

UNIVERSIDADE SANTA CECÍLIA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO STRICTO SENSU EM DIREITO DA
SAÚDE: DIMENSÕES INDIVIDUAIS E COLETIVAS

A SEGURANÇA DO TRABALHO DA MULHER NO BRASIL E SEUS
IMPACTOS NA SAÚDE E HIGIENE LABORAL

Santos - SP

2021

JOSÉ CARLOS LOPES DA SILVA JÚNIOR

**A SEGURANÇA DO TRABALHO DA MULHER NO BRASIL E SEUS
IMPACTOS NA SAÚDE E HIGIENE LABORAL**

Dissertação apresentada à
Universidade Santa Cecília como
parte dos requisitos para obtenção do
título de Mestre no Programa de Pós-
Graduação em Direito da Saúde:
Dimensões Individuais e Coletivas
sob a orientação da Profa. Dra. Rosa
Maria Ferreiro Pinto.

SANTOS – SP

2021

Autorizo a reprodução parcial ou total deste trabalho, por qualquer que seja o processo, exclusivamente para fins acadêmicos e científicos.

614.4 SILVA JUNIOR, José Carlos Lopes da

S58s A Segurança do Trabalho da Mulher no Brasil e seus Impactos na Saúde e Higiene Laboral. Autor: José Carlos Lopes da Silva Júnior

Conclusão: 2021.

82 folhas. (Nº da Biblioteca)

Orientadora: PINTO, Rosa Maria Ferreiro.

Dissertação (Mestrado) – Universidade Santa Cecília,

Programa de pós-graduação em direito da saúde: Dimensões individuais e coletivas, Santos/SP, 2021.

Palavras-chave: mulher e trabalho; higiene, saúde e segurança do trabalho da mulher; riscos ocupacionais no trabalho da mulher

I PINTO, Rosa Maria Ferreiro, Orientadora. II Saúde, higiene e Segurança do Trabalho da Mulher. Panorama de gêneros e perspectivas de meio ambiente laboral equilibrado.

AGRADECIMENTOS

À minha Orientadora, pelo comprometimento, profissionalismo e disponibilidade em realmente orientar, guiar e apresentar o mundo acadêmico em seu bastante profundo significado.

Aos meus amigos, pela compreensão e carinho que tiveram com a minha ausência.

À minha mãe e ao meu pai, gratidão pelo aprendizado de vida.

À minha irmã, saiba que não houve exemplo maior de força de vontade para inspirar-me do que observar a trilha do seu caminho.

À minha esposa, meu amor, sou grato pela paciência, entendendo e exercitando sua tolerância em razão dos dias sem fim e das minhas noites mal dormidas, pesquisando e escrevendo.

Aos meus filhos e futuras gerações advindas, posso dizer que, amor, cultura e educação é a melhor herança. Quando fraquejarem, lembrem-se de que existiu um homem que amou vocês em plenitude e dedicou-se por uma vida inteira e ao extremo para proporcionar-lhes a melhor educação.

RESUMO

Pensar em higiene, saúde e segurança no trabalho é um tema constantemente desafiador, ainda mais se considerarmos que a maioria da doutrina aponta apenas para os riscos ocupacionais associados a profissões masculinas. A reflexão da condição básica de vida do ser humano, e, mormente da trabalhadora somente é possível se deixarmos de lado os padrões anteriormente utilizados. Assim tomamos como **objeto** de estudo a saúde, higiene e segurança do trabalho na perspectiva do trabalho da mulher. Para uma aproximação sobre esse objeto definimos como principal objetivo analisar as condições de trabalho da mulher em relação à sua saúde e segurança no trabalho. Considerando a abrangência do objeto, estabelecemos como objetivos específicos: analisar as perspectivas do trabalho da mulher na contemporaneidade; as condições de higiene e segurança do trabalho da mulher no ambiente de trabalho; as consequências que envolvem as condições de trabalho da mulher em relação à sua saúde física, mental e as questões jurídicas mais frequentes que ocorrem em relação ao trabalho da mulher. Para o desenvolvimento dessa dissertação optou-se por um estudo qualitativo de natureza exploratória cuja metodologia para chegar aos objetivos propostos consistiu em uma pesquisa documental e bibliográfica realizada através de artigos, livros e periódicos que possibilitaram aprofundamento e discussão do tema em questão. Concluiu-se que é necessária uma legislação de proteção específica para a mulher em relação às normas de saúde e segurança no trabalho, permitindo a diminuição dos riscos ocupacionais pela inadequação de equipamentos de proteção, assim como o equilíbrio entre ambiente e trabalho de forma saudável e seguro para cada trabalhadora, atentando-se às suas características pessoais.

Palavras-chave: mulher e trabalho; higiene, saúde e segurança do trabalho da mulher; riscos ocupacionais no trabalho da mulher.

ABSTRACT

Thinking about hygiene, health and safety at work is a constantly challenging topic, especially if we consider that most of the doctrine points only to the occupational risks associated with male professions. The reflection of the basic condition of life of the human being, and, especially of the worker, is only possible if we leave aside the previously used standards. Thus, we take health, hygiene and safety at work as an object of study from the perspective of women's work. To approach this object, we defined as the main objective to analyze the working conditions of women in relation to their health and safety at work. Considering the scope of the object, we established as specific objectives: to analyze the perspectives of women's work in contemporary times; the conditions of hygiene and safety at work for women in the workplace; the consequences involving the woman's working conditions in relation to her physical and mental health and the most frequent legal issues that occur in relation to the woman's work. For the development of this dissertation, a qualitative study of an exploratory nature was chosen, whose methodology to reach the proposed objectives consisted of a documentary and bibliographic research carried out through articles, books and periodicals that enabled the deepening and discussion of the topic in question. It was concluded that specific protection legislation for women in relation to health and safety standards at work is necessary, allowing the reduction of occupational risks due to the inadequacy of protective equipment, as well as the balance between environment and work in a healthy and insurance for each worker, paying attention to their personal characteristics.

Keywords: women and work; hygiene, health and safety at work for women; occupational risks in women's work.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	11
1. DIMENSÕES SOCIAIS DO TRABALHO DA MULHER.....	14
1.1. A Centralidade do trabalho na vida dos indivíduos.....	14
1.2. Aspectos Econômicos, Políticos e Culturais em Relação ao Trabalho da Mulher.....	17
1.3. Repercussões do Trabalho na Vida Mulher: prazer ou sofrimento?	25
2. NORMAS DE SAÚDE, HIGIENE E SEGURANÇA DO TRABALHO DA MULHER NO BRASIL CONTEMPORÂNEO.	31
2.1. Evolução histórica da organização do trabalho Internacional.....	31
2.2. Evolução histórica da organização do trabalho no Brasil....	34
2.3. A legislação brasileira sobre higiene Saúde e Segurança do Trabalho da Mulher.....	35
2.3.1. A legislação brasileira sobre o meio ambiente do trabalho da mulher.....	44
2.4. A NR 17 – Características psicofisiológicas.....	49
2.5. Os limites de carga.....	50
2.6. Antropometria dos equipamentos industriais das trabalhadoras	52
3. RISCOS OCUPACIONAIS E ENFERMIDADES DA MULHER.....	55
3.1. Do Risco Ocupacional Em Razão Da Segregação Ocupacional	55
3.2. Adoecimentos da Mulher em Razão de Riscos Ocupacionais.....	58
3.3. Saúde Mental e sofrimento psíquico das mulheres no trabalho.....	61
3.4. Assédio moral e sexual no trabalho	65

3.5. Transtornos mentais e sofrimento psíquico das mulheres	68
no mercado de trabalho.....	
4. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	70
5. REFERÊNCIAS.....	73

LISTA DE GRÁFICOS, QUADROS E TABELAS

Gráfico 1-Evolução da razão entre o salário médio das mulheres e dos homens por setor de atividade. Brasil, 2014 e 2018.....	21
Tabela 1 - variação de rendimento entre mulheres e homens, no período entre 2014 e 2018.....	22
Quadro 1 – Frequência, distribuição e duração de aposentadoria por invalidez por acidente de trabalho (B92)	57
Quadro 2: Relações Saúde-Trabalho-Doença.....	60
Quadro 3 - Ofensa Sexual em relação à Mulher.....	67
Quadro 4 - Local da Ofensa Sexual.....	67

LISTA DE ABREVIATURAS

CID	Classificação Internacional de Doenças
CF	Constituição da República Federativa do Brasil de 1988
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
EPI	Equipamento(s) de Proteção Individual
Fundacentro	Fundação Jorge Duprat de Segurança e Medicina do Trabalho
INSS	Instituto Nacional do Seguro Social
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
NR	Normas Regulamentadoras do Capítulo V, Título II da CLT, relativas à segurança e medicina do trabalho
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OMS	Organização Mundial da Saúde
ONU	Organização das Nações Unidas
PCMSO	Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional
PL	Projeto de Lei
PPRA	Programa de Prevenção de Riscos Ambientais
STF	Supremo Tribunal Federal
SUS	Sistema Único de Saúde
TST	Tribunal Superior do Trabalho

INTRODUÇÃO

Depreende-se desde o século XIX, existe a preocupação com a regulação das relações de trabalho, a vinculação do Direito do Trabalho à proteção das trabalhadoras e trabalhadores em face de situações sabidamente nocivas. Mesmo diante dos avanços civilizatórios, uma das principais preocupações da humanidade é a condição de vida do ser humano. Em função do que dispõe o ordenamento jurídico e pelas regras emitidas pelos organismos judiciais e legislativos, temporalmente, as mulheres se depararam com situações que obstaram a percepção de melhorias e benefícios e de um conceito básico e fundamental: a igualdade de condição de vida a todos os trabalhadores.

Perspectivas históricas sobre o trabalho da mulher indicam que as mulheres sempre trabalharam, galgando um papel de submissão.

Apenas quando passaram a trabalhar nas fábricas, então, as mulheres começaram a ser consideradas trabalhadoras, cumulando com o trabalho doméstico. A partir da Revolução Industrial, de acordo com Girão (2001, p. 130), o ingresso das mulheres no mercado de trabalho se deu a partir da necessidade de complementação da renda familiar, revelando um ato exploratório do trabalho da mulher.

A partir da Primeira Guerra Mundial evidenciou-se o trabalho feminino nos setores, primário, secundário e terciário da economia, ocupando espaços de manufatura e serviços, e não apenas o rural. Portanto, para Corrêa (2004, p.184), ao passo do século XX as mulheres ingressaram no mercado de trabalho.

Ribeiro e Jesus (2016, p. 43) citando (SCHLICKMANN e PIZARRO, 2003), aponta, ainda, que a eclosão das duas Guerras Mundiais contribuiu também para a inserção da mulher no mercado de trabalho, posto que as mulheres tiveram que buscar, através do trabalho, o sustento de suas famílias, enquanto seus companheiros, estavam nos campos de batalha. Assim, durante o século XX se deu

maior inserção das mulheres na força de trabalho mundial (CORRÊA, 2014, p.184).

A inclusão das mulheres no ambiente de trabalho no decorrer do século XX foi marcada por atividades como prestação de serviços e ocupações em diferentes ramos da indústria.

As transformações no processo de produção que o mundo globalizado trouxe, especialmente a partir do final do século passado ocasionou maior participação da mulher no mercado de trabalho seja pela necessidade de complementação da renda familiar, assim como pela pretensão da própria mulher em alterar a sua condição na sociedade. (AMARAL, 2012, p.2).

Além da necessidade econômica e complementação da renda familiar, considera-se a transição demográfica e a mudança nos padrões socioculturais do papel da mulher na família brasileira.

Um recorte do período da Revolução Industrial, no século XVIII, traduz, em parte o que se observa até a atualidade, a diferença salarial, sendo um dos aspectos que abrangem a questão da inserção no mercado de trabalho. A propósito, mesmo labor, com rendimento inferior.

No mundo do trabalho contemporâneo têm se observado o aumento significativo do trabalho feminino, que atinge mais de 40% da força de trabalho em diversos países tidos como avançados, e que tem sido absorvido pelo capital, preferencialmente no universo do trabalho em tempo parcial, precarizado e desregulamentado. (ANTUNES, 2004, p. 335-351).

Pensar na higiene, saúde e segurança no trabalho é um tema constantemente desafiador, ainda mais se se considerar que a maioria da doutrina aponta apenas para os riscos ocupacionais associados a profissões masculinas.

Assim tomou-se como objeto de estudo a saúde, higiene e segurança do trabalho da mulher no Brasil contemporâneo.

Em relação a esse objeto algumas questões se colocam: quais são as necessárias condições de higiene e segurança do trabalho da

mulher no ambiente de trabalho? As normas jurídicas brasileiras promovem tais condições? Quais os impactos sofridos pela mulher em relação à sua saúde física, mental e as condições de trabalho?

Para atender esse objeto definimos como principal objetivo analisar as condições de segurança do trabalho da mulher em relação à sua saúde física e mental.

Assim esse estudo pretende fazer uma aproximação das relações laborais mormente em face da saúde, higiene e segurança do trabalho da mulher. Cabe ressaltar que nesse estudo o foco é a mulher trabalhadora de forma genérica, sem fazer distinção a outras condições relativas à mulher tais como: a gestante, a migrante ou a questão racial.

Dessa forma, buscou-se através de um estudo qualitativo de natureza exploratória cuja trajetória metodológica para chegar aos objetivos propostos consistiu em uma pesquisa documental e bibliográfica realizada através de artigos, livros, periódicos e jurisprudências, possibilitar aprofundamento e discussão do tema em questão.

O presente estudo está organizado em capítulos, sendo que no primeiro tratou-se de apresentar a inserção da mulher no mercado de trabalho. No segundo capítulo discorreu-se sobre as normas de higiene e segurança do trabalho da mulher; no terceiro buscamos apresentar os riscos ocupacionais e as doenças mais frequentes que acometem a mulher no trabalho. Finalmente apresentamos nossas considerações finais, acreditando que esta dissertação possa servir de ponto de partida para novos estudos.

1.DIMENSÕES SOCIAIS DO TRABALHO DA MULHER

Ao se tratar das dimensões sociais do trabalho da mulher cabe ressaltar que nessas dimensões estão imersas as questões inerentes ao cotidiano vivido pela trabalhadora, ou seja, o significado do trabalho na vida social bem como os aspectos econômicos, políticos e culturais que estão presentes nas relações de trabalho dos indivíduos e, nesse caso das mulheres.

Entretanto, o cotidiano da mulher trabalhadora também repercute na sua qualidade de vida gerando um paradoxo em relação à sua inserção no mercado de trabalho: por um lado a realização profissional e, por outro, a carga social e cultural a ela atribuída como cuidadora do lar. A construção histórica da maternidade revela além da reprodução biológica, a posição da mãe no mundo em atenção as relações de dominação e o significado social da maternidade.

Os mitos existentes em torno da maternidade foram historicamente formalizados pelas instituições sociais que criaram e estimularam outros para reforçar a submissão da mulher em face do homem e do mercado de trabalho mormente em face da função de ser mãe.

1.1 A Centralidade do trabalho na vida dos indivíduos

O trabalho é exercido como principal ocupação na vida das pessoas. Para Antunes (1997, p. 71-84) o trabalho é “como fonte originária, primária, de realização do ser social, protoforma da atividade humana, fundamento ontológico básico da omnilateralidade humana”. Assim, o trabalho adquire um papel fundamental na experiência da vida cotidiana respondendo às necessidades sociais. (DOURADO et al., 2009, p. 227).

[...] o trabalho tem caráter plural e polissêmico e que exige conhecimento multidisciplinar; é também a atividade laboral fonte de experiência psicossocial, sobretudo dada a sua centralidade na vida das pessoas: é indubitável que o trabalho ocupa parte importante do espaço e do tempo em que se desenvolve a vida humana contemporânea. Assim, ele não é apenas meio de satisfação das necessidades básicas, é também fonte de identificação e de auto-estima, de desenvolvimento das potencialidades humanas, de alcançar sentimento de participação nos objetivos da sociedade. Trabalho e profissão (ainda) são senhas de identidade. (NAVARRO; PADILHA, 2007, p. 14).

Para Navarro e Padilha (2007, p.15) a centralidade do trabalho não se dá apenas na esfera econômica, por ser a fonte de renda da população, mas também na esfera psíquica – o que, segundo as autoras, representa um paradoxo, uma vez que o trabalho parece ter importância na saúde psíquica relacionada tanto pela ausência de emprego, quanto pela aposentadoria.

Cada vez mais pesquisas apontam como o trabalho pode causar doenças tanto físicas quanto mentais. Para as autoras, apesar das transformações que envolvem o trabalho atualmente, as pessoas continuam ancorando sua existência na atividade laboral, mesmo aquelas que se encontram em situação de desemprego.

