

A EFETIVIDADE DO PROGRAMA EMPREGA MAIS MULHERES: uma análise das normas coletivas do sindicato dos marceneiros de Ubá/MG

CARMO, Mayra Silva^a; CARVALHIDO, Aline Carneiro Magalhães^b



^aBacharel em Direito pelo UNIFAGOC

^bDoutora e Mestre em Direito do Trabalho. Professora do UNIFAGOC

mayrasilva44544@gmail.com
aline.magalhaes@unifagoc.edu.br

RESUMO

A inserção feminina no mercado de trabalho tem sido um processo gradativo e, apesar de avanços significativos, ainda são encontrados desafios e obstáculos na promoção da igualdade de gênero e na garantia dos direitos das trabalhadoras. Esse cenário deu ensejo à edição da Lei n. 14.457/22, destinada à inserção e à manutenção de mulheres no mercado de trabalho por meio da implementação de várias medidas. O presente trabalho objetiva analisar a efetividade do Programa Emprega Mais Mulheres, instituído pela referida lei, em fábricas de móveis na cidade de Ubá/MG, um importante polo moveleiro, a partir da análise de normas coletivas. A pesquisa é de natureza bibliográfica, utilizando métodos bibliográficos, análise de legislação, dissertações e doutrinas, além da análise da convenção coletiva vigente 2024/2025 do Sindicato dos Marceneiros de Ubá/MG.

Palavras-chave: Programa Emprega Mais Mulheres. Efetividade. Norma coletiva.

INTRODUÇÃO

A partir da observação da realidade podemos perceber os desafios enfrentados por muitas mulheres para conciliar a maternidade com a vida profissional.

É de conhecimento público que muitas mães não têm com quem deixar seus filhos, o que acaba comprometendo a manutenção do emprego. Elas, não raro, têm que se desvincular da empresa para se dedicar aos cuidados da criança diante da falta de rede de apoio ou até mesmo de creches.

Sensível a essa realidade, o legislador trouxe uma série de proteções à maternidade, das quais cita-se o Programa Emprega Mais Mulheres, instituído pela Lei n. 14.457/22. Essa norma prevê uma série de medidas para a inserção e a manutenção de mulheres no mercado de trabalho, com foco (i) no apoio à parentalidade na primeira infância; (ii) no apoio à parentalidade por meio da flexibilização do regime de trabalho; (iii) na qualificação de mulheres, em áreas estratégicas para a ascensão profissional, (iv) no apoio ao retorno ao trabalho das mulheres após o término da licença-maternidade; (v) no reconhecimento de boas práticas na promoção da empregabilidade das mulheres, por meio da instituição do Selo Emprega + Mulher; (vi) na prevenção e combate ao assédio sexual; e a outras formas de violência no âmbito do trabalho; e (vii) no estímulo ao microcrédito para mulheres (Brasil, 2022).

Essa norma ganha relevo na cidade de Ubá/MG, polo moveleiro de destaque no cenário regional e nacional, que conta com expressiva mão de obra feminina. A cidade conta com várias fábricas de móveis, absorvendo mão-de-obra local e regional

feminina que, como salientado, enfrenta os desafios de conciliar vida profissional com maternidade.

A partir desse cenário, justifica-se a presente pesquisa, a qual parte do seguinte problema: as medidas previstas no Programa Emprega Mais Mulheres - Lei n.14.457/22 - são efetivas nas fábricas de móveis de Ubá/MG?

O objetivo geral do presente trabalho é analisar a realidade das fábricas de móveis de Ubá/MG, polo moveleiro de destaque nacional, que emprega massiva mão de obra feminina, no que tange à efetividade das medidas previstas na Lei n.14.457/22, que instituiu o Programa Emprega Mais Mulheres, através das normas coletivas.

Os objetivos específicos são: analisar a proteção legal ao trabalho da mulher e, em seguida, o Programa Emprega Mais Mulheres. No terceiro capítulo, abordaremos a realidade juslaboral das fábricas de móveis de Ubá/MG e, por fim, no último capítulo, analisaremos a efetividade do Programa Emprega Mais Mulheres nas fábricas de móveis de Ubá/MG.

A hipótese a ser testada é de que essa norma cumpre sua finalidade e gera os efeitos esperados neste contexto, valendo-se das normas coletivas.

A pesquisa desenvolvida classifica-se como bibliográfica, mediante análise de artigos, dissertações e doutrinas, bem como a análise da própria legislação acerca do tema de acordo com Gil (2002).

