

UNIVERSIDADE ESTADUAL DO NORTE DO PARANÁ – UENP
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS – CAMPUS JACAREZINHO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM CIÊNCIA JURÍDICA - PPGCJ



ANA PAULA SEFRIN SALADINI

UM PASSO ALÉM DA POLÍTICA DOS 5 ERRES (OIT) PARA
EQUIDADE DE GÊNERO: CONCILIAÇÃO,
CORRESPONSABILIDADE E COLETIVIZAÇÃO DO TRABALHO DE
CUIDADO

Jacarezinho – PR

2023

ANA PAULA SEFRIN SALADINI

**UM PASSO ALÉM DA POLÍTICA DOS 5 ERRES (OIT) PARA
EQUIDADE DE GÊNERO: CONCILIAÇÃO,
CORRESPONSABILIDADE E COLETIVIZAÇÃO DO TRABALHO DE
CUIDADO**

Tese apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Ciência Jurídica, do Centro de Ciências Sociais Aplicadas, do *campus* de Jacarezinho, da Universidade Estadual do Norte do Paraná (Área de Concentração: Teorias da Justiça – Justiça e Exclusão; Linha de Pesquisa: Direitos e Vulnerabilidades), como exigência parcial para a obtenção do título de Doutora em Ciência Jurídica, sob orientação da Prof.^a Dra. Carla Bertoncini.

Jacarezinho – PR

2023

ANA PAULA SEFRIN SALADINI

**UM PASSO ALÉM DA POLÍTICA DOS 5 ERRES (OIT) PARA EQUIDADE DE
GÊNERO: CONCILIAÇÃO, CORRESPONSABILIDADE E COLETIVIZAÇÃO DO
TRABALHO DE CUIDADO**

Esta tese foi julgada adequada para a obtenção do título de Doutora em Ciência Jurídica e aprovada em sua forma final pela Coordenação do Curso de Pós-Graduação em Direito da Universidade Estadual do Norte do Paraná, na Linha de Pesquisa Direito e Vulnerabilidades.

Banca Examinadora

Professora Doutora Carla Bertoncini – UENP (Presidente-Orientadora)

Professora Doutora Melina Girardi Fachin - UFPR

Professora Doutora Ynes da Silva Félix - UFMS

Professor Doutor Luiz Geraldo do Carmo Gomes - UENP

Professor Doutor Marcos César Botelho - UENP

Coordenador: Professor Doutor Vladimir Brega Filho

Jacarezinho, 19 de Dezembro de 2023.

Ficha catalográfica elaborada por Lidia Orlandini Feriato Andrade, CRB 9/1556, através do Programa de Geração Automática do Sistema de Bibliotecas da UENP

S161p Saladini, Ana Paula Sefrin
Um passo além da política dos 5 erres (OIT) para equidade de gênero: conciliação, corresponsabilidade e coletivização do trabalho de cuidado / Ana Paula Sefrin Saladini; orientadora Carla Bertoncini - Jacarezinho, 2023.
375 p. :il.

Tese (Doutorado em Direito) - Universidade Estadual do Norte do Paraná, Centro de Ciências Sociais Aplicadas, Programa de Pós-Graduação em Ciência Jurídica, 2023.

1. Trabalho de cuidado. 2. Responsabilidades familiares. 3. Pobreza de tempo. 4. Políticas públicas. 5. Perspectiva de gênero. I. Bertoncini, Carla, orient. II. Título.

CDD: 344.032

Para Francisco, que chegou completando minha vida familiar.

AGRADECIMENTOS

São muitas as pessoas que, de forma direta ou indireta, contribuíram para que esse trabalho pudesse ser realizado. Agradeço primeiramente a Deus, porque me deu condições de trilhar esse caminho. Em seguida, minha família: Eduardo, Bruno, Filipe, Alexandra, Lorena e o membro mais novo, Francisco, que renova nossas alegrias. Bruno, obrigada também pelo trabalho de tradução. Meus pais, Fernando e Bernadete, que nunca duvidaram da minha capacidade de seguir em frente, e meus irmãos, Audrey, Adriane e Rafael, os dois últimos sempre enviando material interessante para a pesquisa e todos contribuindo com a crítica apurada e a empatia que só irmão tem. Em seguida, ao núcleo acadêmico: meus professores, com atenção especial à minha orientadora, Dra. Carla Bertoncini, e minha amiga professora Dra. Ynes da Silva Félix, que participou da banca de qualificação e deu norte importante, bem como aos demais integrantes da banca de qualificação, professores doutores Maurício Saliba, Marcos Botelho e Luiz Geraldo do Carmo Gomes. À Professora Doutora Melina Girardi Fachin, que integrou a banca de defesa. Os professores Luiz Geraldo (LG) e Clara Maria Roman Borges, da UFPR, contribuíram muito para a minha formação na questão de gênero e merecem especial agradecimento. Meu reconhecimento também à professora Débora Tavares, que me ajudou bastante na definição do mapa bibliográfico e nas discussões sobre os rumos da pesquisa. Minha professora de francês, Valéria Nonino, também merece esse reconhecimento. E as pessoas que cuidaram da minha saúde física e mental nesse intervalo: Zeila, Anne Camille e Ciro Werner.

Meus colegas: agradeço à Turma VI do Doutorado, em especial Andressa Andrade, Bruna Scarmagnan Pavelski, Rafael Altoé e Marcelo Misaka, que me ajudaram com a bibliografia e com as constantes provocações ao debate. Natalina, a grande oráculo da UENP que resolve todos os problemas. Também ao queridíssimo José Mauro Garboza Junior, que fez a revisão final e leu esse agradecimento antes de todos. Sem o apoio dos meus amigos do TRT também não teria chegado até aqui: amadíssimas equipes da Vara do Trabalho de Cambé e da 1ª Vara do Trabalho de Londrina, que me abrigaram ao longo dos estudos da pós, especialmente aqueles que dividiram mais diretamente a carga de trabalho decorrente dos afastamentos para estudos: meu diretor Sérgio Onichi, meus assessores Reginaldo Fernandes e Angela Horita Máximo, meus companheiros de sala de audiência Priscila Fernandes e Marcelo Batista. Pessoal da Escola Judicial, sempre a postos para ajudar nas minhas demandas, especialmente Edeni Rocha (Teka) e Luís. Os colegas juízes substitutos, especialmente Karla Greice e Paulo Nadai, que seguraram as pontas na 1ª VT de Londrina durante minha licença para estudos. No TST,

aos e às integrantes do Observatório Excelência Feminina, da Comissão de Estudos Relativos a Questões de Gênero no Direito Internacional, no Direito Brasileiro, na Sociedade e na Magistratura da Escola Nacional da Magistratura do Trabalho da ENAMAT e do Grupo de Trabalho para a Implementação da Política de Enfrentamento ao Assédio – aprendi muito com todos e todas. E minha rede de amigas, sem as quais nenhum projeto feminista vai para frente: Sandra Assad, Adriene Domingues, Renata Oliveira, Sandra Cembranelli e Patrícia Cravo, dentre outras mulheres. Vocês me apoiam, me ensinam e me inspiram. Obrigada. Por último, deixo registrada minha gratidão a duas grandes mulheres, uma que trabalhou comigo ao longo de vinte anos e dividiu minha carga de trabalho de cuidado, Eliane, e outra que hoje em dia me ajuda nessa faina, Regina. Sem essa rede de apoio teria sido muito mais difícil, talvez impossível.

*O homem mais oprimido pode oprimir um ser que é sua mulher. Ela é proletária do
proletário.
Flora Tristan*

SALADINI, Ana Paula Sefrin. **Um passo além da política dos Cinco Erres (OIT) para equidade de gênero**: conciliação, corresponsabilidade e coletivização do trabalho de cuidado. Tese de Doutorado em Ciência Jurídica do Programa de Pós-Graduação em Ciência Jurídica do Centro de Ciências Sociais Aplicadas da Universidade Estadual do Norte do Paraná, Jacarezinho, PR, 2023, 374f.

RESUMO

Ainda não existe igualdade de oportunidades para as mulheres brasileiras no mercado de trabalho e uma das causas subjacentes está na desproporção de tempo que elas precisam dispensar aos cuidados familiares, quando comparadas aos homens. Nesse contexto, emerge o problema que originou a pesquisa: como desenvolver mecanismos para que a carga de trabalho reprodutivo e as responsabilidades familiares não sejam fator de discriminação no mercado de trabalho? A hipótese que se propõe é que políticas públicas que sejam planejadas em perspectiva de gênero são mecanismos aptos à redução das desigualdades de gênero no mercado de trabalho se destinadas ao compartilhamento adequado das cargas de trabalho reprodutivo e demandas familiares entre homens e mulheres. Para tanto, utiliza-se do método hipotético-dedutivo realizando uma pesquisa bibliográfica e legislativa, partindo do gênero como categoria de análise e, em linha com a teoria feminista do direito, serve-se de método de análise em perspectiva de gênero através da formulação da pergunta da mulher. Ao final, aponta três mecanismos que devem ser usados de forma concomitante para auxiliar na redistribuição dessa carga: adoção de políticas de conciliação dos tempos de vida e de trabalho para homens e mulheres, desenvolvimento da concepção da corresponsabilidade familiar pelo trabalho de cuidado relativo aos membros dependentes de qualquer idade e adoção de políticas de coletivização dessas demandas, com reconhecimento da responsabilidade coletiva pelo cuidado das pessoas. Para isso, inicia-se com um recorte metodológico prévio, seguido do exame da interconexão entre as mulheres, o trabalho e a discriminação em perspectiva histórica, social e econômica. Após, são analisadas a promoção da igualdade de gênero e as políticas públicas brasileiras para conciliação entre trabalho e família. Por fim, são feitas reflexões sobre mecanismos para equalizar as responsabilidades familiares dos trabalhadores e trabalhadoras brasileiras. Conclui-se então que a redução das desigualdades depende de políticas públicas planejadas em perspectiva de gênero para atendimento de todas as pessoas que trabalham e têm encargos familiares, envolvendo tanto as famílias quanto a sociedade na redistribuição das cargas.

Palavras-chave: Trabalho de cuidado. Responsabilidades familiares. Pobreza de tempo. Políticas públicas. Perspectiva de gênero.

SALADINI, Ana Paula Seffrin. **A step beyond the Five R's (ILO) police for gender equity: conciliation, co-responsibility and collectivization of care work.** Doctoral Thesis in Juridical Science of the Postgraduate Program in Juridical Science of the Center for Applied Social Sciences of the State University of Northern Paraná, Jacarezinho, PR, 2023, 374p.

ABSTRACT

There are still no equal opportunities for Brazilian women in the job market, and one of the underlying causes for this is the disproportion of time they need to spend on family care when compared to men. In this regard, arises the problem that brought this research about: how to develop mechanisms so that the reproductive workload and family responsibilities are not a factor of discrimination in the work field? The hypothesis proposed here is that public policies planned under the gender perspective are mechanisms qualified to reduce gender inequality in the job market if they aim to adequately share reproductive workload and family demands between men and women. To explore this hypothesis, the hypothetical-deductive method was used, with bibliographical and legislative research centered on gender. In line with the feminist theory of law, we employed a method of analysis from a gender perspective through the formulation of the women's question. Finally, three mechanisms that must be used as a concomitant way to help the redistribution of the load of work were pointed out: the adoption of policies regarding the conciliation between free time and work time for men and women, the development of the idea of familiar co-responsibility concerning the caring of the dependent members of every age, and the adoption of collectivization policies of those demands, with the acknowledgment of collective responsibility for the caring of people. To achieve this, it begins with a preliminary methodological approach, followed by an examination of the interconnection between women, work and discrimination from a historical, social and economic perspective. Afterwards, the promotion of gender equality and Brazilian public policies for reconciling work and family are analyzed. Finally, reflections are made on mechanisms to equalize the family responsibilities of Brazilian workers. It is therefore concluded that the reduction of inequalities depends on public policies planned from a gender perspective to serve all people who work and have family responsibilities, involving both families and society in the redistribution of workloads.

Keywords: Care work. Family Responsibilities. Gender Perspective. Time Poverty. Public Policies.

SALADINI, Ana Paula Sefrin. **Un pas au-delà de la politique des cinq actions contenant la lettre R pour l'équité des sexes:** conciliation, coresponsabilité et collectivisation du travail de soins. Thèse de Doctorat en Science Juridique du Programme de Post-Graduation en Science Juridique du Centre de Sciences Sociales Appliquées de l'Université d'État du Nord Paraná, Jacarezinho, PR, 2023, 374f.

RÉSUMÉ

Il n'y a toujours pas d'égalité des chances pour les femmes brésiliennes sur le marché du travail, et l'une des causes sous-jacentes est la disproportion du temps qu'elles doivent consacrer aux soins familiaux, par rapport aux hommes. Dans ce contexte, la problématique qui a donné naissance à la recherche se pose: comment développer des mécanismes pour que la charge de travail reproductif et les responsabilités familiales ne soient pas des facteurs de discrimination sur le marché du travail? L'hypothèse proposée est que les politiques publiques planifiées dans une perspective de genre sont des mécanismes capables de réduire les inégalités de genre sur le marché du travail si elles visent à partager de manière adéquate les charges de travail reproductif et les exigences familiales entre hommes et femmes. À cette fin, la méthode hypothético-déductive est utilisée pour mener des recherches bibliographiques et législatives, en partant du genre comme catégorie d'analyse et, conformément à la théorie féministe du droit, elle utilise une méthode d'analyse dans une perspective de genre à travers la formulation de la question de la femme. Au final, il souligne trois mécanismes qui doivent être utilisés concomitamment pour contribuer à redistribuer ce fardeau: l'adoption de politiques visant à concilier les temps de vie et de travail des hommes et des femmes, le développement du concept de coresponsabilité familiale pour les soins liés aux membres à charge de tout âge et l'adoption de politiques visant à collectiviser ces revendications, avec la reconnaissance de la responsabilité collective de prendre soin des personnes. Pour y parvenir, on met en route une approche méthodologique préliminaire, suivie de l'analyse de l'interconnexion entre les femmes, le travail et la discrimination dans une perspective historique, sociale et économique. Ensuite, la promotion de l'égalité des sexes et les politiques publiques brésiliennes pour concilier travail et famille sont passées en revue. Enfin, des réflexions sur les mécanismes visant à égaliser les responsabilités familiales des travailleurs brésiliens sont menées à fond. En guise de conclusion, on constate que la réduction des inégalités dépend de politiques publiques planifiées dans une perspective de genre pour servir toutes les personnes qui travaillent et qui ont des responsabilités familiales, en impliquant à la fois les familles et la société dans la redistribution des charges.

Mots clés: Pauvreté de Temps. Perspective de Genre. Politique Publique. Responsabilités Familiales. Travail de Soins.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ADPF	Ação de Descumprimento de Preceito Fundamental
ANAMATRA	Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho
BPC	Benefício de Prestação Continuada
CadÚNICO	Cadastro Único para Programas Sociais do Governo Federal
CAGED	Cadastro Geral de Empregados e Desempregados
CEDAW	Convenção para Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra a Mulher
CEPAL	Comissão Econômica para a América Latina e o Caribe
CF	Constituição Federal
CIDH	Corte Interamericana de Direitos Humanos
CIM	Comissão Interamericana de Mulheres
CIPA	Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e Assédio
CLT	Consolidação das Leis Trabalhistas
CMB	Centro da Mulher Brasileira
CNJ	Conselho Nacional de Justiça
CNDM	Conselho Nacional dos Direitos da Mulher
CPC	Código de Processo Civil
CTPS	Carteira de Trabalho e Previdência Social
DIEESE	Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos
EC	Emenda Constitucional
ECA	Estatuto da Criança e do Adolescente
ECOSOC	Conselho Econômico Social
EUA	Estados Unidos da América
FBPF	Federação Brasileira pelo Progresso Feminino
FMI	Fundo Monetário Internacional
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
INSS	Instituto Nacional de Seguridade Social
IPEA	Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
LC	Lei Complementar
LOAS	Lei Orgânica de Assistência Social
MPS	Ministério da Previdência Social
MF	Ministério da Fazenda

MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
ODS	Objetivo de Desenvolvimento Sustentável
OEA	Organização dos Estados Americanos
OIT	Organização Internacional do Trabalho
ONU	Organização das Nações Unidas
ONG	Organização Não-governamental
PEC	Projeto de Emenda Constitucional
PIB	Produto Interno Bruto
PL	Projeto de Lei
PNAD	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios
PNADC	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios – Contínua
PNPM	Plano Nacional de Políticas para Mulheres
PNUD	Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento
QBP	Qualificação de Beleza Profissional
RG	Recomendação Geral (CEDAW)
SESC	Serviço Social do Comércio
SPM	Secretaria de Políticas para Mulheres
STF	Supremo Tribunal Federal
STJ	Superior Tribunal de Justiça
TRT	Tribunal Regional do Trabalho
TST	Tribunal Superior do Trabalho
UE	União Europeia

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	15
1 RECORTE PRÉVIO: GÊNERO COMO CATEGORIA DE ANÁLISE, METODOLOGIA E MÉTODO DE PESQUISA	19
2 MULHER, TRABALHO E DISCRIMINAÇÃO: PERSPECTIVA HISTÓRICA, SOCIAL E ECONÔMICA.....	27
2.1 A mulher como sujeito de direitos em perspectiva feminista	27
2.1.1 A mulher brasileira.....	28
2.1.2 Pequena introdução à luta das mulheres para alcance da equidade de gênero	33
2.1.2.1 Os feminismos florescem nos Estados Unidos e na Europa	34
2.1.2.2 As ondas do feminismo no Brasil	42
2.1.3 O ser mulher na sociedade patriarcal	48
2.1.4 A evolução legislativa dos direitos da mulher brasileira: de subordinada a cidadã	53
2.2 Divisão sexual do trabalho e papéis de gênero	61
2.2.1 Conceituando o trabalho: produtivo, reprodutivo, doméstico e de cuidado.....	62
2.2.2 A construção dos papéis de gênero e a divisão sexual do trabalho.....	66
2.2.3 Trabalho reprodutivo, doméstico e de cuidado e a naturalização no feminino.....	73
2.2.4 Economia reprodutiva, papéis de gênero e consequências para a mulher	81
2.3 Mulher, trabalho e economia	86
2.3.1 A segmentação do mercado de trabalho e a segregação das mulheres	87
2.3.2 A interseccionalidade de raça, gênero e classe e suas relações com o trabalho doméstico remunerado	97
2.3.3 A feminização da pobreza	106
3 PROMOÇÃO DA IGUALDADE DE GÊNERO E POLÍTICAS PÚBLICAS DESTINADAS À CONCILIAÇÃO ENTRE O TRABALHO E A FAMÍLIA ...	114
3.1 As normativas internacionais diante da questão da igualdade de gênero	115
3.1.1 A ONU e suas normativas e políticas para eliminação da discriminação contra as mulheres	117
3.1.2 A OEA e a equidade como resultado da análise em perspectiva de gênero.....	127
3.1.3 A OIT e os principais diplomas sobre equidade de gênero.....	131
3.1.4 A Convenção 156 e a Recomendação 165 da OIT	135
3.2 Papel das políticas públicas na formatação do desenho social	142
3.2.1 Políticas Públicas: aspectos gerais	143

3.2.2 O princípio da transversalidade e a formulação de políticas públicas em perspectiva de gênero	150
3.3 O Brasil e as políticas públicas de suporte às responsabilidades familiares.....	159
3.3.1 Família, cuidado e responsabilidades	160
3.3.2 Afastamentos laborais brasileiros para atendimento de responsabilidades familiares	165
3.3.3 Outras políticas públicas brasileiras de apoio às responsabilidades familiares	173
3.3.4 Os Planos Nacionais de Políticas para Mulheres (PNMP) e as Responsabilidades Familiares	178
4 EQUALIZANDO RESPONSABILIDADES FAMILIARES PARA REDUZIR AS DESIGUALDADES DE GÊNERO	185
4.1 Responsabilidades familiares e conciliação dos tempos de vida e de trabalho	186
4.1.1 Sobre o tempo: trabalho, vida e contemplação	187
4.1.2 A pobreza de tempo centrada nas mulheres	194
4.1.3 O uso do tempo no atendimento às responsabilidades familiares	203
4.1.4 Efeitos sociais do desequilíbrio das responsabilidades familiares	212
4.2 Tempo de viver e tempo de trabalhar em perspectiva de gênero.....	219
4.2.1 Análise crítica das políticas públicas existentes relativas ao cuidado familiar	221
4.2.2 Crítica ao Programa Emprega Mais Mulheres como política pública de incremento da inserção de mulheres no mercado de trabalho.....	239
4.2.3 Pensando cuidados familiares em perspectiva de gênero.....	252
4.3 A pergunta que resta: como transformar a realidade social e alcançar a igualdade de gênero?.....	263
4.3.1 Igualdade Substancial e Discriminação Indireta	264
4.3.2 Por um trabalho de cuidado decente e que contemple a igualdade de gênero	272
4.3.3 Da Conciliação à Corresponsabilidade e à Coletivização	281
CONCLUSÃO.....	299
REFERÊNCIAS	307
ANEXOS	335
ANEXO I: Projeto de Lei nº 6.653, de 2009 – Câmara dos Deputados	336
ANEXO II: Regulamentação da licença paternidade - Novartis	351

INTRODUÇÃO

Não perseguimos temas de pesquisa: são eles que nos perseguem e, desde o inconsciente, nos fazem sonhar e produzir.
Vera Iaconelli

A ideia do presente trabalho permaneceu subjacente na inquietude da pesquisadora ao longo de quase quatro décadas e aflorou no contexto da pandemia de Covid-19, quando os espaços público do trabalho e privado da família se entrecrocaram com força a partir da migração forçada e sem preparo prévio de um elevado percentual da população para o sistema de teletrabalho. Fechadas em casa, com recomendação de saúde pública para confinamento, as famílias se viram envolvidas em resolver suas demandas de trabalho produtivo e reprodutivo, incluindo educação dos filhos, sem o apoio dos mecanismos sociais existentes, como instituições educacionais, espaços de lazer, praças públicas e, para a classe média, as empregadas domésticas. Mesmo o acesso ao ambiente hospitalar e serviços auxiliares de saúde, como fisioterapeutas, educadores físicos e terapeutas ocupacionais, ficaram mais limitados. Isso levou à necessidade de tratar das questões dentro dos limites da própria família, em pontos que antes contavam com uma rede de apoio estruturada também em mecanismos externos: mães e pais tinham que atender ao trabalho remunerado, ao trabalho doméstico reprodutivo e ao de cuidado, incluindo o acompanhamento escolar, no mesmo espaço físico e temporal. As queixas quanto à má distribuição das atribuições pelo trabalho de cuidado explodiram, o que erodiu relacionamentos e famílias, em especial quando contavam com um equilíbrio já mais precário. Problemas de saúde mental se acentuaram. Isso tudo expôs como as mulheres, em geral, ficavam mais sobrecarregadas que os homens com essa esfera da vida, o que lhes causou grandes prejuízos. A nova mecânica expôs as estruturas já existentes diante da concentração súbita e sem planejamento prévio das responsabilidades dentro das próprias famílias.

Sendo mãe dois filhos, mesmo contando com companheiro que sempre foi colaborativo na divisão do cuidado, foi possível vivenciar as dificuldades de conciliar as duas esferas da vida. Ainda que conciliadas, à custa inclusive de ajudas remuneradas, é inevitável que seja necessário fazer escolhas ao longo da carreira e da vida. Com quatro décadas de trabalho remunerado, sendo 26 anos como magistrada do trabalho, foi possível tanto vivenciar quanto testemunhar situações de discriminação de gênero. O confinamento da pandemia em convergência com a abertura de oportunidade para os estudos do doutorado trouxe à consciência a temática, como pontuado no texto da epígrafe, e, porque os filhos já estavam independentes foi possível colocar o projeto em ação.

No percurso, outros indicadores foram se somando à convicção íntima de que havia necessidade de discutir o tema. Os dados dos primeiros anos do período pós-pandemia apontaram um elevado problema de desemprego, com maior incidência sobre as mulheres. A crise da falta de pessoas para ministrar cuidados familiares aumentou exponencialmente em decorrência do alto número de mortos, doentes e pessoas com sequelas físicas e mentais em razão da pandemia. O Prêmio Nobel de Economia de 2023 foi destinado a uma mulher por suas pesquisas relativas à discriminação salarial das mulheres no mercado de trabalho. E, mais recentemente, o tema da redação do Exame Nacional de Ensino Médio (ENEM) de 2023 foi voltado aos desafios para o enfrentamento da invisibilidade do trabalho de cuidado realizado pela mulher no Brasil. Todos esses sinais ratificaram a oportunidade da pesquisa.

Ao experimentar e presenciar os conflitos sofridos por pessoas próximas no curso da vida, o problema originalmente pensado foi apresentar proposta de licenças laborais específicas para atendimento das responsabilidades familiares, na perspectiva de que a existência de tal previsão, se voltada a homens e mulheres, poderia acarretar a redução das desigualdades de gênero, ao convocar ambos os sexos para essa atividade. Mas com as leituras prévias ao longo do trabalho de pesquisa se concluiu que apenas licenças não seriam suficientes. Por isso se elaborou uma nova proposta, ampliando para o desenvolvimento de mecanismos diversificados para que a carga de trabalho reprodutivo e as responsabilidades familiares não atuassem como fator de discriminação da mulher no mercado de trabalho. A hipótese formulada foi que políticas públicas mais amplas, desde que planejadas em perspectiva de gênero, e que fossem destinadas ao compartilhamento adequado das cargas de trabalho reprodutivo e demandas familiares entre homens e mulheres, seriam mecanismos aptos à redução das desigualdades de gênero no mercado de trabalho.

Por essa razão, a tese se propõe a investigar a especial vulnerabilidade da mulher trabalhadora, que, pela divisão sexual do trabalho, é sobrecarregada com o labor reprodutivo, tem dificuldade em conciliar as diversas esferas de sua vida e sofre, por consequência, discriminação no mercado de trabalho. Como mecanismo de solução a proposta está na adoção de políticas públicas de conciliação entre vida familiar e vida laboral, planejadas em perspectiva de gênero, voltadas para homens e mulheres, a fim de auxiliar no alcance da igualdade entre os sexos no mercado de trabalho.

Considerando que o sujeito da pesquisa é a mulher, enquanto categoria de análise, o método de pesquisa que se mostrou mais adequado foi o feminista. Metodologicamente, busca-se entender os motivos que acarretam a discriminação das mulheres no mercado de trabalho, em uma sociedade e dentro de uma ordem constitucional que se propõe à igualdade de gênero,

reconstruindo a marcha histórica dos avanços feministas para pensar como é possível passar do plano da igualdade formal para chegar mais próximo da igualdade material.

Tendo em vista que os métodos feministas de pesquisa em direito são ainda pouco conhecidos e podem eventualmente ser confundidos como mera ideologia política, o trabalho se inicia com um prévio e breve recorte metodológico quanto ao gênero como categoria de análise e à metodologia e métodos de pesquisa escolhidos.

Na sequência, mais três capítulos serão desenvolvidos: o capítulo dois se destina a contextualizar mulher, trabalho e discriminação. Se inicia ao traçar um perfil histórico das lutas feministas para emancipação da mulher; prossegue com a análise da divisão sexual do trabalho e dos papéis sociais de gênero, delimitando conceitualmente situações que serão discutidas ao longo do restante do texto, e se encerra com as consequências econômicas na vida da mulher pela delimitação dos espaços sociais que lhe são destinados, sem deixar de fazer um recorte interseccional que irá apontar para o fenômeno da feminização da pobreza.

O capítulo seguinte se volta à análise das normativas internacionais destinadas à promoção da igualdade de gênero no mundo, indicando quais são as normas internacionais que são aplicáveis no território brasileiro, tendo em vista a adesão através da ratificação de tratados. O destaque incide sobre a Convenção 156 da OIT, que trata particularmente da igualdade de oportunidades e de tratamento para homens e mulheres trabalhadores que tenham encargos de família, colocando luzes sobre a dificuldade que existe para a mediação desses tempos. Na segunda parte se faz um apanhado do papel das políticas públicas na formatação do desenho social e se aponta para a metodologia da transversalidade de gênero que deve nortear todas as políticas públicas a fim de se alcançar o objetivo da igualdade entre os sexos. Na parte final serão analisadas as políticas públicas brasileiras de suporte às responsabilidades familiares, com um recorte conceitual prévio sobre família, cuidado e responsabilidades, seguida da análise dos afastamentos laborais existentes no país, bem como de outras políticas públicas relativas ao tema, e encerrando com a exposição sobre os planos nacionais brasileiros de políticas para mulheres.

