with a historical and functionalist procedure, aiming to understand the negative effects of this issue on Brazilian society, as well as how public policies delineate this reality. It concludes, the importance of analyzing this theme, since it is so present at the heart of the Brazilian social situation.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Challenges, Maternity, Job market, Women

[1] Graduanda do Curso de Direito pela Faculdade Pitágoras – Divinópolis. Pesquisadora do Centro de Estudos e Pesquisas em Direito e Internet (CEPEDI) da UFSM. E-mail: silvajanainasilva712@gmail.com.

1. INTRODUÇÃO

Os fenômenos que norteiam as relações trabalhistas têm sido marcados, de forma cada vez mais incisiva, por questões que cingem controvérsias aos valores tradicionais e convenções sociais imutáveis, tais como a inserção da mulher ao mercado de trabalho, ponto que rompe com acordos pré-estabelecidos pela conjuntura social. Já que, se outrora as mulheres eram vistas como aparatos indispensáveis ao âmago doméstico e "símbolos" do cuidado da família e das tarefas domésticas, por outro, ante a guinada das interfaces laborais, passaram a ganhar cada vez mais espaço e independência, se tornando, pois, peças basilares no mundo do trabalho.

Destarte, apesar da incidência das novas concepções e ideais modernos acerca da posição cada vez mais ativa da mulher dentro da relação de emprego, é notória a problemática consternada na inserção da mulher ao ambiente laboral após a licença-maternidade, uma vez que são massivamente embargadas pelas incrustadas convenções sociais espelhadas na fatídica diferença de gênero e também pela ausência de políticas públicas que assegurem os direitos aos bebês e crianças em creches e pré-escolas.

Neste enlace, por intermédio do presente trabalho, objetiva-se, em primeiro momento, fazer breve recorte aos postulados normativos e constitucionais que respaldam o direito da mulher dentro da relação de emprego. Já em segundo momento, busca-se analisar a extensão da diferença de gênero e como esta se espelha na realidade vivenciada por mulheres de média e baixa renda no que concerne à inserção destas ao mercado de trabalho após a licença-maternidade. Neste sentido, pretende-se responder de que modo tais dificuldades traduzem e demonstram a velada distinção de gênero e o arraigado preconceito social em detrimento da classe trabalhista feminina.

Quanto aos aparatos metodológicos, e, mais especificamente, o método de abordagem, vislumbra-se aplicação direta de método dedutivo. Ademais, no tocante ao método de procedimento, verifica-se tanto a presença de recursos de caráter histórico quanto funcionalista, além de técnicas de pesquisa de natureza documental e bibliográfica.

Para tanto, o presente estudo está dividido em duas partes: a primeira, que abordará os principais mecanismos legais e constitucionais responsáveis por respaldar os direitos assegurados às mulheres na relação de emprego; e a segunda, que exemplificará de que modo a infringência destas normatizações revelam a então velada e oculta diferença de gênero, fundamentalmente no que cingem as dificuldades vivenciadas por mulheres de média e baixa renda na inserção laboral após a licença-maternidade.

Tratar-se-á, a seguir, acerca dos aparatos históricos, normativos e constitucionais que delineiam a esfera trabalhista, bem como de quais direitos seriam garantidos às mulheres no cerne da relação empregatícia no Brasil.

2. DOS DIREITOS DAS MULHERES NA RELAÇÃO DE EMPREGO

O processo de formação e consolidação dos preceitos que hoje norteiam as relações de emprego foi marcado por eventos e fases que, atualmente, se fazem imprescindíveis à compreensão do que se entende por Direito do Trabalho, principalmente no tocante aos direitos das mulheres. Neste viés, Godinho (2019, p. 106-112) expõe que tal ciência se fragmentou em quatro grandes fases, dentre as quais, uma, em especial, fora responsável por inaugurar concepções normativas voltadas à redução da violência brutal da superexploração empresarial sobre mulheres e crianças. Já que, como sabido, a evolução histórica do direito trabalhista se viu expressamente marcada, principalmente em tempos industriais, pela exploração das "meias-forças dóceis", assim como pela presença de jornadas excessivas e condições degradantes (DELGADO, 2019, p. 106-112).

Assim, as "manifestações incipientes ou esparsas", fase iniciada pela expedição do diploma legal britânico *Peel's Act* (1802), voltado à fixação de restrições quanto à utilização da força laboral de menores, então chamados de meias-forças dóceis, significou grande guinada nas concepções trabalhistas, principalmente no que cingem às mulheres e crianças, sem, no entanto, representar necessariamente a formação de um ramo jurídico especializado com normas de expressiva indução operária. Logo, se ateve ao conjunto normativo trabalhista disperso, sem originar um ramo jurídico próprio e autônomo (DELGADO, 2019, p. 107).