As transformações ocorridas no mundo do trabalho ao término do século XX, apesar de todo o desenvolvimento científico, tecnológico e nas inovações na base técnica do processo produtivo não trouxeram alívio ao trabalho humano. Na verdade, as mudanças ocorridas no âmbito da economia e da sociedade resultantes da reestruturação produtiva, principalmente a partir dos anos 1990, acarretaram maior intensificação da exploração da força de trabalho e a precarização do emprego. (CARVALHO, 2019, p. 43)

Para Navarro e Padilha (2007, p. 14), neste cenário pode-se observar uma contradição marcante: se por um lado parte da classe trabalhadora sofre com a falta de trabalho, outra parte sofre com seu excesso.

"[...] Além da precarização das condições de trabalho, da informalização do emprego, do recuo da ação sindical crescem, em variadas atividades, os problemas de saúde, tanto físicos quanto psíquicos, relacionados ao trabalho"[...]. (p.14).

Como se pode observar, o trabalho influencia a busca do bem-estar na sociedade e na vida das pessoas através, não só da possibilidade de prover seu sustento e de seus familiares, mas também do seu desenvolvimento pessoal ao adquirir novos conhecimentos e habilidades, de realização profissional e de sentir-se útil nos vários aspectos pessoal e funcional, elevando assim, sua autoestima e dando sentido a uma vida ativa. (CARVALHO, 2019, p.43)

Em relação ao trabalho feminino essas determinações se tornam ainda mais evidentes. Pode-se afirmar que, a forma de inserção ocupacional de mulheres e de homens na sociedade contemporânea se espelham em normas sociais nas quais se deliberam os papéis de gênero correspondentes e acreditados para cada sexo. Ambos estão posicionados de maneira diferente na estrutura ocupacional (TEIXEIRA, 2017, p. 86).

No caso do Brasil, a trajetória profissional feminina é marcada por muitos obstáculos e sua inserção no mercado de trabalho é cercada de diversos períodos de transformação e concepções diferentes sobre o papel da mulher na família e na sociedade. Foram períodos de prioridades diversas: em um primeiro momento era ônus da mulher cuidar da casa, dos filhos, do marido, contudo, gradualmente, destacou-se o papel da mulher na contribuição financeira no âmbito familiar, chegando aos dias atuais e a questão profissional pesa na decisão de construir uma família.

As mudanças no universo feminino nas últimas décadas e a incorporação da mulher no mercado formal de trabalho abriu novas perspectivas para o universo das mulheres. Ainda que vivamos em uma

sociedade onde a figura masculina tem predominância sobre a feminina, a mulher pôde alterar alguns padrões estabelecidos pela sociedade partir do seu trabalho. Por exemplo, o controle sobre o número de filhos em relação às exigências profissionais e do mercado de trabalho. Afinal o tempo da prole numerosa já se foi.

A profissionalização e a inserção da mulher no mercado de trabalho favoreceram a busca pela liberdade de seu universo.

Esta suposta alteração em face da liberdade das mulheres não fez com que elas estivessem isentas das obrigações domésticas. Isto quer dizer que, a mulher continuou realizando os serviços como dona de casa, boa esposa e mãe zelosa. Ou seja, a inserção da mulher no processo produtivo não significou sua liberação em relação às tarefas domésticas acarretando novas condições de exploração dificultando sua emancipação.

Por outro lado, ao alcançarem níveis de escolaridade mais elevados, as mulheres também aumentaram suas conquistas, com maior qualificação, fator que não apenas favorece sua entrada no mercado de trabalho, mas, também, possibilitam a elas o sucesso almejado na vida profissional.

Segundo dados do IBGE (2019), entre a população superior a 25 anos, 16,9% das mulheres concluíram pelo menos uma graduação, enquanto apenas 13,5% dos homens concluíram a graduação até 2016.

1.2 Aspectos Econômicos, Políticos e Culturais em Relação ao Trabalho da Mulher

Como já apontado anteriormente, a partir da Revolução Industrial, de acordo com Girão (2001, *p.* 130), o ingresso das mulheres no mercado de trabalho se deu a partir da necessidade de complementação da renda familiar, revelando um ato exploratório do trabalho da mulher.

Vale lembrar que o período da Revolução Industrial no século XVIII compreendeu a alteração do sistema de manufatura para sistemas

de produção com força motriz da máquina a vapor que contribuiu sensivelmente para a utilização de máquinas, sendo precedido pela segunda etapa ocorrida no século XIX e envolveu além da Inglaterra outros países como França, Alemanha, à época União Soviética (atualmente Rússia) e Itália.

Com a confirmação da inserção da mulher no sistema capitalista, no século XIX, várias mudanças ocorreram na organização do trabalho feminino. A revolução industrial com o desenvolvimento de máquinas teve como fomentador de transformação, a mulher, sendo muito utilizado o trabalho feminino, e havia de fato, preferência pelas mulheres, pois aceitavam condição salarial inferior aos homens fazendo os mesmos serviços, em jornadas de 14 a 16 horas diárias, trabalhando muitas vezes sem condição de higiene, saúde e segurança e cumulando com os afazeres domésticos.

Oportuno destacarmos que, a sociedade realiza a alteração de seus hábitos cotidianos frente a necessidade social, havendo a implementação de atingimento de expectativa de empregadores com a aquisição de máquinas e idealização de racionalização do maquinário e espaço produtivo também em período noturno, potencializando lucros de empregadores,

A duas Guerras Mundiais (1914-1918 e 1939-1945) foram importantes para a inserção da mulher no mercado de trabalho, posto que as mulheres tiveram que buscar, através do trabalho, o sustento da família, enquanto seus companheiros, forçadamente, foram para os campos de batalha. (SCHLICKMANN e PIZARRO, 2003, p.43). Assim, a partir da Primeira Guerra Mundial evidenciou-se o trabalho feminino nos setores, primário, secundário e terciário da economia, ocupando espaços de manufatura e serviços, e não apenas o rural.

Ao longo do desenvolvimento capitalista, profundas mudanças no campo econômico, político e social repercutiram sobre a composição da força de trabalho. Uma das mais importantes metamorfoses estruturais da sociedade foi a do papel da mulher nas relações

humanas, de gênero e de trabalho, arduamente ampliado ao preço de seculares sofrimentos e incompreensões (PINTO, 2007).

[...] com o desenvolvimento da sociedade industrial, a mão de obra feminina começou a ser utilizada como meia-força de trabalho, no sentido depreciativo de entrega dos postos mais sacrificados, mal remunerados e presos à falta de perspectivas de ascensão profissional e social. (RIBEIRO; JESUS, 2016, p.42)

Para Querino *et al.* (2013), com a expansão da economia, a urbanização crescente e a industrialização em ritmo acelerado, houve maior favorecimento da entrada e do aumento de trabalhadoras no mercado de trabalho. Essas grandes transformações econômicas da sociedade industrial foram progressivamente modificando um cenário socialmente construído, em que o homem era tido como único provedor da família, abrindo espaço para a participação feminina no mercado, ainda que, inicialmente, complementar. (RIBEIRO; JESUS, 2016, p. 45)

O mundo globalizado, competitivo e com avanços tecnológicos, passou a demandar, a partir do final do século passado, novas formas de organização do processo produtivo. Essas mudanças geraram um novo modelo capitalista, fazendo emergir a especialização flexível.

Para Amaral (2012, p. 1)

Esse cenário abriu espaço para a maior participação da mulher no mercado de trabalho, não só pela necessidade de complementação da renda familiar, mas também pela quebra de padrões comportamentais que essas mudanças trouxeram. Bruschini e Lombardi (2003), além de atribuírem o significativo aumento da inserção feminina na atividade produtiva à necessidade econômica decorrente das mudanças no mundo do trabalho e às novas oportunidades surgidas a partir de então, apontam também como causas dessa tendência, as transformações demográficas, culturais e sociais que vêm modificando o perfil das famílias brasileiras. Isso pode ser constatado, por exemplo, pela redução do número de filhos e pelo aumento quantitativo de famílias chefiadas por mulheres. Essas autoras ainda destacam que as mudanças culturais relativas ao papel social da mulher. (2012, p.1)

Por outro lado, afirma AMARAL (2012, p.2,3), o mercado flexível exige habilidades como criatividade, empatia para lidar com o cliente, docilidade e “jogo de cintura”, características consideradas femininas. As organizações estão buscando valores e significados normalmente atribuídos às mulheres, por terem grande relevância no novo paradigma produtivo.

A expansão da sociedade industrial e os movimentos de emancipação política e profissional não apenas reafirmaram o processo de inserção feminina no mercado de trabalho, mas também acentuaram a divisão social e sexual do trabalho, atuando diretamente na estrutura do emprego (PINTO, 2007).

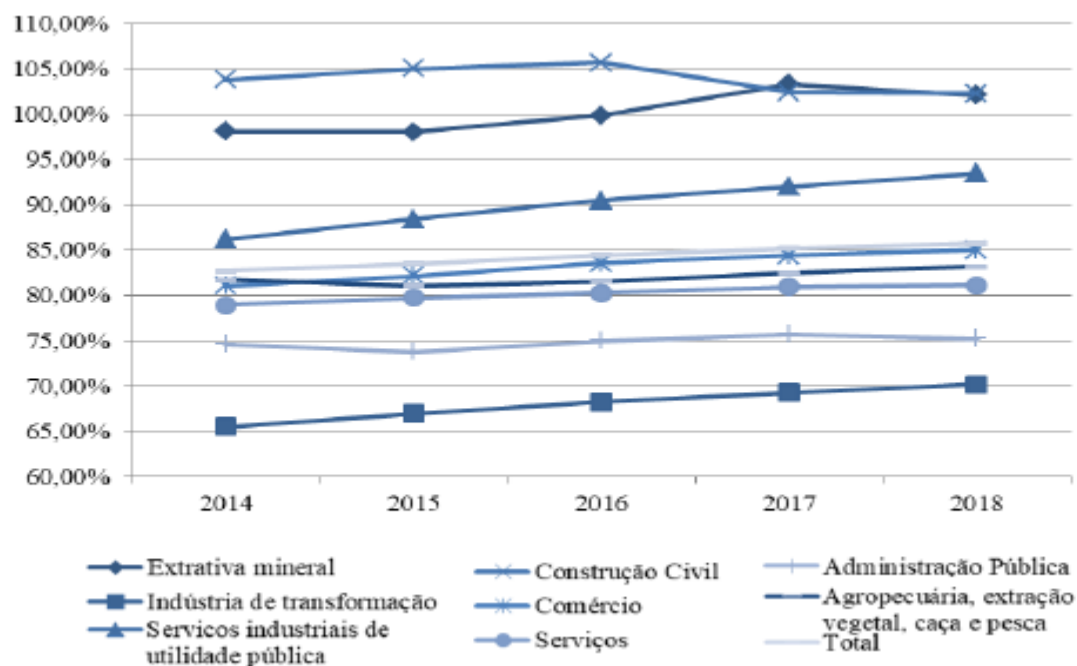
Para Teixeira (2017):

Uma das características mais destacadas do mercado de trabalho brasileiro é a estrutura ocupacional bastante segregada. As funções preferencialmente atribuídas às mulheres são vistas como um prolongamento de seus atributos naturais e isto é usado como justificativa para receberem menores salários. A discriminação concentra grande número de mulheres em ocupações consideradas “femininas”, o que aumenta a oferta de força de trabalho e diminui salários. Esta condição de persistente injustiça tem como consequência uma segregação ocupacional por sexo no mercado de trabalho, institucionalizada por normas e práticas sociais contemporâneas (TEIXEIRA, 2017, p. 86).

A diferença salarial tem características observadas pela condição de produção, sendo em muitos casos, subavaliadas, inclusive em condições de grupos de sexo e setores produtivos como vemos na extração de dados da RAIS¹.

¹ A RAIS é um registro administrativo, de periodicidade anual, criada com a finalidade de suprir as necessidades de controle, de estatísticas e de informações das entidades governamentais da área social. Seus dados são coletados mediante informação compulsória das empresas, gerando um registro com enorme potencial para a compreensão das estruturas do mercado de trabalho formal brasileiro, de forma a ser uma fonte estatística extremamente confiável. (COTRIN, TEIXEIRA, PRONI, 2020, p.11)

GRÁFICO 1 – Evolução da razão entre o salário médio das mulheres e dos homens por setor de atividade. Brasil, 2014 a 2018.



Fonte: Ministério da Economia, RAIS.

Ribeiro e Jesus (2016, p.47) apontam que a diferença salarial entre mulheres e homens, tem se atenuado ao longo dos anos, conforme aponta pesquisa do Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), no município de São Paulo. Nela a diferença salarial entre os sexos apresentou, em 2014, a menor diferença desde 1985, ano em que a pesquisa começou a analisar esta desigualdade. Segundo os dados, as mulheres receberam em 2014, em média, R\$ 9,80 por hora de trabalho, representando um aumento de 5,3% em relação ao ano anterior, já o rendimento dos homens foi de R\$ 12,04 por hora.

[...] ainda que essas mulheres estejam ocupando novos e promissores espaços de trabalho, nos quais sua inserção tem características bastante similares às dos homens, elas permanecem submetidas a uma desigualdade de gênero presente em todos os escalões do mercado de trabalho: ganham menos do que seus colegas de profissão (BRUSCHINI e PRUPPIN, 2004, p. 105-138).

Estudo realizado pela UNICAMP revelou que a variação de rendimento entre mulheres e homens, no período entre 2014 e 2018 considerando o grupo ocupacional e setor de atividade acenou para a diminuição na indústria de transformação, no comércio e serviços, contudo, tiveram aumento na diferença na administração pública para os trabalhadores de serviços administrativos, agropecuários e florestais e de produção de bens e serviços industriais.

Tabela 1 - variação de rendimento entre mulheres e homens, no período entre 2014 e 2018.

Grupo ocupacional	Anos	Extrativa mineral	Indústria de transformação	Serviços industriais de utilidade pública	Construção Civil	Comércio	Serviços	Administração Pública	Agropecuária, extração vegetal, caça e pesca
Membros superiores do poder público, dirigentes de organizações de interesse público	2014	70,47%	55,56%	70,42%	59,05%	66,87%	67,35%	77,99%	82,27%
	2018	76,85%	59,23%	74,02%	66,51%	72,33%	68,41%	79,88%	82,54%
Profissionais das ciências e das artes	2014	59,62%	61,17%	67,43%	65,88%	65,21%	71,10%	58,72%	70,13%
	2018	61,40%	62,78%	68,61%	70,61%	73,39%	71,87%	61,82%	71,35%
Técnicos de nível médio	2014	64,45%	70,18%	74,33%	77,62%	80,86%	70,27%	71,78%	67,81%
	2018	69,33%	72,05%	78,99%	83,54%	82,30%	72,36%	71,69%	71,71%
Trabalhadores de serviços administrativos	2014	81,27%	79,04%	81,84%	77,10%	88,90%	70,97%	79,71%	81,46%
	2018	82,47%	82,59%	79,58%	81,27%	91,76%	75,42%	78,83%	82,20%
Trabalhadores dos serviços, vendedores do comércio em lojas e mercados	2014	65,43%	66,66%	80,36%	79,91%	83,90%	74,03%	58,55%	78,32%
	2018	68,15%	70,66%	83,54%	79,53%	86,58%	76,76%	58,23%	78,75%
Trabalhadores agropecuários, florestais e da pesca	2014	108,66%	71,74%	85,69%	81,23%	82,71%	77,88%	84,38%	78,72%
	2018	105,28%	72,61%	82,60%	84,31%	85,29%	81,48%	82,91%	78,39%
Trabalhadores da produção de bens e serviços industriais	2014	73,83%	62,49%	69,29%	74,69%	79,55%	65,21%	83,45%	66,93%
	2018	89,49%	66,96%	76,39%	80,52%	82,72%	69,90%	71,48%	68,98%
Trabalhadores em serviços de reparação e manutenção	2014	69,65%	44,25%	36,88%	47,88%	73,11%	46,87%	63,64%	45,52%
	2018	63,62%	48,11%	38,73%	66,11%	79,78%	54,59%	68,07%	49,17%
Não classificado	2014	56,19%	74,76%	120,57%	123,26%	99,62%	81,75%	109,67%	88,30%
	2018	73,96%	119,99%	123,80%	123,67%	89,35%	86,28%	106,54%	57,87%

Fonte: Ministério da Economia, RAIS, UNICAMP

Assim, pode-se afirmar que a desigualdade de sexos no mercado de trabalho² é expressa principalmente por meio da segregação ocupacional e dos diferenciais de rendimento. Apesar da maior participação da mulher no mercado de trabalho, sua inserção se dá em maior parte em ocupações e setores já previamente ocupados

² Essa discussão, ainda que singela, se fez necessária por estar no contexto dos aspectos econômicos, políticos e culturais do trabalho da mulher embora não esteja no foco desse estudo.

por maioria feminina. Além disso, as desigualdades salariais entre homens e mulheres são persistentes e se manifestam em quase todos os setores de atividade e grupos ocupacionais. (COTRIN; TEIXEIRA; PRONI, 2020, p.25)

Sem dúvida, esta questão contribui para melhor desenvolvimento político e econômico, como apontam Cotrin, Teixeira e Proni (2020).