O último capítulo discutirá soluções para o equacionamento adequado das responsabilidades familiares e laborais de forma que se possa atuar efetivamente pela redução das desigualdades. Primeiramente, o capítulo foca na carência de tempo das pessoas, em especial na pobreza de tempo das mulheres, no uso desses tempos para cuidados familiares e nos efeitos sociais daí decorrentes. A segunda parte se destina a pensar os tempos de viver e de trabalhar, com a análise crítica das políticas públicas existentes e uma reflexão sobre a necessidade de se pensarem os cuidados familiares em perspectiva de gênero. O último

segmento busca responder à indagação sobre como transformar a realidade social de modo a alcançar a igualdade de gênero. O trecho se inicia com a discussão sobre igualdade formal e material e como preconceitos frequentemente não são explicitados de forma pública, mas estão subjacentes nos comportamentos observados. Em seguida, serão explicitadas quais são as propostas da OIT para que se alcance um trabalho de cuidado decente, através da metodologia chamada de Cinco Erres: reconhecer, reduzir, redistribuir, recompensar e representar o trabalho de cuidado. Ao final, apresenta-se a ideia de investir nas políticas públicas de redistribuição da carga de trabalho de cuidado através de mecanismos que permitam a conciliação de tempos de vida e de trabalho para todas as pessoas, independente de gênero, o que seria possível mediante o desenvolvimento do dever de corresponsabilidade entre os membros da família pelo trabalho de cuidado nas relações privadas e pela coletivização do dever de cuidado no espaço público, envolvendo todos os atores sociais.

As metodologias empregadas na pesquisa serão objeto de explicitação no capítulo a seguir. Mas desde já se sugere um método para a leitura do texto: indiferente da condição social, gênero, profissão, nível educacional e estrutura familiar, recomenda-se que a leitura seja feita em perspectiva de gênero. O mercado de trabalho espera que as mulheres trabalhem como se não tivessem filhos e outras pessoas dependentes a seu encargo, e a sociedade espera que as mulheres criem filhos como se não tivessem carga de trabalho remunerado, e essa equação não se fecha. Por isso se pede ao leitor que analise esse trabalho pensando a partir do lugar de uma mulher que tem anseios profissionais, busca uma posição adequada no mercado de trabalho, mas tem também que conciliar esses anseios com pessoas dependentes que estão em casa e precisam de cuidados, o que implica que, ao retornar do trabalho, haverá mais trabalho para ela.

1 RECORTE PRÉVIO: GÊNERO COMO CATEGORIA DE ANÁLISE, METODOLOGIA E MÉTODO DE PESQUISA

Reconhecer a todos como cidadãos em abstrato é não reconhecer a ninguém como cidadão, pois somente se reconhecem ficções, não seres humanos.
Thereza Gosdal

Embora não seja usual no campo das ciências sociais aplicadas, optou-se, no presente trabalho, por iniciar com recorte metodológico, trazendo aportes considerados importantes para explicar o percurso de raciocínio adotado. Especificamente, é relevante indicar que se parte da mulher como categoria de análise e também apontar os métodos feministas escolhidos como mais adequados ao desvendamento da questão que se propõe.

O presente estudo propõe-se como de ordem feminista. Para isso, irá partir de uma introdução aos conceitos feministas, de forma ampla, apontando a evolução do movimento no mundo, e também no Brasil, a fim de contextualizar e estabelecer as bases para o desenvolvimento do trabalho. Mas primeiramente é preciso delimitar o feminismo como um fenômeno de dupla dimensão: “é tanto um compromisso intelectual de produção de um certo tipo de conhecimento levado a cabo por pesquisadores e pesquisadoras no mundo acadêmico, quanto um movimento político” (Catarina Barbieri; Luciana Ramos, 2019, p. 407). Ou seja, não é possível fazer um estudo feminista sem alguma ordem de tomada de posição política, o que não significa se afastar das ciências.

Em segundo aspecto, destaca-se que não é possível se falar em feminismo no singular, mas em feminismos no plural. Existe uma amplitude no feminismo e muitas “opiniões diferentes sobre o que o feminismo é e sobre o que ele deveria fazer” (Patrícia Hill Collins, 2022, p. 148), o que torna necessário delimitar a categoria de análise proposta. O que era visto inicialmente como um movimento intelectual e político que unia as mulheres por sua libertação passou a ser trabalhado no plural, em razão do amplo espectro de mulheres reais, que enfrentam problemas que podem ser semelhantes, mas que as afetam de formas diferentes (Catarina Barbieri; Luciana Ramos, 2019, p. 410), inclusive em razão do cruzamento da questão de gênero com a questão de raça e classe social, refletindo a partir de uma perspectiva interseccional. O feminismo evoluiu, uniu mulheres, se dividiu em linhas e comportou diversas vertentes.

Os vários feminismos surgidos ou ressurgidos na década de 1960 enfrentaram e ainda enfrentam grandes paradoxos e desafios de várias ordens, sendo um deles a desmistificação “da prática feminista como uma unanimidade monolítica”: é preciso “fazer valer as várias facetas da categoria gênero, perpassadas como são por vetores de raça, classe, nacionalidade,

sexualidade, faixa etária e tantas outras ‘diferenças’” (Susana Funck, 2014, p. 23). Ao feminismo clássico, das mulheres brancas burguesas do norte global, atualmente se contrapõem outros feminismos, como o descolonial/decolonial, que pode se referir aos movimentos africanos ou sul-americanos, o movimento *queer*, o feminismo lésbico e tantos outros.

No início dos estudos feministas “não se falava de gênero, mas de mulheres e sua invisibilização pela sociedade e por uma ciência androcêntrica, de sua opressão/exploração pelos homens e das condições de sua libertação” (Nicole-Claude Mathieu, 2009, p. 225). A partir dos anos de 1980 se passou a observar uma migração terminológica, deixando o uso da expressão *mulher* e se voltando ao uso mais acentuado da expressão *gênero*. Com essa mudança se observaram vários problemas, dentre eles o fato de que a utilização do termo acaba por ocultar que o sexo funciona como “parâmetro na variabilidade das relações sociais concretas e das elaborações simbólicas”, pois embora existam incontestavelmente os gêneros homem e mulher, as mulheres ficam localizadas na base inferior da escala do gênero (sexo social “mulher”) (Nicole-Claude Mathieu, 2009, p. 227). Logo, quando se usa o termo *gênero* corre-se o risco de esquecer os termos *sexo* e *mulher*.

É certo que todos os feminismos abordam questões relevantes e em geral partem de um pressuposto comum: o sexo é biológico e o gênero é socialmente construído. O sexo, como marcador biológico, não sofre mudanças, enquanto o gênero é um marcador cultural localizado historicamente e que é potencialmente mutável (Catarina Barbieri; Luciana Ramos, 2019, p. 412). Por isso que entender gênero como uma categoria de análise é buscar compreender criticamente a constituição histórica desse estado de coisas e procurar respostas para a pergunta fundamental, centrada em responder porque as pessoas que são identificadas com o gênero feminino tendem a ser oprimidas e subordinadas às pessoas do gênero masculino (Catarina Barbieri; Luciana Ramos, 2019, p. 413).

Considerando essa complexidade de aspectos e de teorias, é importante pontuar que o presente estudo trata especificamente de um estudo sobre mulheres, tenham ou não nascido biologicamente assim, desde que se identifiquem com o sexo feminino; um estudo sobre mulheres e suas sobrecargas que impedem ou dificultam os avanços sociais, sem desmerecer ou desconsiderar as demais vertentes feministas, como o movimento *queer*. Mas, por limites objetivos da pergunta que se busca responder, a pesquisa passará ao largo das outras teorias feministas.

Em se tratando de um estudo sobre mulheres, o trabalho iniciará uma revisão bibliográfica do entrelace entre mulher, trabalho e economia: começará com a história do movimento feminista, passando pelos marcos que caracterizaram suas ondas nos Estados

Unidos, Europa e no Brasil, discutindo também o que é de fato o feminismo, a fim de se contrapor a linhas de pensamento que buscam rudemente rebaixar a importância da atuação pela mudança nos estatutos que limitaram historicamente as mulheres, visando a manutenção de um sistema conservador que atua em identificação com a ordem patriarcal. Também se passará, nessa contextualização inicial, pela delimitação conceitual de divisão sexual de trabalho e papéis de gênero, além de refletir sobre trabalho reprodutivo, trabalho produtivo, trabalho doméstico, cuidados com as pessoas e economia reprodutiva. Todo o capítulo será destinado à contextualização para o posterior debate sobre políticas públicas que possam atuar pela equidade de gênero efetiva no mundo do trabalho (produtivo e reprodutivo).

No que diz respeito à metodologia e aos métodos de pesquisa: para desvendamento do problema apresentado se optou pelo uso do método hipotético-dedutivo. A autora é uma mulher que integra o mercado de trabalho e que com ele interage na condição de magistrada há mais de 25 anos, além de compatibilizar essa experiência com a vivência como mãe. Essa experiência fez com que partisse de um ponto de vista da existência de barreiras para que as mulheres se desenvolvessem profissionalmente de forma correspondente às qualificações, habilidades e desejos. Os dois campos da vida, profissional e familiar, se interpenetram na vida da mulher e criam demandas que são difíceis de conciliar. Quando instadas a escolher trabalho ou família, opção que raramente se apresentará na vida de um homem, as mulheres são socialmente compelidas a optar pela família, caso a tenham, ou escolhem o trabalho e abdicam de formar a própria família. Na maior parte, elas escolhem atender aos dois campos e sofrem para compatibilizar as duas esferas da vida. O problema que então se colocou no início da pesquisa foi: como desenvolver mecanismos para que a carga de trabalho reprodutivo e as responsabilidades familiares não atuem como fator de discriminação da mulher no mercado de trabalho? A hipótese que se levantou foi que políticas públicas planejadas em perspectiva de gênero seriam mecanismos aptos à redução das desigualdades ali observadas, se destinadas ao compartilhamento adequado das cargas de trabalho reprodutivo e das demandas familiares entre homens e mulheres. Essa hipótese que se colocará à prova ao longo da pesquisa.

Também é relevante destacar que a proposta tem aderência à terceira linha de pesquisa do Programa de Pós-Graduação em Ciência Jurídica disponibilizada pela Universidade Estadual do Norte do Paraná. Mostrando preocupação com a questão social, a instituição inseriu o eixo de pesquisa Direito e Vulnerabilidades, partindo do pressuposto do desequilíbrio entre a ordem normativa estabelecida e as desigualdades das situações fáticas sobre as quais essa ordem é direcionada, principalmente no Brasil, considerando o desencontro observado entre pretensão normativa e realidade. De forma coerente com essa linha, a tese se propõe a investigar a especial

vulnerabilidade da mulher trabalhadora, que, pela divisão sexual do trabalho, é sobrecarregada com o labor reprodutivo, tem dificuldade em conciliar as diversas esferas de sua vida e sofre, por consequência, discriminação no mercado de trabalho. A adoção de políticas públicas de conciliação entre vida familiar e vida laboral poderiam então auxiliar no alcance da igualdade entre os gêneros, pois convocariam e dariam meios para que os companheiros também assumissem responsabilidades nesse campo.

Para fundamentar a hipótese, foram adotados como mecanismos a pesquisa bibliográfica e legislativa, inclusive com referência ao sistema internacional de tratados. Foram utilizados livros, artigos, e-books, revistas científicas, sites de organizações internacionais, bancos de dados públicos, com pesquisas em fontes em português, francês, espanhol e inglês.

Outra questão que perpassa todo o trabalho é a rejeição dos feminismos à ideia de sujeito universal e de normas neutras. Os estudos feministas denunciam como a adoção do discurso do sujeito universal esconde o fato de que a referência que se usa para esse sujeito é a masculina. A mulher sempre foi pensada como o outro do homem, o que foi denunciado de forma precisa por Simone de Beauvoir (2016). É por isso que “cabe à mulher e ao gênero feminino ser, quando muito, a exceção”, com seus direitos construídos como direitos especiais e localizados (Catarina Barbieri; Luciana Ramos, 2019, p. 415). O direito assim atua como parte de um sistema complexo de dominação, opressões e subordinações, confinando certos grupos, dentre eles as mulheres em suas diversidades, a determinados espaços, com restrição à fruição plena de direitos (Catarina Barbieri; Luciana Ramos, 2019, p. 415). A desigualdade de sexo é assim encontrada no próprio fundamento das normas jurídicas que regulamentam a igualdade de sexo (Catherine MacKinnon, 2020, p. 10). Essa negação à neutralidade do direito justifica uma revisão da teoria geral e dos métodos de estudo jurídicos.

A afirmativa de que o direito é neutro não é verdadeira, na medida em que a construção das normas adota o paradigma masculino e está atravessada pelo aspecto de gênero (Bárbara Ferrito, 2021, p. 23-25). Em outras palavras, “a igualdade que toma por base padrões masculinos e desconsidera que as mulheres são diversas desses padrões, não se efetiva”, pois a lei, sua forma de atuação e seus princípios orientadores (imparcialidade, neutralidade e objetividade) têm um caráter masculino que precisa ser tornado visível (Thereza Gosdal, 2003, p. 56). O discurso jurídico é construído por diversos discursos sociais, e o direito não vem da razão pura, mas é arte da cultura, é contingente, mutável, opaco, atravessado por ficções e com um vínculo essencial e oculto com o poder e a violência (Alícia Ruiz, 2009, p. 158). O direito é masculino, tem conceitos parciais e universalizantes que são estabelecidos por homens, representam interesses masculinos e precisam ser “revisados a partir de uma perspectiva crítica,

que demonstre a complexidade da vida e a diversidade da vida das mulheres” (Thereza Gosdal, 2003, p. 57).

A partir daí que surge um campo do conhecimento que está sendo chamado de teoria feminista do direito, congregando “um conjunto de conhecimentos heterogêneos e críticos advindos de diversas bases teóricas e metodológicas”, que visa se conectar com os debates “sobre o processo de formação da lei, como decidem os tribunais e qual é o desenho institucional do sistema de justiça”, bem como quais são “as questões teóricas que se articulam com as diferentes agendas políticas de expansão de direitos das mulheres” (Catarina Barbieri; Luciana Ramos, 2019, p. 415).

Com a teoria feminista do direito surgem seus métodos próprios de análise que, aliados às metodologias tradicionais, guiam as pesquisas que fazem abordagem feminista. Um estudo feminista do direito vai utilizar ferramentas metodológicas para colocar as mulheres no centro, e não nas margens, dos estudos jurídicos (Catarina Barbieri; Luciana Ramos, 2019, p. 417). Um estudo feminista vai fazer uma abordagem diferenciada da usada tradicionalmente nas pesquisas jurídicas. O presente trabalho busca responder questões relativas à discriminação da mulher no mercado de trabalho. Para isso, adota ainda o método de análise em perspectiva de gênero, através da formulação de perguntas relativas à mulher, colocando a mulher no centro da discussão.

Tal análise em perspectiva de gênero consiste em um método feminista. Os métodos jurídicos tradicionais dão bastante importância à previsibilidade, certeza e fixidez das normas, enquanto os feministas valorizam sua flexibilidade e capacidade em identificar perspectivas que até então não haviam sido contempladas (Katharine Bartlett, 1990, p. 832). A necessidade de fazer emergir preconceitos e discriminações que estão implícitos em uma sociedade que tem marcos legislativos muito claros a favor da igualdade de gênero é o que justifica a escolha dessa metodologia.

Os métodos feministas, de acordo com Katharine T. Bartlett, incluem três elementos. O primeiro, ela denomina de fazer a *woman question* (ou fazer a pergunta da mulher): identificar e contestar os elementos da doutrina jurídica já existente, quando eles prejudicam ou excluem as mulheres e os membros de outros grupos vulneráveis; em seguida, vem o desenvolvimento de um raciocínio prático feminista, que se dá pela construção de uma argumentação “fundamentada em um ideal em que resoluções jurídicas sejam respostas pragmáticas para dilemas concretos e não escolhas estáticas entre perspectivas opostas e muitas vezes incompatíveis”; por fim, parte-se para o aumento da consciência, através da busca de ideias e

perspectivas mais adequadas, o que se faz pelo engajamento colaborativo ou interativo, com base na experiência e narrativa pessoais (Katharine Bartlett, 1990, p. 831).

Fazer “a pergunta da mulher” consiste em elaborar um conjunto de indagações em perspectiva de gênero procurando expor como a substância da lei pode fazer submergir as perspectivas da mulher e de outros grupos excluídos, de forma silenciosa e sem justificativa; ao fazer essa pergunta busca-se identificar as implicações de gênero que estão embutidas em normas e práticas que aparentemente seriam neutras; é preciso pressupor que alguns aspectos do direito não apenas não são neutros, como podem ser estritamente masculinos, o que teria a capacidade de prejudicar as mulheres (Katharine Bartlett, 1990, p. 836-837). Um exemplo está nas normas legais protetivas que são aplicadas exclusivamente às mulheres, como limites de jornada ou proibição de trabalho noturno, que são prejudicadas pela ideologia, escondendo, por baixo de sua cúpula protetora das esferas separadas de gênero, pressupostos que prejudicam as mulheres de forma materialmente significativa (Katharine Bartlett, 1990, p. 839-840).

Um ponto específico abordado por Katharine Bartlett através dessa metodologia (Katharine Bartlett, 1990, p. 842) e que diz respeito ao que se discute no presente trabalho é indagar: quais são as consequências, para as mulheres, da existência de regras ou práticas específicas no tocante à gestação e à maternidade? Ao desdobrar os questionamentos, ela conclui primeiramente que a posição da mulher diante dessas normas reflete mais a forma como a sociedade é organizada (relacionamentos e instituições sociais) do que as características femininas em si; em segundo lugar, aponta como efeito colateral dessa estrutura que as mulheres não são diferentes, mas *se tornam* diferentes, e com isso são colocadas em uma posição subordinada (Katharine Bartlett, 1990, p. 843).

Logo, trazer a “pergunta da mulher” institucionalizada no aparato de interpretação normativa inicia “um processo necessário de se tornar público, de se demonstrar uma preocupação pública, a temas até então designados como de seara privada e não interessantes a compor a ágora política” (Melina Fachin; Emmanuella Denora, 2022, p. 67). Isso porque os assuntos das mulheres, historicamente, acabam sendo classificados como “miudezas a serem relegadas a notas de rodapé e temas acessórios”, o que fez com que o movimento feminista adotasse a estratégia de buscar “confundir os espaços público e privado” para viabilizar as demandas das mulheres “como estruturantes da fundação do Estado Moderno” (Melina Fachin; Emmanuella Denora, 2022, p. 67).

A metodologia da pergunta da mulher não se limita a formular uma única questão, mas considera um conjunto de questionamentos pertinentes ao tema em análise, para permitir uma discussão ampla. No contexto da busca da redução da discriminação no mercado de trabalho o

conjunto de perguntas proposto para o presente trabalho é o seguinte: o trabalho de cuidado e doméstico tende a ser concentrado preponderantemente em um dos sexos? Por que isso ocorre e sobre qual dos sexos? Quais os impactos da maior concentração de carga física e mental na capacidade de trabalho das pessoas sobrecarregadas? Quais as consequências profissionais para as pessoas que são depositárias da maior carga de trabalho de cuidado não remunerado na esfera doméstica? Em que medida as normas existentes no direito do trabalho são formuladas para manter a divisão tradicional de papéis de gênero no ambiente doméstico, atendendo à estrutura social patriarcal? Sob essas normas subjazem preconceitos que acarretam consequências que prejudicam a entrada, permanência e progressão na carreira das mulheres? Quais seriam as medidas adequadas, na perspectiva de gênero, para atendimento das necessidades familiares? Existem políticas públicas efetivas de assistência social para as pessoas com encargos de cuidado familiares? O desenvolvimento de mecanismos que incentivem e permitam a corresponsabilidade pelo trabalho de cuidado pode efetivamente auxiliar na superação da desigualdade de gênero no mercado de trabalho? As empresas adotam mecanismos de conciliação de responsabilidades familiares com o trabalho? Existem políticas públicas e empresariais de equiparação de gênero quando se trata do trabalho de cuidado com os familiares? Como a maternidade impacta na carreira das mulheres? A paternidade impacta de igual forma? Como devem ser pensadas políticas públicas que busquem resolver essa problemática?

Também é importante destacar a existência de estudos feministas no campo constitucional que se convencionou chamar de constitucionalismo feminista. Essa concepção parte do pressuposto que o direito é permeado por uma perspectiva androcêntrica, e por isso deve ser analisado sob um novo prisma, com lentes especiais: a perspectiva de gênero (Marina Bonatto; Melina Fachin; Estefânia Barboza, 2022, p. 217). As mudanças exigem que se passe a analisar o direito como um todo com lentes de gênero: leitura, interpretação, aplicação e ensino (Marina Bonatto; Melina Fachin; Estefânia Barboza, 2022, p. 212). Na pesquisa não pode ser diferente.

Por fim, destaca-se que duas transgressões às normativas acadêmicas tradicionais são intencionalmente cometidas ao longo do texto: em determinados momentos, parte-se de uma análise a partir da perspectiva vivenciada pela autora como mulher, mãe e trabalhadora, adotando-se o paradigma da epistemologia feminista encarnada, baseada na proposta de experiência decolonial de Suely Messeder (2020). A segunda violação diz respeito ao modo de citação dos autores e autoras: a chamada, no sistema autor/data, utilizado nesse texto, deve, em tese, ser feita apenas com os sobrenomes, a partir das regras da ABNT – Associação Brasileira

de Normas Técnicas. Mas essa sistemática é mais uma que acaba por invisibilizar as mulheres, pois, quando não são identificadas também pelo nome, os patronímicos acabam sendo associados a homens – a própria expressão “patronímico” refere-se ao patriarcado. Por isso, fez-se a opção de inserir, em todas as referências, os nomes próprios dos autores e autoras, assim retirando da obscuridade as muitas mulheres que, com suas pesquisas prévias, contribuíram para os passos da autora.

Todas essas questões, em seu conjunto, levam à reflexão diferenciada em relação a problemas postos como pontos normalizados da vida no dia a dia. Examiná-las em perspectiva de gênero indicam novos caminhos que podem conduzir a outras respostas e soluções diferentes das ordinárias, o que justifica a escolha dos métodos apontados. Estes os pressupostos básicos da pesquisa que se apresenta a seguir.

2 MULHER, TRABALHO E DISCRIMINAÇÃO: PERSPECTIVA HISTÓRICA, SOCIAL E ECONÔMICA

Mulheres gastam muita energia para se defender. Usam técnicas marciais para as quais não há medalha nem troféu.
Mary del Priore

Homens e mulheres podem ser considerados como pares biologicamente complementares e que construíram, juntos, o mundo que hoje se vê. Não obstante, historicamente a mulher esteve de forma predominante em posição subordinada aos homens dentro da sociedade. Apenas a partir do século XIX que, no ocidente, iniciou-se um processo gradativo de reivindicação da igualdade de direitos entre os dois sexos, buscando superar estatutos sociais e legais que delimitavam espaços muito estreitos (e privados) para a atuação das mulheres. Mas a discriminação de gênero ainda subsiste. Os preconceitos e estereótipos estão arraigados em uma construção social que normaliza a diminuição da importância das mulheres, o que reduz suas oportunidades em várias esferas da vida pública e também gera reflexos na esfera das relações privadas.

Para buscar as raízes da problemática e dar início à discussão do tema central, o presente capítulo se destina a revelar a discriminação de gênero como um problema histórico, que decorre de questões sociais e culturais e que concorre para o entrave do desenvolvimento econômico das mulheres, e, com isso, da própria sociedade, uma vez que elas somam mais da metade da população. Para isso, parte de uma análise da evolução da mulher como sujeito de direitos dentro da sociedade; segue com o desvendamento da questão da divisão sexual do trabalho e dos papéis de gênero, diferenciando trabalho produtivo de reprodutivo, analisando como o trabalho de cuidado acabou sendo naturalizado como uma atribuição feminina, bem como os prejuízos que essa pretensa naturalidade traz para o desenvolvimento econômico e social da mulher.

2.1 A mulher como sujeito de direitos em perspectiva feminista

As mulheres não estão inteiramente erradas quando recusam as regras de vida introduzidas no mundo porque são os homens que as fizeram sem elas.
Michel de Montaigne

Embora numericamente superior aos homens dentro da sociedade brasileira¹, a população feminina é composta por um alto contingente de vulneráveis, e não consegue se

¹ Os dados do Censo de 2022 indicam que as mulheres representam 51,48% da população brasileira: são 104.548.325 mulheres contra 98.532.431 homens, ou 6 milhões de mulheres a mais que homens no país (IBGE,

estabelecer concretamente em parâmetros de igualdade. Isso não se deve à suposta fragilidade física de seu sexo, tantas vezes cantada em prosa e verso, mas a um construído social que, baseado especialmente no aspecto biológico, sempre colocou as mulheres em uma posição de retaguarda, destinada ao espaço privado e ao cuidado da família, subordinada, por séculos, ao poder patriarcal.

Essa estrutura social impediu por séculos o pleno desenvolvimento educacional, social e econômico das mulheres. Limitou seus espaços e suas vidas. Limitou até mesmo a compreensão do que seria uma mulher, em especial quando a vincula obrigatoriamente aos papéis da maternidade e do cuidado. A igualdade formal somente seria reconhecida no Século XX, na maior parte dos países do Ocidente, e, ao contrário do que se possa pensar pela invisibilização das mulheres nesse processo, decorreu de ferrenhas lutas históricas que ceifaram a vida de muitas de suas defensoras. A igualdade material ainda depende de lutas, mas esse alcance não pode demorar outros séculos.

Para compreensão dessa problemática, o presente segmento irá inicialmente atuar pela delimitação de um ponto importante: quem é a mulher brasileira que mais sofre com a discriminação no mercado de trabalho remunerado. Em seguida, irá retomar pontos importantes da luta pela emancipação feminina de um estatuto legal e social que impediu, por muito tempo, o desenvolvimento de suas plenas potencialidades.

2.1.1 A mulher brasileira

*Mulher de verdade, sim, senhor
Mulher brasileira é feita de amor
Canção de Benito de Paula*

O vocábulo mulher é classificado como substantivo feminino e tem o significado de ser humano do sexo ou do gênero feminino; são indicados como alguns dos sinônimos as expressões cônjuge, companheira e parceira (Dicionário Priberiam online de português, 2023). Somente pela definição lexical já se observa como a mulher é vinculada ao âmbito doméstico e familiar.

O conceito de mulher muitas vezes é evocado por homens ou entidades que representam seus interesses (Maria Freitas; Marli Costa, 2020, p. 300), o que indica a necessidade de desconstruir esse conceito de mulher-família e passar para um conceito de mulher-para-si, deixando de definir a mulher moderna em termos funcionalistas, em especial

2023). Desde o início da série histórica da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio Contínua – PNAD Contínua, em 2012, a participação feminina na população é superior à masculina (Iuri Corsini, 2022).

pela finalidade de mãe-esposa, porque ela pertence também à vida social e tem poder de escolha em relação aos papéis que quer exercer (Maria Freitas; Marli Costa, 2020, p. 303). Tais escolhas, inclusive, podem não incluir o ser esposa e mãe, mas se voltar ao “seu trabalho, seus desejos, seus objetivos” (Maria Freitas; Marli Costa, 2020, p. 314).

Além disso, “a categoria ‘mulher’ é atravessada por classe, racialização e gênero”, o que impede que seja pensada como um grupo homogêneo, ainda mais considerando a desigualdade socioeconômica brasileira (Vera Iaconelli, 2023, p. 31). Ser esposa e/ou mãe é apenas uma das possíveis facetas do sexo feminino que precisa ser conjugada também com os filtros da raça/etnia e classe social (Heleieth Saffioti, 1994, p. 279). Sueli Carneiro argumenta que a definição de mulher é um processo em construção que depende do rompimento com os velhos modelos impostos a elas, do desmonte dos modelos essencializados do feminino, somado ao esforço de construção da sua plena cidadania, o que se dará através da garantia de seus direitos fundamentais, passando pela rejeição da prática da discriminação racial que institui a branca como o modelo privilegiado de mulher (Sueli Carneiro, 1994, p. 192-193). Observa-se, portanto, a alta complexidade de delimitar o que é mulher na sociedade contemporânea, em especial na brasileira, marcada por tantas desigualdades que dificultam o acesso de todas as pessoas, homens e mulheres, ao pleno status de cidadania.

Importa, portanto, pontuar qual é a mulher a quem se dirige essa pesquisa. A mulher essencializada é a mãe, casada, branca, heterossexual, cisgênero e de classe social mais elevada. Mas, considerando que o objetivo do estudo é tratar da problemática da discriminação das mulheres no mercado de trabalho, é preciso pensar qual é a principal vítima dessa discriminação. As demandas de equalização das responsabilidades familiares para fins de redução da discriminação devem ser dirigidas em especial à mulher trabalhadora de classe baixa, preponderantemente atravessada pela questão racial; inclui tanto aquela que já está inserida no mercado de trabalho, formal ou informal, quanto a que busca se inserir e que encontra dificuldades justamente em decorrência da categoria de gênero, em razão das demarcações de seu papel social. Essa dificuldade é encontrada independentemente de sua orientação sexual ou de sua identidade de gênero, mas quando esses marcadores perpassam a mulher pobre se acentua a sua discriminação, considerando a interseccionalidade de fatores. Incluem-se nesse espectro que necessita de proteção as mulheres que são responsáveis por famílias monoparentais, as chamadas mães solo, por opção ou por abandono dos genitores, e que, se não contam com quem dividir a responsabilidade dentro de casa, demandam políticas públicas específicas para redução de sua sobrecarga através da coletivização e

corresponsabilidade social. Essa é a mulher a quem se dirigem, especialmente, as necessidades de mudança.