Outro postulado normativo responsável por reiterar o caráter isonômico ao qual a mulher deveria estar submetida dentro da relação empregatícia foi a Constituição Federal de 1988, a qual ilustrou, pela redação de seu artigo 5º, *caput*, e inciso I, a igualdade de todos perante a Lei, sem distinção de qualquer natureza, vedando, inclusive, a discriminação dos direitos atribuídos aos homens e às mulheres, uma vez que, em tese, "são iguais em direitos e obrigações" (BRASIL, 1988). Outrossim, a Lei nº 9.029/95 (BRASIL, 1995) também preconiza clara vedação aos episódios de dispensa em face de critérios atrelados ao sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade, e ainda, aqueles que enfocam critérios discriminatórios quanto à gestação, natalidade, maternidade e congêneres.

Verifica, neste ínterim, que conceitos voltados ao princípio da isonomia e não discriminação ultrapassam fundamentos meramente teóricos e centram-se no objetivo de

igualar o tratamento jurídico a pessoas ou situações que tenham relevante ponto de contato entre si, podendo incidir, inclusive, em fenômenos igualitários que resultem em mera conveniência política e cultural. Deste modo, as respectivas concepções buscam ratificar a efetividade de tais ponderações normativas, já que, em fins práticos, a diferença sexual e/ou de gênero não poderia ser utilizada e tampouco vista como aceitável, vez que, se utilizada, incidiria em fator desqualificador, injusto e discriminatório no cerne da relação de emprego (DELGADO, 2019, p. 956).

Contudo, o que pertine é a presença cada vez mais acentuada dos traços desta distinção de gênero e condições subversivas em desfavor das mulheres. Neste enlace, estas enfrentam percalços atrelados à diferença salarial, sendo equitativamente inferiores as propostas oferecidas às mulheres se comparadas àquelas direcionadas aos homens, fato é que os salários masculinos tendem a ser 25% mais elevados, conforme apontado por Wirth (2001, p. 39). Além disso, encaram imbróglios atinentes à segregação de gênero e dificuldades de ascensão profissional, essencialmente quando se tornam mães, visto que passam a lidar com certo sobrecarregamento ante ao acúmulo de tarefas domésticas e profissionais, o que, em grande parte dos casos, tende a exigir, mesmo que indiretamente, que optem por uma destas atividades (JULIÃO et al., 2021, p. 10).

Tão logo, muito embora sejam assegurados direitos específicos às mulheres, tais como a licença-maternidade de 120 dias, sem prejuízo de salário (artigo 392, da CLT), a estabilidade à gestante desde a confirmação da gravidez até 5 meses após o parto (artigo 391-A, da CLT) ou mesmo, a garantia de 2 pausas de meia hora cada durante a sua jornada de trabalho, visando a amamentação do bebê até os 6 meses de idade (artigo 396, da CLT); são notórias as dificuldades enfrentadas por mulheres de média e baixa renda no que concerne à manutenção de seu ofício e, principalmente, a inserção ao mercado de trabalho após o período de licença-maternidade. Fato que representa inequívoca afronta aos preceitos constitucionais que não cessam em preconizar a natureza igualitária da relação de emprego nos dias atuais, sem se ater, todavia, às reais condições fáticas que acometem as mulheres pertencentes à classe hipossuficiente no Brasil (BRASIL, 1943).

Sobre esta temática, o artigo 389 da Consolidação das Leis do Trabalho (BRASIL, 1943), em seus parágrafos 1º e 2º, dispõe que a empresa disponibilize à mulher um local para deixar o filho no período de amamentação, que vai até os seis meses. No entanto, face aos óbices dos empregadores em atender ao dispositivo legal, essencialmente no que tange a criação de berçários dentro da própria empresa, foi criada a Portaria 3.296/1986 (BRASIL, 1986), responsável por atribuir ao empregador a possibilidade de escolha, podendo este optar

por um sistema de reembolso-creche, que, eventualmente seria acordado através de Convenção coletiva de trabalho, isto é, entre o sindicato dos trabalhadores e a empresa ou sindicato dos empregadores (GARCIA; VIECILI, 2018, p. 271).

Ademais, a própria Carga Magna, em seu artigo 7º, inciso XXV e artigo 208, inciso IV, trouxe em seu bojo a política de creche e assistência gratuita aos filhos e dependentes dos trabalhadores urbanos e rurais, desde o nascimento até os 5 (cinco) anos de idade (BRASIL, 1988). Ponto que traz à tona a garantia constitucional dos direitos às mulheres trabalhadoras e seus dependentes, principalmente quando do período pós-maternidade, já que, usualmente, se veem presas ao limbo entre voltar ao mercado de trabalho e não ter como voltar, justamente pela ausência de locais ou pessoas que zelem pelo cuidado e segurança de seus filhos.