A redução das desigualdades de gênero tem sido entendida como condição necessária para que o desenvolvimento econômico e social seja pautado na consolidação dos direitos da cidadania. (COTRIN; TEIXEIRA; PRONI, 2020, p.26)

O ingresso da mulher no mercado de trabalho apresentou poucas alterações, em que pese a Constituição Federal de 1988 tenha concedido destaque à igualdade de gênero no trabalho. Ainda que posteriormente a edição da Carta Magna, depreende-se que as mulheres exercem as suas funções, com maior quantidade nos empregos em que exerciam antes da edição da Carta Republicana, demonstrando que não houve diferença com relação ao período posterior, reafirmando, portanto, os papéis associados ao gênero. (COTRIM, TEIXEIRA, PRONI, 2020, p.2).

Comprovado está, em razão de farta literatura que as desigualdades de gênero no mercado de trabalho brasileiro são estruturadas em razão da concentração das mulheres em setores de ocupação tradicionalmente ligada ao sexo feminino, e se manifestam em desigualdades salariais. (COTRIM, 2019, p.2)

A par dessa questão, a mulher continua consolidando sua participação no mercado de trabalho em diferentes contextos sociais e econômicos vividos pelo Brasil desde o final da década de 60. Há que se considerar também as transformações demográficas ocorridas pela queda da fecundidade das mulheres brasileiras. Em

1970 era de 5,8 filhos por mulher, chegou a 1,8 filhos por mulher em 2010, segundo dados do IBGE.

A queda de fecundidade e o aumento da instrução feminina são fatores incentivadores da inserção da mulher no mercado de trabalho, movimento que se observa até os dias atuais.

Este aspecto se torna importante para a participação da mulher na economia do país. Menos filhos pode significar maior participação no mercado de trabalho.

O fortalecimento da participação das mulheres nas atividades econômicas (visto que não mais se retiram do trabalho remunerado após o casamento ou o nascimento dos filhos) e a solidificação de suas carreiras profissionais implica também na crescente importância de seu papel como fonte de renda da família. (LEONE, 2017, p.15)

Ainda em Leone (2017, p.16):

A evolução da força de trabalho feminina no Brasil revela a intensidade e a constância do seu crescimento, apesar das dificuldades enfrentadas pelas mulheres em se incorporar e permanecer na atividade econômica, em razão das barreiras impostas pela sociedade por causa de seus papéis de mãe, esposa e dona de casa, somando-se a tudo isto as dificuldades impostas aos trabalhadores no seu conjunto pelos diversos contextos econômicos vivenciados pelo país.

Em estudo realizado por Montali (2017,p.46), referendada pelo Censo Demográfico de 2010 do IBGE aponta que: a presença das mulheres na População Economicamente Ativa (PEA) representava, em 1991, 32,3% da PEA e, complementarmente, os homens representavam 67,7% da PEA. Em 2010, acentua-se a redução dessa distância: a proporção de homens na PEA torna-se 56,5% e a das mulheres 43,5%.

Continuando, a autora mostra que no período 1991 a 2010, ocorre um movimento inverso na taxa de inserção de homens e de mulheres no mercado de trabalho havendo um declínio da participação dos homens e participação crescente para as mulheres. Tomando-se

como referência a média do país, a taxa de participação masculina cai de 71% em 1991, para 70% em 2000 e para 67% em 2010, enquanto a taxa de participação feminina passa de 32% em 1991, 44% em 2000 e 49% em 2010. (MONTALI, 2017, p. 46)

Outro aspecto que deve ser considerado é a presença da mulher chefe de família no contexto econômico político e social da sociedade brasileira nas últimas décadas. As mulheres chefes de domicílio já apresentavam, em 1991, taxa de participação elevada, quando cerca de metade delas participava do mercado de trabalho e continuou evoluindo apresentado, elevação da taxa de participação e de ocupação dessas mulheres no processo produtivo.

Finalmente, pode-se afirmar que todas essas questões tratadas nesse contexto também estão relacionadas com a luta política das mulheres que foi sendo construída na relação entre o reconhecimento de sua individualidade e a noção de uma identidade coletiva enquanto grupo social. Ou seja, a transformação das mulheres em sujeitos políticos.

1.3 Repercussões do Trabalho na Vida Mulher: prazer ou sofrimento?

Para Girão (2001, p.130), as representações sociais definidas para o homem e para a mulher são construídas em função dos objetivos empresariais, associando a mulher à adaptabilidade, à aceitabilidade e à execução de diferentes tarefas, e o homem à atividade e à criatividade.

Essas representações de gênero servem como suporte ideológico para manter o espaço da mulher na esfera privada (familiar) e o do homem na esfera pública (atuação profissional). O termo *privado* remete à ideia de algo que não pode ser visto nem conhecido; portanto, silencioso, invisível e desqualificado. (GIRÃO, 2001, p.130).

Essa representação social em relação ao trabalho da mulher sugere que as atividades domésticas são invisíveis, por não serem valorizadas, já que não resultam em produtividade para o mercado comercial.

O termo *público*, por sua vez, traduz aquilo que pode ser visto e ouvido por todos, denotando visibilidade e acessibilidade. Assim, ao se identificar a mulher com características ligadas a aspectos como atenção, educação, cuidado, afetividade, sensibilidade e passividade, percebe-se a construção de uma imagem do seu trabalho associada ao espaço doméstico; por outro lado, a figura do homem provedor, agressivo, ativo, forte, empreendedor, inteligente e dominador o coloca como responsável pela esfera pública. Essa construção de desigualdades entre os sexos, apoiada em construtos biológicos, ajuda a manter as relações de dominação, exploração e opressão da mulher. (AMARAL, 2012, p. 7,8, 9)

A representação do feminino, o trabalho do legado cultural da mulher no mundo do trabalho em atenção ao seu aspecto filosófico, depende de uma desconstrução, uma vez que a sua concepção antropológica é assimétrica, pois foi concebida tendo o masculino como padrão e o feminino como derivado.

Como visto anteriormente, a inserção da mulher no mercado de trabalho é cercada de diversos períodos de transformação e de diversas concepções. Desde o ônus de cuidar da casa, dos filhos e de seu cônjuge, ao papel de independência financeira ou, no mínimo de sua contribuição financeira para o sustento da família, sem considerar o crescente número de mulheres chefes de família e a seu protagonismo para a transformação da família brasileira.

Amaral (2012, p. 5), apoiando-se em Bittencourt (1980) considera como aspecto importante de contribuição para a inserção da mulher no mercado de trabalho, as mudanças provocadas pelo mercado de trabalho que possibilitaram a maior participação feminina e sua saída do ambiente doméstico, colocando-se lado a lado do homem na produção social. Entretanto, tal inserção no contexto produtivo não a liberou das tarefas domésticas.

Brito (2000, p.195-204) alerta acerca da precarização do trabalho, deixando a mulher mais vulnerável e insegura em razão de toda a instabilidade em face do trabalhador, inclusive em razão de benefícios concedidos somente para a mulher, tal como a licença maternidade. (AMARAL, 2012, p.9)

BRUSCHINI *et al* (2008, p.105-138) destaca que, dos fatores relativos à esfera produtiva, a presença de filhos pequenos é o que mais dificulta a atividade produtiva feminina, pois o cuidado dispensado a eles é uma das atividades que mais consome o tempo de trabalho doméstico das mulheres.

As desigualdades no âmbito do trabalho doméstico mostram que o que é atribuído a um e a outro sexo é um fator imediato de desigualdade e de discriminação. Ocorreram mudanças na repartição do trabalho doméstico e de cuidado entre homens e mulheres na esfera doméstica, nos últimos vinte anos, mas elas parecem muito mais lentas do que no trabalho profissional. É difícil intervir nessa repartição do trabalho doméstico entre homens e mulheres por diversas razões. Em primeiro lugar, trata-se da esfera dita “privada”. Em segundo lugar, o peso da ideologia patriarcal, da cultura machista (cultura enquanto cristalização das relações Sociais), dos estereótipos e dos modelos (...). (HIRATA, 2017 p. 155)

Com efeito, Brito (2000, p.195-204) considera ainda que fatores relacionados com a precariedade do trabalho feminino têm impacto negativo na saúde das mulheres. Além disso, cabe ressaltar que, o fato de a mulher se dedicar a atividades não remuneradas, torna sua carga de trabalho, em média, 13% maior que a dos homens (BRITO, 2000).

Ainda segundo Brito (2000, p.195-204):

[...] a divisão sexual do trabalho impõe à mulher uma jornada ilimitada. Esse aspecto, associado à responsabilidade pelo trabalho familiar e aos menores recursos de que dispõe, representa para elas um esforço excessivo, que pode levar à deterioração de sua saúde física e mental. (BRITO, 2000, p.195-204)

O aumento da presença da mulher no mercado de trabalho tem suscitado outras questões. Oliveira *et al* (2000), Bruschini (1994), Vilas Boas *et al* (2003), Corrêa (2004) e Girão (2001) destacam que uma das formas que as empresas têm buscado para se diferenciar no mercado de trabalho é pela busca de características de personalidade e afetividade em áreas específicas, ou seja, naquelas áreas onde a trabalhadora lida diretamente com o cliente. (AMARAL, 2012, p. 3).

Um fato importante para a conquista da mulher em diversos ramos do mercado, deve-se não só em maior ocupação de postos de trabalho, mas também pela de melhoria da escolaridade e de maior presença em altos cargos nas empresas.

Porém, tal expansão não significou o fim do preconceito e da segregação das mulheres; pelo contrário, elas ainda são vítimas de desníveis salariais em relação aos homens que ocupam o mesmo cargo, de dominação autoritária (explícita ou velada) e de barreiras culturais que dificultam ou impedem sua ascensão a níveis mais altos na empresa (CORRÊA, 2004, P.184).

De fato, a transição entre a mulher que cuida da família e a mulher trabalhadora é cercada de prazer e sofrimento, compreende repercussões físicas, psicológicas e são fatores determinantes na configuração das trabalhadoras no mercado de trabalho na contemporaneidade. Ressalte-se que, existem leis que garantem condições diferenciadas como licença para se ausentar do trabalho em caso de gestação.

Não menos importante e com recorte histórico temos o período da década de 1960 em que houve impulsionamento com o movimento feminista, salientando o período de maio de 1968 na França e o movimento “hippie”.

É incontroverso e praticamente uníssono que até o terceiro quarto do século XX os homens eram provedores e as mulheres cuidavam do leito familiar. Com a inserção no mercado de trabalho, o início da carreira profissional, as prioridades atribuídas pela sociedade, as mulheres ganharam outro contorno e não, maiores atribuições.

A busca pela elucidação destas questões de gênero e da mesma forma da construção realizada pela sociedade dos sexos é crucial para compreensão de como a sociedade reage às questões do trabalho da mulher e do universo dos trabalhadores e trabalhadoras.

Um dos pontos que merece especial atenção, gira em torno da questão da sexualidade, da condição de reprodução e maternidade, tanto que existem diversos estudos em países que adotaram a condição de licença maternidade, com a repartição entre pai e mãe.

A profissionalização da mulher e sua inserção no mercado de trabalho, fizeram com que galgasse um novo patamar civilizatório, contudo, não excluiu a sua condição de jornada nos serviços domésticos e com o cuidado com os filhos. Não raro a mulher trabalhadora se encontra entre o prazer da sua independência e realização profissional e o sofrimento (às vezes até culpa) em relegar o cuidado da casa e dos filhos a terceiros.

O trabalho das mulheres sofre uma influência de conjunto de fatores muito mais intenso do que o fator masculino porque além de todas as questões atinentes ao trabalho e à família a mulher ainda carrega consigo questões de cunho reprodutivo o que é impactante na sua saúde mental.

A compreensão da maternidade na construção histórica permite observar a existência do contexto reservado às mulheres e consequente papel social relevante, contudo, ainda definida *“pelas condições que elas têm para conciliar trabalho assalariado, papel na família, trabalho doméstico e cuidado com os filhos e maridos”*, (FARIA, 1998, p.7-8).

Necessário observar que a ideia de conciliação entre vida familiar e profissional é de difícil concretização e o que se vê na prática é que as mulheres têm maior dificuldade em conciliar tarefas profissionais e pessoais e a partir daí, funda-se o conflito entre vida profissional e pessoal.

Além das imposições socioeconômicas que levam as trabalhadoras a adiarem a possibilidade da maternidade depreende-se que a ocorrência da gravidez dificilmente é problematizada.

Portanto, o processo de escolha entre trabalho e maternidade ainda é doloroso e é vivido com angústia de deixar o bebê sob a responsabilidade de outra pessoa ou em instituição de ensino, *“vivendo situações de ansiedade e medo, que possivelmente desencadearam processos destrutivos em sua saúde psíquica”*. (OLIVEIRA, 1999, p.112)

Em verdade, o acesso à forma contraceptivas e o aumento da informação são condições impactantes e com relação às mulheres que estão no mercado de trabalho, a postergação para engravidar reside na dificuldade em aliar carreira profissional com a maternidade.

A escolha entre a maternidade é a postergação gera constante paradoxo pela opção de ter filhos ou em justificar a escolha de não os ter. Necessário ponderar ainda o temor das mães no sofrimento e preconceito no mercado de trabalho, especialmente mães com filhos pequenos.

Desse modo, ainda que não admitido, o envolvimento das mulheres com as questões domésticas o fato de serem mães, torna-se um agravante para sua realização profissional. A carga de responsabilidade familiar influencia a potencialidade da conquista de posição hierárquica superior.

Alcançar uma posição mais elevada na carreira profissional, não raras vezes está ligado diretamente a postergação da maternidade.

A construção da identidade feminina em razão da maternidade é condicionada à participação das mulheres no mercado de trabalho e vai além da oferta de emprego ou qualificação profissional, pois fatores como estado conjugal, existência de outros filhos, mulheres em idade fértil, afetam a participação da mulher no mercado de trabalho. A realização da maternidade compromete consideravelmente e revela a lógica da razão androcêntrica. (SCAVONE, 2001, p.149-150)

2. NORMAS DE SAÚDE, HIGIENE E SEGURANÇA DO TRABALHO DA MULHER NO BRASIL CONTEMPORÂNEO

A afirmação de que os corpos das mulheres são mais frágeis, portanto, mais delicados do que os corpos dos homens é construção histórica decorrente dos estereótipos de gênero apoiado não no biologismo e sim cultural, atribuindo as mulheres a necessidade de perpetuação de fragilidade intelectual.

O apontamento da força física e de movimentos como sistemas de diferenças entre mulheres e homens, mormente como fator de discriminação e os aspectos relacionados aos as normas de saúde, segurança e higiene torna-se fator relevante para fins de análise de infortúnios laborais.

O presente capítulo abordará a questão doutrinária e jurídica das normas de saúde, higiene e segurança do trabalho da mulher no Brasil contemporâneo.

2.1. Evolução histórica da organização do trabalho Internacional

A evolução histórica do direito do trabalho das mulheres merece relevante alusão a Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão, proclamado em 1789, no sentido de que existe igualdade entre os seres humanos, em direitos e deveres.

A primeira questão emblemática refere-se a própria declaração, que alude aos direitos dos homens e do cidadão, ainda que observada a questão da expressão “homem”, depreende-se a contextualização e diferença entre regra e vivência. Entrementes, a exploração de crianças e mulheres no decorrer do século XIX se traduziu como ingresso de mão de obra barata no mercado de trabalho e é motivação suficiente para que fosse externada a conceituação do ser humano do gênero feminino de modo que não houvesse dúvidas

sobre a real intenção da norma. Não se infere a existência do princípio forma de igualdade e regra material de não discriminação como ideais de isonomia. (COUTINHO, 2000, p.13).

Aliás, anteriormente, o Tratado de Versalhes que cuidou de fundar a Organização Internacional do Trabalho – OIT, em 1919, que posteriormente foi jungida a Organização das Nações Unidas – ONU cuidou das relações de trabalho de seus estados-membros, destacando-se as regras de higiene física para as trabalhadoras através da Convenção 3, que tratou sobre o direito à maternidade.

No mesmo sentido, a Convenção 4 da OIT tratou de coibir o trabalho noturno para mulheres. Duas questões são importantes neste aspecto. O primeiro, versa, de forma subjetiva sobre a segurança pública de mulheres, notoriamente mais suscetíveis as mazelas provocadas pelos homens e o segundo, a exceção à regra de que as mulheres poderiam trabalhar em período noturno, desde que fosse em estabelecimentos em que apenas os membros da família laborassem.