Com isso não se quer dizer que as mulheres de maior capacidade econômica, educacional e social não sejam discriminadas no mercado de trabalho, mas é inegável que elas engendram com mais facilidade arranjos familiares e sociais para equilibrar os tempos de vida familiar e de trabalho, através da contratação de ajudas remuneradas (empregadas domésticas, cuidadores residenciais, escolas de tempo integral, etc.), da maternidade planejada, do conhecimento jurídico de seus direitos, além de se beneficiarem com os efeitos da maior conscientização dos homens mais escolarizados, que se veem conduzidos socialmente a atender as demandas derivadas da segunda onda do movimento feminista. A classe média, embora tenha suas próprias tragédias, vive em um mundo que é materialmente bom: conta com uma classe despossuída “que trabalha para ela a baixo custo, cuida de seus filhos, de sua casa, de sua comida, previne a luta de gênero pela divisão de tarefas domésticas” (Jessé Souza, 2022, p. 382). A luta pela igualdade de gênero ali está mais equilibrada, ao contrário do que se vê nas camadas sociais mais baixas. Embora o machismo e o sexismo sejam realidade “em todas as classes no Brasil, é especialmente virulento nas classes baixas e na ‘ralé’” (Jessé Souza, 2022, p. 384).

As margens dessa mulher podem ser visualizadas nas pesquisas que abordam a situação da mulher trabalhadora. A Fundação Perseu Abramo realizou, em outubro de 2001, pesquisa de campo intitulada “A mulher brasileira nos espaços público e privado”, ocasião em que quase 200 pesquisadoras entrevistaram 2.502 mulheres para buscar suas percepções sobre as mudanças do papel da mulher na sociedade brasileira em diversos temas, inclusive sua relação com o trabalho remunerado e com o trabalho doméstico (Gustavo Venturi; Marisol Recamán, 2002, p. 15). O resultado final apontou a existência não de uma mulher brasileira, mas de mulheres brasileiras que são oriundas e vivem em realidades sociais bastante distintas, influenciadas por visões diferentes de mundo mas, ao mesmo tempo, partilhando fortes traços de uma identidade comum de gênero (Gustavo Venturi; Marisol Recamán, 2002, p. 18). Alguns contrapontos foram observados quase dez anos depois, em agosto de 2010, quando a mesma entidade repetiu a pesquisa, mantendo pesquisadoras mulheres; desta feita, entretanto, foram entrevistados pessoalmente e em domicílio não só mulheres, mas também homens, indagando sobre a questão feminina: foram 2.365 mulheres e 1.181 homens (Fundação Perseu Abramo; SESC, 2010, p. 3).

Na pesquisa de 2001, quando convidadas a definir “como é ser mulher hoje”, a maior parte das brasileiras ouvidas associou a condição feminina à possibilidade de inserção no

mercado de trabalho (38%) e à conquista da independência econômica (12%); ser mãe e esposa também apareceram na definição do que é ser mulher, com percentuais de 16% e 15%, respectivamente, mas os componentes negativos destacados foram justamente as dificuldades e excessos de responsabilidades, principalmente em razão da soma do trabalho doméstico gratuito com o trabalho remunerado (10%); a maternidade foi apontada como uma das coisas boas em ser mulher por 65% das entrevistadas, enquanto 61% delas indicaram como as piores partes da condição feminina as questões ligadas ao “conjunto complexo de tarefas e obrigações que socialmente as mulheres têm em relação à instituição familiar ou inseparáveis da condição ou expectativa da maternidade” – dentre elas, discriminação no mercado de trabalho (14%), peso das tarefas domésticas (11%) e o acúmulo de responsabilidades na criação dos filhos (9%) (Gustavo Venturi; Marisol Recamán, 2002, p. 19-20).

No que diz respeito às relações dessas mulheres com o mundo do trabalho, a pesquisa de 2001 constatou que a positividade dos avanços nessa seara acabava sendo relativizada por três fatores: a (baixa) qualidade dessa inserção, a fraca contrapartida da participação masculina na divisão do trabalho doméstico e a reação masculina violenta à ameaça de modificações nas relações de poder existentes tradicionalmente dentro dos casais (Gustavo Venturi; Marisol Recamán, 2002, p. 21).

Na pesquisa de 2010, 63% das entrevistadas relacionavam o ser mulher ao espaço público, apontando a questão da inserção no mercado de trabalho (33%) e obtenção de independência econômica (15%); ao mesmo tempo, 43% se identificavam como mulheres a partir de características do espaço privado: 18% pela maternidade e filhos (na pesquisa anterior eram 21%); 11% a casamento/marido/família (contra 16% da pesquisa anterior); 9% a trabalho doméstico (6% na enquete anterior); e 9% à dupla jornada (redução de 1% quanto à pesquisa de 2001) (Fundação Perseu Abramo, 2010, p. 32)².

Ou seja, a primeira pesquisa apontou uma ambiguidade da valorização/rejeição da família que reflete uma contradição: a mulher média entrevistada tem o olhar voltado para o mundo público (em especial, do trabalho, que lhe traz a autonomia) mas precisa “assumir as responsabilidades e cumprir papéis marcados por uma divisão sexual do trabalho ainda acentuadamente desigual” (Gustavo Venturi; Marisol Recamán, 2002, p. 20). No comparativo entre as duas pesquisas, observa-se que quando da segunda coleta de dados as mulheres

² Paralelamente, 37% dos homens apontaram como as melhores características masculinas não engravidar, parir ou não sentir dor no parto; ser mais forte fisicamente; não menstruar; ser respeitado/ser mais respeitado que a mulher, e 26% indicaram que as piores coisas em ser homem estavam ligadas justamente à responsabilidade com família e filhos, especialmente no aspecto financeiro (Fundação Perseu Abramo, 2010, p. 49). A pesquisa permitia múltipla escolha de fatores, o que justifica a soma ser superior a 100%.

entrevistadas continuavam com a percepção do “ser mulher” mais ligada ao espaço público e vida social que ao espaço privado.

O confronto das duas pesquisas ainda aponta que em uma década não houve mudança significativa de preferências: as mulheres estão interessadas primeiramente em conquistar espaço de trabalho e autonomia financeira, mais do que em se casar e ter filhos. Na pesquisa de 2001, 55% das mulheres entrevistadas declarou preferir trabalhar fora e dedicar-se menos à família do que a fórmula contrária (primeiro casa e família, depois trabalho); a opção que congrega os papéis de gênero tradicionais foi a escolha de 38% das ouvidas (Gustavo Venturi; Marisol Recamán, 2002, p. 21). Na amostra de 2010 os números permaneceram semelhantes: 56% apontaram preferir trabalhar fora e se dedicar menos à família e 37% optariam por dedicar-se mais às atividades com a casa e família, deixando profissão e trabalho em segundo lugar (Fundação Perseu Abramo, 2010, p. 92).

Ainda, a primeira pesquisa constatou uma acentuada diferença de tempo a maior dedicado pelas mulheres aos trabalhos domésticos, quando comparado com o companheiro, mesmo em se tratando das que trabalhavam de forma remunerada, apontando como esse fenômeno de opressão só é reproduzido socialmente porque conta com a internalização dos valores e práticas dominantes por parte das oprimidas (Gustavo Venturi; Marisol Recamán, 2002, p. 23). Na década seguinte a resposta não foi diferente: 91% das mulheres entrevistadas indicaram que essa responsabilidade na casa era de alguma mulher, e apenas 3% atribuíram a execução de tais tarefas a homens (Fundação Perseu Abramo, 2010, p. 108). Tanto na visão de homens quanto de mulheres o tempo gasto por semana em fazer ou orientar os serviços domésticos e de cuidado eram predominantemente encargo feminino (Fundação Perseu Abramo, 2010, p. 115).

Tais pesquisas mostram a atualidade da fala de Safiotti, quando afirma que “ser mulher não é apenas diferente de ser homem, como também implica inferioridade, desvalorização, opressão” (Heleieth Saffiotti, 1994, p. 277). E sua análise pode emoldurar qual é a mulher brasileira que precisa de mais equilíbrio entre tempos de vida pública (mercado de trabalho) e tempos de vida privada (responsabilidades familiares): a mulher trabalhadora que integra as camadas sociais menos favorecidas em termos econômicos e educacionais e que tem responsabilidades familiares relacionadas ao cuidado com a casa e com as pessoas dependentes de todas as idades. Essa, por razões culturais e econômicas, acaba mais sobrecarregada com o trabalho reprodutivo que se soma ao trabalho produtivo; em sua maioria estatística ela não é branca, mas racializada. Existe aí o que Jessé Souza classifica como a união do racismo de classe com o racismo de raça (Jessé Souza, 2022, p. 40), ao pontuar as dificuldades enfrentadas

pelas mulheres integrantes das classes sociais mais baixas, que ele identifica como a “ralé” brasileira, assim considerados os brasileiros e brasileiras que vivem em uma zona de subcidadania (Jessé Souza, 2022, p. 35). Em outras palavras, pode-se dizer que o “desvalor de ser mulher pobre condensa todas as desvantagens da dominação masculina, pois é produto da ressignificação da dominação de gênero pela dominação de classe” (Emmanuelle Silva; Roberto Torres; Tábata Berg, 2022, p. 85).

Em síntese, essa pesquisa se dirige à mãe/esposa/cuidadora principal da casa que está sobrecarregada, exausta e assoberbada pela enorme quantidade de responsabilidades que repousam sobre seus ombros e que não tem como dedicar-se de forma eficiente a um mercado de trabalho competitivo e desigual e nem como atender à família com tempo de qualidade. Uma mulher que, se pobre, não pode contratar ajudas, mas depende de rede de apoio gratuita que nem sempre existe. À mulher sobrecarregada com um trabalho reprodutivo que, como se verá abaixo, não é visto como trabalho, mas como amor, abnegado, gratuito e seu encargo natural. Como apontado na epígrafe, na cultura popular a *mulher brasileira que é feita de amor*, e que em nome desse amor se sobrecarrega. Essa fórmula precisa ser superada para que a equidade de gênero saia do papel e entre na realidade.

2.1.2 Pequena introdução à luta das mulheres para alcance da equidade de gênero

O feminismo é um esforço para mudar algo muito antigo, muito difundido e profundamente enraizado em muitas culturas, talvez a maioria delas em todo o mundo, em inúmeras instituições e na maioria dos lares da Terra – e também na nossa cabeça, onde tudo começa e tudo termina.
Rebecca Solnit

Feminismo é o nome que se convencionou dar à luta pela igualdade de direitos entre homens e mulheres. Esse movimento não se inicia e se desenvolve em um único momento, mas vai surgindo, se aprimorando e evoluindo de forma gradativa. Chega em tempos e modos diferentes no mundo ocidental, em especial na Europa e nos Estados Unidos, quando comparado aos países de modernidade mais tardia, como ocorre com o Brasil. Considerando os aspectos culturais envolvidos em cada povo, alguns pontos que já foram superados em alguns lugares ainda estão distantes de serem alcançados em outros. Um exemplo se dá no acesso a direitos que são corriqueiros no ocidente, como a possibilidade de trabalhar e ter autonomia financeira, o que não acontece em alguns pontos do globo, especialmente no Oriente Médio.

Para compreensão do problema e delimitação da pesquisa, esse trecho será dividido em duas partes: na primeira se fará uma análise geral do desenvolvimento dos movimentos

feministas na Europa e Estados Unidos, e na segunda os olhos se voltarão à situação brasileira. A análise se destina a comparar a evolução do Brasil relativamente a tais regiões, onde a discussão sobre o trabalho de cuidado e o compartilhamento das responsabilidades familiares está mais avançada, razão pela qual, somado à necessidade de delimitação do tema, não serão abordadas situações de países localizados em outras regiões.

Ressalta-se que embora a teoria feminista decolonial aponte a necessidade de uma virada, de modo a direcionar o debate feminista para os problemas que atingem a diversidade de mulheres que habitam o sul global, a opção que se fez foi de fazer a análise comparativa entre Europa, Estados Unidos e Brasil para contrastar a diferença de tempos e de lutas das mulheres. Os feminismos europeu e estadunidense influenciaram as lutas das mulheres no Brasil, mas os problemas enfrentados em cada um desses locais eram diferentes – veja-se que enquanto as europeias buscavam inserção universitária, as brasileiras ainda não tinham acesso à educação básica; enquanto as estadunidenses colocavam na pauta a questão do aborto, em solo nacional a luta era contra a ditadura militar. A análise a partir dessas localizações se dá justamente para contrastar as diferentes etapas de luta, sem que com isso se ignore a importância dos estudos decoloniais, que apenas não será objeto de considerações específicas considerando as margens do presente trabalho.

2.1.2.1 Os feminismos florescem nos Estados Unidos e na Europa

Olhem para meus braços! Eu arrei e plantei, e juntei a colheita nos celeiros, e homem algum poderia estar à minha frente. E não sou uma mulher?
Sojourner Truth

Convencionou-se estabelecer que o movimento feminista se desenvolveu em sucessivas ondas, a partir do final do século XIX. A expressão *ondas* costuma ser utilizada como uma figura metafórica, na medida em que os movimentos não são fixos, mas se movem de acordo com os momentos sociais, e vão se sucedendo no decorrer do tempo. Mas, mesmo antes dos fatos que marcam institucionalmente a chegada do assunto à mesa de debates, existiram homens e mulheres que pautaram a questão da subordinação feminina como um problema a ser desvendado e superado.

Maxime Rovere pontua que o costume de se ligar o nascimento do feminismo à sociedade burguesa industrial e o termo *feminismo* à França do fim do século XIX acaba por ocultar o nascimento de um conjunto de reflexões esparsas que iriam se reunir e articular no projeto feminista da época moderna, o que ele denomina de *arqueofeminismo*, posto que os próprios textos desses autores e autoras ainda estão em processo de exumação das bibliotecas

e arquivos, em um trabalho similar ao dos arqueólogos (Maxime Rovere, 2019, p. 10)³. Foram esses arqueofeministas que formaram o embrião do movimento feminista de reivindicação do direito à equidade de gênero, que viria a surgir nos Estados Unidos e Europa a partir do século XIX, se desdobrando em ao menos quatro ondas sucessivas, que não são marcadas por datas exatas.

A primeira onda se localizaria temporalmente entre 1860 e 1960, caracterizada pelo movimento de reivindicação de direitos, especialmente os de voto, trabalho e educação (Maxime Rovere, 2019, p. 9). O marco histórico inicial que costuma ser apontado é 1848, quando foi realizado em Seneca Falls, Nova York, um encontro de mulheres abolicionistas; o evento durou dois dias, reuniu cerca de 300 pessoas e gerou uma Declaração de Princípios que se iniciava com a seguinte frase: “acreditamos serem essas verdades evidentes: que todos os homens e mulheres foram criados iguais” (Branca Alves; Jaqueline Pitanguy, 2022, p. 56).

Embora no início o feminismo tenha caminhado junto com o movimento de reforma moral da sociedade e com o movimento abolicionista, posteriormente se afastou desse último. Por parte das mulheres brancas, o afastamento pode ser atribuído ao fato de a 14ª Emenda Constitucional Americana, de 1865, ter não só declarado o fim da escravidão nos EUA (acabando, por consequência, com o movimento abolicionista), mas também ter reconhecido de forma expressa que o direito de voto era destinado apenas aos cidadãos do sexo masculino – o que em si já era uma resposta negativa às postulações das mulheres; com isso, elas se sentiram afrontadas em seu direito à cidadania, e se organizaram em um movimento francamente sufragista: em 1869 fundaram a *National Woman Suffrage Association*, em Nova York, e a *American Woman Suffrage*, em Cleveland (Zina Abreu, 2002, p. 453).

Mas esse afastamento já se havia iniciado por parte do próprio movimento negro, particularmente a partir do momento em que as mulheres brancas equipararam seu sofrimento pelo casamento à escravidão, com a cunhagem do termo “escravidão moral”, o que foi considerado insensível e trivializador da luta antiescravidão (Bárbara Ferrito, 2021, p. 34). Conforme Françoise Vergès, feminista anticolonialista, essa analogia feita pelas feministas brancas é uma usurpação: “captura, deportação, venda, tráfico, tortura, negação dos laços sociais e familiares, estupro, exaustão, racismo, sexismo e morte conformam a vida das mulheres escravas”; ainda que ela não negue a brutalidade da dominação masculina na Europa,

³ Dentre os autores e autoras dessa fase citados na pesquisa estão Marie de Gournay, François Poullain de la Barre, Pierre Choderlos de Laclos, Olympe de Gouges, a rainha Cristina da Suécia (1626-1689), a filósofa Gabrielle Suchon (1632-1703), a matemática Émilie du Chatelêt (1706-1749), Hanna Woolley (1622-1675) e Mary Wollstonecraft (1759-1797).

aponta a necessidade de se fazer essa distinção no que concerne à escravidão (Françoise Vergès, 2020, p. 57). Isso porque embora as mulheres brancas não tivessem inúmeros direitos sociais, elas tinham outros: podiam ser proprietárias de escravos, por exemplo, enquanto as mulheres negras escravizadas sequer poderiam ter reconhecida sua natureza humana (Françoise Vergès, 2020, p. 60)⁴.

Portanto, pode-se afirmar que a fase inicial da primeira onda feminista foi marcada especialmente pelo movimento sufragista do final do século XIX, que deu início, tanto na Europa quanto nos EUA, a um processo lento e complexo de trazer para discussão a diferença no tratamento jurídico dispensado a homens e mulheres. A luta sufragista se espalhou pelo mundo nas décadas seguintes, deixando “de ser uma aspiração de algumas vozes isoladas para se tornar uma bandeira de milhões de mulheres, em diversos países, por várias gerações” (Branca Alves; Jaqueline Pitanguy, 2022, p. 56).

Após muitas lutas, o direito ao sufrágio universal foi alcançado, em tempos diferentes nos diversos países europeus e também nos Estados Unidos. A 19ª Emenda à Constituição Americana, em 1920, foi o instrumento legal que inseriu o direito ao voto para as mulheres (Zina Abreu, 2002, p. 465). Na altura da segunda metade do século XX, em quase todos os lugares em que se realizavam eleições as mulheres já tinham alcançado o direito de voto, salvo alguns estados islâmicos e, de forma destoante, na Suíça (Eric Hobsbawm, 2010, p. 306), que é apontado como o último país a conceder às mulheres o direito ao voto nacional, o que aconteceu apenas em 1971 (Bérenghère Marques-Pereira, 2009, p. 35). Ultrapassada a primeira grande exigência de direitos que colocava a mulher dentro do quadro de cidadã, outras demandas se seguiram.

Surgem as reivindicações que virão formar o que se convencionou denominar de segunda onda, que tem seu espaço entre os anos 1960 e 1980, sendo voltada ao debate no plano cultural e social, com ênfase nos papéis e no lugar da mulher no casal e na sociedade (Maxime Rovere, 2019, p. 9). Elas já haviam ingressado no mercado de trabalho remunerado, mas recebiam salários inferiores aos pagos aos homens; guardavam, em grande parte, posição subordinada ao marido dentro do casamento, e acumulavam as tarefas de casa com o trabalho

⁴ Analisando a dimensão do trabalho reprodutivo, especialmente o de cuidado, embora indispensável e necessário, tende a permanecer invisível, marcado por um viés de gênero e também racializado. Por isso, é preciso levar em conta a advertência de Vergès: não se pode aderir aos objetivos do feminismo civilizatório colonial, que oferece “ao neoliberalismo e ao imperialismo uma política dos direitos das mulheres que serve a seus interesses” (Françoise Vergès, 2020, p. 17). Com essa pontuação em mente, se faz referência ao momento histórico em que a luta antiescravidão e a luta pelos direitos das mulheres se confundiram, com a ressalva que a subordinação das mulheres não se aproxima, em termos de crueldade e de espoliação de direitos, do massacre físico e cultural promovido pela escravização de milhares de pessoas decorrente da diáspora africana levada a efeito nos séculos XV a XIX.

externo; não tinham capacidade de decidir sobre a vida de seus filhos, exceto na ausência do pai, e nem poderiam obter o divórcio; a moral sexual era rígida para as mulheres e frouxa para os homens. Existiam muitos espaços a serem conquistados para obtenção da igualdade formal.

A partir do fim do século XIX o trabalho em escritórios, lojas, centrais telefônicas e profissões assistenciais estava fortemente feminizado, sendo que no período subsequente à Segunda Guerra cresceu muito o número de mulheres (especialmente as casadas) no mercado de trabalho remunerado⁵: 14% da população feminina estadunidense estava ocupando trabalhos remunerados em 1940, número que quase duplicou entre 1950 e 1970, chegando a mais da metade das mulheres empregadas em 1980. Essas trabalhadoras eram bem desejadas no mercado, especialmente porque recebiam salários menores e eram mais dóceis que a mão-de-obra masculina; ocupavam muitos trabalhos subalternos na manufatura ou no setor terciário (Eric Hobsbawm, 2010, p. 304-305), representando, assim, importante parcela do lucro dos empresários.

Paralelamente ao maior ingresso no mercado remunerado de trabalho houve grande aumento do número de mulheres no ensino superior nos países desenvolvidos, saltando dos 15 a 20% observados após a Segunda Guerra para cerca da metade do contingente em 1980. Esses dois elementos (aumento das mulheres no mercado de trabalho e da participação nos bancos universitários) formaram o pano de fundo para o “impressionante reflorescimento dos movimentos feministas a partir da década de 1960” (Eric Hobsbawm, 2010, p. 305). Considerando-se a situação econômica e social da época, pode-se intuir que um dos motivos desse reflorescimento foi a pobreza (econômica e de tempo) das mulheres casadas, que ocupavam postos de trabalho menor remunerados, não tinham autonomia financeira, ficavam subordinadas ao poder marital e ainda acumulavam a responsabilidade pelo trabalho doméstico e de cuidado.

Nesse contexto, a chamada segunda onda surge nos Estados Unidos, emergindo não coincidentemente junto com as reivindicações dos direitos civis da população negra, entre as décadas de 1950 e 1960. Essa segunda fase foi precedida da publicação de estudos, entre os

⁵ Mercado de trabalho deve ser entendido como o local onde as trocas de trabalho ou força de trabalho ocorrem – em outras palavras, o lugar onde se vende essa mercadoria particular chamada trabalho (Bárbara Ferrito, 2021, p. 53). A expressão será utilizada ao longo do trabalho, posto que já institucionalizada, mas com a observação que trabalho é energia que se desprende da pessoa humana e não pode ser dela desvincilhada, o que faz com que mecanismos como o merchandising (locação de mão-de-obra visando o lucro do intermediário) sejam repudiados pelo direito do trabalho. Nesse sentido, o Anexo da Declaração de Filadélfia, considerada a Constituição da Organização Internacional do Trabalho, estabelece, em seu item I, letra “a”, que o primeiro dos quatro princípios fundamentais sobre os quais repousa a Organização é justamente o pressuposto que o trabalho não é uma mercadoria (Organização Internacional do Trabalho, 1944, p. 19). Portanto, o termo *mercado de trabalho* deve ser lido com essa perspectiva crítica.

anos 1930 e 1960, que começavam a “corroer a estrutura ideológica que fundamentava a posição subalternizada da mulher”, em especial as obras *Sexo e Temperamento na Sociedade Primitiva*, estudo antropológico da estadunidense Margaret Mead publicado em 1935, que analisava os papéis sociais entre homens e mulheres e deu início ao que se chamou depois de estudos de gênero, e *O Segundo Sexo*, da filósofa francesa Simone de Beauvoir (1948), que destrinchou as raízes culturais da desigualdade social e lançou as bases do conceito de gênero (Branca Alves; Jaqueline Pitanguy, 2022, p. 81-83). Embora focado principalmente em mulheres de classe média, o movimento que surge vai além do que havia sido alcançado pela primeira onda, e a partir daí as mulheres como um grupo se tornavam uma força política importante (Eric Hobsbawm, 2010, p. 306).

Ao longo dos anos 1960 e 1970 se delineou a construção de uma teoria feminista, um feminismo acadêmico, com a publicação de obras como *A Mística Feminina*, de Betty Friedan, em 1963 (Branca Alves; Jaqueline Pitanguy, 2022, p. 90), que deu início à discussão sobre as mulheres de classe média e seu confinamento ao ambiente doméstico como um suposto ideal de vida que não supria suas necessidades emocionais. Em um contexto histórico posterior à Segunda Guerra, onde era necessário repor a população que havia morrido no conflito e se estimulava o crescimento demográfico, as mulheres eram educadas para o casamento, o lar e a maternidade e isso deveria se tornar uma carreira integral (Betty Friedan, 2020, p. 183). A quantidade de mulheres na força de trabalho estadunidense recuou de quase metade em 1930 para 35% em 1960, embora tenha triplicado o número de mulheres universitárias. Esse confinamento “voluntário” das mulheres brancas de classe média em casa gerou uma angústia e um vazio existencial que foi chamado por Friedan de “problema sem nome” e denunciado na obra que, de certo modo, dá início ao feminismo acadêmico estadunidense.

A crítica que se faz em geral a esse estudo é que sua análise foi limitada a um nicho específico de mulheres (estadunidenses brancas, heterossexuais e de classe média), deixando de lado o grande contingente de mulheres pobres, negras e marginalizadas que estavam fora desse padrão denunciado e que nunca passaram por tais angústias, mas enfrentavam problemas mais “reais”. Ou seja: o “problema sem nome” não era uma condição de todas as mulheres e quando se tratava disso como algo universal se praticava uma violência epistemológica que apagava a existência das demais (bell hooks, 2019, p. 27-8). Essa crítica não é apenas de bell hooks⁶: para Eric Hobsbawm, a preocupação feminina em conciliar carreira ou emprego com

⁶ Glória Jean Watkins (1952-2021) adotou o nome artístico de bell hooks, em homenagem à sua avó, e o escrevia em letras minúsculas como uma escolha política que busca romper com as convenções linguísticas e acadêmicas

casamento e família só podia ser visto como um problema fundamental para quem tinha essa opção, escolha que não existia para a maioria das mulheres do mundo, em especial as pobres (Eric Hobsbawm, 2010, p. 311). Muitas das mulheres casadas que adentravam no mercado de trabalho nesse período não o faziam por questões políticas, mas em razão da pobreza e do número crescente de famílias chefiadas por mulheres, o que tinha relação tanto com a redução da população masculina decorrente da guerra quanto com o fato de os empregadores preferiam uma mão-de-obra mais barata e submissa (Eric Hobsbawm, 2010, p. 307).

De qualquer modo, e muito embora a crítica seja correta, o livro de Friedan é importante na análise de uma época e serve como marco teórico relevante da segunda onda feminista. Também não se pode perder de vista que embora o feminismo das mulheres de classe média às vezes não tenha sido diretamente relevante para os interesses do restante do grupo feminino ocidental, suscitou questões que interessavam a todas; essas mulheres foram cruciais na revolução cultural que se seguiu, gerando mudanças na família tradicional e nas atividades domésticas (Eric Hobsbawm, 2010, p. 313).

Outro marco teórico relevante desse período é Simone de Beauvoir, que publicou em 1948 *O Segundo Sexo*, obra que se tornou emblemática e que deve seu título ao fato de as mulheres sempre terem sido tratadas como “o outro” do homem e colocadas em segundo lugar dentro da sociedade. Marçal explica esse dualismo apontando que “o homem é a norma, e a humanidade se torna sinônimo de masculinidade” (Katrine Marçal, 2017, p. 160). Pontua que o homem é o humano, e apenas a mulher que tem gênero, o que faz com que apenas um sexo exista e o outro seja uma variável, um reflexo, algo complementar (Katrine Marçal, 2017, p. 161). A primeira parte do primeiro volume (*Destino*) dedica-se a uma análise biológica da questão da mulher. Ali Beauvoir destaca como a mulher acaba escravizada à função reprodutiva, sofrendo, em razão do sexo, uma série de crises ao longo da vida, como as derivadas da maternidade, situações biológicas que “desempenham na história da mulher um papel de primeiro plano”, sendo “um elemento essencial de sua situação” (Simone de Beauvoir, 2016, v. 1, p. 60). Mas argumenta que essas questões, embora cruciais para a compreensão da mulher, não podem constituir um destino imutável, servir de justificativa para uma hierarquização dos sexos ou para condenar a mulher a ser mantida em uma eterna situação de subordinação social (Simone de Beauvoir, 2016, v. 1, p. 60). Ela defende que não existe uma hierarquia natural dos sexos determinada pela biologia: “na humanidade as ‘possibilidades’ individuais dependem da situação econômica e social” (Simone de Beauvoir, 2016, v. 1, p. 63);

e dar enfoque ao seu trabalho e não à sua pessoa. Em respeito à memória da escritora, o nome será também grafado em minúsculas ao longo do presente trabalho.

que não se pode afirmar a primazia de um dos sexos à luz exclusiva da biologia, e que o corpo da mulher não é o que basta para a definir: para isso, é preciso saber “o que a humanidade fez da fêmea humana” (Simone de Beauvoir, 2016, v. 1, p. 65). As inquietações trazidas por Beauvoir são extremamente relevantes para a superação da ideia essencialista de mulher, que colaborou, ao longo da história, para sua segregação ao espaço doméstico e consequente afastamento do espaço público.

