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.

GESTAÇÃO EM TEMPOS DE PANDEMIA E O MEIO AMBIENTE DE TRABALHO

PREGNANCY IN TIMES OF PANDEMIC AND THE WORKING ENVIRONMENT

Marcelo Machado Ramalho

Resumo

O trabalho destaca questões de gênero relacionadas com a divisão sexual no mercado de trabalho. Buscando analisar os direitos da mulher gestante no ambiente de trabalho durante a pandemia da Covid-19 e, comprovar, a partir do resultado hermenêutico da Lei 14151/21, a majoração discriminatória. Para tanto, parte-se da pesquisa bibliográfica e descritiva e conta com considerações técnicas e jurídicas que envolvem o tema. Tudo com fulcro em discutir sobre a concretização da dignidade da pessoa humana e dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, da Organização das Nações Unidas, com vistas a promover mudanças positivas a gestante no ambiente de trabalho.

Palavras-chave: Igualdade de gênero, Covid-19, Trabalho

Abstract/Resumen/Résumé

The work highlights gender issues related to the sexual division in the labor market. Seeking to analyze the rights of pregnant women in the work environment during the Covid-19 pandemic and to prove, from the hermeneutic result of Law 14151/21, the discriminatory increase. Therefore, it starts from the bibliographical and descriptive research and counts on technical and legal considerations that involve the theme. All focused on discussing the achievement of human dignity and the Sustainable Development Goals of the United Nations, with a view to promoting positive changes to pregnant women in the work environment.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Gender equality, Covid-19, Work

INTRODUÇÃO

A crise instalada no País, tanto no setor econômico e principalmente na saúde, resultante da pandemia da Covid-19, demonstra o quanto a saúde da mulher gestante nesse período pode resultar no desequilíbrio da igualdade de gênero no ambiente de trabalho.

O tema traz uma situação pontual que se correlaciona com o plano global da ONU (Organização das Nações Unidas), denominada agenda 2030[1], que trouxe a Igualdade de Gênero com um dos ODS (Objetivos de Desenvolvimento Sustentável).

O presente trabalho tem como ponto de partida o tema central, passando por uma pesquisa bibliográfica e doutrinária em relação aos direitos fundamentais de primeira e segunda dimensão, com objetivo de analisar a atuação singela do Estado ao promulgar a Lei 14151/21, apontando as divergências desta lei com sua própria eficácia nas relações trabalhistas decorrentes do capitalismo e por fim contribuir, sob uma ótica jurídica, na finalidade de dirimir os pontos divergentes e dar eficácia na aplicação dos direitos fundamentais nas relações privadas.

2 DO CONTEXTO HISTÓRICO DE TUTELA À MULHER GESTANTE

A luta por igualdade de condições entre homens e mulheres iniciou no século XVIII, pelo feminismo originado nos movimentos liberais, inspirados nos ideais iluministas, tais como a Revolução Francesa e a Revolução Americana, (SILVA, 2021) permanecendo até os dias atuais, com grande concentração de movimentos em busca de seus direitos em meio à sociedade.

Sendo recorrentes as questões de desigualdade de gênero, a ONU ao criar o plano de ação global, a agenda 2030, trouxe em um dos ODS o tema Igualdade de Gênero, cuja uma das metas, é acabar com todas as formas de discriminação contra todas as mulheres e meninas em todas as partes.

Ressaltando que Constituição de 1988, já trazia em seu texto o princípio da igualdade e o tratamento isonômico em diversos artigos, dentre eles, destaque para os

[1] AGENDA 2030 é um plano de ação global adotada durante a Cúpula das Nações Unidas sobre o Desenvolvimento Sustentável em setembro de 2015 composta por 17 objetivos e 169 metas a serem atingidos até o ano de 2030. Disponível em: https://www.estrategiaods.org.br/o-que-sao-os-ods/

artigos 3º, inciso IV, 5º, inciso I e 7º, inciso XXX, por estarem legitimamente ligados ao tema.

Em relação ao artigo 5º, da Constituição Federal, esse se traduz em norma de eficácia plena, de assegurar a todos, independentemente de raça, cor, sexo, classe social, situação econômica, orientação sexual, convicções políticas e religiosas, tratamento isonômico perante a lei, mas, não se trata apenas de igualdade formal, e sim, também de uma igualdade material, que se baseia em determinados fatores, buscando um tratamento proporcional de igualdade para situações provenientes de fatos desiguais (MARTINS, 2020, p. 727).