Aspectos relevantes sob a aparência da saúde do trabalhador de forma geral e que afetam as mulheres foi relevante com a edição da Convenção 6 que proibiu o fósforo branco. A proibição da utilização de fósforo branco foi ao encontro do que dispõe a Convenção de Genebra e Convenção de Armas Químicas, proibindo a utilização de armas químicas e biológicas, firmado em 1925 e que por conseguinte, foi o mesmo período em que os homens, em sua grande maioria participavam de guerras e com isso diminuía as forças laborais, fomentando o ingresso de crianças e mulheres no mercado de trabalho, causando as crianças e mulheres transtornos respiratórios causados por este agente químico.

Na esteira da evolução histórica, a Convenção 4 foi revista pela Convenção 41, que em 1934 previu a condição da mulher trabalhar em horário noturno e industrial, desde que ocupassem postos de direção, vedando, entretanto, trabalho manual.

De cunho importante, a Declaração da Filadélfia, de 10 de maio de 1944 teve como propósito reafirmar os objetivos da OIT, que

permaneceram inertes desde 1930 até meados de 1940, servindo, sua afirmação, para ratificar uma condição de pós-guerra, pois novas realidades foram apresentadas ao mundo a partir da Declaração de Filadélfia e sucedida pela Carta da ONU, de 1945 que posteriormente, foi galgada a uma nova dimensão em 1948 pela Declaração Universal dos Direitos Humanos, com a inclusão de direitos econômicos e sociais.

Condição ímpar, a Convenção n.º 100 da OIT previu a igualdade de remuneração entre homens e mulheres. No mesmo sentido, as disposições da Convenção 111 previram a não discriminação entre trabalho técnico e manual, tampouco entre o labor entre homens e mulheres.

Já em 1952 houve revisão da Convenção n.º 3 para o fim de estender para as trabalhadoras a possibilidade de tutela à maternidade. Nasce com a referida revisão, a pausa para aleitamento materno, computado na duração do trabalho.

Um recorte datado de 1975, foi, sem sombra de dúvida de relevante importância para as mulheres trabalhadoras. O Ano Internacional da Mulher teve como proscênio a primeira Conferência Mundial da Mulher, realizado na cidade do México e abriu a década da mulher, posteriormente com as Conferências de Copenhague e Nairóbi.

Durante a Conferência Mundial da Mulher, em 1975 importante Declaração foi promulgada e teve como tema central a proteção das mulheres gestantes e lactantes, sendo qualidade que impôs nova observância da condição sobre a evolução histórica e direitos das mulheres, ocorrendo com a IV Conferência Mundial sobre as Mulheres, realizada em Pequim em 1995. A Conferência foi precedida pela Declaração de Direitos Humanos de Viena, datado de 1993 explicitando a indivisibilidade e inalienabilidade dos direitos humanos universais, dentre os quais da condição de equiparação entre homens e mulheres no âmbito laboral. (MATTAR, 2001, p.92)

2.2 Evolução histórica da organização do trabalho no Brasil

Em âmbito nacional, a primeira norma federal a tratar sobre o tema ocorreu em 1923 quando houve regulamentação do trabalho das mulheres, concedendo repouso no período posterior a natalidade de 30 dias. Previu ainda a condição de creches em locais próximos às empresas.

Um recorte histórico e relevante diz respeito ao Santista José Bonifácio de Andrada e Silva, Patriarca da Independência, então ministro do Reino e dos Negócios Estrangeiros de D. Pedro de Alcântara que tinha condição ímpar para a proteção da maternidade, abrangendo as escravas no sentido de que após o parto, as escravas teriam prazo de 30 dias para convalescência e posteriormente trabalhariam perto de seus filhos, reportado no referido texto a “*crias*”.

A Constituição de 1824, primeiro diploma constitucional, previa em seu artigo 179 que:

Nenhum gênero de trabalho, de cultura, indústria, ou commercio póde ser prohibido, uma vez que não se oponha aos costumes públicos, á segurança, e saúde dos Cidadãos.

Retornando a 1932, a promulgação do Decreto 21.417-A regulamentou as condições das trabalhadoras nos estabelecimentos industriais e comerciais e serviram de esteio para as regras formuladas posteriormente pela Consolidação das Leis do Trabalho, formulada no Capítulo II, do Título II.

Dentre diversos tópicos, a legislação previa a condição do descanso da mulher entre o trabalho ordinário e extraordinário. No âmbito da gestante a proibição da dispensa discriminatória da gestante e licença maternidade foram regramentos inseridos no referido diploma proletário.

A condição estipulada nos artigos 157 da CLT que diz respeito a fiscalização dos equipamentos de proteção assim como a disposição

do artigo 389 da CLT que versa sobre o fornecimento de proteção para higidez física das trabalhadoras assim como o fornecimento de locais ventilados e iluminados assim como com regular higiene foram temas trazidos para o âmbito feminino.

Como se infere, longo caminho foi percorrido pela legislação internacional e nacional para referendar o papel de importância da mulher no âmbito do mercado de trabalho, permanecendo à mercê das condições sociais de cada época e vendo a evolução de seus direitos à reboque daqueles concedidos aos trabalhadores homens, mesmo diante da alegada fragilidade feminina.

2.3. A legislação brasileira sobre higiene Saúde e Segurança do Trabalho da Mulher

O raciocínio explicitado para o direito de trabalho expõe regras e possibilidades de escolha das mulheres, estabelece uma relação e enxerga a simetria em face da incapacidade de garantir direitos de cidadania a mães trabalhadoras. (OLIVEIRA, 1999, p.112)

A observância da legislação brasileira como garantia para as mulheres pode ser analisada em face de padrões internacionais, como deficitária uma vez que, na conferência Internacional de população e desenvolvimento realizada no Cairo em 1994, observou-se que os direitos reprodutivos foram reconhecidos como direitos humanos, garantindo que uma pessoa possa ter uma vida sexual segura, satisfatória e a capacidade de reprodução e liberdade de decidir quando e quantas vezes ou deve fazer. (UNFPA, 1994, p.62)

No mesmo sentido, a garantia constitucional de emprego à gestante apesar de se era apresentada como medida fundamental de combate à desigualdade não se mostra capaz de fazer com que as mulheres se sintam seguras no ambiente de trabalho durante ou depois da gravidez.

A maternidade é sem sombra de dúvida, a maior fonte de preconceito por parte dos empregadores e a estabilidade provisória é ineficiente, pois desvaloriza as mulheres em face da reprodução. O modo do direito de o trabalho brasileiro tratar o cuidado da Constituição familiar atribuiu condição prejudicial exclusivamente a mulher e ignora a participação dos demais agentes familiares e o interesse estatal em tal condição, reforçando preconceito do estado e gerando custos mais elevados nas mulheres em face dos homens optou-se por trabalhadores homens em detrimento do sexo feminino. (ABRAMO, 2005, p.29-38)

Não raras vezes a gravidez é analisada como prejuízo à atividade econômica e até mesmo como doença. Alegação de absenteísmo entre as trabalhadoras mães não se concretizou uma vez que a pesquisa da OIT realizada em empresas do setor metalúrgico e químico registrou que o número de ausências e licenças de mulheres foi inferior ao do sexo masculino na proporção de licenças de 0,9 para mulheres e 1,6 para homens.

O estudo Absenteísmo por doença em mulheres realizado pelos pesquisadores, Diogo Pupo Nogueira; Ruy Laurenti da Faculdade de Saúde Pública da USP, confirmou a proporção apontada em estudo da OIT ao revelar à seguinte conclusão:

O estudo em questão, portanto, permite as seguintes conclusões:

1 – No grupo estudado, ao contrário do que é referido em países altamente industrializados, o absenteísmo por doença de mulheres é pouquíssimo maior do que o de homens; a duração média das ausências ao trabalho por motivo de doença de trabalhadores do sexo feminino é inferior a de trabalhadores do sexo masculino.

2 – As ginecopatias são causa muito pouco importante de absenteísmo de trabalhadores do sexo feminino; no entanto, quando ocorrem, a duração média das ausências é muito maior que a causada por quaisquer outras doenças quer em homens, quer em mulheres.

A centralização de responsabilidade à trabalhadora mulher em razão do estado gravídico é temerária. A ausência de combate à discriminação e ausência de resguardo da saúde das mulheres gestantes impacta na explosão e no enfraquecimento das responsabilidades familiares em forma de governança corporativa sendo apenas uma mudança no sentido de integração da participação de homens no processo gestacional que pode ser capaz de afastar o preconceito vivido pelas mulheres.

Do século XIX até hoje o direito do trabalho evoluiu observando o papel majoritário da mulher da família, contudo, deixando patente a divisão existente no direito do trabalho na visão sexual do trabalho, concedendo às mulheres direitos relativos à reprodução não extensivos aos homens. (DHOQUOIS, 2003, p.54)

A discrepância e o tratamento legislativo em face das mulheres grávidas em relação aos trabalhadores são observadas em razão da existência de diferença com relação à licença gestante prevista na Constituição federal, assim como a licença paternidade de apenas 5 dias em face de uma licença de 120 dias para gestante.

A diferenciação feita pela Constituição federal não somente desprivilegia o homem em relação à mulher assim como afasta do homem o direito a cuidar da família e pormenoriza a mulher uma vez que, concedendo suspensão contratual exclusivamente a mulher, a torna mais fragilizada em face da diferença de gênero, ou seja, reconhece a necessidade de proteção do mercado de trabalho da mulher ampliando a licença maternidade e com a criação da licença paternidade perpétua a oposição entre a maternidade e o trabalho uma vez que não permite que o homem participe da unidade familiar, tornando-o apenas um provedor do sustento da família.

É certo dizer-se que a alegação de períodos de licença tão distintos não repousa na fragilidade do organismo da mulher. Com efeito, a convenção 183 da OIT (OIT, 2001) preleciona a condição de

no mínimo 14 semanas para fins de licença maternidade incluindo um período obrigatório de 6 semanas logo após o parto.

A mera alegação de que o pedido de licença concedido a mãe visa aleitamento materno não deve ter força porque amamentação é uma escolha da mulher e o direito não deve interferir sobre a escolha das pessoas, até mesmo porque devem ocorrer formas alternativas para amamentação em face das possíveis problemáticas enfrentadas no período de adaptação da mãe e do filho.

O salário maternidade, regulado pela lei 8213/1991 era remunerado exclusivamente pela previdência social o quê apenas após forte judicialização gradual aceitou-se que a remuneração fosse realizada pelo Instituto Nacional de Seguridade Social. Somente após intensa contenda judicial é que foi permitido aos pais o gozo em casos específicos desse benefício. Não é demais alertarmos e lembrarmos que a forma como o salário-maternidade, a licença paternidade e a licença gestante são tratados na atualidade não deixam alternativa as famílias a não ser o cuidado pela mãe nos primeiros meses da criança.

A proteção à maternidade vai além de uma construção social e precisa ser incorporada pela legislação de forma que não exteriorize estereótipos e sim exclua a necessidade de observância de critérios biológicos dos corpos, admitindo tratamento indistinto entre mulheres, seja gestante ou não, de modo que possa ser preservada a diferenciação legal dos sexos de forma cautelosa e subtraindo a justificação para alegações jurídicas mormente em razão do ser humano ser uma mistura entre biologia e cultura. (HEINEN, 2009, p.155)

O reconhecimento ao direito a proteção a saúde e segurança dos trabalhadores lactantes gestantes teve precípua previsão na convenção 183 da OIT (OIT, 2000). O direito do trabalho brasileiro possuía à época algumas medidas de proteção específicas de saúde segurança das trabalhadoras que constavam na CLT e em algumas NR foram objeto de alteração legislativa de forma precária, deixando que mulheres grávidas laborassem em locais insalubres contrariando o

princípio de proteção a vida e os ditames de legislação Internacional aplicados ao direito do trabalho brasileiro.

No direito do trabalho, vigora o §4º, inciso I, do artigo 392 da CLT, não havendo condição de que é garantida a transferência de função quando as condições de saúde exigirem assegurando-se a retomada da função anteriormente exercida após o retorno ao trabalho.

Cumpra esclarecer que este direito deve observar a necessidade de transferência após o retorno da empregada ao trabalho em face da situação enfrentada ou até mesmo em face da necessidade de provar o nascituro. O aleitamento materno é uma das causas de observância da manutenção das condições pretéritas, pois como esse afastamento não é regulado por lei é o empregador que deve manter o pagamento da empregada afastada vem modelo similar a auxílio-doença acidentário. Nota-se, portanto, que este verdadeiro limbo previdenciário faz desaguar a condição da gestante a assimilação de condição de doença, é falso.

Mesmo em face das medidas constantes do artigo 392 da CLT serem importantes para a preservação da saúde das gestantes, não se infere que sejam suficientes em razão de alegação de não alteração hormonal durante o período gravídico, pois a mulher está, sem sombra de dúvida e em um dos poucos momentos de sua história laboral, mais exposta a condições ambientais que possam interferir no desenvolvimento do feto. Exemplo disso, é a contaminação por determinados agentes carcinogênicos como se constata da indicação das NR 31 e 32 do anexo 5 da NR 15 que também dispõem acerca da vedação de manipulação de agrotóxicos e condiciona o trabalho das gestantes em locais com exposição a vapores anestésicos a sua vedação.

Ainda que exista regulamentação, depreende-se que muitos problemas podem ser enfrentados durante a gravidez e no desenvolvimento do feto, observa-se ausência de observância aos limites de exposição de riscos biológicos e até mesmo em situações mecânicas como, por exemplo, com trabalho de máquinas vibradores

uma vez que não se infere do anexo 8 da NR 15 menção a proteção específica as gestantes. (OIT, 2007)

Depreende-se, na normativa brasileira em face da imposição de limites de exposição específico para gestantes, a existência e necessidade de estudo sobre possíveis efeitos as trabalhadoras, de forma geral.

Em face da análise legislativa, observamos o tratamento sexista da legislação e a necessidade de que às normas de proteção a saúde e reprodutiva seja observada tanto para as mulheres quanto para os homens, evidenciando-se a necessidade de adequação em nosso ordenamento normativo

Deve ser observada a existência de incentivo social de aleitamento materno e a divulgação de seus benefícios para mães e crianças, contudo, não há exclusividade do direito do trabalho. Em todo o ordenamento jurídico, há apenas uma norma que dispõem sobre a amamentação e é o já estudado artigo 392, § 2.º da CLT que fala apenas das gestantes, excluindo as lactantes e dá a possibilidade de pleito de transferência de função.

Segundo dados do Ministério da saúde e do centro brasileiro de análise e pesquisa 95% das mulheres que iniciaram a amamentação após o parto deixam de fazê-lo na proporção de 48% após o terceiro mês e 14% após o quinto mês (BRASIL, 2006). Tem-se que a diminuição brusca se deve a que a mulher trabalha fora de casa e que possui maior dificuldade para amamentação. É correto afirmar ainda que na CLT existem dois intervalos especiais durante a jornada de meia hora cada um especificamente para períodos de amamentação, ainda assim à disposição do artigo 396 da CLT que observa previsão ao aleitamento de filhos e crianças até 6 meses, ou seja, a própria legislação diminui a possibilidade de aleitamento materno.

No período do horário de trabalho, por vezes a empregada não consegue se ausentar para amamentar revelando-se a necessidade de locais próprios no ambiente laboral para que a mulher possa fazer desaguando no descumprimento da norma.

Não obstante, a necessidade de escolha da mãe trabalhadora é um risco residual uma vez que é sobre as mulheres que recai a condição da responsabilidade de amamentação.

Com efeito, a necessidade de cuidado específicos é sem sombra de dúvida, causa de afastamento das mulheres no mercado de trabalho e a despeito de outras questões, existe a disposição no artigo 229 da Constituição federal no sentido de que os pais têm o dever de assistir criar e educar os filhos menores e os mesmos, no que lhe concerne, devem amparar os pais na terceira idade ou ainda em caso de enfermidade.

A norma posta extrapola as fronteiras entre a casa e o trabalho e sem sombra de dúvida são mais permeáveis para o sexo feminino uma vez que devemos observar a somatória das experiências destas trabalhadoras. Desta forma, a busca pela igualdade necessita como medida de ajuste, ultrapassar a proteção apenas da mãe trabalhadora redefinindo a responsabilidade no âmbito do seio familiar. Nesse sentido dispõe a convenção 156 da OIT (BRASIL, 1981) sobre a responsabilidade familiar ainda não ratificada pelo Brasil e que trata de medida central, que é de efetiva igualdade e oportunidades no trabalho compartilhando em cargos entre homens e mulheres.