A essa segunda onda seguiu-se uma terceira, caracterizada pela emergência do pensamento teórico feminista com os estudos de gênero nas universidades, a partir dos anos 1980 (Heloísa Hollanda, 2022, p. 22). Nesse momento, e por influência do feminismo negro, passa-se a questionar a necessidade de uma análise que seja interseccional, na medida que nem todas as mulheres partem das mesmas condições ou compartilham os mesmos problemas. Muitas mulheres recusaram o movimento feminista porque não se sentiam representadas, sendo ele protagonizado por mulheres de classe média/alta, heterossexuais e brancas, de forma predominante. Com a terceira onda destaca-se o feminismo negro, que vai atuar com as questões diferenciais de raça, classe social e sexualidade, como é bem destacado por Angela Davis (2016) e por bell hooks (2019). A terceira onda vai se estender até aproximadamente 2010, voltando-se ao debate de questões políticas e sociais, ligando a dominação das mulheres a outras formas de segregação, racial e sexual (Maxime Rovere, 2019, p. 9). Ela vem “com a força do pensamento teórico feminista e a bandeira do direito de as mulheres interpretarem o mundo com seus próprios instrumentos de experiência e conhecimento” (Heloísa Hollanda, 2022, p. 215). A terceira onda traz a voz da diversidade ao movimento.

É nesse momento que o feminismo vai se institucionalizar, através da organização de ONGs (organizações não-governamentais) e de um diálogo com as instâncias oficiais, atuando na construção de políticas públicas voltadas para mulheres. A ONU se engaja na atuação pela igualdade de direitos entre homens e mulheres, realizando em 1975 a I Conferência Mundial da Mulher, no México, com participação de 133 delegações, com o tema “Igualdade, Desenvolvimento e Paz”. Posteriormente, realizou mais três: a II Conferência (1980) foi em Copenhague sob a temática “Educação, Emprego e Saúde”; a terceira (Nairóbi, 1985) teve como tema central “Estratégias orientadas ao futuro, para o desenvolvimento da mulher até o Ano 2000”; a quarta delas foi na China (1995), sob o mote “Ação para a igualdade, o desenvolvimento e a paz” (Conferências Mundiais da Mulher, s/d.).

Já se fala, embora ainda não haja consenso, que emergiu uma quarta onda, decorrente da era cibernética e manifestada através de movimentos virtuais e redes sociais. Essa onda agiria no ciberespaço, numa espécie de ativismo digital conectando mulheres de todo o mundo em

torno de problemas coletivos, e teria chegado de surpresa, “usando a internet e lacrando de vez o tema, com a participação das meninas não analógicas” (Heloísa Hollanda, 2022, p. 215). Alguns se referem a essa fase como o ciberfeminismo (Terezinha Fernandes; Edméa Santos, 2020), que se inicia com a chegada e disseminação da rede mundial de computadores, mas vai de fato fincar suas bandeiras a partir da popularização do acesso digital e da internet de alta velocidade. Rovere aponta que o ano de 2017 tornou evidente “a existência de uma quarta onda do feminismo, definida por uma nova exigência em relação aos costumes (comportamentos, discursos, imagem das mulheres)” (Maxime Rovere, 2019, p. 9).

Muito embora ainda não se tenha consenso sobre a própria caracterização dessa quarta onda, o que só será cravado como certo no futuro, uma vez que a marcação das ondas se faz não em perspectiva, mas de forma retrospectiva, é certo que com o novo século se observou um recrudescimento das pautas feministas, em especial a partir da pandemia do novo coronavírus (2020/2022), quando existiu uma grande concentração de atividades on-line, em especial nos primeiros meses de 2020, diante das determinações das autoridades públicas mundiais para que as pessoas deixassem de manter contato presencial e se mantivessem de forma preferencial em confinamento para evitar o contágio da doença que ainda não tinha tratamento eficaz nem vacina preventiva. Foi justamente a concentração dos trabalhos de cuidado sobre as mulheres durante a pandemia que levou a CIM – Comissão Interamericana de Mulheres a elaborar uma Lei Modelo Interamericana de Cuidados. Na apresentação do guia de implementação dessa lei a entidade afirma que a nova onda do feminismo terá seu eixo estrutural no trabalho de cuidado, pois somente assim poderá haver empoderamento econômico das mulheres, crescimento econômico dos países e transformação cultural rumo à corresponsabilidade e às políticas de cuidado (CIM, 2022, p. 7).

Essas sucessivas fases e movimentos elevaram as mulheres estadunidenses e europeias, em geral, a um mesmo patamar formal de direitos que os homens. Ainda assim, as diferenças de gênero seguem acentuadas no campo da prática. Isso fica explícito através de documentos como o Relatório Mundial sobre as Desigualdades de Gênero (*Global Gender Gap Report*), que é apresentado todo ano pelo Fórum Econômico Mundial, analisando os setores da política, economia, saúde e educação. Os dados do relatório de 2020 apontaram que essas diferenças persistem, que “nenhum de nós verá a paridade de gênero em nossas vidas, e nem provavelmente muitos de nossos filhos”, uma vez que “a paridade de gênero [ainda] não será alcançada nos próximos 99,5 anos” (Fórum Econômico Mundial, 2019, tradução da autora).

As projeções do Fórum Econômico Mundial estão em consonância com Simone Weil, que aponta inconsistências entre a evolução teórica da isonomia entre homens e mulheres e a

realidade prática, pois embora as mulheres sejam beneficiárias de uma evolução positiva e de perfeita igualdade formal de direitos em relação aos homens, persistem mentalidades e discriminações machistas na sociedade que fazem com que sua vida seja, de fato, mais complexa do que no passado, pois elas têm imensas responsabilidades e buscam atender voluntariamente a todas as demandas que lhe são propostas (Simone Veil, 2018, p. 72).

À parte as indefinições sobre uma quarta onda, se fala também em um momento pós-feminista, posto que as reivindicações principais já teriam sido atendidas; mas pode-se afirmar que existem ainda diversos nichos patriarcais de resistência (Constância Duarte, 2019, p. 45): abismos na distribuição de cargos de poder na esfera pública e privada, violência doméstica e laboral incidindo de forma desproporcional sobre as mulheres, assimetria na distribuição das responsabilidades familiares, tudo contribuindo para a manutenção das mulheres em um lócus de subordinação social. Por isso que a luta pelas mudanças ainda precisa continuar.

2.1.2.2 As ondas do feminismo no Brasil

As trajetórias de “Rachel”, de Leonilda Daltro, de Bertha Lutz, de Patrícia Galvão, de Maria Lacerda de Moura, de Maria Antônia Soares, de Carlota Pereira de Queiroz ou, ainda, das irmãs Kenik, geralmente entendidas como casos isolados, como excepcionalidades, são histórias que podem ser compreendidas a partir de suas disputas e no conjunto, de modo a revelar a história dos direitos das mulheres no Brasil.
Gláucia Fraccaro

Os avanços dos direitos da mulher ocorreram em tempos diferentes, nas diversas sociedades atingidas pelas sucessivas ondas do pensamento feminista. No Brasil a evolução de tais ondas observou um ritmo próprio. O país pouco guarda de sua história relativa ao período anterior ao ano de 1.500, e eventual igualdade de gênero que pudesse existir entre os povos originários foi solapada pelo modelo de dominação e subordinação das mulheres vigente na Europa da Idade Média, trazido para o Brasil com a colonização e o escravagismo.

O modelo colonial excluía as mulheres da educação, que era direcionada apenas aos homens, a partir do senso comum de ser desnecessário o estudo formal para parir filhos e organizar uma casa. Concepção enganosa, conforme Rubem Alves: mesmo a dona de casa que não tem qualquer formação acadêmica e utiliza o que se convencionou chamar de senso comum em sua rotina diária, na verdade, faz análises que requerem conhecimentos complexos, que nem sempre são abrangidos por uma formação técnica (Rubem Alves, 1981, p. 13-14). No Brasil Colônia, apenas as meninas de classe alta eram educadas, em espaços privados (em casa ou em conventos), com instrução restrita à religião e às “prendas domésticas”, e, na melhor das hipóteses, incluindo a alfabetização.

Portanto, o profeminismo brasileiro foi a atuação pela conquista do direito à alfabetização e à educação (Constância Duarte, 2019, p. 27), o que surge no início do século XIX, seguido de um movimento expressivo, a partir de 1870, de jornais e revistas feministas que foram surgidos e divulgados, preparando as mulheres para a discussão sobre o direito ao voto (Constância Duarte, 2019, p. 31) e para a chegada do movimento sufragista. O direito de voto foi inserido na Carta de 1891, destinados a todos os cidadãos, o que poderia incluir as mulheres, porque não existiu uma exclusão formal delas nesse direito. A redação do artigo 70 da Constituição foi assim grafada: são eleitores os cidadãos maiores de 21 anos que se alistarem na forma da lei. Seu parágrafo primeiro proibia o alistamento, como eleitores, de mendigos, analfabetos, praças de pré, excetuados os alunos das escolas militares de ensino superior, bem como religiosos de ordens monásticas, companhias, congregações ou comunidades de qualquer denominação, sujeitas a voto de obediência, regra ou estatuto que importe a renúncia da liberdade individual, e o parágrafo segundo tornava inelegíveis os cidadãos que não fossem alistáveis (Brasil, 1891). Como se vê, não havia proibição de que as mulheres votassem. Na ocasião, o Congresso estabeleceu um acordo no sentido que não seria preciso consignar de forma expressa disposição instituindo o voto das mulheres, considerando o princípio hermenêutico que não se distingue onde a lei não distingue (Gláucia Fraccaro, 2018, p. 170). Ou seja, se a lei não excluía de forma expressa o direito de voto das mulheres, e nem o reconhecia apenas aos cidadãos homens, como havia acontecido no sistema constitucional estadunidense, não havia necessidade de constar que o direito de voto era garantido a homens e mulheres. Mas a interpretação posterior dada à Constituição foi que estavam habilitados a serem eleitores apenas os brasileiros adultos, do sexo masculino, que soubessem ler e escrever (Lília Schwarcz; Heloísa Starling, 2018, p. 320), com exclusão das mulheres do genérico “cidadãos”. As motivações foram variadas. Destaca-se, por exemplo, que “na opinião dos parlamentares o direito de voto conferia ameaça ao trabalho de cuidados com as crianças e ao casamento, para os quais a vida toda das mulheres deveria ser voltada” (Gláucia Fraccaro, 2018, p. 172).

Assim, no Brasil a primeira onda vai chegar quase meio século depois de se estabelecer nos Estados Unidos: seu marco é a fundação da Federação Brasileira pelo Progresso Feminino (FBPF), em 1922 (Gláucia Fraccaro, 2018, p. 32). Para essa fase, Bertha Lutz⁷ é apontada como

⁷ Bióloga e cientista, Bertha Lutz (1894-1976) é apontada como introdutora das ideias feministas no Brasil (Gláucia Fraccaro, 2018, p. 77). Ícone da historiografia feminista do Brasil, se graduou em Ciências Naturais na Sorbonne, Paris, em 1918, e em Direito, no Rio de Janeiro, em 1933, além de ter sido Deputada Federal entre julho de 1936 e novembro de 1937, quando o Congresso foi fechado em razão do golpe do Estado Novo de Getúlio Vargas (Lia Sousa; Mariana Sombrio; Maria Lopes, 2005, p. 316). Participou ainda da Comissão Preparatória do Anteprojeto

uma das feministas de destaque no Brasil. Ela foi uma das organizadoras da FBPF e da Liga para a Emancipação Intelectual da Mulher, organizações que buscavam compreender a mulher como um fator econômico, tratando da problemática das responsabilidades familiares e defendendo medidas de proteção para a mulher operária (Gláucia Fraccaro, 2018, p. 73-74). Bertha Lutz também iria atuar com viés de gênero no desenvolvimento da incipiente legislação trabalhista nacional, buscando a aprovação de leis específicas para as mulheres, se engajando no processo de criação da legislação social brasileira para lhes garantir direitos e sendo considerada uma das grandes forças do movimento feminista brasileiro (Gláucia Fraccaro, 2018, p. 134; 139).

Além da discussão sufragista, um dos assuntos debatidos dizia respeito aos direitos das trabalhadoras. As mulheres, que haviam ingressado no mercado formal no contexto da Segunda Guerra não contavam com regras protetoras e eram exploradas e/ou hostilizadas de forma escancarada. Durante as greves do início da década de 1930, na esteira da Grande Depressão, período em que havia um alto número de homens desempregados, chegou-se a sugerir que as trabalhadoras fossem obrigatoriamente substituídas por homens de suas famílias (marido, pai, irmão) para resolver o problema social masculino (Gláucia Fraccaro, 2018, p. 61-62). Elas eram preferidas pelos empregadores por serem mais dóceis, se resignando com mais facilidade a toda sorte de injustiça, incluindo as sucessivas reduções salariais, imposição de multas e perseguições (Gláucia Fraccaro, 2018, p. 62). As Uniões Operárias, precursoras dos sindicatos e comandadas por homens, manifestavam que era “ridículo, vergonhoso e revoltante” que a mulher estivesse na fábrica enquanto o marido estava em casa cuidando dos serviços domésticos e levando as crianças ao portão da fábrica para serem amamentadas (Gláucia Fraccaro, 2018, p. 59). A primeira onda, portanto, se inicia com atraso e se foca não só na questão sufragista, mas também nas demandas trabalhistas, e encontra em parte dos homens uma grande oposição, até porque o mercado de trabalho não conseguia abrigar a todos.

A segunda onda chega ao Brasil com a revolução sexual, a exemplo do que acontecera nos EUA e na Europa, mas entremeada com as demandas contra a ditadura e a censura (Constância Duarte, 2019, p. 41), problemas que não existiam com a mesma força no norte global. No Brasil dos anos 1960-1970 a urgência se focava na retomada dos direitos políticos e

da Constituição de 1934, com proposições compiladas na obra 13 Princípios Básicos de Direito Constitucional, incluindo a defesa dos direitos políticos e jurídicos das mulheres em geral, com destaque para questões relativas ao trabalho (Lia Sousa; Mariana Sombrio; Maria Lopes, 2005, p. 317). Foi a segunda mulher a ocupar o cargo de deputada no Brasil e desenvolveu diversas ideias em favor da igualdade de gênero, embora fosse apontada como elitista (Gláucia Fraccaro, 2018, p. 79), o que o estudo da sua biografia indica que a crítica pode ser pertinente, pois se tratava de mulher branca de classe social privilegiada e altamente intelectualizada, distante da realidade da mulher pobre trabalhadora.

da liberdade de expressão, o que não incluía demandas específicas como direitos das mulheres (Branca Alves; Jaqueline Pitanguy, 2022, p. 95). Isso não impediu que quando a ONU decretou o ano de 1975 como o Ano Internacional da Mulher, a Associação Brasileira de Imprensa decidisse realizar, no Rio de Janeiro, de 30 de junho a 6 de julho de 1975, o seminário *Pesquisa sobre o Papel e o Comportamento da Mulher Brasileira*. Essa data, em 1975, corresponde ao marco fundador do surgimento dos movimentos feministas no Brasil, ou da chamada segunda onda feminista (Heloísa Hollanda, 2022, p. 19; Branca Alves; Jaqueline Pitanguy, 2022, p. 117).

Na esteira desse evento e do Ano Internacional da Mulher foi fundado no Rio de Janeiro, em 1976, o Centro da Mulher Brasileira – CMB (Branca Alves; Jaqueline Pitanguy, 2022, p. 119), que deu início a uma fase de debates entre mulheres, sobre mulheres e para mulheres, levando a reivindicações concretas como o acesso a creches em razão do “reconhecimento do peso da dupla jornada das mulheres, sobre as quais recai o cuidado dos filhos e das tarefas domésticas” (Branca Alves; Jaqueline Pitanguy, 2022, p. 121). Isso mostra como a questão do trabalho reprodutivo sempre esteve no cerne da discussão relativa às questões femininas no Brasil.

Após a Lei da Anistia, em 1979, muitas mulheres que haviam sido exiladas, especialmente em países onde a discussão sobre o feminismo era acentuada, retornaram ao Brasil e trouxeram estudos importantes, partindo para a criação de grupos reflexivos feministas como o Coletivo de Mulheres, de 1981 (Branca Alves; Jaqueline Pitanguy, 2022, p. 136). Posteriormente, nasce o Fórum Feminista do Rio de Janeiro, em 1985, que vai ter importante papel no avanço das agendas em um contexto de reabertura política e redemocratização, atuando nas atividades políticas organizadas pelas mulheres brasileiras, especialmente se dedicando à inclusão da igualdade de direitos entre homens e mulheres na nova Constituição que seria escrita; desse período são importantes destaques a criação do Conselho Nacional dos Direitos da Mulher (CNDM) e das Delegacias da Mulher (Branca Alves; Jaqueline Pitanguy, 2022, p. 142).

As delegacias da mulher se destinavam a enfrentar a violência de gênero praticada amplamente no contexto doméstico, inclusive com assassinatos que não eram punidos sob a justificativa de terem sido praticados em defesa da honra masculina⁸, tese jurídica que só seria efetivamente proscrita em 2023⁹. Assim, embora até o final dos anos 1980 os sociólogos não

⁸ O caso mais simbólico é o assassinato de Angela Diniz pelo namorado Doca Street, que levou a grandes debates públicos e à campanha Quem Ama Não Mata (Praia dos Ossos, 2021).

⁹ Em 1º de agosto de 2023 o STF, analisando a ADPF 779, por unanimidade firmou entendimento de que a tese da legítima defesa da honra é inconstitucional, por contrariar os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana (artigo 1º, III, da Constituição Federal), da proteção à vida e da igualdade de gênero (artigo 5º, *caput*, da

considerassem a cidadania sob a perspectiva das relações sociais de sexo e os estudos feministas não fizessem disso um tema de pesquisa, hoje a segunda onda do feminismo pode ser interpretada como uma luta contra as discriminações de que as mulheres eram alvo “em matéria de direitos civis, políticos e sociais”, ou seja, uma luta pela extensão dos direitos de cidadania às mulheres em suas três principais vertentes – estatuto de direitos e deveres, identidade de pertencimento a uma comunidade política e prática do exercício da representação e da participação políticas (Bérengère Marques-Pereira, 2009, p. 36).

Foi nesse contexto que se iniciou a luta pela mudança do estatuto jurídico da mulher no Brasil, aproveitando o momento de elaboração de uma nova Constituição. A plena equiparação formal do *status* de cidadania entre homens e mulheres só tomaria assento nessa Carta Constitucional de 1988, conquista decorrente da luta organizada das mulheres brasileiras. A partir da criação do CNDM, em 1985, se iniciou uma ação histórica, antecedendo e acompanhando todo o processo constitucional, voltada a retirar as mulheres brasileiras da condição de cidadãs de segunda categoria (Branca Alves; Jaqueline Pitanguy, 2022, p. 255). O primeiro passo foi inserir mulheres na Assembleia Nacional Constituinte, o que se obteve com uma campanha maciça usando slogans feministas: nas eleições de 1986 triplicou-se o número de mulheres eleitas e 26 constituintes formaram a bancada feminina (Branca Alves; Jaqueline Pitanguy, 2022, p. 256)¹⁰.

A pequena bancada, praticamente um gueto entre os 513 constituintes, fez com que as mulheres presentes esquecessem suas diferenças de raça e classe e focassem no que as unia, ao enfrentar assuntos corriqueiros como a construção de um banheiro feminino no plenário do Congresso Nacional, que não existia até então (Branca Alves; Jaqueline Pitanguy, 2022, p. 259). Em conjunto, a bancada feminina e o CNDM formaram uma frente que reunia quase duas mil mulheres e que foi apelidada pejorativamente de *lobby do batom* (Branca Alves; Jaqueline Pitanguy, 2022, p. 272), alcunha assumida e ressignificada pelas feministas como algo positivo – afinal, mulheres de fato usavam batom.

A terceira onda no Brasil chega praticamente junto com a segunda, e não se alinha especificamente com o movimento do feminismo negro. De certo modo, sua atuação se funde

Constituição Federal), e, ao conferir interpretação conforme à Constituição a artigos do CP e do CPP, excluiu a legítima defesa da honra do âmbito do instituto da legítima defesa, obstando a utilização direta ou indireta da tese de legítima defesa da honra (STF, 2023c).

¹⁰ Bianca Moreira Alves e Jaqueline Pitanguy relatam que dentre as constituintes eleitas estavam Benedita da Silva, a Benê, negra e pobre, e Márcia Kubitscheck, filha de Juscelino Kubitscheck. No almoço de aproximação realizado no início dos trabalhos, Benê pergunta a Márcia: lembra de mim? Minha mãe lavava roupa para a sua. E Márcia responde: “Que bom que estamos hoje juntas na Constituição” (Branca Alves; Jaqueline Pitanguy, 2022, p. 257). Assim foi escrita a chamada Constituição Cidadã, com a presença de todos os segmentos sociais, muito embora os grupos mais fragilizados estivessem ali representados de forma minoritária.

com o movimento de reconstrução dos direitos democráticos e sociais após a abertura política, atuando na busca de efetivação dos direitos fundamentais inseridos na Carta Constitucional, inclusive o combate ao racismo, reconhecido como crime inafiançável, e também no aumento da participação das mulheres brasileiras em todo o processo de redemocratização, “com maior ênfase ainda sobre processos de institucionalização e discussão das diferenças intragênero (ou seja: entre as próprias mulheres)” (Marlise Matos, 2010, p. 68). É nesse contexto que os movimentos sociais, incluindo aí os de mulheres, passam a se defrontar com “novas maneiras de conceber a cultura política e outras formas de se organizar coletivamente”, buscando maior participação política e social, com “reconfiguração do espaço público, por meio da forte participação de ‘novas’ articulações dos movimentos de mulheres (mulheres negras, lésbicas, indígenas, rurais etc.)”, com “início de uma aproximação cautelosamente construída junto ao Estado” (Marlise Matos, 2010, p. 68).

Os movimentos feministas atuais apontam que o alcance da igualdade formal por ocasião da Carta de 1988 teria acarretado uma acomodação na luta pela evolução dos direitos, pois a partir daí seguiu-se um evidente período de estagnação. Mas é certo que a alteração legislativa não provocou impacto tão efetivo quanto esperado nas relações subjetivas: trinta e cinco anos depois, a realidade social no Brasil ainda é marcada pelo machismo e pela desigualdade de gênero, ainda que já se tenha preconizado o século XXI como um século para as mulheres. Atualmente os debates sobre a questão de gênero estão mais evidenciados, as bases da sociedade brasileira ainda acabam por excluir as mulheres, em especial as negras e as pobres, dos espaços de fala, de poder e de tomada de decisão (Lélia Gonzalez, 2020, p. 80), o que prejudica o avanço social e econômico desse segmento da população. Existem ainda barreiras normativas, hermenêuticas e atitudinais que mantêm as mulheres afastadas desses espaços, sendo urgente a tomada de consciência dos atores sociais envolvidos.

No Brasil, variados indicadores apontam que a igualdade de gênero está longe de ser alcançada. Um exemplo é a própria ausência de equidade salarial, não obstante a farta legislação nacional e internacional que garante formalmente esse direito. Embora exista previsão de isonomia salarial na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) desde a década de 1940 (o artigo 461 da CLT assegura salário igual em se tratando de função idêntica, sem distinção de sexo) e esse direito tenha sido estabelecido como direito fundamental das trabalhadoras brasileiras na Carta Constitucional de 1988 (artigo 7º, XXX), a regra ainda não é cumprida no mundo dos fatos. Situações como essa demonstram que o movimento feminista ainda é necessário e tem importante potencial de agência para movimentar as pessoas na luta pela igualdade de gênero.

2.1.3 O ser mulher na sociedade patriarcal

*A história das mulheres é a história de descobrirem uma voz.
Georges Duby e Michele Perrot*

Antes de se iniciar a análise das dificuldades encontradas pelas mulheres na inserção social e jurídica de forma igualitária com os homens, parece ser importante definir tanto o que vem a ser, conceitualmente, o patriarcado, bem como discutir brevemente *o que é ser mulher*, a fim de deixar claro que as diferenças encontradas no trato social, embora muitas vezes se justifiquem em causas aparentemente biológicas e protetoras da sua própria “natureza”, em verdade são fundadas em um construído social visando a manutenção de um sistema de poder que sustenta a dominação de um sexo pelo outro.

Patriarcado é um conceito instável, mas que tem grande potencial mobilizador: poderia ser definido como uma espécie de “mecanismo invisível que conecta uma miríade de práticas sociais e acontecimentos e que costura em uma mesma estrutura de opressão a experiência de várias mulheres”, se manifestando e se reproduzindo cotidianamente; a opressão decorrente desse mecanismo é praticada de modo multidimensional, estendendo-se desde as relações com o estado até as relações interpessoais (Mayra Cotta; Thaís Farage; 2021, p. 48). De forma resumida, seria “um sistema de dominação masculina que determina a subordinação das mulheres” (Bárbara Ferrito, 2021, p. 37) ou um “pacto masculino para garantir a opressão das mulheres”, exercido através de relações hierárquicas e de solidariedade existente entre os homens que os capacitam, como categoria, a estabelecer e manter o controle sobre as mulheres (Heleieth Saffioti, 2011, p. 104).

Trata-se de uma opressão múltipla que perpassa as instituições sociais, familiares, religiosas e também as relações de trabalho. Combinando as palavras gregas *pater* (pai) e *arkhe* (origem e comando), designa uma formação social na qual o poder é dos homens, sejam eles pais biológicos ou não, e é quase sinônimo de dominação masculina ou de opressão das mulheres (Christine Delphy, 2009, p. 173-175). É um sistema de dominação sofisticado que só se sustenta por tanto tempo através de uma ampla disseminação em várias searas do poder, o que retroalimenta seus fundamentos, delimitando previamente os espaços permitidos para o que as mulheres possam vir a ser (Melina Fachin; Emmanuella Denora, 2022, p. 60-61). A palavra busca descrever “um sistema total que impregna e comanda o conjunto das atividades humanas, coletivas e individuais”, se opondo a termos como sexismo ou machismo, que estão mais relacionados a atitudes ou relações interindividuais (Christine Delphy, 2009, p. 178).

Gerda Lerner sustenta que quando se fala em patriarcado deve-se entender a institucionalização da dominância masculina, o que sugere que os homens têm o poder em todas as instituições importantes da sociedade (Gerda Lerner, 2019, p. 290). Isso não significa que as mulheres sejam totalmente impotentes ou privadas de direitos, influência e recursos, mas torna mais complexa a porta de entrada para alcançar a igualdade de gênero, projeto que, para ter sucesso, deve começar exatamente pela desconstrução do patriarcado (Gerda Lerner, 2019, p. 290).

Os fundamentos dessa dominação são bem explicitados por Simone de Beauvoir: segundo ela, a sociedade sempre foi masculina porque o poder político esteve nas mãos dos homens (Simone de Beauvoir, 2016, v. 1, p. 105); como os homens reconhecem como semelhantes apenas os outros homens (Simone de Beauvoir, 2016, v. 1, p. 106), o triunfo do patriarcado não foi por acaso e nem surgiu como resultado de uma revolução violenta, mas decorreu de um privilégio biológico que permitiu aos homens se afirmarem sozinhos como sujeitos soberanos, privilégio do qual eles nunca abdicaram (Simone de Beauvoir, 2016, v. 1, p. 112), e nem o vão fazer graciosa e voluntariamente. No mais, sendo os homens que escrevem os códigos, é natural que deem às mulheres a situação de subordinadas (Simone de Beauvoir, 2016, v. 1, p. 116).