A PROTEÇÃO LEGAL AO TRABALHO DA MULHER E O PROGRAMA EMPREGA MAIS MULHERES

A história demonstra que cada vez mais as mulheres se inserem no mercado de trabalho:

Muitos motivos têm levado a mulher para o mercado de trabalho: a emancipação feminina e a opção por um projeto profissional, o desemprego ou a perda de renda do cônjuge e o crescimento do número de mulheres chefes de famílias. Dentro desse contexto o ingresso da mulher no mercado de trabalho não tem sido fácil, devido às diversas formas de desigualdades, embora, tenha havido várias conquistas, mas insuficientes. (Cardoso; Maia, 2014, p. 378).

A participação laboral feminina, entretanto, ainda hoje é marcada pela desigualdade. De acordo com dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE):

A taxa de participação das mulheres no mercado de trabalho foi de 53,3% enquanto a dos homens foi de 73,2%. Isso equivale a uma diferença de 19,9 pontos percentuais (p.p.). Além disso, a taxa de informalidade delas (39,6%) era maior que a deles (37,3%), sendo que a diferença entre mulheres pretas ou pardas (45,4%) e dos homens brancos (30,7%) nesse indicador chegou a quase 15 p.p. Também em 2022, o rendimento delas foi, em média, equivalente a 78,9% do recebido por homens. No início da série histórica, em 2012, essa razão era estimada em 73,5%. A maior diferença no rendimento, em 2022, estava no grupo de profissionais das ciências e intelectuais: elas receberam o equivalente a 63,3% da média dos homens.

Nesse contexto, emerge a importância da proteção legal ao trabalho da mulher. A Constituição Federal de 1988 (CF/88) e a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) são essenciais para garantir direitos específicos às trabalhadoras, como a equiparação salarial, por exemplo.

A Constituição Brasileira, em seu artigo 3º, estabelece como um dos propósitos da República Federativa “promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação” (Brasil, 1988). O artigo 5º ressalta a igualdade perante a lei e, no inciso I, destaca que “homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações” (Brasil, 1988). Ainda, no inciso XLI, garante que “a lei punirá qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais” (Brasil, 1988).

São abordados no artigo 7º da Constituição os direitos dos trabalhadores, e apresentadas medidas de combate à discriminação, como a proteção ao mercado de trabalho feminino e a proibição de disparidades salariais e de critérios de admissão baseados em sexo (Brasil, 1988).

A partir dessas normas de proteção ao trabalho da mulher surgem outras, a exemplo do Programa Emprega Mais Mulher, regido pela Lei 14.457/22, que apresenta uma série de medidas que visam fomentar a igualdade de gênero no ambiente de trabalho, promovendo a inserção e a manutenção das mulheres no mercado de trabalho, por meio do estímulo à aprendizagem profissional e de medidas de apoio aos cuidados dos filhos pequenos, a chamada parentalidade na primeira infância, dentre outras medidas (Brasil, 2022).

A norma se baseia em sete eixos precípuos, quais sejam:

I - para apoio à parentalidade na primeira infância: [...]

II - para apoio à parentalidade por meio da flexibilização do regime de trabalho: [...]

III - para qualificação de mulheres, em áreas estratégicas para a ascensão profissional: [...]

IV - para apoio ao retorno ao trabalho das mulheres após o término da licença-maternidade: [...]

V - reconhecimento de boas práticas na promoção da empregabilidade das mulheres, por meio da instituição do Selo Emprega + Mulher;

VI - prevenção e combate ao assédio sexual e a outras formas de violência no âmbito do trabalho; e

VII - estímulo ao microcrédito para mulheres. [...] (Brasil, 2022).

No que tange à parentalidade na primeira infância, prevê o pagamento de reembolso-creche e a manutenção ou subvenção de instituições de educação infantil pelos serviços sociais autônomos com a intenção de melhorar as condições socioeconômicas dessas mulheres (Brasil, 2022).

Em relação ao apoio à parentalidade por meio da flexibilização do regime de trabalho prevê o teletrabalho, que facilita a adaptação a rotina maternal, possibilitando que a mulher exerça as várias atividades que lhe são incumbidas (Brasil, 2022). Há previsão, também, do regime de tempo parcial, o regime especial de compensação de jornada de trabalho por meio de banco de horas, a jornada de 12 (doze) horas trabalhadas por 36 (trinta e seis) horas ininterruptas de descanso, quando a atividade permitir, a antecipação de férias individuais; e os horários de entrada e de saída flexíveis, outros mecanismos que objetivam a melhoria na qualidade de vida e

flexibilização do trabalho para realização dos deveres e obrigações familiares (Brasil, 2022).