Note-se, que não deve ocorrer uma reformulação como o direito do trabalho trata as mulheres, para que não haja tentativa de proteção do trabalho feminino através de legislação especial de modo a não se reforçar o estereótipo de gênero. Aliás, é desta forma que se gera discriminação.

Devemos buscar meios que permitam a socialização do trabalho, inclusive doméstico e a hipótese de licença parental e a partir deste momento lograr a efetivação do direito social.

A primeira análise que se deve fazer sobre o termo licença parental ocorre pela necessidade de substituição da terminologia maternidade por parentalidade, uma vez que não deve ser atribuído essencialmente a mãe o trabalho reprodutivo, tampouco a mulher à

condição exaustiva de cuidados com a prole. (ACEVEDO, 2014, p.47-49)

A legislação trata a licença maternidade como direito exclusivo das mulheres, contudo, deve ser objeto de alteração legislativa em razão da mudança paradigma sexista para a adoção da licença parental.

A alteração legislativa não significa que as mulheres deixariam de contar com a licença maternidade, e sim que a licença seria compartilhada entre o casal de modo a que não recaísse sobre um ou sobre outro o peso do afastamento e ausência no mercado de trabalho.

Neste sentido, a orientação da OIT é favorável a licença parental compartilhada como se observa das recomendações 165 e 191 transcritas:

"[...] R. 165. Parágrafo 22.(1) Durante un período inmediatamente posterior a la licencia de maternidad, la madre o el padre deberían tener la posibilidad de obtener una licencia (licencia parental) sin perder su empleo y conservando los derechos que se derivan de él. (2) La duración del período posterior a la licencia de maternidad y la duración y las condiciones de la licencia a que se hace referencia en el subpárrafo 1) anterior deberían determinarse en cada país por uno de los medios previstos en el párrafo 3 de la presente Recomendación.(3) La licencia a que se hace referencia en el subpárrafo 1) anterior debería introducirse en forma gradual.³

R. 191. Parágrafo 10. (3). La madre que trabaja o el padre que trabaja deberían tener derecho a una licencia parental durante el período siguiente a la expiración de la licencia de maternidad. (4) El período durante el cual podría otorgarse la licencia parental, así como la duración y otras modalidades de la misma, incluidos el pago de prestaciones parentales y el goce y la distribución de la licencia parental entre los progenitores empleados, deberían determinarse en la legislación

³ Disponível em: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:312503,es:NO>. Acesso em: 15.out.2020.

nacional o de otra manera conforme con la práctica nacional.⁴

Estudo publicado pela OIT em 2014 concluiu que de 169 países no mundo com informações atinentes a licença parental, 66 países possuíam o referido sistema.

Analizando-se como recorte a América Latina, tem-se que apenas 2 países dentre os 31 como atuantes sobre a licença parental. Dos países que concedem a mãe ou ao pai o direito a licença parental, Cuba prevê o direito a licença parental até que a criança complete um ano com o pagamento de 60% do salário e o Chile que concede a mãe trabalhadora licença remunerada por 12 meses das quais 6 podem ser compartilhadas com o pai. (ADDATI, 2014, p.64)

Como fator paradigmático, o recorte europeu, demonstra a ampla adoção desta sistemática. Como exemplo, a licença parental sueca prevê a concessão de auxílio parental com a concessão dos benefícios concedidos após o nascimento ou adoção de criança em um total de 480 dias. ⁵

Diante da adoção do modelo sueco denotou-se melhora no desequilíbrio de gênero em relação ao gozo da licença parental e na divisão sexual do trabalho na Suécia. (FORSKRINGSKASSAN, 2020, s/p)

Ainda assim, existem dificuldades a serem enfrentadas como a que ocorreu com a Espanha na tentativa da promoção da igualdade de gênero, uma vez que as mães continuam utilizando a integralidade de seu direito.

⁴ Disponível em: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:312529,es:NO>. Acesso em: 15.ago.2020.

⁵ O direito aos 480 dias de licença parental não é obrigatoriamente gozado de modo ininterrupto, desde o nascimento da criança até seu 480º dia de vida. O pai ou a mãe podem gozar da licença e do auxílio parental até que a criança complete 12 anos (equivalente à 5ª série do ensino fundamental sueco), com a limitação de que, tendo a criança completado 4 anos, só podem ser guardados 96 dias do total.

Desta forma, tanto a realidade espanhola com a sueca demonstra que a adoção de medidas para fins de conciliação das responsabilidades familiares melhora com a adoção da prática compartilhada e entrosam não somente o ambiente familiar, mas também o ambiente profissional.

Nesse particular, a Espanha possui legislação prevendo a igualdade efetiva entre mulheres e homens insculpindo no estatuto dos trabalhadores gerando uma nova causa de suspensão do contrato de trabalho: a paternidade, que é pago pela seguridade social.

2.3.1 A legislação brasileira sobre o meio ambiente do trabalho da mulher

A proteção ao meio ambiente de trabalho equilibrado constitui direito fundamental da trabalhadora indissociável à sua segurança e qualidade de vida, essencial à manutenção da saúde e da existência digna, constante do rol de direitos mínimos e existenciais do artigo 7º, inciso XXII, da Constituição Federal de 1988, ao consagrar a redução dos riscos inerentes ao trabalho como direito a melhoria de sua condição social, através de normas de saúde, higiene e segurança.

A Lei 6.938/81, em seu artigo 3.º, inciso I, que dispõe sobre a Política Nacional do Meio Ambiente, define o meio ambiente como sendo “o conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química e biológica, que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas”.

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 foi a pioneira ao tratar do assunto, alçando o direito ambiental ao patamar de norma constitucional, trazendo uma conceituação abrangente sobre o tema. O artigo 225, da Constituição Federal, estabelece que:

Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações.

Sobre o mesmo tema, o artigo 200, VIII, da Carta Magna de 1988 estabelece que compete ao sistema único de saúde, além de outras atribuições, colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho.

Nesta senda ainda, o artigo 170, caput, inciso VI, da Carta Maior prescreve que a ordem econômica e o exercício da livre iniciativa devem ter como fundamentos a defesa do meio ambiente, valorizando o trabalho humano e promovendo uma existência digna, de justiça social.

Consoante os dizeres de (LEITE, 2019, p.1082), a Constituição Federal de 1988 contempla inúmeros aspectos a respeito do meio ambiente, reservando, de forma inédita no constitucionalismo brasileiro, um capítulo específico sobre o tema, que requer a interpretação sistemática de todos os princípios e normas contidas na própria Constituição e dos Tratados Internacionais.

Note-se que a palavra “ambiente” deriva do latim - *ambiens, entis*, ou seja, aquele que rodeia ou ainda “meio em que vivemos” (MACHADO, 2013, p.60).

A Constituição da República ao se valer da expressão *meio ambiente* (tanto ao homem quanto à mulher) procurou dar um sentido propositalmente globalizante, em busca de tutelar não apenas o meio ambiente natural, mas também o artificial, o cultural e o meio ambiente do trabalho. Embora o conceito abarcado pela Constituição abranja as mais diversas vertentes, para o escopo do presente, é o meio ambiente de trabalho e a sua influência para a saúde da trabalhadora, atrelado ao vetor da sadia qualidade de vida, que clama por maiores reflexões.

Para (SILVA, 2009, P.23), o conceito de meio ambiente há de ser globalizante abrangendo a natureza e os bens culturais. De modo que haja desenvolvimento de forma equilibrada e saudável.

Complementa dizendo que:

[...] Merece referência em separado o meio ambiente do trabalho, como o local em que se desenrola boa parte da vida do trabalhador, cuja qualidade de vida está, por

isso, em íntima dependência da qualidade daquele ambiente. É um meio que se insere no artificial, mas digno de tratamento especial, tanto que a Constituição o menciona explicitamente no art. 200, VIII. (SILVA, 2009, p.23)

Na concepção de (MELO, 2008, 27), o meio ambiente insere-se no contexto maior assecuratório do meio ambiente equilibrado para todos, uma vez que a definição geral de meio ambiente abarca tanto o cidadão de forma indistinta quanto o meio ambiente do trabalho, nele compreendo todos que exercem suas atividades remunerado ou não.

Assim, pelas definições ora destacadas, o trabalhador deve laborar em ambiente de trabalho que ofereça todas as condições adequadas para a manutenção de sua saúde, segurança física e mental, livre de infortúnios, ameaças e agravos, uma vez que o meio ambiente do trabalho é o espaço onde as pessoas executam/realizam todas as suas atividades laborais (interno ou externo), sejam elas remuneradas ou não, e, cujo equilíbrio encontra-se baseado na qualidade/saúde do meio e na ausência de agentes que possam comprometer a incolumidade físico-psíquica dos trabalhadores, independentemente da condição que ostentem.

Acrescente-se que o meio ambiente de trabalho é o conjunto de fatores que se relacionam às condições do ambiente laboral, como o local de trabalho, as ferramentas, as máquinas, agentes insalubres e ofensivos ao trabalhador, tanto físico quanto mental (FARIAS, 2009, p.10).

Convém ainda destacar que o artigo 225, da Constituição Federal deixa claro que o direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado constitui condição essencial à sadia qualidade de vida, razão pela qual se mostra relevante, para o presente estudo, buscar-se uma definição acerca da expressão *sadia qualidade de vida* para que o propósito da exigência de um ambiente ecologicamente equilibrado seja bem compreendido, assim como seu alcance e finalidade.

A sadia qualidade de vida está diretamente relacionada ao ambiente de trabalho equilibrado, eis que é o sustentáculo para o bom

desempenho laboral e alicerce para garantia da saúde, da higidez e da segurança da trabalhadora, essência da dignidade humana e do valor social do trabalho.

Assim, como o termo *meio ambiente*, a expressão *qualidade vida* possui uma gama variada de significados, sendo pertinente para o presente a que tem correspondência com o artigo 225 da Carta da República, correlacionada ao direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado.

No que lhe concerne, a Organização Mundial da Saúde (OMS) tem como definição de qualidade de vida a inserção do indivíduo na contextualização da cultura e dos valores da sociedade, além de a sua relação com os objetivos e com o seu bem-estar, tanto físico quanto emocional.

Neste sentido, para (OLIVEIRA, 2011, p. 267-269), é impossível alcançar qualidade de vida sem qualidade no trabalho, assim como não se atinge um meio ambiente equilibrado e sustentável, ignorando o meio ambiente do trabalho.

O meio ambiente do trabalho tem estreita relação com a integridade do trabalhador e a responsabilidade do empregador. De acordo com (BARROS, 2006, p. 1028) a integridade física da trabalhadora é um direito da personalidade oponível contra o empregador.

A preocupação com um meio ambiente laboral equilibrado e favorável surgiu com o nascimento da sociedade industrial e da produção industrial em massa, fruto da Revolução Industrial, com o surgimento da máquina (vapor, tear e fiar) e da classe operária, em que a produção passou a ser feita em maior escala com exigência de jornadas de trabalho mais desgastantes e desumanas. (SOUZA-LOBO, 2011, p.284)

A implantação do processo capitalista de produção industrial contribuiu para aceleração do desequilíbrio e degradação ambiental. O crescimento desordenado das atividades industriais provocou a desorganização na ocupação das populações ao redor dos centros

industriais, comprometendo o meio ambiente local, situação ignorada pelos empregadores e também pelos próprios trabalhadores, pois prevalecia um cenário cuja mentalidade era a de preservar o emprego e a de trazer o sustento para a família, em detrimento da proteção à saúde, colocando o trabalhador em situação de vulnerabilidade, passando a merecer a proteção do Estado e da sociedade. (HIGA, 2011, p.70)

Nos dizeres de (OLIVEIRA, 1998, p.87), era o trabalhador que deveria se resguardar do ambiente agressivo em razão dos perigos que o cercava em razão da submissão da saúde em relação ao trabalho. Para as concepções da época, os acidentes, as lesões e as enfermidades eram subprodutos da atividade empresarial e a prevenção era incumbência da própria trabalhadora.

Hoje, o ordenamento jurídico brasileiro possui amplo campo normativo a respeito do meio ambiente, o que aumenta o dever de propiciar a trabalhadora o desenvolvimento de toda sua potencialidade amparado pelo valor social do seu trabalho e pautado ao direito a uma qualidade de vida digna, enquanto pessoa humana.

A rotina laboral do trabalhador, conforme ensinamentos do jurista (NASCIMENTO, 1999, p.583) é composta do seguinte:

[...] o complexo máquina-trabalho; as edificações, do estabelecimento, equipamentos de proteção individual, iluminação, conforto térmico, instalações elétricas, condições de salubridade ou insalubridade, de periculosidade ou não, meios de prevenção à fadiga, outras medidas de proteção ao trabalhador, jornadas de trabalho e horas extras, intervalos, descansos, férias, movimentação, armazenagem e manuseio de materiais que formam o conjunto de condições de trabalho. (NASCIMENTO, 1999, p.583)

Para a plena efetividade do direito fundamental ao ambiente do trabalho que atinja a condição de equilibrado e adequado deverá estar condicionado à inexistência ou minimização dos diversos riscos ocupacionais, que podem ser traduzidos das mais diferentes maneiras. É essencial, portanto, que todos os esforços sejam direcionados ao

combate dos fatores ameaçadores da plena saúde da trabalhadora e de sua sadia qualidade de vida.

No que diz respeito ao trabalho noturno da mulher, a preocupação com um ambiente de trabalho adequado se mostra ainda mais relevante, pois o esforço físico, a concentração e a capacidade de discernimento são mais intensas e o sono em estado de reparação cerebral é menos reparador, contribuindo, por consequência, para a redução do rendimento profissional e aumento da gravidade de acidente de trabalho. (BARROS, 2006, p.1028)

Todavia, no direito do trabalho impera a cultura que privilegia a compensação financeira dos males à saúde laboral, estabelecida através de adicionais (horas extras, periculosidade, insalubridade, noturno), que além de não gerar a cessação imediata desses riscos, está em completa dissonância ao escopo de melhoria das condições de trabalho e com a construção de um ambiente laboral equilibrado, em detrimento da própria saúde e da integridade física da trabalhadora.

2.4 A NR 17 - Características Psicofisiológicas

O meio ambiente do trabalho equilibrado depende da harmonia entre fatores que compõem aquele sistema, riscos à saúde e a segurança, observação, posicionamento de substâncias químicas de compostos biológicos ou ainda a fadiga muscular em decorrência da organização do trabalho e das relações desenvolvidas quem compreendem a proposta de ergonomia.

A ergonomia analisa a relação entre a condição de trabalho e as características psicofisiológicas de trabalhadores e trabalhadoras propondo adaptações laborais de modo a proporcionar segurança eficiência e conforto nos moldes do que preleciona a NR 17.

Está correto afirmar-se que a maior parte dos parâmetros ergonômicos são baseados em medidas masculinas expondo as trabalhadoras a problemas físicos diretamente proporcionados em razão da inadequação de medidas causando a majoração do estresse e

a necessidade de maior atenção até mesmo em relação a trabalhos leves fazendo o quê em relação aos homens a condição de risco seja diminuída. (GONZÁLES GÓMEZ, 2011, p.97)

A análise dos postos de trabalho e a organização dos espaços, dos horários e as ferramentas disponíveis, todos esses elementos foram pensados a partir do universo masculino de trabalhadores, assim como ferramentas manuais foram desenhadas e se adéquam ao padrão anatômico dos homens até os dias atuais.

A partir dessa premissa, analisou-se que ergonomia da atividade deve observar as características das trabalhadoras. Compreendendo que a ocorrência é praticamente nula, muitas doenças ocupacionais ocorrem a partir da inadequação de ferramentas atribuindo a falsa condição de fragilidade física e psicológica pessoal e até mesmo a questões como descuido da trabalhadora. (BARRETO, 2013, p. 37-38)

2.5 Os limites de carga

Questão afeita ao levantamento de carga, a norma brasileira de saúde segurança do trabalho fez expressa a diferenciação entre homens e mulheres ao ponto de os homens carregarem peso máximo de 60 quilogramas enquanto as mulheres não poderiam suportar mais do que 20 quilogramas para o trabalho contínuo ou 25 quilogramas para o trabalho ocasional.