Mas o que é *ser mulher*? Beauvoir foi a precursora da teoria que buscou desnaturalizar o ser mulher, atacando as bases do essencialismo de gênero e afastando uma visão simplesmente biológica, ao trazer o debate para o campo sociológico. Sua frase “ninguém nasce mulher, torna-se mulher” firmou-se como verdadeiro mote do feminismo da segunda onda e abriu as comportas das discussões teóricas que viriam futuramente separar as questões de sexo (biológico), gênero (identificação) e sexualidade (afetividade). Ela explica a frase ao dizer que não existe nenhum destino biológico, psíquico ou econômico que defina a forma que a fêmea do ser humano irá assumir na sociedade, mas é o conjunto da civilização que vai elaborar “esse produto intermediário entre o macho e o castrado, que qualificam de feminino” (Simone de Beauvoir, 2016, v. 2, p. 11). Mais adiante, pontua que a “verdadeira mulher” é “um produto artificial que a civilização fabrica”, e que “seus pretensos ‘instintos’ de coquetismo, de docilidade são nela insuflados, como ao homem o orgulho fálico” (Simone de Beauvoir, 2016, v. 2, p. 165). Esclarece também que as condutas denunciadas pela sociedade como tipicamente femininas não são ditadas pelos hormônios nem prefiguradas nos compartimentos de seu cérebro, mas marcadas por sua situação: o “eterno feminino” é resultado de um conjunto de condicionamento econômico, social e histórico (Simone de Beauvoir, 2016, v. 2, p. 407).

Judith Butler explica que quando Beauvoir afirma que “mulher” é uma categoria histórica e não um fato natural, ela está justamente sublinhando a diferença entre sexo (facticidade biológica) e gênero (interpretação ou significação cultural dessa facticidade); ser biologicamente fêmea não tem em si nenhum significado, porque ser mulher é ter feito seu corpo se encaixar em uma ideia histórica do que é uma “mulher”, é induzir o corpo a se tornar um signo cultural, é se colocar em obediência a uma possibilidade historicamente determinada (Judith Butler, 2019, p. 217). Por isso, não se deve entender homem e mulher como um binarismo biológico estanque, pois o feminino e o masculino são categorias políticas que vão muito além do biológico.

Feita essa distinção, e tendo em vista que o presente estudo é voltado à situação da mulher no mercado de trabalho, particularmente a partir dos efeitos que a maternidade e a sobrecarga do trabalho de cuidado geram no seu desenvolvimento profissional, se passará em geral ao largo da discussão da questão de gênero em sentido amplo, sem esquecer que os marcadores de gênero também atingem as pessoas que, embora biologicamente não tenham nascido com a designação do sexo feminino, se identificam como mulheres.

A frase de Simone de Beauvoir gerou e ainda gera profundos debates no âmbito dos estudos feministas. Existe uma ampla rejeição, por diversas linhas do feminismo, de uma filosofia essencialista e biológica de gênero que atribua à mulher características e limitações inatas e que a colocaria em papéis sociais pré-definidos (e muitas vezes limitantes): mãe, esposa, dona de casa, seguidora e não líder, voltada para o cuidado e não para a liderança, características que tornariam todas as mulheres iguais e que as uniria em torno de projetos comuns. Donna Haraway afirma que não existe nada no fato de ser mulher que as uma naturalmente, porque a mulher é uma categoria altamente complexa, construída principalmente através de discursos científicos sociais; a consciência de classe, raça ou gênero é uma conquista que foi imposta às pessoas por meio da experiência histórica das realidades sociais contraditórias experimentadas (capitalismo, colonialismo e patriarcado), e que isso tudo leva a uma dolorosa fragmentação entre as feministas e torna “escorregadio” o conceito de mulher, que termina por funcionar como uma desculpa para uma matriz de dominações que as mulheres exercem umas sobre as outras (Donna Haraway, 2019, p. 165-166). Ou seja, a dominação masculina está fundada nessa construção social dos papéis de gênero, que funciona como um mecanismo que vai retroalimentar o sistema de dominação. A construção dos papéis sociais de sexo é internalizada pela educação em homens e mulheres, e essa atribuição é repetida geração

após geração como uma tradição que se impõe com uma força maior que a da lei¹¹. Assim, mesmo que a lei diga que todos são iguais, na prática o discurso socialmente introjetado impede que mulheres e homens estejam em posição de igualdade na sociedade concreta.

Pierre Bourdieu explica que o mundo social se apoia em princípios de uma visão mítica, enraizada em uma relação arbitrária de dominação dos homens sobre as mulheres, onde a diferença biológica dos sexos pode ser vista como “justificativa natural da diferença socialmente construída entre os *gêneros* e, principalmente, da divisão social do trabalho” (Pierre Bourdieu, 2020, p. 26). Para ele, mesmo as diferenças visíveis entre os órgãos sexuais masculino e feminino são uma construção social que se inicia nos princípios da divisão da razão androcêntrica, “ela própria fundada na divisão dos estatutos sociais atribuídos ao homem e à mulher” (Pierre Bourdieu, 2020, p. 32). Em sentido semelhante, Alcía Ruiz aponta que os vínculos, as hierarquias e as práticas estabelecidas se apreendem como naturais, como próprias do mundo, sem aparentemente admitir questionamentos, sendo que essa naturalização do entorno social e dos sujeitos que o habitam oculta esse processo de atribuição de sentido, da construção humana que configura o mundo tal como ele é visto (Alcía Ruiz, 2001, p. 9).

O papel da religião na colocação da mulher em uma posição subordinada ao homem é extremamente relevante. Assim, no direito canônico, a imposição do regime matrimonial dotal tornava a mulher incapaz e impotente, proibia a ela os trabalhos considerados viris, impedia que prestasse depoimento nos tribunais e negava valor a seu testemunho (Simone de Beauvoir, 2016, v. 1, p. 135). E ainda hoje a igreja católica pontua de forma insistente que as mulheres são vocacionadas para as funções do lar, por terem sido criadas como ajudadoras do homem; o papa João Paulo II, embora argumentasse pela justa igualdade, criticava o feminismo chamado radical e afirmava que as mulheres dispunham de qualidades próprias, como o cuidado com o outro, a capacidade de escuta e a humildade, que eram necessárias à vida doméstica, que deveria ser priorizada por elas (Laure Bereni; Mathieu Trachman, 2014, p. 50), ideias que continuam a ser propagadas e influenciam nas tradições e nos comportamentos.

O discurso jurídico, por sua vez, opera muito além da pura normatividade, pois “instala crenças, ficções e mitos que consolidam um imaginário coletivo resistente às transformações”, o que pode ser visto tanto nas obras jurídicas quanto nas decisões judiciais, onde “persistem pautas, modelos e estilos de interpretação que resistem frente às inovações constitucionais ou

¹¹ “A diferença que se vê entre os homens e as mulheres, no que diz respeito aos costumes, vem da educação que lhe damos”, já frisava Poullain de la Barre no Século XVII (Barre, 2019, p. 146). Também Nicolas de Condorcet, em texto publicado originalmente em 1789: “não é a natureza, é a educação, é a existência social que causa essa diferença” (Nicolas de Condorcet, 2019, p. 238). Condorcet foi o primeiro a “reivindicar a admissão das mulheres ao direito à cidade no momento da Revolução Francesa” (Bérengeire Marques-Pereira, 2009. p. 35).

legislativas” (Alícia Ruiz, 2001, p. 9). A qualidade do ser mulher, portanto, é também juridicamente construída, tanto no que diz respeito a seus direitos quanto às discriminações que a marcam, pois existe uma força prescritiva e legitimante inegável no discurso social do direito, que modernamente deslocou ou se apropriou de outros discursos sociais, tendo adquirido autonomia em relação à moral e à religião (Alícia Ruiz, 2001, p. 14).

Isso pode ser observado na evolução histórica da mulher e do direito. Na Idade Média, era designada como propriedade do homem e mãe de seus filhos (Simone de Beauvoir, 2016, v. 1, p. 136); só poderia herdar qualquer propriedade na falta de herdeiros homens, mas ainda assim ficava subordinada a um tutor que administrava sua herança (Simone de Beauvoir, 2016, v. 1, p. 137); o Código de Napoleão estabelecia que “assim como uma pereira pertence ao proprietário das peras, a mulher é propriedade do homem a quem fornece os filhos” (Simone de Beauvoir, 2016, v. 1, p. 143). Mesmo depois da conquista do direito ao voto e da retirada da legislação francesa do dever explícito de obediência da esposa ao marido, a mulher continuou sem autonomia econômica (Simone de Beauvoir, 2016, v. 2, p. 503). Em outras palavras, modernizou-se a lei, mas a realidade da subordinação ainda se impunha.

Esse papel subordinado se manifestou juridicamente ao longo dos anos de diversas formas, e o direito tem um papel relevante na manutenção da mulher em posição de inferioridade social. Ele participa de forma ativa da configuração dos estereótipos¹² da mulher, e “é a partir desse estereótipo que as regras jurídicas reconhecem ou negam direitos às mulheres de carne e osso” (Alícia Ruiz, 2001, p. 8). Os estereótipos de gênero estão ligados a um “preconceito de atributos ou características possuídas ou papéis que são ou deveriam ser desempenhados por homens e mulheres, respectivamente”; eles são socialmente dominantes e persistentes e constituem uma das causas e consequências da violência de gênero contra as mulheres (CIDH, 2019, p. 40).

A par do papel repressor da religião, manifestam-se nos espaços sociais a favor da subordinação das mulheres os conservadores dos costumes, que atuam pela preservação da repressão patriarcal, e os chamados movimentos antifeministas¹³. Flore Mongin denuncia a emergência de uma onda neoconservadora na França, que, dentre seus efeitos, gera uma espécie

¹² Cabe aqui a reflexão da escritora e feminista nigeriana Chimamanda Ngozi Adichie sobre os estereótipos: “o problema com os estereótipos não é que sejam mentira, mas que são incompletos. Eles fazem com que uma história se torne a única história” (Chimamanda Adichie, 2018, p. 26).

¹³ O antifeminismo é um movimento liberal conservador que afirma a existência de incongruências no movimento feminista, que teria levado a uma guerra entre os sexos e trazido a infelicidade para as mulheres, e denuncia que “as feministas não querem que certas coisas sejam ditas, que certos dados venham a público e que certos fatos históricos sejam conhecidos”, uma vez que têm trabalhado “com manipulação de dados, desinformação, retórica e muita, muita propaganda” (Ana Campagnolo, 2019, p. 338).

de complexo de Mulher Maravilha nas mulheres, fazendo com que elas se sintam pessoalmente responsáveis em dar conta de todas as frentes em que são demandadas (trabalho, despesas da casa e tarefas domésticas), para serem “mulheres de verdade” (Flore Mongin, 2006, p. 98-99). Nada diferente do que se observa também entre as mulheres brasileiras.

Para bell hooks, a discriminação, a opressão e a exploração sexista de fato deflagraram uma guerra entre os sexos, e esse conflito tem como campo de batalha o espaço doméstico; o embate pode chegar ao fim pela via do movimento feminista, que tem capacidade de transformar as relações, substituindo a alienação, a competição e a desumanização que afetam e definem as interações humanas por sentimentos de humanidade, de reciprocidade e de companheirismo (bell hooks, 2019, p. 68). É uma luta, de fato, mas o objetivo é a igualdade entre os sexos, não buscando vencedores, mas o empate.

Portanto, não é tarefa fácil evoluir social e economicamente num contexto marcado por padrões patriarcais, ainda que se reconheça que existem outras desigualdades que atingem de forma diferente as próprias mulheres: algumas delas têm uma carreira interessante e bem remunerada e são capazes de conciliar o modelo masculino de sucesso profissional com a vida familiar e as restrições domésticas, enquanto outras se ocupam de empregos precários, trabalhos em tempo parcial, têm salários baixos e não recebem ajudas domésticas (Françoise Vergès, 2020, p. 89)¹⁴. As mais bem-sucedidas, embora não sejam iguais aos homens e sofram restrições, têm limites mais extensos que de outras mulheres e conseguem contratar auxílios; as demais lutam pela sobrevivência diária. Além do patriarcado, a divisão de classes também atua em desfavor de grupos minorizados de mulheres, dificultando o seu avanço.

Mas existem avanços, ainda que difíceis e entrecortados por resistências. Para compreensão, a seguir se fará uma breve análise histórica da evolução legislativa dos direitos das mulheres dentro da sociedade brasileira.

2.1.4 A evolução legislativa dos direitos da mulher brasileira: de subordinada a cidadã

Aqueles que fizeram ou compilaram as leis, sendo homens, favoreceram seu sexo, assim como as mulheres poderiam tê-lo feito, caso estivessem em seu lugar.
François Poullain de la Barre

Não obstante as resistências, gradativamente foram sendo reconhecidos direitos à mulher brasileira. O discurso jurídico contribui na definição das identidades individuais e sociais e o direito participa da construção da realidade (Alícia Ruiz, 2001, p. 10), e o

¹⁴ Na França, 30% das mulheres ativas estão empregadas em trabalhos de tempo parcial; 82% das vagas de trabalho em tempo parcial são ocupadas por elas (Flore Mongin, 2006, p. 45).

reconhecimento da mulher brasileira como sujeito de direitos vai ressignificar o discurso acerca dela, uma vez que “a atribuição da palavra desde o direito produz uma intervenção importante no mundo simbólico” (Alícia Ruiz, 2001, p. 8). Enquanto não foi transformada a expressão “todos os homens são iguais perante a lei” em “homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações perante a lei”, era possível excluir pontualmente as mulheres da esfera de certas garantias, como se fez, por exemplo, com a sua exclusão do direito ao voto.

A transformação da legislação impede que tais exclusões ocorram, ao menos no aspecto formal. São quatro os principais aspectos de mudanças legislativas que atuaram na gradativa transformação da mulher brasileira em cidadã formalmente equiparada aos homens: as modificações relativas à esfera educacional, o reconhecimento do direito ao voto, a construção gradativa de uma legislação protetiva de seus direitos sociais, especialmente o direito ao trabalho, e as alterações relativas aos direitos civis, em particular a igualdade de direitos dentro e fora da relação conjugal.

A primeira lei educacional do Brasil independente, de 15 de outubro de 1827, estabeleceu um currículo diferenciado para as meninas, excluindo do ensino a geometria, incluindo matemática limitada ao conhecimento das quatro operações básicas (o que talvez explique porque ainda hoje se encontra grande assimetria entre o número de homens e mulheres nas profissões da área de exatas) e acrescentando o ensino de “prendas que servem à economia doméstica” (Branca Alves; Jaqueline Pitanguy, 2022, p. 60), já antevendo que a responsabilidade pela organização da casa seria dela, quando adulta. Na época, as poucas opções de educação para as mulheres visavam desenvolver as habilidades para o cuidado do lar e eram ministradas nos conventos, em escolas particulares, casas de professoras ou pelo ensino individualizado (Constância Duarte, 2019, p. 27). Se considerava que uma mulher culta pudesse oferecer perigo social, posto que as (poucas) mulheres aplaudidas pela história “não eram famosas pela moral” (Branca Alves; Jaqueline Pitanguy, 2022, p. 61). A restrição da educação as mantinha sob controle familiar.

Apenas em 1854 se estabeleceu uma quase igualdade curricular, mantendo a separação do ensino por sexo, com acréscimo, para elas, de bordados e trabalhos de agulha e a disciplina de Economia Doméstica, o que permaneceu nos currículos até pelo menos meados de 1960¹⁵

¹⁵ Oficialmente, ao menos. A autora tem experiência pessoal diferente: em 1983 estudou em escola pública de grande porte no Paraná em que as classes eram separadas ainda por sexo, em pavilhões diferentes; além disso, para as meninas havia a disciplina de Economia Doméstica, com aulas de trabalhos manuais de agulhas e culinária, enquanto os meninos participavam de aulas de carpintaria na oficina (o que seria muito mais do agrado dessa que escreve). A partir de 1984 as classes se tornaram mistas, mas ainda foram mantidas as disciplinas separadas por sexo por vários anos.

(Branca Alves; Jaqueline Pitanguy, 2022, p. 62). O Censo de 1872 indicou que apenas 13,43% das mulheres livres era alfabetizada, enquanto a quase totalidade dos escravos e escravas eram analfabetos (Lília Schwarcz; Heloísa Starling, 2018, p. 280). Somente em 1881 passou a ser permitido que as mulheres frequentassem o ensino superior (Branca Alves; Jaqueline Pitanguy, 2022, p. 62). As limitações de acesso à educação não impediram o destaque social de diversas mulheres ao longo da história nacional, mas atrasaram o desenvolvimento cultural e social da maior parte das brasileiras e ajudaram a perpetuar estereótipos sexuais que consideravam a mulher como menos capacitada intelectualmente, devendo se limitar ao espaço doméstico.

Quanto ao reconhecimento do direito ao voto (votar e ser votada), foi alcançado pelas mulheres alfabetizadas através do Código Eleitoral por Getúlio Vargas, em 1932, muito embora na sequência tenham sido suspensas as eleições, que só voltaram a acontecer em 1945, quando enfim as mulheres puderam votar (Constância Duarte, 2019, p. 38; Lília Schwarcz; Heloísa Starling, 2018, p. 362).

Em termos de proteção do direito ao trabalho, o avanço legislativo no Brasil se dá com a ascensão de Getúlio Vargas (1930-1945), que também dedicou normas trabalhistas às mulheres. O Decreto do Trabalho das Mulheres, de nº 21.417-A, foi assinado em 17 de maio de 1932 para regular as condições de trabalho das mulheres nos estabelecimentos industriais e comerciais, assegurando igualdade salarial sem distinção de sexo, proibindo o trabalho em subsolo, insalubre e noturno (entre 22h00 e 5h00) com algumas exceções para o trabalho noturno, como para telefonistas com mais de 18 anos, estabelecendo licença maternidade de quatro semanas antes e quatro depois do parto, com 50% de pagamento dos rendimentos, assegurando o retorno ao posto de trabalho após terminada a licença e intervalos para amamentação (Brasil, 1932).

A Constituição de 1934 elevou a igualdade salarial entre os sexos ao grau de princípio (artigo 121, parágrafo 1º), protegendo, de uma só vez, mulheres e crianças, que eram as forças mais exploradas e mal pagas. O estudo das discussões sobre a implementação da legislação laboral indica que o mais difícil era mudar a mentalidade escravagista ainda vigente; para as mulheres a questão era ainda mais complexa, pois “a riqueza da classe industrial seria produto amealhado, sobretudo, do baixo preço ‘da mão-de-obra feminina’” (Gláucia Fraccaro, 2018, p. 177). A Constituição também passou a permitir a elas o acesso aos cargos públicos (artigo 168), reconheceu o direito das mulheres ao voto (artigo 108) e estabeleceu, em tese, a igualdade entre homens e mulheres, pois seu artigo 113 assegurou a igualdade de todos perante a lei, sem privilégios ou distinções por motivo de nascimento, sexo, raça, profissões próprias ou dos pais, classe social, riqueza, crenças religiosas ou ideias políticas (Brasil, 1934). Mas, como ressalta

Gláucia Fraccaro, “a atuação das feministas durante os debates parlamentares [prévios à aprovação da Constituição] aparece mais fora dos documentos oficiais do que no compêndio final” (Gláucia Fraccaro, 2018, p. 149). Além disso, remanesciam as restrições do Código Civil de 1916, o que prejudicava a autonomia das mulheres, na medida em que a Constituição ainda não guardava hermeneuticamente a mesma centralidade que atualmente lhe é reconhecida.

Getúlio Vargas, de certo modo, reconheceu maior autonomia para as mulheres com a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) promulgada em 1943, muito embora ainda estivessem em vigor as normas do Código Civil de 1916. A nova legislação trabalhista outorgou às mulheres o direito de pedir a emissão da Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS sem a autorização do marido e/ou pai, conforme a redação original do artigo 15, e estabeleceu no artigo 372 que “os preceitos que regulam o trabalho masculino são aplicáveis ao trabalho feminino, naquilo em que não colidirem com a proteção especial instituída por este Capítulo”. Ainda, concedeu às mulheres o direito de demandar sem que fosse necessária a outorga marital, embora o Código Civil vigente colocasse a esposa sob a dominação e controle marital quase que de forma absoluta. Essas questões não são de menor importância, pois as condições de acesso ao mercado de trabalho não regulam apenas a conduta social, mas podem ser vistas como “formas legislativas que determinam ou não a capacidade das mulheres em obter o próprio sustento e decidir sobre suas vidas” (Gláucia Fraccaro, 2018, p. 166).

O Código Civil então vigente considerava relativamente incapazes as mulheres casadas, enquanto subsistisse a sociedade conjugal (artigo 6º, II); as vinculava ao domicílio do marido (artigo 36, parágrafo único); permitia a anulação do casamento se a esposa já tivesse sido “deflorada” (artigo 178, parágrafo 1º); considerava vício de consentimento o fato de a mulher não ser virgem quando do casamento, caso a situação não fosse do conhecimento do marido, pois enquadrava essa hipótese como erro essencial quanto à pessoa (artigo 219, IV); o marido tinha a administração dos bens do casal e dos bens reservados da mulher (artigo 233, II); competia ao cônjuge varão a prerrogativa de autorizar a profissão da mulher (artigo 233, IV), e era ele o chefe da sociedade conjugal (artigo 233) e detentor do pátrio poder (artigo 380); à mulher cabia o encargo de o *auxiliar*, velando pela direção *material e moral* da família (artigo 240). Além disso, o Código previa que o casamento do ofensor com a vítima de estupro consistia em “reparação do mal” (artigo 1.548) (Brasil, 1916).

Essa estrutura civil de dominação da mulher pelo casamento começou a ser minada com o Estatuto da Mulher Casada (Lei 4.121, de 27 de agosto de 1962), considerado, à época,

instrumento revolucionário em termos de direitos humanos da mulher¹⁶. Conforme esclarece Catarina Gazele, “a condição jurídica da mulher casada passou ao grau de igualdade com o homem, no aspecto civil”; a mulher saiu de uma “situação de constrangimento”, pois enquanto solteira e maior tinha capacidade plena, mas caso contraísse casamento regredia de imediato à situação jurídica de relativamente incapaz, o que se devia tão somente a “uma questão cultural de superioridade masculina que era consagrada por pessoas que detinham o poder. As relações de gênero, pois, eram desumanas a partir da desigualdade legal enfrentada pela mulher casada” (Catarina Gazele, 2005, p. 194).

Mas a promulgação dessa lei, ainda que tenha retirado a mulher casada do rol dos relativamente incapazes, liberando “da tutela do marido a mulher que desejasse ter uma profissão”, não trouxe autonomia plena às mulheres casadas, pois mantinha, de forma conservadora, o homem como chefe do lar e administrador dos bens comuns (Tereza Marques; Hildete Melo, 2008, p. 483). Assim, a alteração legislativa não suprimia os “instrumentos de opressão doméstica oferecidos pelo Código Civil”, que poderiam “ser usados a qualquer momento contra a mulher, especialmente durante crises conjugais”, o que indica que “as concessões dadas às mulheres na lei de 1962 foram equilibradas com dispositivos pensados para preservar a estabilidade do casamento”, trazendo uma reforma no estatuto feminino que era “moderna o suficiente para melhorar a imagem do país no exterior e, por outro lado, oferecer às mulheres de classe média a sensação de ganho parcial de autonomia”, sem deixar de atender aos conservadores e reduzir a resistência que havia sido apresentada pela Igreja Católica (Tereza Marques; Hildete Melo, 2008, p. 485). A resistência da Igreja Católica era extremamente forte no que dizia respeito ao divórcio, mas isso não evitou que finalmente fosse autorizada a dissolução da sociedade conjugal, o que se deu pela Lei 6.515/77 – mais um importante avanço nos direitos das mulheres.

O próximo grande passo na evolução legislativa veio com a plena equiparação formal de direitos e obrigações entre homens e mulheres, inclusive no que diz respeito aos papéis na sociedade conjugal, o que foi obtido com a Carta de 1988, conquista que em grande parte pode ser tributada à bancada feminina eleita e ao coletivo feminista que atuou junto à Assembleia Nacional Constituinte. Esse grupo teve papel fundamental na inscrição da igualdade de gênero

¹⁶ Revolucionário em termos: Bertha Lutz havia anteriormente lutado pela implantação de um Estatuto Jurídico da Mulher que a equiparava de forma plena aos homens, e seu projeto foi paralisado com a dissolução do Congresso em 1937 em razão do golpe de estado de Vargas (Tereza Marques; Hildete Melo, 2008, p. 474); quando da promulgação do Estatuto da Mulher Casada (do qual ela não participou) ela teria celebrado a queda da incapacidade jurídica da mulher casada, mas escreveu a um amigo que faltava “tudo mais” (Tereza Marques; Hildete Melo, 2008, p. 484) – ou seja, as reformas não eram tão revolucionárias assim.

na Carta de 1988, incluindo cerca de 80% de suas reivindicações, com destaque especial no que diz respeito à substituição do clássico “*todos* são iguais perante a lei” por “homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações” (uma vez que o *todos* nas constituições anteriores nem sempre significava homens e mulheres) e na norma que assegurou a igualdade de direitos e responsabilidades entre homens e mulheres na sociedade conjugal (Branca Alves; Jaqueline Pitanguy, 2022, p. 273-274).

A Constituição de 1988 também ampliou os direitos trabalhistas das mulheres: foram criados incentivos específicos para a proteção de seu mercado de trabalho, a licença maternidade foi ampliada e se estabeleceram limites de idade diferentes para a aposentadoria de homens e mulheres; além disso, as mulheres do campo passaram a ter o direito de registrarem em seu nome os títulos de propriedade da terra (Mary Del Priore, 2020, p. 231). Houve forte reação dos setores empresariais ao aumento dos direitos reconhecidos às mulheres; parte desse setor argumentava que a expansão da licença maternidade iria se voltar contra as mulheres, porque não iriam mais ser contratadas, e que o país ia parar com “as mulheres quatro meses em casa e os homens de licença paternidade tomando cerveja nos bares” (Branca Alves; Jaqueline Pitanguy, 2022, p. 290).

Outro marco relevante é que pela primeira vez se inseriu na Constituição a previsão de uma licença paternidade, o que trouxe uma nota de responsabilidade dos pais pelo cuidado com os filhos. Até então, o afastamento paterno autorizado pela lei por ocasião do nascimento do filho era de apenas um dia, destinado a providenciar o registro civil da criança. A nova licença paternidade foi criada com duração de 5 dias, e embora ainda muito reduzida em relação à licença maternidade, foi um primeiro passo para o debate sobre paternidade responsável e compartilhamento de responsabilidades familiares, e, por isso, pode ser vista também como conquista das mulheres.

Como se vê, foi grande o avanço promovido na Carta de 1988. As modificações levaram em seguida a alterações posteriores nos Códigos Civil e Penal e em leis complementares, bem como na criação de novas leis, políticas públicas e serviços, embora pautas importantes para o movimento, como o direito ao aborto e o direito fundamental à orientação sexual, não tenham sido alcançadas (Branca Alves; Jaqueline Pitanguy, 2022, p. 277-280).

No campo do direito do trabalho, as alterações decorrentes da Constituição se apresentam como o mais significativo documento “elaborado na história do país acerca de mecanismos vedatórios a discriminações no contexto da relação de emprego” (Maurício Delgado, 2000, p. 109). Os mecanismos de proteção antidiscriminação de sexo vinham

previstos tradicionalmente nas constituições, mas a concepção jurídica dominante até então não considerava que existia uma forte discriminação tutelar nas leis ordinárias, o que só seria revisto a partir de 1988 (Maurício Delgado, 2000, p. 111). A partir daí foram suprimidas disposições legislativas “que, sob o aparentemente generoso manto tutelar, produziam efeito claramente discriminatório em relação à mulher obreira” (Maurício Delgado, 2000, p. 112). Ou seja: existia, sob o manto da tutela, uma limitação da autonomia das mulheres para decidirem sobre suas próprias vidas, em especial no período reprodutivo, para assim resguardar o trabalho de cuidado que deveria ser desempenhado por elas no seio da família; além disso, “o caráter patriarcal da legislação de proteção às mulheres interessava mais aos homens, que pretendiam repeli-las do mercado laborativo”, o que acabava sendo feito através da regulamentação das relações de trabalho (Gláucia Fraccaro, 2018, p. 176).

Assim, na sequência da promulgação da Constituição de 1988 diversos dispositivos legais que regulavam o trabalho da mulher foram revogados, como aqueles que “autorizavam a interferência marital ou paterna no contrato empregatício da mulher adulta” ou que lhes restringia a prestação de alguns tipos de trabalho (Maurício Delgado, 2000, p. 112), como o insalubre, o noturno e o trabalho em minas de subsolo.

Seguiram-se outras leis específicas na área do direito do trabalho, como as Leis 9.029/1995 e Lei 9.799/1999. A primeira proibiu a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso ou manutenção da relação de emprego por motivo de sexo, raça, cor, estado civil ou situação familiar, e embora trouxesse um largo espectro de fatores de discriminação, tinha claro viés de gênero ao se referir às situações de estado civil ou situação familiar, pois no contexto da época era comum que as mulheres deixassem compulsoriamente o mercado de trabalho ao casarem ou terem filhos. Além disso, essa lei vedou expressamente – e pela primeira vez – práticas que eram evidentemente discriminatórias, como a solicitação de exame de gravidez ou certidão de esterilização para as candidatas a emprego, inclusive configurando a exigência como ilícito criminal (artigo 2º) e administrativo (artigo 3º).