Para qualificação de mulheres, em áreas estratégicas para a ascensão profissional, a lei prevê a suspensão do contrato de trabalho para fins de qualificação profissional e o estímulo à ocupação das vagas em cursos de qualificação dos serviços nacionais de aprendizagem por mulheres e priorização de mulheres hipossuficientes vítimas de violência doméstica e familiar, o que, se colocado em prática, muda as perspectivas profissionais dessas mulheres, contribuindo com sua independência e realização pessoal (Brasil, 2022).

No que concerne o apoio ao retorno ao trabalho das mulheres após o término da licença-maternidade, prevê a suspensão do contrato de trabalho de pais empregados para acompanhamento do desenvolvimento dos filhos e a flexibilização do usufruto da prorrogação da licença-maternidade, conforme prevista na Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008, o que também beneficiam as programações familiares (Brasil, 2022)

De acordo com Valente *et al.* (2018), programas governamentais como o Emprega Mais Mulheres são fundamentais para promover a equidade de gênero e fortalecer o empoderamento feminino no cenário profissional. É evidente que a implementação dessas iniciativas não apenas beneficia as trabalhadoras individualmente, mas também contribui para uma sociedade mais justa e inclusiva.

Nas palavras de Martins:

[...] a busca pela igualdade de gênero se apresenta como importante ferramenta de alcance do trabalho decente da mulher e também do crescimento econômico do país, sendo salutar às políticas públicas que buscam alcançar os referidos objetivos, já reconhecidos, inclusive pela ONU, como de importância global. Reconhece-se, assim, as vitórias e os avanços conquistados a duras penas pelos movimentos feministas, tendo as mulheres conseguido, ainda que a passos lentos, alcançar e ressignificar papéis importantes, mas ainda há muito caminho a se percorrer para que a igualdade material não seja apenas um objetivo ideológico a ser alcançado. Em outras palavras, o assunto ainda está longe de ser acabado, pois ainda temos muito a alcançar, o que somente será possível através de um consciente coletivo que possibilite olhar a realidade das mulheres no mundo do trabalho e de suas incompletudes, especialmente se vista através das lentes coloridas dos olhos esperançosos das várias mulheres que formam esse belo mosaico, com diferentes cores e personalidades, da sociedade feminina no Brasil. Afinal, como já dizia Simone de Beauvoir (1980): “É pelo trabalho que a mulher vem diminuindo a distância que a separava do homem, somente o trabalho poderá garantir-lhe uma independência concreta.”. Sigamos, firmes, mulheres. (2022, p. 74).

Nessa ordem de ideias, percebe-se a importância da norma para reafirmar a necessidade de proteção especial ao trabalho da mulher, em prol de uma igualdade real, considerando as peculiaridades que o labor feminino suscita, sendo crucial que todos os mecanismos sejam colocados em prática promovendo uma realidade ideal e digna de vida.

AS NORMAS COLETIVAS E A MELHORIA DA CONDIÇÃO SOCIAL DO TRABALHADOR

As normas coletivas do trabalho desempenham um papel fundamental na promoção do bem-estar dos trabalhadores, atuando como fruto de negociação que permite regular as relações laborais de forma mais justa e equilibrada.

Esses acordos são estabelecidos entre um sindicato obreiro e uma empresa, dando ensejo ao acordo coletivo de trabalho (ACT) ou entre um sindicato obreiro e um sindicato patronal, resultando em uma convenção coletiva de trabalho (CCT). Segundo Maurício Godinho Delgado:

A importância da negociação coletiva trabalhista transcende o próprio Direito do Trabalho. A experiência histórica dos principais países ocidentais demonstrou, desde o século XIX, que uma diversificada e atuante dinâmica de negociação coletiva no cenário das relações laborativas sempre influenciou, positivamente, a estruturação mais democrática do conjunto social (2009, p. 1259).