A NR 17 determinou em seu item 17.2.5 que, quando mulheres jovens foram designadas para o trabalho manual de cargas o peso máximo deverá ser nitidamente inferior àquele admitido para os homens. A diferenciação entre homens e mulheres, neste caso, não carrega nenhuma discriminação, contudo, a reflexão acerca dos limites de carga não abarca os homens franzinos ou com pouca capacidade física, concluindo de melhor sorte que a norma que tinha por objetivo preservar a saúde de trabalhadores tornou-se ineficaz, ou pelo menos

questionável, pois não se enquadra nem mesmo para análise da heterogeneidade do universo das pessoas. (LOPES, 2006, p. 419-420)

A legislação prevê limitação tanto para homens quanto para mulheres no carregamento de peso de modo a evitar uma sobrecarga imposta. Outra questão de suma importância trata do ritmo laboral que pode afetar a quantidade de peso a ser suportada por cada trabalhador. (BARRETO, 1998, p.63)

A propósito, a questão da intensidade do trabalho é de suma importância, pois revela a possibilidade de esgotamento laboral da mulher e somada a questão da intensidade a incapacidade de realizar suas funções com equipamentos de proteção muitas vezes inadequados e o fato de ser mulher e, ter socialmente que provar a capacidade de produção intensa, revela a possibilidade de acidentalidade majorados.

Não restou claro quais seriam os critérios determinados para a limitação de carga para as mulheres e para os homens além de uma simples percepção social na fragilidade feminina filha do contexto social de modo a buscar estimados limites para o levantamento e carregamento de peso para homens e mulheres. Depreende-se da convenção 127 da OIT a necessidade de distinção no carregamento de peso.

Outros fatores que demandam a redução do limite recomendado residem no fato de a intensidade do trabalho e até mesmo na extensão dos períodos de turno. Questões como postura corporal, vibração do corpo e elevação de objetos instáveis são fatores que podem limitar a realização dessas atividades e soma-se a universalidade de fatores que colaboram para a riqueza da análise qualitativa e quantitativa da ergonomia alegados anteriormente e que contribuem para o adoecimento precoce da trabalhadora.

2.6. Antropometria dos equipamentos industriais das trabalhadoras

O objetivo das normas de proteção à saúde e segurança no trabalho serve para adaptar o trabalho ao ser humano e não o ser humano ao trabalho. É cediço afirmar ainda que os parâmetros de proteção são voltados para anatomia do homem expondo as mulheres a maiores riscos ocupacionais e que as máquinas e equipamentos industriais são concebidos para os homens, sendo frequentemente inadequado e extenuante para a mulher o seu manuseio, mormente para mulheres com baixa estatura.

A inadequação do EPI ganha contorno monetário em razão da cultura brasileira de monetização dos riscos ocupacionais transformando a utilização do equipamento nos moldes da NR 6 em fatura obstativa de sua utilização, uma vez que a adaptação de equipamentos de proteção individual pode trazer custos adicionais a empresa.

Há quem diga que a solução avistada seria a inversão da lógica de proteção investindo na aplicação de medidas de proteção coletiva e está correta a orientação de trabalhadoras em relação à saúde e segurança que possuem caráter fundamental, pois, é a vida da trabalhadora o bem tutelado.

Vale dizer ainda que cabe aos empregadores a compra adequada do equipamento para fins de prevenção da fadiga muscular e psicológica dos quadros característicos de infortúnio laboral. O estudo ergonômico do meio ambiente de trabalho é de fundamental importância para a identificação de fatores que podem desencadear problemas físicos e emocionais valendo-se à observância da execução de movimentos como, por exemplo, de braços e mãos. O ritmo intenso e seus desgastes são lentos e imperceptíveis no início, mas acentuam-se com o passar do tempo provocando um desequilíbrio entre a exigência da tarefa realizada e a capacidade da trabalhadora responder a referida exigência.

Os distúrbios musculoesqueléticos comprometem tanto membros superiores como membros inferiores o que foi objeto de estudo na literatura médica no século XVIII com a publicação do livro “As Doenças dos Trabalhadores”, de Bernardo Ramazzini. (FUNDACENTRO, 2016)

O discurso da fragilidade da condição da mulher retira a discussão sobre questões da responsabilidade pelo adoecimento em face da empresa. O adoecimento não está na pessoa e sim no trabalho.

A observância da saúde e segurança do trabalho das mulheres possui enfoque muito maior do que apenas em seus corpos, mas nas atividades por elas exercidas. Nos tipos mais comuns de adoecimento aproximando a orientação da ergonomia em analisar a atividade assim como a integração das outras dimensões de cada indivíduo, observamos os fatores sociais e econômicos de modo a analisar os acidentes e o adoecimento com enfoque no gênero das mulheres. É interessante e especialmente relevante a questão ergonômica da variabilidade, não só de um indivíduo, mas de toda uma coletividade. Por mais que a coletividade seja homogênea deve ser observado cada organismo em particular vivenciando diferenças e análise real de cada integrante da força de trabalho e o contexto da atividade desempenhada elaborando um projeto através de planejamento para o equilíbrio do meio ambiente de trabalho sem comportar exceções. (ABRAHÃO, 2013, p. 1644)

Desta forma, compreende-se que o direito do trabalho não possui a proposta ergonômica suficiente para analisar todo o universo de trabalhadores, uma vez que a norma exclui o contexto feminino em face da ausência de parametrização. Isto quer dizer que na normativa trabalhista não há consideração ergonômica que estabeleça peso máximo o limite de movimentação manual em face apenas das trabalhadoras uma vez que a variabilidade observada comunga o contexto masculino deixando de lado a proteção legal necessário as mulheres.

Em que pese a existência de todo o arcabouço jurídico laboral, a adoção de limite de tolerância da NR 15 define uma compreensão equivocada de que tudo que não ultrapassa o limite e é tolerado pelo organismo humano não oferecendo os riscos quando, na verdade deixa de observar que os padrões não são absolutos, aliás, admite-se que o limite de segurança é uma mera presunção para a população média de modo que o mundo feminino está excluído em razão da ausência de análise da norma para este recorte da população trabalhadora deixando as mulheres à margem da legislação ergonômica.(ABRAHÃO, 2013, p. 1644)

3. RISCOS OCUPACIONAIS E ENFERMIDADES DA MULHER

Para tratar dos riscos ocupacionais do trabalho da mulher, nesse estudo, entendeu-se que seria pertinente elencar elementos que estão presentes no cotidiano do trabalhador e, especialmente, os que afetam mais frequentemente a mulher.

Dentre eles as doenças que mais afetam as mulheres e que, por consequência, provocam acidentes, afastamento do trabalho, benefícios previdenciários, incluindo-se a aposentadoria por invalidez.

Para ilustrar esse quadro, fez-se um levantamento junto ao Instituto Nacional de Seguro Social em relação à cidade de Santos unicamente, posto que não se pretendeu adentrar com maior profundidade no assunto pois não é o foco desse estudo.

3.1. Do Risco Ocupacional em Razão da Segregação Ocupacional

A dinâmica das relações entre trabalhadores e suas atividades, o meio ambiente em que desenvolvem seus afazeres, assim como questões como avanço tecnológico e até mesmo os riscos epidemiológicos no trabalho compreendem o aumento do sofrimento mental e mostra-se como um diferencial no mercado de trabalho entre homem e mulher.

A segregação setorial em razão do sexo, determinado em face da categoria de gênero é resultante de reprodução social, pois prescinde que as mulheres tenham adjetivos como tolerância e delicadeza, não pertencentes ao universo masculino.

Denota-se a inserção da mulher no mercado de trabalho, exercendo suas funções em atividades de forma repetitiva ou ainda em determinadas atividades tipicamente femininas, como, por exemplo, na área de enfermagem ou no magistério, mormente no ensino fundamental onde o ensino se equipara ao cuidar.

Na esteira do trabalho de mulheres, o serviço doméstico era tido como profissão do sexo feminino. Note-se que, assim como a enfermagem, o trabalho da mulher era um trabalho de cuidar e estava ligada a desvalorização pecuniária em razão da ausência de produção de bens materiais. A partir da premissa de que mulheres elaboram suas tarefas com o cuidar e os homens com a produção de bens materiais, percebemos a existência de diferentes categorias de riscos ergonômicos e de exposição a riscos ocupacionais.

Evidente que existe uma inadequação das normas de proteção à higiene, saúde e segurança do trabalho em razão da inexistência de Equipamentos de proteção específicos para mulheres e a similitude do trabalho entre gêneros, sendo bastante comum que o maquinário é projetado para o corpo dos homens, assim como a utilização das proporções masculinas para a confecção de Equipamentos de Proteção Individual, sendo, portanto, inadequados as mulheres, tornando o trabalho ainda mais extenuante favorecendo a ocorrência de acidentes de trabalho e doença profissionais.

Considerando a existência de trabalhos manuais, repetitivos ou ainda, aqueles que necessitam o “cuidar” por parte das mulheres e até mesmo aqueles que são tidos como minuciosos, percebe-se com a execução de movimentos repetitivos, desgaste maior das mulheres e, geralmente, aumento das doenças inflamatórias dos tendões, punhos e mialgias.

Em face do trabalho repetitivo e dos riscos ocupacionais enfrentados pelas mulheres e mesmo considerando a maior frequência de concessão de benefícios previdenciários, percebeu-se durante o estudo que a duração média e o valor médio do benefício são menores para o sexo feminino.

Estudo realizado pela Organização Internacional do Trabalho – OIT, (Workplace Stress: A Collective Challenge) revelou que a atual configuração do mercado de trabalho pode trazer mais malefícios à saúde da mulher, pois somada a baixa remuneração e com maiores riscos ocupacionais e riscos psicossociais específicos o sexo feminino

seria mais vulnerável ao estresse relacionado ao trabalho, mormente em razão do duplo papel desempenhado pelas mulheres, no trabalho e em casa, a atuação esperada de cada gênero na sociedade, os riscos de assédio moral e sexual no trabalho e a discriminação baseada em gênero são algumas das condições que pode ocasionar o infortúnio laboral.

O mesmo estudo da OIT revelou ainda que as mulheres, mesmo diante de condicionantes mais estressantes, são propensas a reportar os sintomas físicos e emocionais do estresse, enquanto homens relutam na condição de reportar o adoecimento.

Dados do Sistema Único de Benefícios – SUB revela a distribuição de Frequência, duração e despesa associadas à concessão de aposentadoria por invalidez por acidente de trabalho (B92) relacionada a transtornos mentais e comportamentais (Capítulo V da CID10) para Segurado Empregado entre 2012 e 2016 por sexo.

Quadro 1 – Frequência, distribuição e duração de aposentadoria por invalidez por acidente de trabalho (B92)

Frequência, distribuição e duração de aposentadoria por invalidez por acidente de trabalho (B92)		
SEXO	FEMININO	MASCULINO
Frequência	25	46
Duração (dias)	27.224	60.690
Despesa	R\$ 2.106.493,94	R\$ 4.890.657,32
Duração média (dias)	1.089	1.319
Valor médio benefício	R\$ 84.259,76	R\$ 106.318,64

Fonte: Sistema Único de Benefícios – SUB. Elaboração própria.

A partir da análise das informações, constata-se que mesmo diante de uma condição de risco ocupacional majorada em razão de condicionantes como assédio moral e sexual, desvalorização do trabalho e jornada dupla, houve maior concessão de aposentadorias

por invalidez em decorrência de transtornos mentais e comportamentais aos indivíduos do sexo masculino.

3.2. Adoecimentos da Mulher em Razão de Riscos Ocupacionais

As trabalhadoras desencadeiam os perfis de adoecimento em decorrência da idade, grupo social laboral, gênero, sendo que o adoecimento em razão de causas relacionadas ao trabalho ou como consequência da profissão exercida podem ser caracterizados em três categorias de grupos; como aquelas de doenças comuns, portanto sem relação com o trabalho; doenças comuns degenerativas, infecciosas, neoplásicas ou traumáticas com aumento significativo em trabalhadoras sob determinada condição de labor, seja em razão do aumento de sua frequência de trabalho ou precocidade, assim como em trabalho de direção de veículos urbanos em grandes centros, portanto, sendo doença que tem o espectro alargado em razão da etiologia do trabalho

As doenças musculoesqueléticas e transtornos mentais que somados aos efeitos clínicos de outras doenças potencializam, ou seja, criam um efeito sinérgico para o aparecimento dos agravos à saúde tipificados pelos acidentes e doenças profissionais das mulheres.

Portanto, temos a divisão das enfermidades laborais considerando as doenças no grupo I como sendo aquelas em que o trabalho foi a causa típica, seja pelo acidente ou doença profissional equiparada; a do grupo II como as doenças em que o trabalho pode ser um agente agressor ou potencializador, contribuindo, mas não necessariamente causando a doença, fazendo parte de um rol de doenças mais comuns e de determinado grupo de doenças ocupacionais mais precoce, como, por exemplo, a hipertensão arterial e as doenças do grupo III, ocorrendo a partir do trabalho com a provocação ou o agravamento do distúrbio já existente ou é intenso de forma que seja uma concausa, como, por exemplo, em distúrbios mentais.

Note-se que dentre os agravos listados estão incluídas doenças de cunho químico, físico, mental e os agentes cuja relação causal ou nexos causal é diretamente observada, assim como seu imediatismo.

É correto afirmar que medidas de controle podem assegurar com que haja preservação, eliminação ou erradicação das doenças profissionais, bastando que para isso exista notificação na esfera da Saúde, da Previdência Social e do Trabalho.

Atentando-se aos recursos e instrumentos disponíveis para a investigação entre trabalho e doença, o foco da investigação, ou seja, a observação de onde ocorreu o dano ou ainda os fatores de risco, tanto de forma individual como coletiva, prescindem de análise de aspectos que vão desde o conceito do trabalho até o operacional.

De suma importância e por vezes, não abordado, a investigação junto a trabalhadora acerca de seus relatos, tanto de cunho individual como coletivo, revela o que apenas as trabalhadoras sabem descrever, sejam circunstâncias e imprevistos ou ainda situações que não são diagnosticadas no cotidiano.

Quadro 2: Relações Saúde-Trabalho-Doença

INSTRUMENTOS DE INVESTIGAÇÃO DAS RELAÇÕES SAÚDE-TRABALHO-DOENÇA

Natureza	Nível de Aplicação	Abordagem / Instrumentos	
Dano ou Doença	Individual	Clínica	História clínica/Anamnese Ocupacional
		Complementar: laboratoriais; toxicológicos; provas funcionais.	Exames laboratoriais, provas funcionais
	Coletivo	Estudos epidemiológicos	• Estudos descritivos de morbidade e mortalidade • Estudos analíticos, tipo caso-controle, de "coorte" prospectivos e retrospectivos
Fatores ou Condição de Risco	Individual	• Estudo do posto ou estação de trabalho, por meio da análise ergonômica da atividade • Avaliação ambiental qualitativa ou quantitativa, de acordo com as ferramentas da Higiene do Trabalho	
	Coletivo	• Estudo do posto ou estação de trabalho, por meio da análise ergonômica da atividade • Avaliação ambiental quantitativa e qualitativa • Elaboração do mapa de risco da atividade • Inquéritos coletivos	

Fonte: Manual de Procedimentos para o serviço de saúde. Ministério da Saúde (2018).

O principal instrumento colaborativo para a investigação de infortúnios laborais é a anamnese ocupacional, contudo, não há indicação de que a condição seja ouvida em pacientes, fazendo com que os profissionais não logrem analisar as questões pelo aspecto ocupacional.

Considerando ser a anamnese ocupacional parte da entrevista médica, percorrendo a história clínica e a investigação acerca dos antecedentes familiares, pessoais, a constatação do histórico ocupacional, os hábitos de vida são complementares e se fundem para uma maior exploração dos fatores de risco dos infortúnios.

Esta doutrina, é a tradução da recomendação realizada pelo Médico Italiano Bernardino Ramazzini feita em 1700 em observar e a partir deste ponto de partida entender as suas repercussões sobre a saúde da trabalhadora.

Portanto, indene de dúvidas de que os riscos psicossociais impactam de forma vultosa os gastos com previdência decorrente de

infortúnio relacionado ao trabalho da mulher e por estarem vinculados, em parte considerável como vimos nos gráficos trazidos ao estudo a questões que poderiam ser evitadas, tais como ausência de assédio e preparação de equipamentos de proteção ou ainda na ausência de dupla pegada em casa e no trabalho.

Portanto, faz-se necessária a implementação de algumas condições que podem diminuir o impacto no número de concessões, como, por exemplo, a identificação de riscos coletivos de controle e prevenção de fadiga no serviço; análise de riscos disfuncionais; enfrentamento de incentivo ao controle de tarefas e melhoria na comunicação organizacional são questões que podem ser analisadas em conjunto inclusive, para fins de cálculo do fator previdenciário e obtenção de majoração na arrecadação do Governo Federal, contudo, não é parte integrante do presente estudo, podendo em posterior momento ser objeto de estudo próprio.