Trazer essa definição junto ao tema em questão se faz necessário, tendo vista que mulher por sua própria natureza, na concepção da família, é personagem protagonista da gestação, e essa condição gera também a sua desigualdade, principalmente nas relações trabalhistas que surge já no período de contratação e divulgação das vagas de emprego.

Ainda que o arcabouço legal maior seja a Constituição Federal, as leis infraconstitucionais devem seguir hierarquicamente os preceitos constitucionais, como é o caso da CLT (Consolidação das Leis Trabalhista, lei nº 5452/43), que ao adaptar-se ao texto constitucional, trouxe um capítulo inteiro relacionado à proteção do trabalho da mulher, notadamente pela presença dos princípios constitucionais de igualdade previstos nos artigo 5º, inciso I, e 7º, incisos XX e XXX, da C.F. Com relação a proteção a maternidade, a CLT também não foi diferente, trazendo uma Seção inteira destinada a proteção à maternidade, com destaque para o artigo 391 por não constituir motivo justo para a rescisão do contrato de trabalho da mulher o fato de haver contraído matrimônio ou de encontrar-se em estado de gravidez.

Mas o que ninguém previa, era se deparar com uma situação adversa, como a pandemia Covid -19, em que afeta diretamente a mulher gestante no ambiente de trabalho.

A Covid – 19 por ser uma doença de fácil transmissão, com grau de infecção e letalidade elevado, levou a Organização Mundial da Saúde (OMS) a classificá-la como pandemia. Com relação às mulheres gestantes e puérperas, mães de recém-nascidos com até 45 dias de vida, o Ministério da Saúde em abril de 2020 ao incluí-las oficialmente no grupo de risco do Covid-19, em nota, destacou que as gestantes e as puérperas são mais suscetíveis a infecções em geral e que a decisão que as incluíram está baseada em

estudos e conhecimentos já consolidados sobre a atividade de outros coronavírus e do vírus da gripe comum[2].

Embora haja um extenso período de lutas e legislação trabalhista que tratasse de amparar a igualdade de gênero e a proteção à maternidade, as mulheres ainda sofrem com a discriminação no ambiente de trabalho, e com o advento da pandemia essa desigualdade aumentou ainda mais.

Não obstante, presenciamos o Estado tentando amenizar os riscos das mulheres gestantes em relação ao Covid-19 ao sancionar a Lei 14151/21, que visa o afastamento da empregada gestante das atividades de trabalho presencial durante a emergência de saúde pública decorrente do novo coronavírus.

3 DOS EFEITOS DA LEI N° 14151/ 21

A disposição normativa desta lei leva ao intérprete a simplesmente encontrar ou descobrir a intenção dos autores, que no caso, remete a disposição normativa constitucional em dar proteção a maternidade, direito social previsto no artigo 6º da constituição federal, mas esqueceu de dar sentido a norma implícita em relação aos direitos fundamentais de segunda dimensão atrelado ao princípio da igualdade que representam poderes de reinvindicação de determinadas prestações estatais. Sobre isso, Sarlet (2021, p 141) assim descreve: "Como oportunamente observa Paulo Bonavides, esses direitos fundamentais, é possível exprimir, 'nasceram abraçados ao princípio da igualdade', compreendido em sentido material e não meramente formal."

Via de regra, a lei 14151/ 21 deveria trazer à mulher gestante a segurança jurídica que lhe garantisse a igualdade em sentido material, dando o tratamento desigual na medida da sua desigualdade, com intervenção estatal a fim de garantir seu direito social a proteção a maternidade e a sua saúde, mas infelizmente não é o que ocorre. Pois a referida lei além de sequer ganhar notoriedade positiva na mídia televisiva, que diariamente trata de assunto relacionado a Covid-19, em contrário senso, passou a ser alvo de críticas noticiadas pela internet, em sites de assuntos jurídicos, pelo

[2] Conforme Nota Técnica Nº 7/2020 COSMU/ CGCIVI/ DAPES/ SAPS/ MS. Disponível em: https://portaldeboaspraticas.iff.fiocruz.br/wp-content/uploads/2020/04/notatecnicagestantes72020COCAMCGCIVIDAPESSAPSMS03abr2020COVID-19.pdf.

descumprimento dessa lei por parte do empregador[3] e da polêmica gerada em relação à hermenêutica da lei, dada às lacunas em relação ao texto, notadamente em razão da obscuridade quanto ao do afastamento das empregadas que não puderem exercer suas funções ou que suas funções não forem compatíveis com o trabalho remoto, principalmente, no que tange em quem irá arcar com o salário da empregada[4].