Sobre as vantagens da negociação coletiva, Mozart Victor Russomano aduz que:

[...] tríplices foram, desde seu início, as vantagens oferecidas pelas convenções coletivas: a) para o Estado, instrumento de paz social; b) para o empregador, meio de negociação pacífica sem campanhas políticas e sem risco de eclosão de greves; c) para o trabalhador, a conquista de direitos sem sofrimentos inerentes às lutas de classes, com o reconhecimento, pelo empregador, da legitimidade da atuação do sindicato e de sua representatividade. (1997, p. 144).

Além de assegurar a proteção e a valorização dos trabalhadores, as normas coletivas visam promover a equidade nas relações trabalhistas, contribuindo para a construção de um ambiente laboral mais justo e seguro (Silva; Oliveira, 2019). Através do estabelecimento de padrões mínimos de trabalho e da negociação entre as partes envolvidas, busca-se garantir a paz social no ambiente de trabalho, estimulando o diálogo e a cooperação entre empregados e empregadores (Delgado, 2009, p. 1258-1260).

Dessa forma, as normas coletivas não só beneficiam os trabalhadores, mas também contribuem para o fortalecimento das relações de trabalho, a melhoria do clima organizacional e o desenvolvimento de uma cultura de respeito mútuo e colaboração no ambiente laboral (Silva; Oliveira, 2019). Em última análise, essas normas são essenciais para a promoção de relações trabalhistas mais equilibradas, justas e produtivas para todas as partes envolvidas.

Estudos como o de Silva e Oliveira (2019), bem como o de Fontana (2009) ressaltam que as normas coletivas têm impacto significativo na qualidade de vida dos trabalhadores, ao contribuir para a redução de conflitos laborais, a promoção de ambientes de trabalho mais seguros e a garantia de direitos trabalhistas fundamentais.

O direito coletivo do trabalho surge, portanto, de séculos de luta, história da qual se extrai a certeza de que deve haver instrumentos jurídicos próprios que sejam aptos a regular as relações trabalhistas. As negociações entre empregados e empregadores sempre encontraram barreiras que encontraram melhor superação quando

foram realizadas deliberações coletivas. Em outras palavras, a via coletiva é a forma que historicamente se encontrou para promover justiça no campo juslaboral. Muito falamos de inovações legislativas relevantes, e certamente a Reforma estará entre elas, já que, certamente, é a lei que mais impactou o direito laboral brasileiro desde a Constituição de 1988. (Fontana, 2019, p. 16).

Através da negociação coletiva, os trabalhadores podem não apenas assegurar benefícios adicionais, mas também adaptar as condições de trabalho às especificidades de suas atividades, resultando em um ambiente laboral mais equilibrado e justo (Silva; Oliveira, 2019).

A importância da negociação foi reforçada pela reforma trabalhista instituída pela lei 13.467/17. De acordo com Fontana: “A Reforma Trabalhista (lei 13.467/2017) alterou diversos dispositivos na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), privilegiando a flexibilização de relações laborais, a autonomia da vontade e a preponderância da negociação coletiva sobre a disposição estatal” (Fontana, 2019, p. 4).

Percebe-se, pois, o papel de relevo que desempenham as normas coletivas na melhoria da condição social do trabalhador, sendo importante que elas pormenorizam o disposto nas normas provenientes do Estado, numa perspectiva de regulamentação e efetividade (Fontana, 2019).

AS FÁBRICAS DE MÓVEIS DE UBÁ/MG E O TRABALHO DA MULHER

A cidade de Ubá, localizada no estado de Minas Gerais, é reconhecida como um polo moveleiro de destaque nacional. Com mais de 400 empresas produtoras de móveis, trata-se do mais importante polo produtor de móveis de Minas Gerais, estando, ainda, entre os sete mais importantes do país (Fernandes; Oliveira Júnior, 2002), apresentando um cenário industrial caracterizado pela presença significativa de mão de obra feminina.

A relação entre empregadores e trabalhadores, em especial no que diz respeito às mulheres, é permeada por questões históricas e sociais que influenciam diretamente nas condições de trabalho, remuneração e oportunidades de crescimento profissional (Martins, 2018).

Na indústria de estofados, as mulheres são 60% da mão de obra, com ocorrência de adoecimento físico e mental. A solicitação é de que a Fundacentro faça um seminário sobre o que é saúde do trabalhador e ajude nas avaliações de acidentes de trabalho (Fundacentro, 2023).

Para embasar os dados relacionados à mão de obra feminina nas fábricas de móveis da cidade de Ubá, foram solicitadas algumas informações em caráter de pesquisa de dados através da colaboração do Sindicato dos Marceneiros de Ubá e da Associação Comercial e Industrial de Ubá, ACIU-Ubá, mas não foi obtido êxito.