O que, na prática, cinge em consternada controvérsia, visto que, muito embora se trate de um direito constitucionalmente posto e passível de observância, continua a ser dispensado, fato que se comprova pelo considerável número de mulheres que, após a licença-maternidade, são demitidas, se demitem e, quando da necessidade de voltarem ao mercado de trabalho, encontram inúmeros desafios.

3. DIFERENÇA DE GÊNERO E AS DIFICULDADES DE MANUTENÇÃO E INSERÇÃO LABORAL APÓS A LICENÇA-MATERNIDADE

Conforme preceitos extraídos das premissas cunhadas por Karl Marx e Frederich Engels, essencialmente no que tange o Materialismo histórico, o trabalho era a forma de mediação entre o homem e a natureza, o que o levou a relacionar-se e interagir-se com esta no sentido de consolidar a sua própria condição de existência. Deste modo, o trabalho seria o elemento direcionador responsável por trazer ao homem o entendimento de “ser social”, característica que vai ao encontro da famosa afirmação de Marx que postula: “o trabalho dignifica o homem” (PEREIRA, 2019, p. 20-21).

Ademais, Santos (2006) elencou os inúmeros benefícios comensurados pelo trabalho formal e remunerado, vez que proporciona aos indivíduos não somente sentido à vida, realização pessoal ou melhora na autoestima, mas a sensação de independência, aquisição de contatos sociais e tantas outras benesses que, ao longo dos anos, foram sendo conquistadas pelas mulheres face o aumento de sua expressividade participativa no mercado de trabalho.

Todavia, mesmo em meio a tais mudanças que incidiram em uma realocação do papel da mulher, ainda se vê enraizado o entendimento social de que esta mantenha o acúmulo de funções e obrigações quanto às responsabilidades familiares, domésticas e afetivas no cuidado unilateral dos filhos. Sendo assim, conforme Vinhas (2009), muito

embora fosse livre e relativamente plausível a assunção das mulheres aos novos papéis sociais, fundamentalmente no que diz respeito ao exercício do trabalho formal, vige a arraigada cobrança depreciativa pela adoção de papéis que as colocam como meras mantenedoras do lar, esposas e mães, principalmente nas camadas sociais econômicas inferiores.

Observa-se, pois, tanto pela prevalência de recursos midiáticos quanto por convenções sociais tradicionalmente postas que as mulheres ainda são tidas como as únicas responsáveis pelo cuidado da casa e zelo pela prole. Fato que demonstra a velada diferença de gênero perpetrada na conjuntura social, uma vez que, em contrariedade aos homens, e, por serem vistas como as únicas responsáveis pelos cuidados domésticos e afetivos da família, tendem a deixar o mercado de trabalho, abrindo mão de sua independência, possibilidade de ascensão social e tantos outros proveitos advindos da presença ativa no âmbito laboral e trabalhista.

Um dos indicativos que demonstram os resultados desta velada diferença de gênero, principalmente no que concerne à dispensa de mulheres de média e baixa renda após terem filhos, pontuou que, após 24 meses, quase metade das mulheres que tiram licença-maternidade está fora do mercado de trabalho, padrão este que se perpetua, inclusive, 47 meses após a licença. Além disso, em face desta eventual dispensa sem justa causa feita pelo empregador, os efeitos são bastantes heterogêneos e dependem do nível educacional da mãe, isto porque, no caso de mães trabalhadoras com maior escolaridade, há uma queda de emprego de cerca de 35% nos 12 meses após o início da licença, enquanto que com mães com nível de escolaridade inferior, a queda é de cerca de 51% (BRASIL, 2021).

Percebe-se, assim, a partir de tais dados, que mulheres trabalhadoras com nível inferior de escolaridade e, comumente, pertencentes às classes média e baixa, apresentam maior dificuldade em se manterem ativas ao mercado de trabalho, vez que os 120 dias garantidos a título de licença-maternidade, por si só, não são capazes de retê-las em seu ofício. Realidade que evoca a necessidade de prospecção de políticas públicas atreladas à criação de creches e pré-escolas como medida eficaz frente à mitigação de tal problemática (BRASIL, 2021).

Já que, nos dizeres de Garcia e Viecili (2018, p. 275), o retorno da mulher ao mercado de trabalho aliado à nova rotina, que se traduz pelo acúmulo de afazeres profissionais e domésticos, se vê ostensivamente marcado por arranjos e reorganizações que suscitam em cansaço, estresse, insegurança e tantos outros desgastes emocionais que acabam

incidindo em seu artefato emocional. Fato que corrobora, na maior parte dos casos, para criação de incerteza quanto à capacidade de permanecer inserida no âmbito laboral.