3.3 Saúde Mental e sofrimento psíquico das mulheres no trabalho

De acordo com o Boletim Epidemiológico do Centro Colaborador da Vigilância dos Agravos à Saúde do Trabalhador em relação aos transtornos mentais relacionados ao trabalho no Brasil no período de 2006–2017:

Os transtornos mentais em geral são considerados grandes componentes da carga da doença. O trabalho é um poderoso promotor da saúde mental ao propiciar espaços de sociabilidade, de formação da subjetividade e identidade pessoal e coletiva, ganhos na autoestima, resiliência ou habilidades emocionais, mas também, de modo reverso, pode propiciar sofrimento, adoecimento, e até mesmo a morte. Casos de suicídio podem decorrer de condições de trabalho, sejam pela organização e violência institucional sejam por danos neurocognitivos e psíquicos decorrentes da exposição ocupacional a agentes químicos. Esses transtornos mentais e sua relação com o trabalho, especialmente pela exaustão, que causaria a astenia psíquica, o esgotamento nervoso, vêm sendo descritos há mais de dois séculos, mas até hoje o reconhecimento da relação com o trabalho é ainda objeto de incertezas, conflitos, que redundam em pequena identificação de casos e registro. (CENTRO COLABORADOR DA VIGILÂNCIA DOS AGRAVOS À SAÚDE DO TRABALHADOR; 2019, p. 5)

Os sintomas se expressam no curso da doença e até mesmo quando a pessoa apresenta melhora com o tratamento. A condição social não é própria da natureza humana e são fatores estressores diferentes, e no caso das mulheres, o agravante de majoração em razão da associação ao dever de cuidado de filhos menores, níveis de emprego e obtenção de renda inferior ao sexo masculino.

No tocante à depressão, a literatura médica aponta predominância feminina nos transtornos de ansiedade e a predominância masculina na utilização de substâncias químicas. (SHEAR, 2008, p. 65)

Mesmo considerando questões acerca das causas e dos sintomas das doenças, não se pode responder sobre questões de gênero sem considerar outros fatores socioculturais que contribuíram para constatação das diferenças na saúde mental dos homens e das mulheres e da construção social durante você a vida inteira.

As mulheres experimentam com maior incidência o sofrimento em razão das responsabilidades familiares, decorrente da insegurança no trabalho e da extensiva jornada dentro e fora de casa e de condicionantes de gênero. Para termos uma ideia sobre a elevada subnotificação, as estatísticas do INSS indicam a majoração da incidência de transtornos mentais relacionados ao trabalho superando 12.000 registros em 2013. (SHEAR, 2008, p. 65)

Dentre os fatores que desencadearam sofrimento psíquico no trabalho ou riscos psicossociais temos que observar a vivência por cada sexo na forma como se verifica, não a divisão do trabalho e a interferência de agentes externos, mas como os papéis sociais interferem na saúde mental das mulheres. (ZANELLO, 2012, p.268)

Ao tratarmos o estresse relacionado ao trabalho como questão central de segurança e saúde enfatizou-se que homens e mulheres sofrem desse mal, o que pode exigir diferentes respostas nos cuidados da saúde, contudo, destaca-se a existência maior de estresse e fadiga

nas mulheres devido aos seus múltiplos papéis no trabalho e na família.

Para compreender-se melhor a visão acerca das responsabilidades de tarefas, é necessário analisar as responsabilidades domésticas entendendo os mecanismos psicológicos determinantes entre a vida profissional e pessoal e, a partir daí, transportar emoções e atitudes de competências de comportamentos de um nível para o outro.

A relação entre as esferas familiar e profissional são tênues e podem ser positivas e negativas evidenciando um conflito entre trabalho e vida pessoal prevalecendo a cultura de que a mulher deve privilegiar a família em detrimento na vida profissional.

Ponto controvertido, diz respeito a atenção ao conflito baseado entre trabalho e família e a pressão cotidiana afetando o cumprimento das exigências profissionais, competitividade e consequente aumento da fadiga, irritando ou trazendo apatia a ponto de afetar o desempenho do outro papel e por consequência, colidindo com as expectativas comportamentais da outra esfera no próprio ambiente laboral. (MATIAS, 2012, p. 235-243)

Interessa a análise do conflito baseado no tempo, o fato que as trabalhadoras devem produzir por mais tempo e, tal produção não reflete em maior remuneração.

O conhecimento do desequilíbrio entre processo-trabalho-família deságua em questões de saúde mental das trabalhadoras. O acúmulo de trabalhos geralmente desgastantes e mal remunerados e de baixo reconhecimento social é que deságuam.

Desde quando a mulher emerge profissionalmente, passando a ocupar cargo de responsabilidade superior, começa a ocorrer outro fenômeno: a existência de violência psicológica através de assédio moral. Depreende-se ainda a existência de assédio sexual no trabalho, contudo, este último processo é mais afeito as mulheres que desenvolvem suas atividades profissionais em escalões empresariais de menor reconhecimento social.

De toda sorte, os transtornos mentais e o sofrimento psicológico das mulheres ocorrem na forma de exacerbada cobrança quando ocupam cargos de chefia ou gerenciamento e de assédio moral e sexual quando ocupam cargos de menor expressividade, ocasionando a intensidade de agentes causadores de transtornos mentais.

Com efeito, existe norma legal que versa sobre a saúde emocional e física. A esse propósito a NR 17 dispõe define o estabelecimento de parâmetros e características psicofisiológicas das trabalhadoras proporcionando um ambiente de trabalho com segurança eficiência e conforto reforçando outros textos normativos de condições ambientais de trabalho adequados às características e a natureza do trabalho a ser executado.

Através da análise do decreto número 3.048/1999 relacionamos os agentes patogênicos causadores de doenças profissionais em atenção à disposição da lei 8.213/91 em face da saúde mental da trabalhadora e transtornos mentais a comportamentais devido a reações de estresse estados pós-traumático, os transtornos de sono e síndrome do esgotamento profissional como fatores de desenvolvimento relativos às condições de trabalho e do próprio ritmo de trabalho penoso.

Nesse sentido, considera-se que o trabalho das mulheres sofre influência de um conjunto de fatores muito mais intenso do que o fator masculino porque além de todas as questões atinentes ao trabalho e à família a mulher ainda carrega consigo questões de cunho reprodutivo o que é impactante na sua saúde mental.

A investigação de fatores ambientais interfere na psique das mulheres e é necessário inicialmente desconstruir os estereótipos sexistas para posteriormente analisar, se houve preconceito entre empregadores ou se existe de fato questões biológicas e mentais a serem analisadas.

A condição de histeria ou perturbações mentais associadas a mulher como, por exemplo, destaca-se a questão da loucura puerperal é tema de diversos estudos de modo a compreender não só as fases

críticas, mas também todo o processo a que está sujeita a mulher. A partir deste princípio estabelece-se uma relação entre a menstruação e os desequilíbrios mentais nas mulheres devido ao quadro clínico que as mulheres apresentam durante o período menstrual e uma possível moléstia fisiológica, como exemplificou Elisabeth Meloni Vieira. (VIEIRA, 2002, p.70)

Apesar do avanço da sociedade na medicina, é interessante notar a permanência do estereótipo da instabilidade emocional da mulher e a vinculação ao ciclo menstrual e hormônios.

Torna-se extremamente difícil afastar a implicação da relação biológica do comportamento social como simples causa e efeito, contudo, existe a possibilidade de questionamento acerca dos motivos de afetação pelo corpo e análise de como ocorrem as interseções entre diversas esferas sociais, mesmo lembrando a biologia hormonal e a sua ligação, as teorias sobre a instabilidade psicológica emocional das mulheres envolvendo especialmente as alterações hormonais pelas quais passa o organismo feminino. (NOGUEIRA, 1982, p. 12-16)

3.4 Assédio moral e sexual no trabalho

A responsabilidade que recai sobre a mulher serve de base para as diferentes categorias de violência tanto física quanto psicológica. Inclusive, durante as férias do trabalho as mulheres são alvo majoritário do assédio da violência psicológica, seja pela ausência em defenderem-se, seja em decorrência da dominação de classe gênero ocasionando angústia que compromete a saúde da trabalhadora e demonstra uma insegurança tem insatisfação com o meio vivido. (OLIVEIRA, 1999, 112)

Não se trata de objetivo deste estudo a conceituação jurídica e os elementos definidores das questões de assédio, valendo-nos da definição como conduta intencional e abusiva de constrangimento e degradação a dignidade da pessoa humana. (GLINA, 2012, p.271).

É correto afirmar o que o assédio pode desencadear severo estresse no trabalho de forma a combinar problemas tanto de ordem física quanto mentais. (BARRETO, 2013, p.37-38) A existência de uma maior proporção de mulheres que sofrem assédio pode ser explicada pela junção de sistemas arraigados na nossa cultura que impõem aos homens a demonstração de virilidade na divisão sexual do trabalho e determina um lugar das mulheres tanto na esfera privada quanto em profissões femininas e posições hierárquicas de menor complexidade.

Não menos importante, qualquer categoria de violência seja ela psicológica ou física impregna o meio ambiente de trabalho e acarreta sofrimento mental da trabalhadora constituindo em opressão de gênero e afetando a condição de trabalho das vítimas e da família das vítimas, ocasionando baixo rendimento, absenteísmo e por vezes renúncia ao trabalho, possuindo consequências avassaladoras e desencadeando problemas como: transtornos de sono, depressão fadiga e deterioração da saúde mental. (ACEVEDO, 2009, p. 179-180)

De acordo com a pesquisa realizada pelo IPEA⁶, quase 4% das mulheres entrevistadas sofreram alguma espécie de ofensa sexual, sendo que a maior incidência em razão de raça/cor, indicou a vulnerabilidade das mulheres negras em 4,01% contra 3,62% das mulheres brancas e o índice é maior ainda quando recortada a idade entre 16 a 24 anos, majorando o índice em 1,2% das mulheres entrevistadas.

⁶ O Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea) é uma fundação pública federal vinculada ao Ministério da Economia. Suas atividades de pesquisa fornecem suporte técnico e institucional às ações governamentais para a formulação e reformulação de políticas públicas e programas de desenvolvimento brasileiros. Os trabalhos do Ipea são disponibilizados para a sociedade por meio de inúmeras e regulares publicações eletrônicas, impressas e eventos.

Quadro 3: Ofensa Sexual em relação à Mulher

Ofensa sexual alguma vez na vida / Últimos 12 meses				
Anos	Branca	Negra	Branca	Negra
16 a 24	4,16	5,18	1,28	2,02
25 a 34	5,39	5,07	1,20	1,21
35 a 44	4,25	4,66	0,77	0,68
45 a 59	3,79	3,21	0,50	0,42
60 anos	1,55	1,90	0,07	0,19
Total	3,62	4,01	0,66	0,88

Fonte: IPEA – Elaboração própria.

Note-se que a ofensa no local de trabalho ocorreu com cerca de 10,53% das mulheres entrevistadas, sendo que, 8,31% das ofensas, ocorreu de colegas de trabalho.

Quadro 4: Local da Ofensa Sexual.

Local da Ofensa	%
Local Público	49,31
Em casa	27,15
No trabalho ou procurando emprego	10,53
Casa de parente ou amigo	6,37
Em evento ou festa	0,83
Não sabe/Não responde	2,22
Outros	3,60

Fonte: IPEA – Elaboração própria.

Decerto, a vulnerabilidade afeta em número significativo as mulheres trabalhadoras e é mais latente no caso das mulheres negras. Deve ser ressaltado ainda que a vulnerabilidade das mulheres trabalhadoras tem acentuação entre 25 e 34 anos.

3.5 Transtornos mentais e sofrimento psíquico das mulheres no mercado de trabalho

Evidente que os transtornos mentais ganham importância diante de um cenário de sofrimento, principalmente em decorrência da ausência de investigação de suas causas.

Diante das informações de transtornos mentais e a ausência de dados específicos sobre a relação entre transtorno mental e o trabalho, apenas a título de ilustração, procedemos a coleta de informações, somente do município de Santos/SP, no sítio da internet do Instituto Nacional de Seguro Social – INSS, compreendendo o período de 2012 e 2018, apurando-se as principais causas de afastamento previdenciário das mulheres.

Torna-se possível aferir que não há significativa alteração com relação à faixa de idade de acidentes de trabalho típicos entre homens e mulheres, predominando a faixa entre 30 e 34 anos para ambos os sexos, acentuando-se aumento do índice de acidentes de trabalho de homens, se comparado às mulheres: a proporção de 963 acidentes de mulheres em face de 1.659 acidentes envolvendo homens, ambos na faixa etária de 30 e 34 anos.

Constatou-se que: das 963 ocorrências envolvendo mulheres, 16% (154) dos afastamentos das trabalhadoras, compreendendo acidentes e doença profissional, na cidade de Santos, resultou de infortúnio psicológico.

Embora não haja maior investigação social nos afastamentos previdenciários sem relação com sofrimento psicológico, notou-se que, a dorsalgia é a principal causa de afastamento previdenciário, incidindo mais em mulheres que tendem a realizar trabalhos de “cuidar” ou ainda repetitivos, em 17% por cento dos casos, seguido de transtorno afetivo bipolar com 16%, observado o período de 2012 e 2018.

Portanto, consideramos a existência de números relevantes de casos de enfermidades no trabalho sem medidas investigativas, seja do

ponto de vista ergonômico, antropométrico e organizacional apropriados a fim de se apurar quais as causas dos afastamentos.

Considerou-se ainda, a maior atenção conferida à tecnologia para apuração dos infortúnios e concessões de benefícios previdenciários, em detrimento às ações práticas de verificação dos riscos laborais e aplicação de soluções práticas baseadas em melhorias para situações específicas, que incluem manuais de conduta, técnicas de observação e métodos de trabalho, aos quais se somam as aplicações ergonômicas, antropométricas, aperfeiçoando-se o compartilhamento de experiências valiosas e que contribuam para uma aplicação mais sistemática da higiene, saúde e segurança da mulher.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A inserção das mulheres no mercado de trabalho criou a necessidade de uma nova análise da relação entre saúde, trabalho e doença e os impactos dos riscos laborais diferenciados e particulares para seus trabalhadores e os diferentes modos de adoecimento. Diante do exposto verifica-se que as mulheres necessitam de uma tutela especial no ramo do direito laboral e que as normas regulamentadoras não observam o corpo da mulher para fins de obstar infortúnio laboral.

A restrição do acesso de mulheres a determinadas funções com atividades funcionais mais elevadas ou complexas, ou ainda, a inclusão de requisitos para que elas exerçam determinadas condições situando-se aquelas com relação ao estado gravídico é discriminatório, sendo prejudicial à saúde humana e deve existir impedimento de execução, tanto pelo homem quanto pela mulher ou ainda eliminação ou redução de riscos de modo a que ambos possam ter acesso a informações e treinamento além de ambiente realmente adequado ao exercício de suas atividades.

No tocante ao regime jurídico do trabalho das mulheres, necessita-se da mesma atenção do que o dos homens. Respeitando a proteção a gravidez que é objeto do nascituro, assim como deve ser respeitado a saúde reprodutiva dos homens, contudo, apartado do presente estudo.

Desta forma conclui-se que é necessária uma legislação de proteção específica para a mulher em relação às normas de saúde e segurança no trabalho, permitindo a diminuição dos riscos ocupacionais pela inadequação de equipamentos de proteção, assim como o equilíbrio entre ambiente e trabalho de forma saudável e seguro para cada trabalhadora, atentando-se às suas características pessoais.

Tais normas necessitam de revisão para a garantia da integridade e da dignidade das trabalhadoras, culminando com a superação da desigualdade como condição para a melhoria da qualidade de vida das mulheres.

Existe diferenciação Constitucional que desprivilegia o homem em relação à mulher e afasta do homem o direito a cuidar da família, pormenorizando e fragilizando a mulher ao conceder licença maternidade ao invés de licença parental perpetuando a oposição entre a maternidade e o trabalho uma vez que reconhece o homem apenas um provedor do sustento da família.

Apurou-se ainda silêncio normativo, resultante na ausência de observância aos limites de exposição de riscos biológicos e mecânicos em máquinas vibradoras, operadas por mulheres uma vez que não se infere do anexo 8 da NR 15 menção a proteção específica às gestantes.

De tal sorte, também não há como fazer uma relação direta entre a maior fragilidade do organismo feminino e a exposição de riscos ocupacionais uma vez que, a NR 17 observa os padrões utilizados para confecção de equipamentos de proteção do gênero masculino.

Por fim, a inadequação do EPI para utilização pela mulher ganha contorno monetário em razão da cultura brasileira de monetização dos riscos ocupacionais transformando a utilização do equipamento nos moldes da NR 6 em fatura obstativa de sua utilização, uma vez que a adaptação de equipamentos de proteção individual pode trazer custos adicionais a empresa.

Para solução, apontamos a inversão da lógica de proteção investindo na aplicação de medidas de proteção coletiva.

Concluiu-se, ainda, que não há proposta ergonômica suficiente, excluindo o contexto feminino em face da ausência de parametrização que estabeleça peso máximo.