A lei 9.799/1999, por sua vez, inseriu novas regras na CLT sobre o acesso da mulher ao mercado de trabalho (artigo 373-A, 390-B, 390-C, 390-E e 392, parágrafo 4º), e ia além na proteção ao prever no artigo 390-A que seria nula a dispensa do trabalhador que fosse decorrente do ajuizamento de ação com fundamento na violação dos princípios de igualdade profissional e de oportunidade entre homens e mulheres. Esse dispositivo foi vetado ao fundamento que “estimularia o ajuizamento dessa espécie de ação como forma preventiva de se alcançar a estabilidade no emprego” – imaginando sempre o pior comportamento dos trabalhadores e trabalhadoras brasileiros – e poderia trazer “maiores restrições à

empregabilidade da mulher, ao invés de protegê-la” (Brasil, 1999). De qualquer modo, a nulidade da dispensa discriminatória de gênero e o direito à reintegração já estavam previstos no bojo da Lei 9.029/95, que faculta aos trabalhadores, em seu artigo 4º, optar pelo direito à reintegração com pagamento dos salários do período de afastamento ou pela percepção em dobro dos salários do período de afastamento.

Não obstante os avanços legislativos, Schwarcz e Starling lembram que “muitas características do passado insistem em continuar presentes, retornam e não desaparecem por efeito de decreto ou boa vontade” (Lília Schwarcz; Heloísa Starling, 2018, p. 506). Isso se evidencia no Brasil: ainda que existam leis que vedam a discriminação, persistem diferenças salariais entre homens e mulheres, com elas ganhando menos, ainda que trabalhem nas mesmas funções que os colegas do sexo masculino; permanecem altos os índices de “crimes de paixão”, eufemismo aplicado para práticas violentas que marcam as diferenças de gênero no país, o que se observa no elevado número de feminicídios registrado a cada ano; os novos arranjos familiares, de diversidade sexual e de gênero, embora cada vez mais abertamente defendidos, não impedem que as mulheres sejam “vítimas, em todo país, de distintas formas de fobias, práticas sexistas e abusos que geram muitos atos violentos, cuja base é a intolerância à diferença” (Lília Schwarcz; Heloísa Starling, 2018, p. 506-507). Ainda que as mulheres brasileiras tenham alcançado formalmente direitos de cidadania ao longo do século XX, “o discurso sobre a diferença sexual e as esferas separadas não se amenizou”, sendo preciso “elaborar novos modos de vida e de organização social que permitam a todas e a todos participar plenamente tanto da esfera pública quanto da privada” (Diane Lamoureux, 2009, p. 212-213).

Algumas esferas ainda não foram atendidas. Um exemplo está na ausência de mecanismo legislativo destinado a compensar as pessoas, em sua maioria mulheres, pelo tempo dedicado ao trabalho reprodutivo. Esse tempo não é sequer levado em consideração; ao contrário, a responsabilidade feminina pelo cuidado é apresentada como escolha da mulher, o que faz com que o raciocínio siga no caminho que, sendo uma escolha de livre arbítrio, deve-se aceitar as consequências daí advindas (Katrine Marçal, 2017, p. 191), numa típica aplicação da teoria econômica dos custos de oportunidade. Ocorre que de fato não existe escolha, mas sim uma imposição decorrente dos instrumentos de dominação¹⁷.

¹⁷ Périvier esclarece que “ao supor que o indivíduo seja livre para fazer suas escolhas, negamos a existência de relações de poder e dominação e descartamos o papel das normas sociais nas decisões individuais” (Hélène Périvier, 2023, p. 17). A ratificação dessa dominação se dá pela atribuição às mulheres da responsabilidade de sua própria opressão, através de sugestões no sentido que elas “escolheriam” adotar práticas submissas ou gostariam dessa situação (Pierre Bourdieu, 2020, p. 72), sendo que a relação de cumplicidade das vítimas com a dominação só pode ser rompida com “uma transformação radical das condições sociais de produção das tendências que levam

No presente momento histórico, o problema principal não deve mais estar centrado na luta pela aquisição de novos direitos para as mulheres, que, em termos formais, parecem ter chegado a um bom termo. A mulher se colocou, ainda que sofrendo discriminações, no mundo do trabalho remunerado. Mas levou junto com ela a maior carga de trabalho reprodutivo, o que leva à necessidade de atuar para atender à demanda social de reequilíbrio das relações entre os sexos, a fim que elas possam exercer plenamente os direitos que já estão assegurados, sem terem que se inserir em um padrão tradicional predeterminado que lhes atribua tanto o trabalho remunerado quanto a maior carga do trabalho reprodutivo (Flore Mongin, 2006, p. 95). Embora os direitos civis e sociais das mulheres tenham obtido significativo avanço legislativo, na prática carecem de implementação em diversos aspectos, e a relação de subordinação ainda é observada em vários campos da vida privada.

2.2 Divisão sexual do trabalho e papéis de gênero

Uma efetiva mudança somente ocorrerá quando a mulher alterar a compreensão que tem de si mesma e quando se redefinirem os papéis sociais de homens e mulheres.
Thereza Gosdal

Para compreender melhor os entraves que existem no mercado de trabalho em relação às mulheres e o desenvolvimento de seu potencial de forma plena é preciso passar por alguns pressupostos: o primeiro deles é que existem papéis de gênero que são socialmente desenhados e que vão acarretar consequências na divisão do mercado de trabalho, reservando para os homens os espaços de maior valor, remanescendo para as mulheres os de pior remuneração.

Mesmo que tenham ocorrido mudanças significativas na trajetória feminina, o que se observa é que “ainda não ocorreu de fato uma nova divisão sexual do trabalho no que se refere às tarefas domésticas”, e permanece uma concepção conservadora que estabelece que o principal compromisso da mulher é com a família. Mudar essa sistemática afetaria tanto a estrutura da família patriarcal quanto a lógica de produção e reprodução do capital, na medida em que o capital também se aproveita do trabalho reprodutivo (Cláudia Nogueira, 2011, p. 28).

Para demonstrar esse ponto, primeiramente se analisará a diferença entre trabalho produtivo e trabalho reprodutivo. Sequencialmente, o trabalho discutirá quanto ao mecanismo de construção dos papéis de gênero e da divisão sexual do trabalho, que irá redundar na naturalização dos trabalhos reprodutivo e de cuidado nas mulheres. Por fim, o debate será direcionado a desvelar o valor econômico que existe no trabalho reprodutivo, e que acaba sendo

os dominados a adotar, sobre os dominantes e sobre si mesmos, o próprio ponto de vista dos dominantes” (Pierre Bourdieu, 2020, p. 75).

invisibilizado como um mecanismo do capital, que quer se aproveitar dele sem que se faça qualquer pagamento a quem o produz.

2.2.1 Conceituando o trabalho: produtivo, reprodutivo, doméstico e de cuidado

Conhecer melhor o trabalho de cuidado [implica abordar] estas questões: o amor, o afeto, as emoções são do domínio exclusivo das famílias?
Helena Hirata

Existe uma divisão entre trabalho produtivo, assim entendido o que produz bens e serviços para o mercado, que podem ser avaliados economicamente, e trabalho reprodutivo, considerado o que se destina a produzir ou manter a vida de pessoas, a produção de seres humanos, reprodução da vida no cotidiano e reprodução da espécie.

Essa divisão conceitual entre trabalho produtivo e reprodutivo é objeto de crítica pelo pensamento feminista, na medida em que a separação implica em hierarquização, com valorização do trabalho produtivo e conseqüente desvalorização do reprodutivo; e como ambos são indissociáveis, a proposta do feminismo é que sejam articulados, em nome da transversalidade de gênero (Helena Hirata, 2022, p. 31). Assim, seria preciso politizar o conceito de trabalho, pensando nele não só no aspecto denominado produtivo, “mas também em todo trabalho de reprodução social e de cuidado, que pode mudar a política e ao mesmo tempo ser mudado por ela” (Helena Hirata, 2022, p. 122). Além disso, “as relações entre o mundo produtivo e o reprodutivo são muito mais de interdependência do que de autonomia” (Mayra Cotta; Thaís Farage; 2021, p. 142). Um não subsiste sem o outro, o que é mais um motivo para se criticar essa separação e hierarquização.

Federici direciona sua crítica à Marx, que não percebeu a importância estratégica do trabalho reprodutivo, silenciando a respeito da relação das mulheres com o trabalho doméstico ao fazer uma análise sobre capital e classe conduzida do ponto de vista masculino, do trabalhador homem, do trabalhador industrial assalariado predominantemente branco, o que levou muitos grupos marxistas sentirem que era justificável “tratar gênero como uma questão cultural, dissociada das condições materiais da organização capitalista do trabalho” (Sílvia Federici, 2021, p. 63-64). Ela aponta que em nenhum momento Marx reconheceu que a produção da força para o trabalho requer algum trabalho doméstico (Sílvia Federici, 2021, p. 69), e mesmo quando trata da reprodução geracional da mão-de-obra ele não menciona a contribuição das mulheres, referindo-se apenas ao “aumento natural da população”, embora

devesse saber como as proletárias temiam qualquer nova gestação, com ampla discussão sobre métodos anticoncepcionais entre a classe trabalhadora¹⁸ (Sílvia Federici, 2021, p. 71).

No trabalho reprodutivo estão inseridas as categorias do trabalho doméstico e do trabalho de cuidado, conceitos que muitas vezes se misturam e se confundem, sendo difícil separar cada um. O trabalho doméstico de forma ampla pode ser definido como o conjunto de tarefas relacionadas ao cuidado das pessoas e que são executadas no contexto da família, assim considerado o domicílio conjugal e/ou da parentela; nesse caso será um trabalho gratuito realizado essencialmente por mulheres, alvo de denúncias de invisibilidade, e que não deve ser objeto de analogia direta com o trabalho assalariado ou reduzido a um simples fazer, posto que conta com dimensões intelectuais e emocionais que acarretam uma intensa carga mental¹⁹, e não apenas física, de trabalho (Dominique Fougeyrollas-Schwebel, 2009, p. 257-259).

O trabalho doméstico também pode ser contratado como trabalho profissional, situação na qual o empregado é admitido para desenvolver atividade que se insere no gênero *trabalho de cuidado*. Esse tipo de trabalho “abrange um conjunto de atividades materiais e de relações que consistem em oferecer uma resposta concreta às necessidades dos outros”, podendo ser definido como “uma relação de serviço, apoio e assistência, remunerada ou não, que implica um sentido de responsabilidade em relação à vida e ao bem-estar de outrem” (Danièle Kergoat, 2016, p. 17).

A lei que regulamenta o trabalho doméstico no Brasil (Lei Complementar 150/2015) o define a partir do enquadramento do profissional, qualificando como empregado doméstico “aquele que presta serviços de forma contínua, subordinada, onerosa e pessoal e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas, por mais de 2 (dois) dias por semana” (Brasil, 2015, artigo 1º). Trata-se, historicamente, de categoria laboral que foi excluída da aplicação da CLT (artigo 7º, “a”), e somente teve seus direitos reconhecidos de forma mínima em 1972, através da Lei 5.859. Essa lei reconheceu apenas três direitos: férias anuais de 20 dias úteis, anotação da CTPS e integração à Previdência Social como segurado obrigatório. A Constituição de 1988 incorporou outros direitos à categoria, e apenas com a EC 72/2013, posteriormente regulamentada pela Lei Complementar 150/2015, houve uma quase

¹⁸ Ressalve-se que existiram teóricas socialistas que argumentavam acerca de necessidade de libertar as mulheres da opressão e que a crítica de Federici a Marx, nesse aspecto, não é consenso entre os estudiosos marxistas. A respeito, existe grande número de artigos, atas, panfletos e ensaios que foram produzidos por mulheres russas sobre história, política, feminismo e os temas correlatos, o que demonstra que o tema foi objeto de muitas discussões no contexto da época (Graziela Schneider, 2017, p. 12).

¹⁹ O que passou a ser chamado de “carga mental materna” torna explícito que a mulher pode delegar o ato de cuidar, mas “permanece a ideia de que ela é insubstituível e a verdadeira responsável por tudo o que acontece com a prole (Vera Iaconelli, 2023, p. 181).

equiparação entre os empregados domésticos e os urbanos, com a não extensão de ainda alguns direitos. A justificativa apontada pelo legislador para dar tratamento diferenciado a essa categoria sempre esteve ligada à natureza reprodutiva dessa modalidade de trabalho: a utilização dos serviços domésticos por quem os contrata não tem natureza econômica, não visa lucro; “os serviços domésticos não constituem fator de produção para quem deles se utiliza” (Arnaldo Süssekind; Délio Maranhão; Segadas Vianna, 1994, p. 178). Essa desvalorização repete na legislação um padrão de (des)valor encontrado no trabalho doméstico realizado dentro de casa: sua invisibilidade e o fato de em geral ser prestado de forma gratuita por alguma mulher integrada à instituição familiar.

No Brasil, os dados apontam que existe um grande contingente de trabalhadores domésticos, tratando-se de uma profissão particularmente feminina: no 1º trimestre de 2021, o trabalho doméstico remunerado foi a ocupação de 4,5 milhões de mulheres e de 428 mil homens (Juliana Filleti; Daniela Gorayeb; Maria Melo, 2021, p. 22); pelo Censo 2010, 94% dos quase 5 milhões de empregados domésticos no Brasil eram mulheres (Nadya Guimarães; Helena Hirata, 2020, p. 135). Na França, 95% dos empregados domésticos e de pessoal de faxina nas casas particulares são mulheres (Helena Hirata, 2022, p. 41).

O trabalho de cuidado, por sua vez, é definido por Hirata como um trabalho material, técnico e emocional que é moldado por relações sociais de sexo, classe, raça e etnia, tendo como protagonistas os provedores, os beneficiários e os que dirigem, supervisionam ou prescrevem o trabalho; trata-se de “uma relação de serviço, de apoio e de assistência, remunerada ou não, que implica um senso de responsabilidade pela vida e pelo bem-estar do outro” (Helena Hirata, 2022, p. 30). O trabalho de cuidado é essencial para a reprodução social da vida das pessoas, consistindo em prática social ancorada na divisão sexual do trabalho que visa atender às necessidades humanas concretas, emocionais e psíquicas, tendo como pressuposto uma “interação face a face entre quem cuida e quem é cuidado, numa relação de interdependência” (Mariana Marcondes, 2013, p. 258). Ele pode ser praticado como uma atividade a mais dentre as diversas atribuições direcionadas especialmente à mulher dentro da família, quando vai abranger tanto os serviços domésticos em sentido amplo como o cuidado com as pessoas, sejam essas dependentes ou não.

Essa modalidade de trabalho também pode ser praticada como atividade profissional remunerada, abrangendo cuidadores de idosos e de crianças e profissionais de saúde de uma forma geral. Tal segmento de trabalho remunerado cresce a cada dia, especialmente em razão do envelhecimento da população e da redução do número de filhos nas famílias: em gerações anteriores era comum que um dos filhos ou filhas permanecesse solteiro ou solteira para cuidar

dos pais idosos, situação que não se repete com tanta frequência atualmente²⁰. A categoria laboral específica de cuidadores enquadra-se dentro do setor terciário, que, na divisão sexual do trabalho, é majoritariamente ocupado por mulheres, no mundo todo (Helena Hirata, 2022, p. 37). Um exemplo, na França, se dá nos postos do trabalho de cuidado, onde nove em cada dez são ocupados por mulheres (Helena Hirata, 2022, p. 39). Também se trata de profissão feminina: pelo Censo de 2010, 96,7% dos trabalhadores de cuidados de pessoas em domicílio eram mulheres (Nadya Guimarães; Helena Hirata, 2020, p. 143).

No Brasil, a categoria de cuidadores ainda não conta com uma legislação específica que a normatize²¹. Carentes de uma legislação específica, os cuidadores, quando desenvolvem suas atividades no âmbito domiciliar, são ainda enquadrados juridicamente como trabalhadores domésticos, sujeitos às restrições legislativas dessa categoria, acima mencionadas, e, como todas as atividades ligadas ao trabalho reprodutivo, desvalorizados, inclusive em termos salariais.

Tanto a ocupação de cuidadores quanto a de domésticos é atividade marcada pela precariedade, predominantemente exercido por mulheres pretas e pardas, com baixo nível de remuneração e proteção social (Nadya Guimarães; Helena Hirata, 2020, p. 143).

Importante destacar, em tempos de automatização das profissões e do desenvolvimento da inteligência artificial, que não há como mecanizar tarefas como banhar, consolar, vestir e alimentar uma criança, ajudar pessoas enfermas ou idosas que não são mais autossuficientes, nem é possível incorporar em uma máquina os afetos e habilidades necessárias para essas tarefas (Sílvia Federici, 2021, p. 112). Assim, o trabalho de cuidado tem uma dimensão humana inafastável; ainda que a evolução tecnológica aponte para a progressiva extinção de determinadas carreiras e atividades laborais, o trabalho de cuidado sempre demandará por seres humanos e sua sensibilidade para realização.

As definições e características das profissões de trabalhador doméstico e de profissional do cuidado ministrado no âmbito residencial apontam que a transposição dessas atividades para o campo profissional se fazem acompanhar dos mesmos marcadores históricos

²⁰ Entre 2013 e 2050 a população mundial de 60 anos ou mais deve mais que dobrar; em 2020, pela primeira vez, o número de maiores de 60 anos superou o número de crianças de até 5 anos. Sem contar o problema das doenças crônicas: 10% da população da União Europeia tem duas ou mais doenças crônicas e nos Estados Unidos 80% dos que têm mais de 65 anos tem pelo menos uma doença crônica (Caroline Perez, 2022, p. 90).

²¹ O PL 11/2016 reconhecia o exercício da profissão de cuidador, que teria como características o exercício de atividade de acompanhamento e assistência à pessoa com necessidade temporária ou permanente, mediante ações domiciliares, comunitárias ou institucionais de cuidado de curta ou longa permanência, individuais ou coletivas, visando à autonomia e independência, zelando pelo bem-estar, saúde, alimentação, higiene pessoal, educação, cultura, recreação e lazer. Foi aprovado no Senado em 21/05/2019, mas houve veto integral pela Presidência da República (Senado Federal, 2019).

que se observam na imposição gratuita dessas funções para as mulheres no âmbito das famílias: as atividades continuam a ser invisibilizadas e desvalorizadas, destinada preponderantemente às mulheres em decorrência da divisão sexual do trabalho, sem lograr obter remuneração e condições legislativas condizentes com sua importância, justamente por seguir atrelada ao conceito de trabalho reprodutivo e feminino.

2.2.2 A construção dos papéis de gênero e a divisão sexual do trabalho

Ele é razão. Ela é emoção. Ele é mente. Ela é corpo. Ele é independente. Ela é dependente. Ele é ativo. Ela é passiva. Ele é egoísta. Ela é altruísta. Ele é duro. Ela é terna. Ele é calculista. Ela é imprevisível. Ele é reacional. Ela é irracional. Ele é isolado. Ela é amarrada a tudo. Ele é científico. Ela é mágica.
Katrine Marçal

Costuma-se designar como papéis de gênero as regras que uma sociedade define, de forma arbitrária, para os homens e para as mulheres: o que é adequado a cada sexo, em termos de formas de se vestir, se comportar, se relacionar, pensar e também quanto ao fazer. Se estende de detalhes sociais corriqueiros, como atribuir a cor rosa para as meninas e azul para os meninos, até pontos mais complexos, como o comportamento esperado de cada um, inclusive no que diz respeito à escolha de profissões remuneradas e à distribuição das atividades a serem desempenhadas no âmbito da casa por meninas e meninos, mulheres e homens. Trata-se de uma construção social que está tão enraizada no pensamento de homens e mulheres que é visto como algo natural, sendo preciso que se tome consciência efetiva de sua existência a fim de que os estereótipos ligados a esses papéis sociais possam ser desnaturalizados.

Foi esse enfrentamento dos papéis de gênero que Virgínia Woolf, uma das principais escritoras da língua inglesa, relata que teve que fazer consigo mesma para que conseguisse escrever seus textos e assumir a carreira de escritora. Utilizando-se de uma metáfora, ela conta que, para conseguir trabalhar de forma remunerada, precisou combater um “simpático fantasma” que apelidou de Anjo do Lar – alguém imensamente encantador e altruísta, que se sacrificava diariamente pelos demais membros da família. Relata que em um exercício de legítima defesa foi obrigada a matar esse anjo, porque, caso contrário, o anjo mataria a escritora; e matar esse anjo (que era nada mais que superar a educação sexista que ela recebera ao longo da vida) foi uma tarefa dura e difícil, porque o anjo era resistente: “quando eu achava que já tinha acabado com ela, sempre reaparecia sorrateira” (Virgínia Woolf, 2012, p. 11-14)²².

²² Em termos psicanalíticos, Woolf descreve a experiência de mulheres “cujas aspirações são sufocadas pela condição de cidadãs sob vigilância e controle”, e ao defender o direito à privacidade e ao tempo “faz um libelo contra o cerceamento da subjetividade feminina” (Vera Iaconelli, 2023, p. 61-62).

A luta metafórica descrita pela escritora aponta como os papéis de gênero são estabelecidos e internalizados de modo prejudicial ao desenvolvimento econômico e à aquisição de autonomia das mulheres, e sem sua desconstrução não é possível pensar em efetiva equidade de gênero. Essa segmentação se inicia a partir do momento em que ocorre uma separação progressiva entre casa como espaço privado, e trabalho como espaço público, e seu aparecimento tem como uma das consequências tornar invisível para a sociedade tudo que acontece dentro de casa, o que gerou, como corolário, que não se reconhecesse como trabalho a atividade não remunerada que é desempenhada no espaço privado. A partir dessa diferenciação entre público e privado progressivamente cada espaço foi caracterizado a partir do critério de gênero, e as mulheres foram relegadas às atividades de cuidado, confinadas ao lar e dependentes dos salários dos maridos (Mayra Cotta; Thaís Farage; 2021, p. 26-28).

Uma vez estabelecido o que são papéis de gênero, é de se perquirir se eles sempre existiram nessa conformação ou se estão ligados a alguma causalidade específica. Dentre as diversas possibilidades, o catalisador mais provável parece ser a estruturação da sociedade capitalista. O sistema capitalista separou os papéis entre homens e mulheres para que conseguisse ter um trabalhador disponível ao atendimento das necessidades do mercado de trabalho (o pai de família) ao mesmo tempo que mantinha alguém (a mãe) dentro de casa, sem remuneração, ministrando os cuidados necessários para que o trabalhador pudesse desempenhar suas atividades, além de produzir outros trabalhadores, através da criação dos filhos.

Nesse sentido, Federici argumenta que os papéis surgem efetivamente com o capitalismo, a partir do desaparecimento da economia de subsistência que havia predominado na Europa pré-capitalista. Discorre que enquanto as sociedades eram baseadas em um sistema em que se utilizava diretamente o que era produzido (produção-para-o-uso), o trabalho produtivo e o reprodutivo andavam juntos; mas a partir da implementação do capitalismo se adotou um sistema de produção para o mercado, e desde então a única atividade que poderia criar valor seria aquela ligada ao trabalho produtivo. Foi nesse contexto que a reprodução do trabalhador (ou seja, o trabalho doméstico e de cuidado) passa a ser considerada como algo sem valor, economicamente, a ponto de essa atividade deixar de ser considerada um trabalho. Não havia remuneração para o trabalho reprodutivo realizado dentro de casa, e embora ele fosse pago quando realizado fora de casa, os valores eram inferiores aos pagos para o trabalho que produzia para o mercado, justamente porque era economicamente desvalorizado. Desse modo o trabalho realizado no âmbito doméstico, embora contribuísse para a acumulação do capital, se tornou invisível, foi mistificado como vocação natural do feminino e designado como “trabalho de mulheres” (Sílvia Federici, 2017, p. 145).

Aleksandra Kollontai pontua como, no sistema de produção capitalista, o trabalho remunerado, ao invés de se configurar como fator de libertação da trabalhadora, despejou “mais uma carga sobre seus ombros enfraquecidos”, acrescentando às obrigações de mãe e de dona de casa o fardo do trabalho assalariado, curvando e arruinando “centenas de milhares de mulheres” (Aleksandra Kollontai, 2017, p. 152, texto originalmente escrito em 1908).

Essas mudanças históricas tiveram seu auge no século XIX, quando foi criada a figura da dona de casa em tempo integral, o que redefiniu a posição das mulheres na sociedade e com relação aos homens, fazendo emergir a divisão sexual do trabalho que sujeitou as mulheres ao trabalho reprodutivo e aumentou sua dependência, “permitindo que o Estado e os empregadores usassem o salário masculino como instrumento para comandar o trabalho das mulheres” (Sílvia Federici, 2019, p. 142). Foram esses os desdobramentos que “inauguraram um regime patriarcal novo, erguido sobre o poder do salário masculino” (Sílvia Federici, 2021, p. 128-129). É assim que na comunidade trabalhadora do período de transição para o capitalismo se pode constatar o surgimento da divisão sexual do trabalho que posteriormente seria típica da organização capitalista. A partir daí passa a existir uma crescente diferenciação entre o trabalho feminino e o masculino: “as tarefas realizadas por mulheres e homens se tornavam mais diversificadas e, sobretudo, passavam a sustentar relações sociais diferentes” (Sílvia Federici, 2019, p. 196).

É importante pontuar, entretanto, que com a inserção da mulher no mercado de trabalho remunerado, pós-revolução industrial, os empregadores “concordaram em cercar o trabalho das operárias de benefícios, de cautelas, garantias e privilégios”, bem assim em regular o trabalho das crianças, pois perceberam que a proteção à maternidade e à infância preservavam o trabalho de reprodução da vida e “garantia o trabalho de uma nova geração a ser rapidamente absorvida nas fileiras das fábricas” (Gláucia Fraccaro, 2018, p. 113). Ou seja: sem o trabalho reprodutivo não existiria um novo exército de reserva para substituir aqueles que não mais poderiam trabalhar. Permitir que as mulheres atuassem nas duas frentes era uma necessidade do capital que precisava ser atendida para a perpetuação do sistema. As concessões à maternidade não foram assim uma questão de direitos de gênero ou de direitos humanos em sentido amplo, mas uma demanda do capital.

Também Beauvoir afirma que essa separação remonta, historicamente, ao surgimento dos mecanismos de controle da produção, pois quando a propriedade privada aparece, o homem se torna senhor dos escravos e da terra e, ao mesmo tempo, proprietário da mulher, o que consistiria na *grande derrota histórica do feminismo* (Simone de Beauvoir, 2016, p. 84). Nesse momento houve uma mudança de paradigma: o trabalho doméstico e reprodutivo da mulher, que até então havia sido desenvolvido em conjunto com outras atividades e que era devidamente

valorizado, posto que destinado à sobrevivência da espécie, se tornou um anexo insignificante ao lado do trabalho produtivo do homem, que tinha um conteúdo econômico manifestado pelo pagamento do salário (Simone de Beauvoir, 2016, p. 84).

Engels, por sua vez, argumentava que a família moderna estaria baseada na escravidão doméstica da mulher; quando o homem assume o papel de suporte financeiro, isso lhe dá a posição de dominador, “o que não precisa de nenhum privilégio legal específico”: estabeleceu-se uma situação na qual “o homem é o burguês e a mulher representa o proletário” (Friedrich Engels, 2019, p. 82). Foi nessa moldura que a separação de tarefas entre homens e mulheres foi a primeira divisão social do trabalho que existiu, visando a geração de filhos, de onde surgiu também o primeiro antagonismo de classes da história, entre homem e mulher no casamento monogâmico, e a primeira opressão de classes, a opressão do sexo feminino pelo masculino (Friedrich Engels, 2019, p. 83-84).

Para Hirata, “a assinação das mulheres à esfera da reprodução e dos homens à esfera da produção está no fundamento da divisão sexual do trabalho” (Helena Hirata, 2022, p. 31), sendo que “a divisão sexual do trabalho tem como campo de referência o trabalho, enquanto as relações sociais de sexo transversalizam todos os campos do social” (Helena Hirata, 2022, p. 32). Portanto, é possível defender que a divisão sexual do trabalho atua como uma das expressões de dominação das mulheres na estrutura social (Bárbara Ferrito, 2021, p. 49). Nesse sentido, Cláudia Mazzei Nogueira argumenta como ela atua na esfera doméstica e na produtiva para expressar uma hierarquia de gênero que vai influenciar na desqualificação do trabalho feminino assalariado, ao desvalorizar a força de trabalho e desencadear uma precarização feminina no mundo produtivo (Cláudia Nogueira, 2011, p. 180). As questões – divisão sexual do trabalho, hierarquia de gênero e desvalorização do trabalho da mulher, mesmo quando remunerado – são interligadas e formam um círculo vicioso que impede a plena isonomia entre os sexos.