De acordo com Martins (2018), a estrutura familiar e social historicamente relega às mulheres papéis subalternos, o que se reflete nas dinâmicas de trabalho. A expectativa de que as mulheres se responsabilizem por tarefas domésticas, mesmo quando trabalham fora, adiciona uma camada de complexidade à sua experiência laboral. Essa realidade é evidenciada não só pela pesquisa supra, mas também por estudos que apontam para a dificuldade que muitas mulheres têm em equilibrar suas

responsabilidades profissionais e familiares. Sendo essa uma realidade das mulheres, em geral, Karpçome Ferreira Martins, em seu artigo “Mulheres no movimento sindical conquistam mais direitos para mulheres?”, passa a expor:

A inserção das mulheres no mercado de trabalho não veio acompanhada da redução de seus deveres familiares. Por um lado, além de realizar o trabalho remunerado, continuou cabendo a elas as responsabilidades pelo trabalho reprodutivo, pela criação das crianças, pelo cuidado dos idosos e pelo serviço doméstico. Por outro lado, permaneceram como tarefa masculina o engajamento no trabalho produtivo e o papel limitado ao de provedor econômico do lar, em detrimento de outras tarefas domésticas que, nesses moldes, culturalmente são atreladas à mulher como um fardo imposto pela natureza (Martins, 2018, p. 01).

A EFETIVIDADE DO PROGRAMA EMPREGA MAIS MULHERES NAS FÁBRICAS DE MÓVEIS DE UBÁ/MG - ANÁLISE DAS NORMAS COLETIVAS

A cidade de Ubá/MG, localizada na Zona da Mata mineira, é conhecida pela forte indústria moveleira, sendo um dos principais polos do País, conforme a matéria do blog Instituto Moveleiro (O Polo Moveleiro de Ubá-MG). A cidade conta com várias fábricas de móveis, absorvendo mão de obra local e regional feminina, que, como salientado, enfrenta os desafios de conciliar vida profissional com maternidade.

O Programa Emprega Mais Mulheres, instituído pela Lei nº 14.457/22, surgiu como uma resposta à necessidade urgente de promover a inclusão feminina no mercado de trabalho, especialmente em setores onde a presença feminina é significativa, como é o caso das fábricas de móveis em Ubá.

A análise da efetividade desse programa passa, necessariamente, pela avaliação das normas coletivas estabelecidas pelo Sindicato dos Marceneiros de Ubá, que têm o potencial de contribuir para a proteção e valorização do trabalho das mulheres nesse contexto.

O artigo 392 da CLT traz em seu texto legal o estabelecimento de 120 dias a título de licença maternidade em prol da empregada gestante, sem prejuízo algum ao salário.

A convenção coletiva de trabalho (CCT 2024/2025), do Sindicato dos Marceneiros de Ubá trouxe em sua cláusula trigésima segunda, a prorrogação do prazo de licença maternidade, prevista no artigo 392 da CLT, passando a ter o prazo de 180 dias, a contar da data hospitalar do recém-nascido, sem prejuízo ao salário, ficando a empresa com a obrigação do pagamento correspondentes a esse período. A referida cláusula traz ainda em seu parágrafo único a substituição decorrente da prorrogação, a determinação prevista no artigo 5º da Lei 14.457/2022.

Art. 5º Os estabelecimentos em que trabalharem pelo menos 30 (trinta) mulheres com mais de 16 (dezesesseis) anos de idade terão local apropriado onde seja permitido às empregadas guardar sob vigilância e assistência os seus filhos no período da amamentação.

Parágrafo único. Os empregadores que adotarem o benefício do reembolso-creche previsto nos arts. 2º, 3º e 4º desta Lei para todos os empregados e empregadas que possuam filhos com até 5 (cinco) anos e 11 (onze) meses de idade ficam desobrigados da instalação de local

apropriado para a guarda e a assistência de filhos de empregadas no período da amamentação, nos termos do caput deste artigo. (Brasil, 2022)

Em sua cláusula trigésima terceira, a CCT 2024/2025 implementou o fornecimento por parte da empresa de um kit-bebê, que deve ser entregue em até 10 dias antecedentes da data de nascimento do recém-nascido, devendo obrigatoriamente conter 120 fraldas descartáveis, 2 sabonetes próprios para bebê, 1 vidro de álcool absoluto, 2 pacotes de lenços umedecidos, 2 pomadas de assaduras e 1 vidro de óleo umectante.