Em que pese a existência de todo o arcabouço jurídico laboral para adoção de limite de tolerância da NR 15, a referida norma define uma compreensão equivocada de que tudo que não ultrapassa o limite e é tolerado pelo organismo humano não oferecendo os riscos quando, na verdade deixa de observar que os padrões não são absolutos.

Aliás, admite-se que o limite de segurança é uma mera presunção para a população média de modo que o mundo feminino está excluído em razão da ausência de análise da norma para este recorte da população trabalhadora deixando as mulheres à margem da legislação ergonômica.

Esse estudo buscou atender aos objetivos propostos, além das questões iniciais formuladas, porém como o problema possui muitas vertentes, não seria possível abarcá-las em um único trabalho, dada a importância de sua natureza no contexto da sociedade brasileira, não se pôde considerar concluído, mas espera-se que possa proporcionar algum subsídio para outros estudos.

REFERÊNCIAS

- ABRAHÃO, J.I.; MASCIA, F. L.; MONTEDO, U. B.; SZNELWAR, L. I.. Contribuição da ergonomia para a transformação e melhoria da organização e do conteúdo do trabalho. In: MENDES, René (org.). *Patologia do Trabalho*. 3ª ed. São Paulo: Atheneu, 2013. p. 1639- 1654.
- ABRAMO, L. (ed.). *Questionando um mito: custos do trabalho de homens e mulheres*. Brasília: OIT, 2005. p. 29-38.
- ACEVEDO, D. Género y políticas de protección laboral: protección a la maternidad y la familia en la Ley Orgánica del Trabajo de Venezuela. *Salud de los Trabajadores*, Maracay, v.12, n.1, p. 33-53, 2004. p. 47-49.
- ACEVEDO, D.; BIAGGII, Y. Violencia de género en el trabajo: acoso sexual y hostigamiento laboral. *Revista Venezolana de Estudios de la Mujer [online]*, v. 14, n. 32, p. 163- 182, 2009. p. 179-180.
- ADDATI, L. CASSIRER, N.; GILCHRIST, K. *Maternity and paternity at work: law and practice across the world*. Genebra: OIT, 2014.
- AMARAL, G.A. Os Desafios da Mulher no Mercado de Trabalho. Itinerarius Reflectionis. Revista Eletrônica do Curso de Pedagogia do Campus Jataí- UFG.Vol.2, nº 13, 2012.
- ANTUNES, R. (1997). Trabalho, reestruturação produtiva e algumas repercussões no sindicalismo brasileiro. In R. Antunes (Ed.), *Neoliberalismo, trabalho e sindicato: Reestruturação produtiva na Inglaterra e no Brasil* (pp.71-84). São Paulo, SP: Boitempo.
- ANTUNES, R.; ALVES, G. *As Mutações no Mundo do Trabalho na Era da Mundialização do Capital*. Educ. Soc., Campinas, vol. 25, n. 87, p.

335-351, maio/ago. 2004. Disponível em <http://www.cedes.unicamp.br>. Acesso em 25.03.2021.

BARRETO, M. M. S. Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações. São Paulo: EDUC, 2013.

BARRETO, M. O trabalho engendrando doenças e diferenças. In: BARRETO, M.; CARLOTO, C. M.; COSTA, M. L. da. *Saúde das Trabalhadoras*. São Paulo: SOF Sempre Viva Organização Feminista, 1998. p. 59-79.

BARRETO, M.; HELOANI, R. Assédio laboral e as questões contemporâneas à saúde do trabalhador. LOURENÇO, E. Â. S.; NAVARRO, V. L. (orgs.). *O avesso do trabalho III: saúde do trabalhador e questões contemporâneas*. São Paulo: Outras expressões, 2013. p. 107- 141.

BARROS, A. M. de. Curso de Direito do Trabalho. 3.ed. São Paulo: LTr, 2006.

BITTENCOURT, S. R. V. A participação da mulher no mercado de trabalho e o cuidado dispensado aos filhos menores de sete anos, durante a ausência materna. 1980. 75f. Dissertação (Mestrado em Saúde Comunitária) – Universidade Federal da Bahia, Salvador, 1980.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988

BRASIL. Lei 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre Planos de Benefícios da Previdência Social.

BRASIL. *Relatório Anual Socioeconômico da Mulher 2013*. Brasília: Secretaria de Políticas para as Mulheres, 2013. p. 24. “As Doenças dos Trabalhadores”, de Bernardo Ramazzini

BRASIL; CENTRO BRASILEIRO DE ANÁLISE E PESQUISA. *Pesquisa Nacional de Demografia e Saúde da Criança e da Mulher: PNDS 2006*. Brasília: Ministério da Saúde, 2006. p. 201-204.

BRITO, J. C. Enfoque de gênero e relação saúde/trabalho no contexto de reestruturação produtiva e precarização do trabalho. *Caderno de Saúde Pública*, jan./mar. 2000, v.16, n.1, p.195-204.

BRUSCHINI, C.; PUPPIN, A. B. Trabalho de mulheres executivas no Brasil no final do século XX. *Cadernos de Pesquisa*, São Paulo, vol. 34, n.º 121, p. 105-138, jan/abr, 2004.

CARVALHO, E.H, SÍNDROME DE BURNOUT: UMA AMEAÇA À SAÚDE DO TRABALHADOR. Dissertação de Mestrado. UNISANTA, Santos, 2018.

CENTRO COLABORADOR DA VIGILÂNCIA DOS AGRAVOS À SAÚDE DO TRABALHADOR - Boletim Epidemiológico: Transtornos Mentais Relacionados ao Trabalho no Brasil, 2006–2017. Abril/2019 – Edição nº 13, ano IX.

CNAE – Classificação Nacional de Atividades Econômicas. Gravidade e Custo por Subclasse da Classificação Nacional de Atividades Econômicas. Disponível em <http://sa.previdencia.gov.br/site/2019/09/5d8e1bf4551eb-5d8e1bf4551efPORTARIA-No-1.079-DE-25-DE-SETEMBRO-DE-2019-Imprensa-Nacional.pdf.pdf>. Acesso em: 07.05.2020

CORRÊA, A. M. H. O assédio moral na trajetória profissional de mulheres gerentes: evidências nas histórias de vida. 2004. 184f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Centro de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração da Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2004.

COUTINHO, A.R. Relações de gênero no mercado de trabalho: uma abordagem da discriminação positiva e inversa. *Revista da Faculdade*

de Direito da Universidade Federal do Paraná, Curitiba, v. 34, p. 13-34, 2000.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICAS E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS (DIEESE). *A presença feminina no mercado de trabalho na região metropolitana de São Paulo, 2014.*

DHOQUOIS, R. O direito do trabalho e o corpo da mulher (França: séculos XIX e XX): Proteção da produtora ou da reprodutora? *In: MATOS, Maria Izilda Santos de; SOIHET, Rachel (org.). Corpo feminino em debate.* São Paulo: Editora UNESP, 2003. p. 43-56.

DOURADO, D. C. P. Qualidade de vida no trabalho: propósitos organizacionais e mecanismos de alienação do homem. 2007. 227f. Tese (Doutorado em Administração) – Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal de Pernambuco, Recife.

DIEESE – DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIECONOMICOS. Mulheres no mercado de trabalho da Região Metropolitana de São Paulo. Disponível em <http://www.dieese.org.br/analisepe/mulheresSAO>. Acesso em: 15.11.2020

FARIA, N. Apresentação. *In: BARRETO, M.; CARLOTO, C. M.; COSTA, M. L. da. Saúde das Trabalhadoras.* São Paulo: SOF Sempre Viva Organização Feminista, 1998. p. 7-8.

FARIAS, T. Introdução ao direito ambiental. 1 ed. Belo Horizonte: Saraiva, 2009,

FORSAKRINGSKASSAN. About parental benefits. Stockholm: Forsakringskassan, 2014. Disponível em: <http://www.forsakringskassan.se>. Acesso em: 13 mar.2020.

FUNDO DE POPULAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Relatório da Conferência Internacional sobre População e Desenvolvimento – Plataforma de Cairo. Brasília: UNFPA, 1994.

GIRÃO, I. C. C. Representações sociais de gênero: suporte para as novas formas de organização do trabalho. 2001. p. 130. Dissertação (Mestrado em Administração) – Centro de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração da Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2001.

GLINA, D. M. R.; SOBOLL, L. A. Intervenções em assédio moral no trabalho: uma revisão da literatura. *Revista brasileira de saúde ocupacional*, São Paulo, v. 37, n. 126, p. 269-283, 2012.

GONZÁLES G. M. F. Salud laboral y género: Apuntes para la incorporación de la perspectiva de género en el ámbito de la prevención de riesgos laborales. *Medicina y Seguridad del trabajo*, v.57, supl.1, p. 89-114, 2011.

HEINEN, J. Políticas sociais e familiares. In: HIRATA, H.; HIGA, F. da Costa; VIEIRA, R. S. C. Proteção ou discriminação? Passando a limpo algumas normas de tutela do trabalho da mulher. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, v. 21, n.1, Rio de Janeiro, p. 56-72, set./dez.2013.

HIRATA, H. Mundo do trabalho das mulheres: ampliar direitos e promover a igualdade. São Paulo: Secretaria de Políticas do Trabalho e Autonomia Econômica das Mulheres / Campinas, SP: Unicamp. IE. Cesit, jun. 2017.

IBGE - PNAD. Estatísticas de Produto Interno Bruto - PIB. Disponível em <https://www.ibge.gov.br/explica/pib.php>. Acesso em: 09.06.2020

IBGE - PNAD. Estatísticas Sociais. Disponível em <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de->

noticias/noticias/25066-pesquisa-revela-retrato-inedito-do-mercado-de-trabalho-do-interior-do-pais. Acesso em: 02.06.2020

ILO – International Labour Organization. Colletive Challenge. Disponível em <http://www.ilo.org>. Acesso em: 21.06.2020

LEITE, C. H. B., Curso de Direito do Trabalho. 11 ed. São Paulo: Saraiva, 2019.

LOPES, C. M. S. Direito do trabalho da mulher: da proteção à promoção. *Cadernos Pagu*, Campinas, n. 26, p. 405-430, 2006. p. 419-420.

LEONE, E.T. Os impactos do crescimento econômico com inclusão social na participação das mulheres no mercado de trabalho. *In* LEONE, E.T.; KREIN, J.D.; TEIXEIRA, M.O. (Orgs.) Mundo do trabalho das mulheres: ampliar direitos e promover a igualdade. São Paulo: Secretaria de Políticas do Trabalho e Autonomia Econômica das Mulheres / Campinas, SP: Unicamp. IE. Cesit, jun. 2017.

MACHADO, P. A. L., Direito Ambiental Brasileiro. 21a ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2013.

MATIAS, M.; F., Anne Marie. A Conciliação de Papéis Profissionais e Familiares: O Mecanismo Psicológico de *Spillover*. *Psicologia: Teoria e Pesquisa* [online], v. 28, n. 2, p. 235-243, abr./jun.2012.

MATTAR, L. D. *Direitos maternos: uma perspectiva possível dos direitos humanos para o suporte social à maternidade*. Tese (Doutorado). Faculdade de Saúde Pública da Universidade de São Paulo. Orientadora Carmen Simone Grilo Diniz. São Paulo, 2001. p. 92.

MELO, R. S. de. Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador. 3. ed. São Paulo: LTr, 2008.

MINISTÉRIO DA ECONOMIA. Relação Anual de Informações Sociais. Disponível em <http://www.rais.gov.br/sitio/index.jsf>. Acesso em: 05.06.2020

MINISTÉRIO DA ECONOMIA. Anuário Estatístico da Previdência Social. Disponível em <http://www.previdencia.gov.br/2016/12/dados-anuario-estatistico-da-previdencia-social-2015-ja-esta-disponivel-para-consulta/>. Acesso em: 07.09.2020

MINISTÉRIO DA FAZENDA – INSTITUTO NACIONAL DO SEGURO SOCIAL – EMPRESA DE TECNOLOGIA E INFORMAÇÕES DA PREVIDÊNCIA. Anuário Estatístico de Acidentes do Trabalho, 2017. Disponível em <http://sa.previdencia.gov.br/site/2018/09/AEAT-2017.pdf>. Acesso em: 21.02.2021

MONTALI, L. Mudanças na família, no mercado de trabalho e nos arranjos familiares. In LEONE, E.T.; KREIN, J.D.; TEIXEIRA, M.O.(Orgs.) Mundo do trabalho das mulheres: ampliar direitos e promover a igualdade. São Paulo: Secretaria de Políticas do Trabalho e Autonomia Econômica das Mulheres / Campinas, SP: Unicamp. IE. Cesit, jun. 2017.

NARROW, W. E. Prefácio. In: NARROW, William E.; FIRST, Michael B.; SIROVATKA, Paul J.; REGIER, D. A. (org.). *Gênero e Idade: Considerações no diagnóstico psiquiátrico*. São Paulo: Roca, 2008. p. VII-X. p. IX.

NASCIMENTO, A. M. A defesa processual do meio ambiente do trabalho. Revista LTr, São Paulo, v. 63, n.5, p. 583-587, maio 1999.

NAVARRO, V. L.; PADILHA, V. Dilemas do Trabalho no Capitalismo Contemporâneo. Psicologia & Sociedade; 19, Edição Especial 1: 14-20, 2007

NOGUEIRA, D. P. Trabalho de Mulheres. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, Ministério do Trabalho / Fundacentro, v. 38, n. 10, abr/mai/jun.1982.

NOGUEIRA, D. P.; LAURENTI, Ruy. Absenteísmo por doença em mulheres. *Rev. Saúde Pública*, São Paulo, v. 9, n. 3, p. 393-399, set. 1975. Disponível em http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-89101975000300012&lng=pt&nrm=iso. Acesso em 18.02.2021. <http://dx.doi.org/10.1590/S0034-89101975000300012>

OLIVEIRA, E. M. de. *A mulher, a sexualidade e o trabalho*. São Paulo: CUT, 1999.

OLIVEIRA, E. M. de. *A mulher, a sexualidade e o trabalho*. São Paulo: CUT, 1999.

OLIVEIRA, S. G. Proteção Jurídica à Saúde do Trabalhador, 6. ed. rev. e atual. São Paulo: LTr, 2011.

OLIVEIRA. S. G. de. Proteção Jurídica à saúde do trabalhador. 2ª ed., São Paulo:LTr,1998.

Organização Internacional do Trabalho – OIT, Workplace Stress: A

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. O ABC dos direitos das mulheres trabalhadoras e da igualdade de gênero. 2 ed. Genebra: OIT, 2007.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *O ABC dos direitos das mulheres trabalhadoras e da igualdade de gênero*. Genebra: OIT, 2007.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *O ABC dos direitos das mulheres trabalhadoras e da igualdade de gênero*. 2 ed. Genebra: OIT, 2007.

PINTO, J. A. R. Empregabilidade da mulher no mercado atual de trabalho. 2.º Congresso Internacional Sobre a Mulher, Gênero e Relações de Trabalho, Goiânia, 20 a 22 de agosto de 2007.

RIBEIRO, R. M.; JESUS R. S. de. A inserção da mulher no mercado de trabalho no Brasil. Revista de Ciências Humanas, Viçosa, v. 16, n. 1, p. 42-56, jan./jun. 2016

SCAVONE, L. A maternidade e o feminismo: diálogo com as ciências sociais. *Cadernos Pagu*, Campinas, n. 16, p. 137-150, 2001.p. 149-150.

SECRETARIA DA PREVIDÊNCIA SOCIAL. Painel Estatístico da Previdência. Disponível em <http://www.previdencia.gov.br/dados-abertos/dados-abertos-previdencia-social/>. Acesso em: 08.05.2020

SHEAR, K.; HALMI, K. A.; WIDIGER, T. A.; BOYCE, C.. Gênero e fatores socioculturais. In: NARROW, William E.; FIRST, Michael B.; SIROVATKA, Paul J.; REGIER, Darrel, SHECHTER, A.; JAMES, F. O.; BOIVIN, D. B. Circadian rhythms and shift working,

SILVA, J.A. da. Direito ambiental constitucional. 7. ed. Malheiros: São Paulo. 2009.

SOUZA-LOBO, E. *A classe operária tem dois sexos: trabalho, dominação e resistência*. 2 ed. São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo, 2011.

VIEIRA, E. M. *A medicalização do corpo feminino*. Rio de Janeiro: Editora FIOCRUZ, 2002.

WORLD HEALTH ORGANIZATION. Constitution (1946). Disponível em: <http://apps.who.int/gb/bd/PDF/bd47/EN/constitution-en.pdf>. Acesso em 20/10/2020

ZANELLO, V.; SILVA, R. M. C. e. Saúde mental, gênero e violência estrutural. *Revista Bioética*, Brasília, v. 20, n. 2, p. 267-279, 2012. p. 268