Mas a modulação de papéis de gênero não é exclusiva da sociedade industrial. Em texto antropológico clássico, publicado na década de 1970, Pierre Clastres apresenta estudo realizado em tribo nômade indígena da etnia guaiáqui (indígenas da margem paraguaia do Alto Paraná) onde analisa o comportamento dos homens e mulheres e observa uma precisa demarcação de papéis de gênero. Ele aponta uma oposição muito clara que organizava e dominava a vida cotidiana de tais pessoas: as atividades eram marcadas pela divisão sexual das tarefas, com papéis distintos (Pierre Clastres, 1986, p. 71-89). O espaço masculino era a floresta, qualificada como lugar de movimento, e a principal atividade dos homens era a caça com o arco. Já o espaço feminino era o acampamento, lugar de repouso, e sua principal atividade

estava na coleta, com um cesto, de frutas e outros alimentos. Os dois instrumentos – o arco e o cesto – são identificados como “o meio, o signo e o resumo de dois ‘estilos’ de existência tanto opostos como cuidadosamente separados” (Pierre Clastres, 1986, p. 74). Isso indica que mesmo em um ambiente que não havia sido tocado pelo capitalismo já se via uma separação de papéis de gênero, separação que observava a mesma lógica que foi implementada pelo capitalismo: as atividades a serem realizadas no ambiente público (floresta) eram destinadas aos homens, e as que seriam executadas no ambiente privado (acampamento) eram das mulheres.

Os papéis de gênero acarretam como uma das consequências a divisão sexual do trabalho, que atua com uma lógica precisa, de modo a ratificar a manutenção do sistema patriarcal reforçado pelo capitalismo. A máquina simbólica da ordem social está alicerçada na dominação masculina, que age distribuindo de forma bem estrita as atividades e espaços para cada um dos sexos na sociedade industrial: o espaço e as atividades da assembleia/mercado (espaço público) são reservados para os homens e os da casa (espaço privado) são destinados às mulheres (Pierre Bourdieu, 2020, p. 24). Isso naturaliza que os trabalhos com agência ativa de poder sejam direcionados aos homens e as mulheres fiquem com o trabalho do cuidado doméstico. Logo, mesmo quando ela também tem atividade produtiva, recebe uma sobrecarga de trabalho, em razão da chamada dupla jornada, uma vez que as tarefas relativas ao trabalho reprodutivo são naturalizadas no feminino e mal compartilhadas pelos homens. Nessa duplicação dos encargos das mulheres, um deles é preponderantemente mal remunerado e outro não é pago, o que vai redundar na dificuldade de avançar economicamente e na manutenção do poder patriarcal. Recorrendo novamente às metáforas bem estruturadas por Virgínia Woolf, sem “um teto todo seu”, ou seja, sem independência econômica, não é possível que a mulher seja autônoma. Logo, a máquina simbólica da dominação masculina age de modo a ratificar essa estrutura através da divisão sexual do trabalho (Pierre Bourdieu, 2020, p. 24).

Hirata vai no mesmo sentido ao argumentar que divisão sexual do trabalho, do saber e do poder são indissociáveis: a divisão social e sexual do trabalho só pode ser pensada quando associada à repartição do saber e do poder entre homens e mulheres na família e na sociedade, hierarquizando os gêneros, inferiorizando o feminino e “criando uma situação de profunda injustiça social” (Helena Hirata, 2022, p. 32).

Carole Pateman afirma que a subordinação se explica porque, além do contrato social que criou o estado moderno e pôs fim ao estado de natureza, existe em paralelo um contrato sexual que não está explicitado e é pouco estudado (Carole Pateman, 1993, p. 15). Tal contrato, que historicamente foi deixado em segundo plano, como se fosse de menor importância, exclui as mulheres do contrato social e da cidadania plena, pois não as considera indivíduos; é

necessário expor esse contrato sexual-social obscurecido a fim de evidenciar as origens do patriarcado como sistema de dominação masculina (Carole Pateman, 1993, p. 16-17). Ela destaca como o trabalho invisível feminino é importante para a manutenção do contrato social e mesmo o capitalismo ao afirmar que “a persistente figura do ‘trabalhador’, o artesão, com um macacão limpo, um saco de ferramenta e uma marmita, é sempre acompanhada pela figura *espectral* de sua esposa (Carole Pateman, 1993, p. 195). Dito isso em outras palavras, o capitalismo precisa de uma mão-de-obra que seja flexível; o trabalho doméstico assumido pelas mulheres libera os homens para o capital e as mulheres de alta renda, que também estão produzindo, podem externalizá-lo para outras mulheres (Danièle Kergoat, 2010, p. 94).

Sendo resultado de uma estrutura social patriarcal, a divisão sexual do trabalho tem potencial de gerar sérias consequências práticas, especialmente para as mulheres. Como os homens agem ligados à esfera da vida econômica e política, ocupando os espaços públicos e sendo responsáveis por eles, os indivíduos que têm seus direitos protegidos pelo estado liberal acabaram por ser especialmente esses mesmos homens adultos e chefes de família; essa proteção historicamente se estendeu no sentido de evitar que sofressem interferências no controle que exerciam sobre os outros membros participantes da sua vida privada, dentre eles os filhos menores, as mulheres e os que estavam em condição de servidão (Susan Okin, 2008, p. 307-308). Trazida essa reflexão para a sociedade atual, pode-se depreender que essa estrutura ainda permanece em muitos contextos sociais, especialmente em ambientes sociais onde não são permitidos questionamentos em relação ao comportamento masculino praticado dentro das paredes da casa, o que é a causa subjacente, em certo grau, da violência doméstica.

Além de estruturada, a desigualdade de gênero é sistemática e articulada pela sociedade para hierarquizar as atividades e os sexos, criando um sistema de gênero, e sempre que se tenta fazer um balanço da divisão sexual do trabalho nas sociedades “se chega à mesma constatação em forma de paradoxo: nessa matéria, tudo muda, mas nada muda” (Helena Hirata; Danièle Kergoat, 2007, p. 596-597). Ou seja: simultaneamente à melhora da situação da mulher, em particular no mercado de trabalho, ocorre a persistência e até mesmo a intensificação da divisão sexual do trabalho (Danièle Kergoat, 2010, p. 94). Em outras palavras, anda-se em círculos. Discute-se a divisão sexual do trabalho, debatem-se seus efeitos na vida das pessoas, são propostas mudanças de perspectivas, mas, depois de dois séculos de capitalismo, a divisão e suas consequências remanescem ou até mesmo aumentam.

O conceito de divisão sexual do trabalho, utilizado “pelos etnólogos para designar uma repartição ‘complementar’ das tarefas entre homens e mulheres nas sociedades que estudavam”, foi posteriormente revisitado pelas antropólogas feministas, que lhe deram um conteúdo novo:

não havia apenas “uma complementariedade de tarefas, mas uma relação de poder dos homens sobre as mulheres” (Danièle Kergoat, 2009, p. 67). É uma forma de divisão do trabalho social decorrente das relações de sexo, historicamente adaptada a cada sociedade, e organizada a partir de dois princípios: o da separação (existem trabalhos de homens e trabalhos de mulheres) e o da hierarquização (um trabalho de homem tem mais valor que um trabalho de mulher) (Danièle Kergoat, 2009, p. 67-68)²³. Suas estruturas atuam da seguinte maneira, basicamente: a) as funções que são adequadas para as mulheres são aquelas situadas no prolongamento das funções domésticas: cuidado, ensino, serviço – trabalhos ligados ao cuidado; b) uma mulher não pode ter autoridade sobre homens, e por isso é provável que ela seja preterida (em favor de um homem) para ocupar uma posição de autoridade ou seja relegada a uma função subordinada de assistente, ainda que preencha todos os critérios de merecimento para ocupar a função de direção; c) o homem tem o monopólio da manutenção de objetos técnicos e das máquinas (Pierre Bourdieu, 2020, p. 154-155), e as profissões ligadas a essas áreas são preponderantemente destinadas a eles. E como esses princípios são transmitidos de modo “aquém da consciência e do discurso, eles escapam, em grande parte, às tomadas de controle consciente e, simultaneamente, às transformações ou às correções” (Pierre Bourdieu, 2020, p. 157), o que leva a uma negativa, por parte de homens e mulheres, de que eles de fato existam e modulem os comportamentos sociais.

Enquanto a negativa permanece, não há como atuar para modificar a lógica de funcionamento, e as mulheres permanecem preponderantemente nas funções ligadas ao cuidado, em atividades subordinadas e fora das áreas técnicas. Muito embora existam regras e discursos advogando pela equidade de gênero no mercado de trabalho, e de fato tenham ocorrido mudanças visíveis na condição feminina, essas mudanças mascaram o fato que remanesçam “estruturas invisíveis” que precisam ser esclarecidas (Pierre Bourdieu, 2020, p. 173). Se (e quando) isso acontecer será possível “pôr em relação a economia doméstica, e, portanto, a divisão do trabalho e de poderes que a caracteriza, e os diferentes setores do mercado de trabalho (os campos) em que estão situados os homens e as mulheres” (Pierre Bourdieu, 2020, p. 174).

Mesmo no contexto do surgimento de novos arranjos conjugais e familiares, como se vê atualmente, e ainda que as mulheres tenham assumido importante espaço no mundo do trabalho, os papéis hierárquicos continuam mantidos e a responsabilidade pelo trabalho

²³ Em termos concretos, no direito do trabalho, essa hierarquização tem como uma das suas consequências práticas a brecha ou hiato salarial existente entre homens e mulheres, e que pode ser definida como “a diferença de remuneração paga a trabalhadores e trabalhadoras em razão do gênero” (Bárbara Ferrito, 2021, p. 58).

reprodutivo se mantém atrelado às mulheres, ainda que com “ajudas” cada vez mais consistentes dos companheiros. A divisão sexual, como fenômeno histórico e social, “se transforma e se reestrutura de acordo com a sociedade da qual faz parte de um determinado período”, o que faz com que o trabalho doméstico, na sociedade capitalista, continue “sob a responsabilidade das mulheres, independentemente de elas terem ou não um emprego” (Cláudia Nogueira, 2011, p. 24). Ou seja: em um mundo onde a realidade indica que homens e mulheres disputam o espaço público e novas formas reprodutivas são popularizadas, com o reconhecimento de configurações familiares não hegemônicas, mulheres continuam com a responsabilidade dos trabalhos domésticos, o que torna imprescindível a reflexão sobre maternidade e paternidade (Vera Iaconelli, 2023, p. 28-29) e também, evidentemente, sobre a partilha adequada das responsabilidades familiares. Com o recrudescimento do discurso conservador a atribuição desses papéis “naturalmente” às mulheres acaba sendo reforçada²⁴, o que faz ressaltar a importância de uma discussão aberta sobre a temática. Como já preconizava Engels 130 anos atrás, a dominação masculina prescinde de um estatuto legal que fixe a regra.

Portanto, o que se observa é que existe uma separação social de papéis de gênero, subjacente à ordem social e que se presta à manutenção da estrutura patriarcal. Essa separação, mais expressiva a partir da implementação do regime capitalista, atua na conformação da divisão sexual do trabalho, que age de forma organizada na manutenção do *status quo*. Sem o desvelamento dessas estruturas invisíveis, “tudo muda e nada muda”, porque, como se verá na sequência, o trabalho reprodutivo continua naturalizado no feminino e as mulheres permanecem sobrecarregadas e com limitações ao pleno desenvolvimento de suas potencialidades.

2.2.3 Trabalho reprodutivo, doméstico e de cuidado e a naturalização no feminino

Bilhões de mulheres se ocupam incansavelmente da tarefa de limpar o mundo.
Françoise Vergès

O trabalho reprodutivo está diretamente ligado aos serviços desempenhados no âmbito doméstico e ao trabalho de cuidado, seja ele remunerado ou não. E “não há nada tão profundamente considerado ‘feminino’ como a reprodução humana e as incidências derivadas dessa questão envolvendo cuidados, trabalhos domésticos, tempo, desgaste e investimentos” (Melina Fachin; Emmanuella Denora, 2022, p. 61). Algumas das atividades demandadas pela reprodução humana são fisicamente ligadas ao corpo feminino, e por isso tanto o trabalho

²⁴ Isso se dá inclusive por segmentos dentro do próprio feminismo, como o femonacionalismo, assim designada uma virada que fez do feminismo uma das forças motrizes das ideologias da direita, ao qual se opõe o feminismo decolonial (Françoise Vergès, 2020).

reprodutivo em sentido amplo como os serviços domésticos acabaram socialmente naturalizados como uma vocação típica da mulher, ligada ao amor materno e ao cuidado com a família. A origem está em um construído chamado instinto materno, que tem sua existência negada por diversos estudos (Elisabeth Badinter, 1985). Para Beauvoir, não existe nenhum instinto materno inato e misterioso: se a menina constata que o cuidado das crianças cabe à mãe, é porque isso que lhe é ensinado (Simone de Beauvoir, 2016, v. 2, p. 27). A entrega dos trabalhos domésticos à mulher começa na infância (Simone de Beauvoir, 2016, v. 2, p. 30-31)²⁵, vai se repetir na adolescência, o que deixa as jovens estudantes mais cansadas, prejudicando sua formação, o que não acontece com boa parte dos jovens do sexo masculino (Simone de Beauvoir, 2016, v. 2, p. 81). Como as tarefas domésticas são intermináveis, gera-se uma fadiga indefinida em um “combate que jamais comporta uma vitória”, e que pode ser comparado “ao suplício de Sísifo” (Simone de Beauvoir, 2016, v. 2, p. 224), condenado a rolar eternamente a pedra morro acima; ou, no cotidiano doméstico, condenada ao cíclico, monótono e interminável trabalho de lavar a louça que volta a ser usada quase que imediatamente.

O processo de vincular as mulheres ao espaço doméstico pode ser datado no fim do século XIX e começo do século XX, momento em que a classe capitalista, pressionada pela necessidade de uma mão-de-obra mais produtiva, começou uma reforma social que transformou a fábrica, a comunidade, o lar e a posição social das mulheres: um complexo processo de engenharia social criou a dona de casa em tempo integral, retirando as mulheres, em especial as mães, do trabalho remunerado, aumentando substancialmente o salário dos homens, a fim de que eles pudessem sustentar a dona de casa (e com isso ter maior respeitabilidade como homem), e instituindo formas de educação popular que ensinaram às operárias as habilidades necessárias para o trabalho doméstico (Sílvia Federici, 2021, p. 157-158).

Esse é o processo que criou o salário familiar, um mecanismo utilizado pela cultura política do capitalismo em prol do androcentrismo: partiu da suposição que o cidadão de tipo ideal seria o trabalhador homem pertencente à maioria étnica, o homem de família chefe da casa, e que seu salário deveria ser o principal, ou exclusivo, do sustento econômico da família, com o salário da esposa como meramente complementar (Nancy Fraser, 2019, p. 29). Essa forma social servia concomitantemente para definir normas de gênero, disciplinar quem as

²⁵ Essa situação é observada por pesquisadores no Brasil, que, ao fazerem pesquisas qualitativas, apuraram como as pessoas das camadas mais pobres são valorizadas apenas por sua utilidade (ou inutilidade) para o trabalho, especialmente no caso das mulheres; elas, muito precocemente, em torno já dos oito anos de idade, são responsabilizadas pelos serviços domésticos, cuidados com os mais novos, preparo dos alimentos e lida na lavoura, o que mostra que a noção da existência de uma infância e uma adolescência como fases de amadurecimento não é um dado da natureza, mas um construído social que depende também da classe econômica em que se nasce (Maria Carneiro; Emerson Rocha; 2022, p. 50).

infringia, reforçar a autoridade masculina nos assuntos domésticos e apagar a importância do trabalho não assalariado de cuidado da família e do trabalho reprodutivo, além de institucionalizar injustiças de gênero e remover as contestações políticas (Nancy Fraser, 2019, p. 30).

O contexto histórico aponta que nesse momento de mudança as mulheres que haviam ingressado em maior quantidade no mercado de trabalho remunerado estavam adquirindo liberdade, se esquivando de produzir a próxima geração de trabalhadores e assumir o trabalho doméstico, e ameaçavam “a moralidade burguesa com seus modos escandalosos e hábitos masculinos, como fumar e beber” (Sílvia Federici, 2021, p. 159). Havia medo de que elas usurpassem as prerrogativas masculinas e adquirissem os privilégios que eram reservados aos homens (Sílvia Federici, 2021, p. 161). Por esses e outros fatores que a partir dos anos 1840 se começou a recomendar que as mulheres casadas tivessem sua jornada reduzida, para que pudessem dar conta das atividades domésticas, e que não mais se contratasse mulheres grávidas, movimento que gerou uma gradual expulsão das mulheres das fábricas, introduziu a ideia do salário familiar e inseriu a instrução das mulheres nas “virtudes da vida doméstica”, forjando um novo regime reprodutivo e um renovado contrato social que aos poucos foi se institucionalizando nos países industrializados (Sílvia Federici, 2021, p. 165-166). É nesse contexto que ao contrato social se junta aquilo que Carole Pateman (1993) chamou de contrato sexual.

A partir da divisão social do trabalho as mulheres são limitadas ao ambiente doméstico e remetidas a “uma jornada que as tornou mais dependentes dos homens e cada vez mais isoladas umas das outras, forçadas a trabalhar no espaço fechado da casa, sem o próprio dinheiro e sem limite de horas para o trabalho” (Sílvia Federici, 2021, p. 170). A divisão sexual do trabalho “torna ingrata a sorte da mulher-serva” e “a destina totalmente ao geral e ao inessencial”, pois, embora a casa e o alimento sejam úteis à vida, não lhe dão sentido (Simone de Beauvoir, 2016, v. 2, p. 213).

Hélène Périvier aponta como o modelo de inserção de um salário familiar ainda gera repercussões importantes nos dias atuais: mesmo depois de anos de progressos, as desigualdades salariais entre os sexos não foram superadas (Hélène Périvier, 2023, p. 131-132), tendo se instaurado uma sistemática em que o salário da mulher é visto como complementar. Para a quebra, no Brasil, desse ciclo, feministas como Bertha Lutz lutaram pela fixação de salário mínimo no Brasil²⁶, argumentando que essa medida poderia “combater o padrão de

²⁶ Mesmo com a aprovação do salário mínimo o costume de se pagar salário inferior às mulheres prevaleceu. O Decreto-lei 399, de 30 de abril de 1938, estabeleceu, em seu regulamento, que salário mínimo seria a remuneração

baixos salários das mulheres diante da concepção que elas trabalham apenas para complementar as rendas das famílias, e não por subsistência” (Gláucia Fraccaro, 2018, p. 201).

Outra consequência da designação do trabalho reprodutivo e doméstico para as mulheres e do produtivo aos homens é fazer com que, quando elas ingressem no mercado de trabalho remunerado, sejam voltadas predominantemente aos trabalhos de cuidado (mais *adequadas* ao feminino), ocupando as funções de domésticas assalariadas, enfermeiras, educadoras e secretárias, dentre outras (Bárbara Ferrito, 2021, p. 51).

O trabalho é um ato político, por diversas razões, iniciando pela maneira como se decide o que será reconhecido como trabalho (Mayra Cotta; Thaís Farage, 2021, p. 19). Enquanto ir ao escritório e se sentar em frente ao computador é trabalhar, produzir um ser humano, parir, amamentar e garantir sua sobrevivência não é considerado trabalho, mas “vocação materna”; cuidar das pessoas não é trabalho, é “manifestação da natureza feminina do cuidado”; cozinhar, lavar, passar e limpar a casa não são trabalho, são “atividades domésticas” (Mayra Cotta; Thaís Farage, 2021, p. 19). Mesmo as mulheres têm essa percepção, pela modelagem social. Hirata constatou em pesquisa de campo que as mulheres por ela entrevistadas, que atuavam no mercado de trabalho de cuidado, faziam referência às experiências informais de trabalho de cuidado dentro de suas famílias, antes de ingressarem ou de retornarem ao mercado formal, parecendo estabelecer uma relação maior com uma “vocação” para o cuidado, em evidente naturalização do cuidado como algo intrínseco ao feminino (Helena Hirata, 2022, p. 91). Essas nuances da linguagem adotada no mundo do trabalho mostram como ele é “um verdadeiro campo minado de diferentes formas de exploração, controle e opressão” (Mayra Cotta; Thaís Farage, 2021, p. 19). Por isso que é preciso chamar as coisas usando o nome correto: não são atividades domésticas, mas trabalho doméstico; não são ajudas masculinas, mas compartilhamento de responsabilidades entre o casal.

Quando o trabalho reprodutivo, doméstico e de cuidado é feminizado e atribuído a elas como obrigação gratuita e regular, quando é realizado por mulheres que têm a obrigação de cuidar associada ao seu status na família, ficam expressas “as desigualdades nas relações sociais de sexo, cristalizadas na divisão sexual do trabalho” (Nadya Guimarães; Priscila Vieira, 2020,

mínima devida a todo trabalhador adulto, sem distinção de sexo (Brasil, 1938); pouco tempo depois, o Decreto Lei 2.548, de 31 de agosto de 1940, facultou a redução do salário mínimo para as trabalhadoras do sexo feminino em até 10% quando no estabelecimento fossem observadas as condições de higiene previstas na lei para o trabalho das mulheres (Brasil, 1940). Implicitamente, a lei reconhecia que contratar mulheres era antieconômico; e se não existia igualdade salarial nem mesmo em relação ao salário mínimo, pode-se concluir que também não seria respeitado o princípio constitucional de salário igual para trabalho igual independente do sexo.

p. 166). Ainda que sobrecarregadas, as mulheres não se recusam ao exercício dessas tarefas porque foi socialmente naturalizado que compete a elas assegurarem o cuidado e a educação das crianças, atividades que foram assumidos com o casamento; fazem isso tanto por consideração com o parceiro quanto pela fidelidade a si mesmas, para não falharem em seu “destino de mulher” (Simone de Beauvoir, 2016, v. 2, p. 519). Esse *destino* tem várias facetas e demanda diversos êxitos que precisam ser conciliados (cuidado próprio, saúde, beleza, casa, filhos, trabalho, estudo). O acúmulo de atribuições, às vezes inconciliáveis em razão da quantidade de tempo que cada uma delas demanda, faz com que muitas mulheres acabem se dedicando pouco às exigências da carreira e dos estudos. Essa partilha de interesses mal ajustados contribui para frear a ambição pessoal de muitas delas (Simone de Beauvoir, 2016, v. 2, p. 121).

Logo, o que se vê é que ao mesmo tempo que imposto às mulheres, o trabalho doméstico/de cuidado/reprodutivo foi transformado em um atributo natural da sua psiquê e personalidade, uma necessidade interna e aspiração feminina que viria das profundezas de sua alma, dentro de um projeto de inevitabilidade e alcance da plenitude feminina. A ideia de que a realização plena somente existe com o cuidado do lar e a maternidade foi inserida no senso comum e acaba servindo como obstáculo moral para as mulheres lutarem contra esse fardo; quando lutam, o protagonismo do debate fica reduzido a uma “querela privada do quarto-cozinha, que toda sociedade concorda em ridicularizar” (Sílvia Federici, 2019, p. 43).

Ocorre que o movimento de retirada maciça das mulheres brancas e de classe média do mercado de trabalho não foi definitivo, posto que posteriormente elas se viram compelidas a retornar às atividades remuneradas, o que decorreu de fatores diversos, dentre eles a redução da massa salarial dos homens e o aumento do consumo das famílias. E conforme “as casas de classe média com duas rendas se tornavam mais comuns, os orçamentos domésticos foram sendo cada vez mais calculados em termos de duas rendas”; progressivamente “o trabalho pago para as mulheres de classe média deixou de ser basicamente uma declaração de independência e tornou-se o que há muito era para as pobres, uma forma de equilibrar o orçamento” (Eric Hobsbawm, 2010, p. 312). E mesmo depois que elas retornam de forma maciça ao mercado de trabalho produtivo, elas seguem acumulando as tarefas domésticas de cuidado, com suporte ocasional de outras mulheres da família, que por sua vez ajudam como “obrigação” decorrente do vínculo familiar (Nadya Guimarães; Priscila Vieira, 2020, p. 167).

Hirata e Kergoat instigam a reflexão sobre o fato de a divisão sexual do trabalho permanecer atribuindo o trabalho doméstico (e o reprodutivo/de cuidado) às mulheres mesmo no contexto da reconfiguração das relações sociais de sexo a que se assiste atualmente, ao

sublinharem como é espantoso (e paradoxal) que até as mulheres que são militantes feministas, líderes sindicais ou políticas, plenamente conscientes da opressão e da desigualdade da divisão efetuada, continuam a se incumbir do essencial desse trabalho; e quando delegam essas tarefas a um terceiro (em geral, uma empregada), assumem a competência pela gestão do que foi terceirizado, tanto que em muitas casas de mulheres trabalhadoras casadas a empregada é tida como dela, e não como do casal (Helena Hirata; Danièle Kergoat, 2007, p. 607). E não basta refletir sobre o porquê dessa permanência, mas para mudar a situação é preciso questionar “os âmbitos psicológicos da dominação e da dimensão da afetividade” (Helena Hirata; Danièle Kergoat, 2007, p. 608).

Logo, é preciso ter em mente que a função do trabalho de cuidado, além de ser “essencial para a manutenção, criação e renovação de uma massa explorável pelo sistema capitalista de produção”, em razão da “assimetria de distribuição de responsabilidades se constitui como uma das bases materiais para a perpetuação das desigualdades de gênero” (Maria Borges, 2022, p. 91). E, apesar dos avanços na pauta do desconfinamento da mulher dos espaços privados para o público, a realidade de muitas delas ainda é de persistente desigualdade de gênero, que tem causa e consequência na disparidade na distribuição das responsabilidades pelas tarefas de cuidado (Maria Borges, 2022, p. 92).

Não se está minimizando a importância do trabalho de cuidado, que, ao contrário, merece ser reconhecido em toda a dimensão de sua relevância social. Sem cuidado, a sociedade se desintegra: há necessidade de que todo um segmento da população seja assistido, em especial as pessoas dependentes (crianças, idosos, doentes, pessoas com limitações físicas, sensoriais e intelectuais). Mesmo quem não é dependente precisa de algum grau de cuidado, e a saúde física e mental demandam que a casa seja limpa, a comida preparada e haja acolhimento dentro do ambiente doméstico. Para pleno funcionamento, a sociedade precisa que as pessoas sejam cuidadas²⁷. Fala-se hoje em uma sociedade do cuidado que necessita de um novo estilo de desenvolvimento que reconheça o cuidado como parte dos direitos humanos fundamentais para o bem-estar da população como um todo, devendo ser garantidos os direitos das pessoas que necessitam de cuidados e das pessoas que os prestam, pois a distribuição injusta do uso do tempo e a organização social do cuidado como feita na atualidade afetam desproporcionalmente as mulheres, particularmente aquelas que vivem em contexto de pobreza e com outras marcas

²⁷ Na análise das estruturas econômicas, Marçal relata como mesmo o pai do liberalismo econômico, Adam Smith, era cuidado por sua mãe enquanto escrevia a obra que iria registrar seu nome na história: “Sem cuidado, as crianças não crescem, os doentes não se curam, Adam Smith não escreve e os idosos não conseguem viver” (Katrine Marçal, 2017, p. 122). A mãe de Adam Smith, entretanto, permaneceu oculta na história, embora tenha tido participação essencial para que ele pudesse desenvolver suas teorias.

de vulnerabilidade (CEPAL; ONU Mulheres, 2022, p. 3-4). É preciso promover medidas para superar a divisão sexual do trabalho e avançar para uma organização social justa dos cuidados, com a adoção de um novo estilo de desenvolvimento que promova a igualdade de gênero nas dimensões econômica, social e ambiental do desenvolvimento sustentável (CEPAL; ONU Mulheres, 2022, p. 3-4). O que se diz a respeito do trabalho de cuidado se aplica também ao trabalho reprodutivo e doméstico, inclusive em relação à sua importância para a vida e o desenvolvimento humano.

O papel dos cuidadores e cuidadoras vem se destacando como campo próprio de estudo da sociologia do trabalho. Nadya Araújo Guimarães aponta o surgimento do vocábulo destinado ao profissional do cuidado humano a partir da década de 1990, com crescimento avassalador da categoria na passagem da década de 2000 para a de 2010, quando se desenvolveu seu sentido contemporâneo de trabalho remunerado, dirigido a humanos, voltado especialmente a propiciar o bem-estar a idosos dependentes em suas residências, mas deve ser voltado também ao cuidado de crianças dependentes, situação em que as cuidadoras são chamadas de babás ou de empregadas domésticas (Nadya Guimarães, 2020, p. 65). Ela destaca ainda que o ritmo de expansão da ocupação no serviço pessoal de cuidado domiciliar tem sido notável, devido à conjunção de dois fatores, em especial: a acelerada incorporação das mulheres à população economicamente ativa nos últimos cinquenta anos, reduzindo o número de mulheres que ficavam confinadas às próprias famílias e que eram destinadas ao trabalho familiar não remunerado de cuidado, somado ao envelhecimento da população brasileira (Nadya Guimarães, 2020, p. 64-75).