O que se percebe com essa lacuna, é a ineficácia da lei, pois o seu texto representa na verdade, insegurança jurídica para mulher gestante e um desestímulo à contratação de mulheres em idade fértil durante a pandemia, seguindo em sentido contrário aos dos preceitos legais e ao do ODS – 5 do plano global das Nações Unidas.

Apesar do amparo hermenêutico que levou a criação da lei 14151/21 ser de suma importância, mas que infelizmente não contemplou todas as necessidades da mulher gestante faz necessário refletir acerca dos impactos negativos da referida lei e possíveis medidas de mitigação.

3.1 Lei n° 14151/ 21: uma análise com vistas a diminuir os efeitos negativos

Partindo do princípio que a intenção do legislador foi de dar proteção a maternidade, há de pensar em direitos sociais, os quais são direitos fundamentais previstos na Constituição Federal, que segundo a doutrina denomina de Direitos de Segunda Dimensão, também chamado de liberdades positivas, porque geram ao Estado dever de fazer ou agir, relacionado diretamente a igualdade em sentido mais amplo.

Nesse sentido, sabe-se que:

> Direitos de segunda dimensão são os direitos sociais, como a saúde, a educação, o trabalho, a assistência aos desamparados. Ao contrário dos direitos de primeira dimensão, aqui o Estado tem o dever principal de fazer, de agir, de implementar políticas públicas que tornem realidade os direitos constitucionalmente previstos. (MARTINS, 2020, p.636)

E assim à Constituição Federal trouxe o artigo 6º que estabelece quais são os direitos sociais, e o artigo 7º, inciso XX e XXII que garantem como direitos do

[3] TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO 23º REGIÃO. Liminar determina afastamento de todas as trabalhadoras gestantes do hospital Santa Rosa. 7/6/2021. Disponível em: https://portal.trt23.jus.br/portal/noticias/trt-determina-afastamento-de-trabalhadoras-gestantes-do-hospital-santa-rosa

[4] REDAÇÃO DO MIGALHAS. Juiz manda hospital afastar gestantes do trabalho, inclusive vacinadas. 7/6/2021. Disponível em: https://www.migalhas.com.br/quentes/346660/juiz-manda-hospital-afastar-gestantes-do-trabalho-inclusive-vacinadas?U=G9GqvX&utm_source=informativo_click&utm_medium=1730&utm_campaign=1730

trabalhador proteção do mercado de trabalho da mulher e redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde.

Embora a crise possa ser muito impactante, segundo Martins (2020), em se tratando de direitos fundamentais de segunda geração, o Estado não pode excluir nem reduzir extremamente o empenho em relação aos direitos sociais, pois a vedação ao retrocesso social impede sua exclusão, e no mais, embora a reserva do possível se relacione na existência de prestações limitadas por falta de recursos, a efetivação dos direitos sociais é vinculada às possibilidades financeiras do Estado ao mínimo existencial, conjunto básico de direitos fundamentais que garante a cada pessoa uma vida digna e sem preconceito.

Sendo assim, surge a necessidade de adaptação do texto constitucional no sentido instituir norma que assegure a gestante o afastamento do ambiente de trabalho, quando não puder exercer suas funções em Home Office, durante período de pandemias graves, e ainda, em razão dos impactos que a crise resulta na economia afetando diretamente nas relações trabalhista, principalmente na figura do empregador que carrega a enorme carga tributária, e ao fato do Brasil ter ratificado a Convenção nº 103 da OIT, de 1952[5], seria necessário disponibilizar que a licença seja remunerada através previdência social.