Por fim, verifica-se a indispensabilidade da aplicação de políticas públicas alternativas concernentes a criação de creches e pré-escolas, as quais provenham os direitos constitucionais garantidos às mulheres trabalhadoras. Uma vez que o retorno ao mercado de trabalho é capaz de proporcionar ganhos que ultrapassam questões meramente financeiras e alcançam pontos que viabilizam o caráter integralizador e dignificante do trabalho, desmistificando, pois, os retrógrados papéis sociais que, equivocadamente, as associam unicamente a mães, esposas e cuidadoras da casa.

4. CONCLUSÃO

Ante o exposto, vislumbra-se que muito embora estejam preconizados postulados normativos e constitucionais que assegurem e garantam os direitos da mulher na relação de emprego, ainda é notória a diferença de gênero aliada às preconcepções sociais no que cingem seus direitos dentro da conjuntura social. Já que, apesar da perceptível conquista feminina de um lugar no mercado de trabalho, ainda vige o direcionamento unilateral e imutável das mulheres aos papéis de mãe, esposa e dona de casa. O que, em tempos remotos, as afastou da criação de uma rede de contatos, ascensão profissional e social e, principalmente, independência perante aos homens.

Entretanto, mesmo em face da conquista de representatividade na esfera trabalhista e ruptura das convenções sociais depreciativas, ainda é expressivo o número de mulheres que enfrentam dificuldades em se manterem e se inserirem ao mercado de trabalho após a licença-maternidade, essencialmente aquelas pertencentes à classe hipossuficiente. Fato que evoca e traz à tona a velada diferença de gênero e desigualdade de condições.

Portanto, diante da indiscutível problemática, faz-se pertinente a implementação de políticas públicas que prezem pelo direcionamento das demandas em favor da criação de creches e pré-escolas, com fulcro no que se vê carreado por toda redação constitucional no tocante aos direitos garantidos aos trabalhadores urbanos e rurais, e principalmente, às mulheres trabalhadoras e pertencentes à classe média e baixa da população brasileira. A fim de que seja possibilitada a plena manutenção e inserção destas ao mercado de trabalho, mitigando, pois, a evidente diferença de gênero que se traduz em tal realidade.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. 5 de outubro de 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 14 jul.2021.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 18 jul.2021.

BRASIL. **Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995.** Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9029.htm. Acesso em: 18 jul.2021.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Portaria nº 3.296, de 03 de setembro de 1986**. Autoriza as empresas e empregadoras a adotar o sistema de Reembolso-Creche, em substituição à exigência contida no § 1º do art. 389 da CLT. Disponível em: https://www.normasbrasil.com.br/norma/portaria-3296-1986_180526.html. Acesso em: 14 jul.2021.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

GARCIA, Carla Fernandes; VIECILI, Juliane. Implicações do retorno ao trabalho após licença-maternidade na rotina e no trabalho da mulher. **Fractal: revista de psicologia**, v. 30, p. 271-280, 2018. Disponível em: https://www.scielo.br/j/fractal/a/4zVSP8j3SKn9Rf9TtNvzWzn/?lang=pt. Acesso em: 14 jul.2021.

JULIÃO, Helena Vicentini; DIB, Aline Michelle; DE OLIVEIRA, Letícia Trevizolli. Desigualdade de gênero no mercado de trabalho e as formas de enfrentamento alicerçadas na OIT. ***Brazilian Journal of Development***, v. 7, n. 3, p. 24482-24499, 2021. Disponível em: https://www.brazilianjournals.com/index.php/BRJD/article/view/26114. Acesso em: 14 jul.2021.

MACHADO, Letícia. **As mulheres perdem trabalho após terem filhos**. Portal FGV (Fundação Getúlio Vargas). 2021. Disponível em: https://portal.fgv.br/think-tank/mulheres-perdem-trabalho-apos-terem-filhos. Acesso em: 18 jul.2021.

PEREIRA, Francisco. Karl Marx e o Direito: elementos para uma crítica marxista do direito. Salvador, BA: **LeMarx**, 2019. Disponível em: http://www.lemarx.faced.ufba.br/arquivo/karl-marx-e-o-direito.pdf. Acesso em: 14 jul.2021.

SANTOS, C. A. **Significado do trabalho e conduta ético profissional: um estudo de caso na Polícia Militar baiana**. 2006. 146 f. Dissertação (Mestrado) - Núcleo de Pós-Graduação em Administração – NPGA, Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2006.

VINHAS, A. P. B. L. **Mitos da maternidade: um estudo a partir do olhar sistêmico**. 2009, 40 f. Monografia (Especialização em Teoria Relacional Sistêmica). Familiare Instituto Sistêmico, Florianópolis, 2009.

WIRTH, Linda. *Breaking through the glass ceiling: Women in management. Geneva: International Labour Office*, 2001.