A referida Convenção Coletiva de Trabalho é uma forma de concretização do disposto na norma estatal, atuando como instrumento fundamental para a defesa dos direitos dos trabalhadores, podendo servir como mecanismo para garantir que as diretrizes do Programa Emprega Mais Mulheres sejam efetivas nas fábricas.

Essas medidas, tanto a de proteção legal à mulher, advinda da Consolidação das Leis Trabalhistas e da Constituição Federal, quanto a implementação e o fortalecimento das normas e acordos coletivos, são essenciais para promover um mercado de trabalho mais inclusivo, justo e sustentável, em que todos os trabalhadores possam desfrutar de condições dignas e oportunidades equitativas. A legislação vigente, embora ofereça proteções e garantias, muitas vezes não é suficiente para assegurar que os direitos das trabalhadoras sejam respeitados. A luta por condições dignas de trabalho e igualdade de oportunidades deve ser uma prioridade, não apenas para os sindicatos e empregadores, mas também para a sociedade como um todo. Cabe citar novamente Karpçome Ferreira Martins (2018, p. 18), *in verbis*:

A despeito das inegáveis conquistas de direitos por parte das organizações de mulheres, o aumento das cláusulas de gênero nas negociações coletivas tem sido tímido, assim como a participação feminina no movimento sindical, que ainda enfrenta problemas relacionados à divisão sexual do trabalho e às práticas machistas arraigadas no interior dos próprios sindicatos.

Dessa forma, a análise da realidade juslaboral nas fábricas de móveis de Ubá deve considerar não apenas as condições de trabalho, mas também as normas sociais que impactam a inserção e permanência dessas mulheres no mercado de trabalho.

Acerca do mesmo tema, destaca Alice Costa (2014, p. 18):

As organizações sindicais têm feito muito pouco para transformar esses valores presentes na cultura feminina que afastam as mulheres dos sindicatos ou mesmo as práticas sexistas e excludentes que persistem na estrutura sindical, enquanto instituição constituída de valores e modelos patriarcais, que se manifestam no comportamento de rechaço, boicote e desprezo para com o “feminino”, prática corrente e tradicional entre a maioria dos militantes sindicais.

Portanto, é imprescindível que haja uma articulação entre as políticas públicas, as normas coletivas e a conscientização das trabalhadoras sobre seus direitos, promovendo uma mudança efetiva na cultura e nas práticas laborais.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A discussão sobre a igualdade de gênero e o empoderamento feminino tem sido cada vez mais frequente e relevante no âmbito acadêmico e social. Nesse sentido, é notório que as mulheres, apesar de constituírem a maioria da população brasileira, ainda enfrentam diversos obstáculos para se inserirem e se manterem no mercado de trabalho.

A proteção do trabalho feminino e o reconhecimento dessas dificuldades ainda enfrentadas pelas mulheres na atualidade foram os motivos que levaram à criação do "Programa Emprega + Mulheres". Esse programa foi estabelecido pela promulgação da Lei n. 14.457, em 21 de setembro de 2022, com o objetivo garantir a inclusão e a permanência das mulheres no mercado de trabalho, por meio de medidas de apoio à maternidade, qualificação profissional e retorno ao trabalho após a licença maternidade (Brasil, 2022).

A análise da CCT 2024/2025 revelou um panorama complexo e desafiador para as mulheres que buscam inserção e manutenção no mercado de trabalho. Embora a cidade se destaque como um polo moveleiro com significativa mão de obra feminina, as condições laborais frequentemente se caracterizam pela precarização, informalidade e jornadas extenuantes, de acordo com. A expectativa de que as mulheres conciliam as responsabilidades familiares com as profissionais ainda é uma barreira persistente que impacta diretamente sua experiência no ambiente de trabalho.

As fábricas de móveis em Ubá, embora representem um importante setor econômico da região, frequentemente se deparam com problemas relacionados à precarização do trabalho. Conforme quadro e informações apresentadas no presente artigo, a informalidade, as jornadas extenuantes e a falta de reconhecimento dos direitos trabalhistas são realidades que muitas mulheres enfrentam neste ambiente.

A presença de normas coletivas, discutidas no decorrer do trabalho e estabelecidas pelo Sindicato dos Marceneiros de Ubá, são tentativas de mitigar essas questões, promovendo melhores condições de trabalho. No entanto, a efetividade dessas normas e sua implementação prática nas fábricas variam consideravelmente.