Até porque, o Poder Constituinte Originário, não previa um enfrentamento de pandemia com deveras proporção, mas coube a esse instituir o Poder Constituinte Derivado, o qual, embora seja limitado, condicionado e dependente do Poder Originário, detêm a competência para modificar a ordem constitucional por meio de Emenda Constitucional, principalmente no sentido de ampliar a norma constitucional em relação a evolução das garantias fundamentais no decorrer do tempo e nas questões atípicas que possam gerar retrocesso aos direitos sociais e evitando que análises interpretativas equivocadas sejam utilizadas no sentido de mutação constitucional por via do controle constitucional difuso.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

[5] Dispõe em seu artigo IV, alínea 8, que “em caso algum o empregador deverá ficar pessoalmente responsável pelo custo das prestações devidas à mulher que emprega” Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_235193/lang--pt/index.htm

A pesquisa no primeiro momento buscou mostrar o quanto as mulheres gestantes foram impactadas com a crise sanitária da Covid 19, seja na saúde ou nas relações trabalhista que as envolvem, levando inclusive ao Estado em criar a lei nº 14151/21, a fim de minimizar que as mulheres gestantes se exponham aos riscos de infectarem, em seguida, após uma análise hermenêutica da Lei 14151/21, mostrou seus impactos negativos nas relações trabalhistas decorrentes do capitalismo, com ilustração das críticas em relação a sua eficácia, sobre tudo, em relação ao ônus do afastamento da gestante recair sobre o empregador, gerando insegurança jurídica e um desestímulo à contratação de mulheres em idade fértil durante a pandemia.

E por fim, sob uma ótica jurídica, através da pesquisa bibliográfica e doutrinária, trouxe a reflexão sobre temáticas interligadas com o Direito, aberto e sensível às mudanças nas diferentes perspectivas em que está inserido, atentando-se na possibilidade de adaptação do texto constitucional na finalidade de dirimir os pontos divergentes da lei e dar eficácia na aplicação dos direitos fundamentais nas relações privadas, e assim podermos, como Nação, contribuir de forma mais efetiva ao plano global da ONU, em especifico ao ODS 5- Igualdade de Gênero.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CONFERÊNCIA INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção 103 - Amparo à Maternidade**. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_235193/lang--pt/index.htm. Acesso em: 08 de jul. de 2021.

ESTRATÉGIA ODS. **O que são ODS?** Disponível em: https://www.estrategiaods.org.br/o-que-sao-os-ods/. Acesso em 20 de jun. de 2021

MARTINS, Flávio. **Curso de Direito Constitucional**. 4. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

MARTINS, Flávio. **Direitos Sociais em tempos de crise econômica**. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

MINISTÉRIO DA SAÚDE. **Nota Técnica Nº 7/2020 COSMU/ CGCIVI/ DAPES/ SAPS/ MS**: **Atenção às gestantes no contexto da Infecção Covid-19 causada pelo novo Coronavírus** (Sars-Cov-2). 2020. Disponível em: https://portaldeboasprati cas.iff.fiocruz .br/wp-content /uploads/2020/04/notatecnicagestantes72020 COCAMCGCIV IDAP ESSAPSMS03abr2020COVID-19.pdf. Acesso em: 21 de jun. de 2021.

REDAÇÃO DO MIGALHAS. **Juiz manda hospital afastar gestantes do trabalho, inclusive vacinadas**. 7/6/2021. Disponível em: https://www.migalhas.com.br/quentes/346660/juiz-manda-hospital-afastar-gestantes-do-trabalho-inclusive-vacinadas? U=G9

GqvX&utm_source= informativo__click&utm_medium=1730 &utm_campaign =1730. Acesso em: 10 de jul. de 2021.

SARLET, I.W.; MITIDIERO, D.; MARINONI, L.G. **CURSO DE DIREITO CONSTITUCIONAL**. Editora Saraiva, 2021.

SILVA, Daniel Neves. **"Feminismo no Brasil"**; Brasil Escola. Disponível em: https://brasilescola.uol.com.br/historiab/feminismo.htm. Acesso em 10 de jul. de 2021.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO 23º REGIÃO. **Liminar determina afastamento de todas as trabalhadoras gestantes do hospital Santa Rosa**. 7/6/2021. Disponível em: https://portal.trt23.jus.br/portal/noticias/trt-determina-afastamento-de-trabalhadoras-gestantes-do-hospital-santa-rosa. Acesso em: 10 de jul. de 2021.