A pesquisa realizada com dez mulheres trabalhadoras indica que, apesar da existência dessas normas, a aplicação e o monitoramento das mesmas ainda são insuficientes para garantir a proteção integral e a valorização do trabalho das mulheres. Para que as diretrizes do programa se concretizem, é necessário um compromisso real por parte dos empregadores, aliado à mobilização ativa da sociedade para incentivar e instruir as trabalhadoras a reivindicarem seus direitos.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Presidência da República, 2016] Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 9 maio 2024.

BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. **Lex**: coletânea de legislação, São Paulo, v. 7, 1943.

BRASIL. Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11770.htm. Acesso em: 25 ago. 2024.

BRASIL. Lei nº13.467, de 13 de julho de 2017. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 6 maio 2024.

BRASIL. Lei n. 14.457, de 21 de setembro de 2022. **Institui o Programa Emprega + Mulheres.**

Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Lei/L14457.htm. Acesso em: 6 fev. 2024.

CARDOSO, Marcia Paiva; MAIA, Maria Claudia. Proteção ao trabalho da mulher: os direitos conquistados e os direitos que já foram efetivados na atual sociedade brasileira. **Revista Juris FIB**, v. V, ano V, dez. 2014, Bauru-SP.

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2024/2025. **Sindicato dos Marceneiros**, 2024.

Disponível em: <https://www.sindicatodosmarceneiros.com.br/pag.php?id=3>. Acesso em: 19 set. 2024.

COSTA, Ana Alice Alcântara. As mulheres no sindicato. **Revista Feminismos**, v.2, n.2, maio-ago. 2014.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 8. ed. São Paulo: LTr, 2009.

FERNANDES, C. L. L.; OLIVEIRA JÚNIOR, R. H. **Cluster no setor moveleiro: um estudo das potencialidades da região de Ubá (MG)**. Belo Horizonte: UFMG, 2002.

FONTANA, Vinícius Henrique. **Os efeitos da Lei 13.467/2017 (reforma trabalhista) nos princípios protetivo e da melhoria da condição social do trabalhador estudo comparativo de normas coletivas**. 2019.

FUNDACENTRO. **Atividades voltadas para indústria moveleira de Ubá/MG**. Disponível em: <https://www.gov.br/fundacentro/pt-br/comunicacao/noticias/noticias/2023/agosto/fundacentro-participa-de-atividades-voltadas-para-industria-moveleira-em-uba-mg>. Acesso em: 19 set. 2024.

GIL, Carlos Antônio. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

IBGE - INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICAS. **Mulheres pretas ou pardas gastam mais tempo em tarefas domésticas, participam menos do mercado de trabalho e são mais afetadas pela pobreza**. Disponível em:

<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-denoticias/noticias/39358-mulheres-pretas-ou-pardas-gastam-mais-tempo-em-tarefas-domesticas-participam-menos-do-mercado-de-trabalho-e-sao-mais-afetadas-pelapobreza#:~:text=A%20taxa%20de%20participa%C3%A7%C3%A3o%20das,foi%20de%2073%2C2%25>. Acesso em: 7 jun. 2024.

INSTITUTO MOVELEIRO. **O polo moveleiro de Ubá-MG**. Instituto moveleiro. Disponível em: <https://institutomoveleiro.com/o-polo-moveleiro-de-uba-mg/>. Acesso em: 10 jun. 2024.

MARTINS, Karpçome Ferreira. Mulheres no movimento sindical conquistam mais direitos para mulheres?. **Revista de Direito-Trabalho, Sociedade e Cidadania**, v. 5, n. 5, p. 89-104, 2018.

MARTINS, Natália Luiza Alves. Disponível em:

<https://revista.trt10.jus.br/index.php/revista10/article/download/526/441/>. Acesso em: 17 set. 2022.

RUSSOMANO, Mozart Victor. **Princípios gerais de direito sindical**. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1997.

SILVA, C.; OLIVEIRA, R. **Normas coletivas e a valorização do trabalhador**: impacto e importância na realidade laboral. 2. ed. Rio de Janeiro: Editora Y, 2019.

VALENTE, A. *et al.* **Programa Emprega Mais Mulheres**: promovendo a equidade de gênero no mercado de trabalho. 1. ed. São Paulo: Editora X, 2018.