Helena Hirata se refere à existência de uma crise do cuidado, destacando que a soma de diversos fatores – envelhecimento da população, inserção das mulheres no mercado de trabalho, supressão de serviços assegurados anteriormente pelo estado – levaram a um panorama no qual já não há mais quem cuide dos idosos, das pessoas com deficiências físicas e mentais, dos doentes e das crianças da casa, fazendo com que mais responsabilidades recaiam sobre as famílias e as mulheres no seio das famílias (Helena Hirata, 2022, p. 8). Aponta ainda que essa crise não tem nada de novo para as famílias de classe operária ou para as famílias não brancas, uma vez que nas famílias racializadas as mulheres sempre se responsabilizaram tanto pelo trabalho doméstico gratuito quanto por trabalhar fora a fim de obter renda para a casa (Helena Hirata, 2022, p. 120), e para elas o processo de emancipação passa pela conscientização de gênero, raça e classe, além da luta contra a exploração, opressão e dominação (Helena Hirata, 2022, p. 121).

O maior obstáculo para a plena inclusão das mulheres parece estar nas demandas do trabalho de cuidado, que exige “arranjo do gerenciamento dos tempos, coordenando diversos interesses e necessidades, para que sejam supridos no momento correto”, e obrigando uma organização permanente que fica invisibilizada (Bárbara Ferrito, 2021, p. 154). O desenvolvimento de um setor de ocupações remuneradas especializadas em cuidado pode ser visto como algo estratégico para o avanço em termos de equidade de gênero, mas apenas com uma equidade econômica seria possível a contratação de tais serviços (Nadya Guimarães; Priscila Vieira, 2020, p. 167), o que propiciaria o alívio da sobrecarga das pessoas economicamente mais vulneráveis. Como muitas mulheres não contam com essa capacidade econômica, elas ficariam, então, alijadas da possibilidade de obter a equidade.

Além disso, a sobrecarga de tarefas atribuí às mulheres uma carga mental que lhes cobra um preço emocional alto, desgastando-as e contribuindo para a criação e perpetuação de estereótipos como o da mulher multitarefa e da mulher-maravilha. Tais estereótipos, por sua vez, fazem pressão sobre elas, que se sentem compelidas a dar prioridade à vida familiar em prejuízo de qualquer outra demanda, o que vai reforçar uma visão gerencial que as mulheres são menos comprometidas com o trabalho e, portanto, menos preparadas para ocupar cargos que apresentam demandas mais exigentes. Um sistema que se retroalimenta para a exclusão das mulheres dos postos de trabalho, em especial daquelas que estão nos estratos de remuneração mais elevados.

Assim, a mulher abre mão das aspirações profissionais para o cuidado com a família porque é isso se que espera de uma boa mãe; deixa de concorrer a uma vaga que demande mais tempo de trabalho e afastamentos de casa, porque isso seria visto como falta de zelo com os filhos; prioriza sempre os filhos em vez do trabalho, sem dividir as tarefas com o companheiro, porque a sociedade estipula que as mães são assim; dá maior valor à carreira do marido que à própria pois é mais adequado que o marido tenha renda maior que a esposa. Ou seja, atua em uma miríade de comportamentos decorrentes da modelagem social dos papéis de gênero que fazem erodir suas chances de progresso profissional, ainda que a lei não restrinja formalmente seu acesso ao mercado de trabalho ou aos estudos e que elas sejam as que contam maior aproveitamento acadêmico.

Tudo isso leva a concluir que a lógica das relações sociais que atribui à mulher a responsabilidade pelos trabalhos reprodutivos, domésticos e de cuidado fortalece as relações de poder dos homens em relação às mulheres, pois as mantém em uma relação hierárquica inferior. Além disso, a matriz implícita de poder faz com que aquelas mulheres que conseguem um espaço de atuação se sintam agradecidas por receberem parte do espaço público, limitando a

luta ao excluir do embate aquelas que já conseguiram alguma parcela dele, permitindo que a população masculina continue a se dedicar de forma prevalente ao trabalho mais bem remunerado e à manutenção dessa estrutura.

2.2.4 Economia reprodutiva, papéis de gênero e consequências para a mulher

A primazia universalmente concedida aos homens se afirma na objetividade das estruturas sociais e de atividades produtivas e reprodutivas, baseadas em uma divisão sexual do trabalho de produção e de reprodução biológica e social, que confere aos homens a melhor parte.
Pierre Bourdieu

Depois de diferenciados trabalho reprodutivo e produtivo, analisados os papéis de gênero e a divisão sexual do trabalho e visto como o trabalho reprodutivo se naturalizou no sexo feminino, a questão que se coloca é perquirir quais os efeitos que esse sistema acarreta na vida econômica da mulher, em especial no aspecto profissional e de autonomia financeira.

Chama-se economia reprodutiva as “atividades ligadas à manutenção da vida, às tarefas domésticas e aos cuidados de filhos, maridos e idosos” (Vera Iaconelli, 2023, p. 33). Já se observou acima que existe uma empreitada política, decorrente da construção histórica patriarcal, destinada a delimitar as mulheres às funções da domesticidade e dos cuidados, enquanto os homens remanescem com o papel de cidadãos plenos e aptos a se avocarem a “posição de controle, inclusive econômico, da força de trabalho das mulheres e de suas potências intelectuais” (Melina Fachin; Emmanuella Denora, 2022, p. 63). Essa desconsideração do trabalho doméstico como trabalho produtivo foi historicamente forjada (Thereza Gosdal, 2003, p. 79), e não foi feito sem que as mulheres sofressem graves consequências em seu desenvolvimento econômico e profissional, o que, para grande parte da população, está interligado.

No modo como se estrutura a vida doméstica, é preciso ter em conta que antes de chegar ao trabalho a mulher cuidou das suas necessidades pessoais, mas também das necessidades dos filhos e do marido, e quando retorna para casa ao fim de sua jornada mais trabalho a aguarda, dia após dia. Não existem tempos de descanso para muitas delas, em especial para as mais pobres, o que tende a deixar as mulheres exaustas. Essa é uma verdade que o capitalismo conspira para ocultar: “o trabalho assalariado para a obtenção de lucro não poderia existir sem o trabalho [na maioria das vezes] não assalariado da produção de pessoas”, e “a instituição capitalista do trabalho assalariado esconde algo além do mais-valor”: esconde “a mão-de-obra de reprodução social que é condição para que ela seja possível” (Cíntia Arruza;

Tithi Bhattacharya; Nancy Fraser, 2019, p. 108). A reprodução é relegada à família, é “feminizada e sentimentalizada, definida como ‘cuidado’ em oposição a ‘trabalho’, realizada por ‘amor’ em oposição ao ‘dinheiro’” (Cíntia Arruza; Tithi Bhattacharya; Nancy Fraser, 2019, p. 109). Se o trabalho de cuidado é feito por amor, as mulheres não podem se recusar a fazê-lo, até em detrimento de si mesmas. É desse modo que se capitaliza o trabalho de cuidado em prol da economia como um todo.

A força de trabalho é o produto mais precioso do mercado capitalista, e o trabalho doméstico é muito mais que a limpeza da casa, implicando “servir à mão-de-obra assalariada”, para que ela possa “batalhar dia após dia por um salário”; é cuidar das crianças em todas as suas fases de vida para garantir que “elas também atuem da maneira que o capitalismo espera delas” (Sílvia Federici, 2021, p. 28). Em razão disso, por trás de todas as estruturas sociais existe o trabalho oculto de milhões de mulheres, que consomem sua vida reproduzindo a vida de quem atua nessas estruturas (Sílvia Federici, 2021, p. 29). Portanto, “o trabalho doméstico e a família são os pilares da produção capitalista”, e conseguir um trabalho assalariado, além de não liberar as mulheres do trabalho doméstico, reduz seu tempo e energia para a luta – o que também interessa ao sistema patriarcal, porque evita a rebelião das mulheres (Sílvia Federici, 2021, p. 29-30).

Sílvia Federici argumenta que a descoberta pelas feministas, na década de 1970, da centralidade do trabalho não remunerado das mulheres no lar para a produção de mão-de-obra redefiniu não apenas o trabalho doméstico, mas também a natureza do próprio capitalismo e a luta contra ele (Sílvia Federici, 2021, p. 81), pois ela precisaria ser travada primeiramente contra os homens e dentro da própria família, na medida em que “por meio do salário deles, pelo casamento e pela ideologia do amor, o capitalismo fortaleceu o poder dos homens para supervisionar e comandar” o trabalho não remunerado e o espaço das mulheres (Sílvia Federici, 2021, p. 82).

Com a separação das esferas pública e privada e implementação do modelo moderno de família burguesa a família se torna o principal centro para a reprodução da força de trabalho e a instituição mais importante para a apropriação e ocultamento do trabalho das mulheres (Sílvia Federici, 2019, p. 192). Na classe alta a propriedade dava ao marido o poder sobre a esposa e os filhos, enquanto na classe trabalhadora esse poder derivava da exclusão das mulheres do recebimento de salários, pois mesmo quando ela trabalhava quem recebia o pagamento era ele (Sílvia Federici, 2019, p. 193). A sistemática de impossibilitar que as mulheres tivessem seu próprio dinheiro “criou as condições materiais para sua sujeição aos homens e para a apropriação de seu trabalho por parte dos trabalhadores homens”, surgindo daí

o que Federici denomina de “patriarcado do salário” (Sílvia Federici, 2019, p. 194). Assim, os homens assumem o poder pelo controle financeiro das mulheres. Sem autonomia financeira não é possível ter autonomia pessoal.

A configuração da família nuclear faz com que o sistema capitalista explore não somente o trabalhador que é contratado, remunerado e está visível, mas todo o núcleo familiar, o que coloca a divisão sexual do trabalho e a atribuição das atividades reprodutivas à mulher como parte central da dominação masculina: “a atribuição do trabalho reprodutivo às mulheres coloca-se como peça fundamental para permitir que continue rodando essa correia bem azeitada do patriarcado” (Bárbara Ferrito, 2021, p. 52).

Como argumentado acima, parte importante do trabalho doméstico passa despercebido, é invisibilizado. Hanna Arendt já esclarecia que o significado mais elementar das duas esferas – pública e privada – “indica que há coisas que devem ser ocultadas e outras que necessitam ser expostas em público para que possam adquirir alguma forma de existência” (Hanna Arendt, 2007, p. 84). Assim, como o trabalho doméstico está na esfera privada, fica oculto - logo, não existe. Além disso, quando ele “se impõe ao olhar, é desrealizado, transferido ao plano da espiritualidade, da moral e do sentimento, o que facilita seu caráter não lucrativo e ‘desinteressado’” (Pierre Bourdieu, 2020, p. 161). Como ele não tem retribuição em dinheiro, acaba desvalorizado, inclusive aos próprios olhos de quem o realiza, “como se este tempo, não tendo valor de mercado, fosse sem importância e pudesse ser dado sem contrapartida, e sem limites” (Pierre Bourdieu, 2020, p. 161). E o fato de a mulher trabalhar mais dentro do que fora de casa, ou mais em trabalhos não remunerados do que em trabalhos remunerados tem influência nas relações de poder no âmbito doméstico: a renda pessoal tem impacto porque pode influenciar as escolhas, o que perpetua a sistemática patriarcal e exclui as mulheres dos espaços de decisão mesmo dentro da estrutura familiar.

Fora a disparidade econômica que atinge parte significativa das mulheres e que as vincula à prestação de trabalho de cuidado gratuito, existe ainda um óbice psicológico para que elas cobrem por esses serviços, ou que cobrem valores que sejam condizentes com o grau de dificuldade e sobrecarga emocional característicos a essas atividades: as pessoas, e especialmente as mulheres, tendem a ver o dinheiro como algo indecoroso, e relacionam o cuidar das pessoas ao bom caráter, e não ao dinheiro – uma vocação nobre como o cuidado não deve ser medida em dinheiro. Isso também tem um viés de gênero, porque “as mesmas tarefas podem ser nobres e difíceis, quando realizadas por homens, ou insignificantes e imperceptíveis, fáceis e fúteis quando são realizadas por mulheres” (Pierre Bourdieu, 2020, p. 102). Tanto que, paradoxalmente, basta que um homem assuma uma tarefa tipicamente feminina e a realize fora

da esfera privada para que ela seja enobrecida e transfigurada (Pierre Bourdieu, 2020, p. 102). De outro lado, só existe a feminização de uma profissão quando ela já está desvalorizada ou em declínio, e sua desvalorização é “duplicada, em um efeito de bola de neve, pela deserção dos homens” que a maior presença das mulheres contribuiu para provocar (Pierre Bourdieu, 2020, p. 151).

Analisando a questão da desvalorização das profissões em decorrência da presença feminina, Yannoulas vai distinguir feminilização de feminização das profissões. A primeira expressão está ligada ao aspecto quantitativo da presença de mulheres em determinado segmento laboral, enquanto a feminização tem relação com o qualitativo, relacionando-se às transformações em um determinado tipo de ocupação, vinculadas à imagem simbólica do feminino e que pode implicar uma mudança no significado da profissão (Sílvia Yannoulas, 2011, p. 283). Ambos os processos acarretam consequências na valoração social e econômica da profissão. Ela conclui que existe uma intensa relação entre o acesso massivo de mulheres em uma determinada profissão ou ocupação e sua progressiva transformação qualitativa: esse processo faz com que diminuam as remunerações, que o trabalho perca prestígio social e que as profissões “passem a ser entendidas como extensão no espaço público da função privada de reprodução social (função dos cuidados)” (Sílvia Yannoulas, 2011, p. 284).

Um exemplo concreto desses efeitos pode ser visto nas cuidadoras profissionais que são, em sua maioria, mulheres, como visto acima; os salários pagos nesse setor não são elevados, o que faz questionar se são baixos porque são praticados por mulheres ou se são serviços praticados por mulheres porque os salários são baixos (Katrine Marçal, 2017, p. 124). A pergunta não tem como ser respondida, embora se reconheça que “uma boa razão para a desigualdade econômica entre homens e mulheres é que as mulheres trabalham em uma proporção muito maior em cuidados”, e o trabalho de cuidado acaba sendo desvalorizado economicamente “sobretudo pela [já citada] dicotomia entre amor e dinheiro” (Katrine Marçal, 2017, p. 124). Assim, enquanto os homens sempre tiveram permissão para agir em nome do interesse pessoal, inclusive no aspecto econômico, essa liberdade é um tabu para as mulheres, quando não é abertamente proibida: ela “recebeu a tarefa de cuidar dos outros, não de maximizar seu próprio ganho” (Katrine Marçal, 2017, p. 37).

Por tais fatores que o amor e o cuidado doméstico tiveram efeitos devastadores sobre as mulheres, servindo como correntes (Sílvia Federici, 2021, p. 36); a ideologia contrapõe a família à fábrica, “o pessoal ao social, o privado ao público, o trabalho produtivo ao improdutivo” (Sílvia Federici, 2021, p. 37). Para a valorização dessas funções existe uma corrente do feminismo que defende o pagamento de salário pelo trabalho doméstico, o que seria

uma demonstração de recusa em aceitar esse trabalho como destino biológico, na medida em que nada é tão eficaz na institucionalização desse trabalho nas mulheres quanto o fato de que não é o salário, e sim o “amor” que sempre pagou por ele (Sílvia Federici, 2021, p. 41).

Há controvérsias quanto à ideia de se pagar salário pelo trabalho doméstico, entretanto. Bell hooks indica a necessidade de repensar a natureza do trabalho e atribuir valor aos diversos trabalhos realizados pelas mulheres, sejam eles remunerados ou não (bell hooks, 2019, p. 156). Contrariamente a Federici, hooks argumenta que mesmo que o trabalho doméstico fosse pago seria “improvável que um dia ele deixasse de ser designado como ‘trabalho de mulher’ e passasse a ser reconhecido como uma atividade importante” (bell hooks, 2019, p. 157). Seria necessário que primeiramente as próprias mulheres aprendessem a dar valor a esse trabalho, mas elas não o valorizam justamente porque foram ensinadas a avaliar sua relevância apenas em termos de valor de troca (bell hooks, 2019, p. 159). Então, pagar por esse trabalho não mudaria sua desvalorização social. Ao contrário, o pagamento de salário pelo trabalho realizado pelas mulheres no seio da família teria como consequência estabilizar a divisão sexuada dos papéis, reproduzindo as desigualdades socioeconômicas entre os sexos e atuando de forma contrária à emancipação das mulheres (Hélène Périvier, 2023, p. 64).

A realidade aponta que maternidade e trabalho reprodutivo são questões que afetam todas as mulheres, sejam ou não mães, e que permeiam de forma permanente o mundo do trabalho. A sociedade capitalista, que se construiu sobre a invisibilização do trabalho reprodutivo, discrimina as mulheres por esse mesmo fato. Ter um filho ajuda a carreira de um homem, que passa a ser visto como “pai de família” sério e confiável, que precisa ser bem remunerado para sustentar essa família, mas ser mãe prejudica a carreira das mulheres de forma significativa, dificultando sua entrada ou retorno ao mercado de trabalho, facilitando que sejam preteridas nas promoções internas e tornando-as alvo de demissões. Estudo baseado em dados administrativos sobre mulheres que gozaram da licença maternidade no Brasil durante os anos de 2009 e 2012 apurou que a probabilidade de uma mãe manter seu emprego no mercado de trabalho formal decaiu depois da licença maternidade, sendo que depois de 24 meses quase metade das mulheres que usufruíram do afastamento está fora do mercado de trabalho (Cecília Machado; Valdemar Pinho Neto, 2016, p. 14).

Logo, estão intimamente relacionados a divisão sexual do trabalho, que atribui às mulheres a maior carga do trabalho reprodutivo, e a diferença de capacidade econômica observada entre homens e mulheres. Isso leva a consequências diversas: a perpetuação de relacionamentos abusivos em razão da dependência econômica; o fato de mulheres adultas, ao saírem de uma relação conjugal, necessitarem receber pensão, continuando economicamente

dependentes mesmo com o fim do relacionamento, além de experimentarem uma grande perda socioeconômica com o fim do casamento, com maior dificuldade em retomar os níveis anteriores, o que ocorre em menor proporção relativamente aos homens. Não bastasse, existe quantidade expressiva de mulheres que perdem o companheiro em razão da morte e que depois de muito tempo em casa cuidando dos filhos são lançadas a um mercado de trabalho onde serão mal remuneradas e exploradas, problema acentuado depois da reforma previdenciária de 2019, que reduziu o valor e a duração das pensões por morte. Além disso, como se verá na sequência, existe uma segmentação do mercado de trabalho em decorrência de gênero e também de raça, o que acarreta maior pobreza de mulheres.

2.3 Mulher, trabalho e economia

Nenhum homem paga tanto ao estado, exceto quando dá a vida em um campo de batalha. A maternidade é o serviço militar das mulheres.
Clémence Royer, pensadora independente que viveu entre 1830 e 1902 e foi considerada “quase um homem de gênio”

É impossível separar trabalho, feminismo e economia – afinal, a autonomia pessoal não pode prescindir de independência econômica. Tanto que “Virgínia Woolf queria um teto todo seu, e isso custa dinheiro” (Katrine Marçal, 2017, p. 11). A liberdade das mulheres adultas somente existirá se e quando elas tiverem capacidade de se sustentarem sozinhas, sem dependência econômica de qualquer outra pessoa – companheiro/companheira, pais, irmãos ou filhos. Isso pode ser observado a partir da análise de países que mais restringem os direitos das mulheres. No relatório *Global Gender Gap 2022 – Insight Report*, o Fórum Econômico Mundial coloca dentre os cinco primeiros lugares em termos de igualdade de gênero quatro países nórdicos – Islândia²⁸, Finlândia, Noruega, Nova Zelândia e Suécia, e nas cinco últimas posições Chade, Irã, Congo, Paquistão e Afeganistão (World Economic Forum, 2022, p. 10) – não por coincidência, países de regime teocrático, que adotam o paradigma da mulher como dependente de um homem integrante da família e que restringem o acesso delas à educação e ao emprego.

A emancipação das mulheres somente é possível caso haja emancipação econômica, o que depende de sua participação no mercado de trabalho, que é condicionada ao funcionamento

²⁸ Muito embora a Islândia esteja há 14 anos em primeiro lugar no mundo em se tratando de igualdade de gênero, com índice 91,2%, a renda média das mulheres ainda é 21% menor que dos homens. E continuam lutando pela igualdade: no dia 24 de outubro de 2023 foi realizada uma greve geral de mulheres no país, da qual participou até mesmo a primeira-ministra. Na pauta, igualdade salarial, carga desigual de trabalho doméstico não remunerado e violência que afeta desproporcionalmente a mulher (Ragnhildur Sigurdardottir, 2023).

da família, diferentemente do que acontece com os homens (Hélène Périvier, 2023, p. 19). Os economistas deram pouco espaço à dimensão não mercadológica das sociedades, omitindo o papel do trabalho familiar e doméstico realizado pelas mulheres e negando o peso das relações de gênero na organização do trabalho (Hélène Périvier, 2023, p. 19). Assim, a economia tradicional não costuma elaborar estudos em perspectiva de gênero; ou seja, deixa de levar em conta a possibilidade que, “no espaço econômico, o tratamento que homens e mulheres recebem possa ser desigual e discriminatório como consequência dos distintos papéis sociais que cada um desempenha” (Brena Fernandez, 2019, p. 81-82). Esse segmento se destina justamente a analisar como as desigualdades sociais se manifestam de forma mais incisiva sobre as mulheres que não têm essa capacidade de obter independência econômica, analisando a questão sob o viés de gênero e raça.

2.3.1 A segmentação do mercado de trabalho e a segregação das mulheres

*Contra o trabalho titânico que a mulher vem desempenhando gratuitamente, desde a origem da espécie, nenhuma voz se eleva.
Bertha Lutz*

A soma de labor reprodutivo, papéis de gênero e divisão sexual do trabalho acarretou uma segmentação do mercado profissional e a exclusão das mulheres de determinados campos de trabalho, com inerentes consequências econômicas. Muitas mulheres acabam destinadas a serviços mal remunerados, com limitações de ascensão horizontal e vertical, em funções de baixa qualificação, o que permite que sejam facilmente substituíveis. Embora isso também aconteça com homens, as mulheres são mais afetadas, em especial quando racializadas²⁹. Muitas enfrentam ainda outras discriminações ligadas à questão do gênero, como a discriminação estética, que exige de mulheres o atendimento a padrões de beleza e de imagem específicos que não estão ao alcance físico e econômico de muitas delas.

A construção patriarcal da feminilidade delimitou e delimita ainda caminhos possíveis e aceitos do exercício de subjetividades (Melina Fachin; Emmanuella Denora, 2022, p. 62). Em diversas atividades de cuidado apontadas como femininas se assenta grande parte da mão-de-obra delas, como o magistério na educação básica, trabalhos na área de saúde e assistência social, o trabalho de cuidador em si e o trabalho doméstico. Essas carreiras são economicamente desvalorizadas. O doméstico é tão desvalorizado que é chamado, às vezes, de trabalho

²⁹ O exame simultâneo de gênero e raça revela a maior dificuldade econômica das mulheres negras, comparativamente aos homens: 60,16% das mulheres não brancas são classificadas como destituídas, percentual que se reduz para 24,88% em se tratando de homens brancos (José Santos, 2022, p. 434).

semiprofissional, porque ocupa apenas parte da jornada (subocupação), é muitas vezes informal (trabalhadores sem registro) e é parcamente remunerado.

Desse modo, a perpetuação da naturalização das mulheres no desempenho das atividades domésticas gera consequências na valorização e na precificação de seu trabalho, na divisão das tarefas a serem desempenhadas dentro de casa e no desenvolvimento de suas carreiras, porque atingem diretamente a conformação do mercado de trabalho. A soma dos papéis de gênero com a lógica da divisão sexual do trabalho modela o mercado, segmentando os espaços ocupados por homens e mulheres. Nessa esfera, existem práticas consolidadas que as excluem ou reduzem suas oportunidades de ocupar espaços ou de obter ganhos adequados às suas necessidades e capacidades.

Uma das práticas mais relevantes diz respeito ao instituto da segregação, assim entendida a exclusão das mulheres de certas áreas e funções que seriam destinadas apenas aos homens, o que se dá pela afirmação da lógica da separação que molda a divisão sexual do trabalho: os papéis de gênero estabelecem que existem trabalhos próprios de homens e trabalhos próprios de mulheres (Bárbara Ferrito, 2021, p. 53-4). Essa lógica da segregação é chamada por Flore Mongin de “sexocentrismo”, com referência mais à repartição das funções em virtude do sexo que à falta de representação das mulheres, que são bem recebidas em certas esferas, mas desde que permaneçam distantes do epicentro do poder (Flore Mongin, 2006, p. 37)³⁰.

Dessa forma, as mulheres acabam por terem cerceado seu acesso a profissões que são bem remuneradas e encontram maiores dificuldades em se inserir no mercado, ainda que tenham a formação profissional exigida. Essa lógica de segregação sexuada leva ao efeito de concentração de mulheres em um leque mais restrito de atividades que são menos produtivas e em setores menos protegidos, e se explica também pela psicologia social: os indivíduos são reunidos em categorias com normas identitária múltiplas em termos de gênero, classe social, minorias, etc., e tendem a seguir as prescrições dessas categorias para manter uma imagem que corresponda às expectativas sociais, com medo de sanções sociais impostas pelos outros; por isso as mulheres se engajam em carreiras femininas e os homens em carreiras masculinas, o que contribui para a segregação sexuada dos empregos (Hélène Périvier, 2023, p. 149).

³⁰ Bertha Lutz criticava situações em que embora o mercado de trabalho fosse quase que exclusivamente formado por mulheres, elas eram representadas política e sindicalmente por homens; usava para isso a expressão *desertos femininos*, caso da categoria das professoras, que totalizavam treze mil mulheres e eram representadas no Conselho Nacional do Trabalho por um homem (Gláucia Fraccaro, 2018, p. 143). O Conselho Nacional do Trabalho (CNT) foi criado em 1923, sendo o primeiro órgão do estado brasileiro a tratar de questões ligadas às relações de trabalho e previdência social; visava se ocupar dos sistemas de remuneração do trabalho, contratos coletivos do trabalho, sistemas de conciliação e arbitragem, trabalho de menores, trabalho de mulheres, seguros sociais, caixas de aposentadoria e pensões de ferroviários (Tribunal Superior do Trabalho, s/d).

As mulheres das classes sociais mais baixas, além da divisão sexual do trabalho, serão atravessadas também por uma divisão social do trabalho e pela duplicidade de fatores acabarão relegadas a segmentos laborais mal remunerados e sem reconhecimento social, condenadas a ali permanecer. E às vezes terminam subordinando-se a esse espaço porque se conformam à ideologia da meritocracia: não teriam se esforçado o suficiente para obter do mercado mais do que aquilo que ele lhes entrega, pois não contavam com educação para isso. Isso se dá porque “os efeitos das relações de classe na vida dos indivíduos são sintetizados por proposições específicas que consideram que aquilo que a pessoa *tem* determina o que ela *obtem* e condiciona o que ela necessita *fazer* para conseguir o que *obtem*” (José Santos, 2022, p. 424)³¹.

Alguns exemplos dessa lógica da segregação estão nos setores de transporte de cargas e de trabalho em plataformas de petróleo (Bárbara Ferrito, 2021, p. 56). O Instituto Paulista de Transporte de Carga realizou pesquisa entre setembro de 2022 e fevereiro de 2023 que apontou que nas empresas da área no estado de São Paulo, em um universo de 47.664 trabalhadores, 15% dos contratados eram mulheres, mas apenas 3% trabalhavam como motoristas (IPTC, 2023, p. 4). No trabalho *off shore* ou embarcado as mulheres são atualmente cerca de 4% do contingente³². Os dois segmentos são considerados bem remunerados no mercado. Muito embora se diga que a ausência de mulheres ali decorreria da escolha delas, diante das dificuldades das profissões, em especial pelo afastamento de casa por muitos dias seguidos, essa opção não pode ser considerada voluntária: existe um forte sexismo que impera nesses locais de trabalho, com índices de violência sexual e de gênero muito elevados, o que afasta as mulheres, por medo ou por pressão familiar e de companheiros. A ausência de mulheres evita que se trave um debate necessário sobre rever a importância de adoção de medidas de conciliação da vida familiar, pessoal e laboral (Bárbara Ferrito, 2021, p. 56), porque socialmente a ausência do homem dos serviços domésticos e encargos familiares ou o exercício da paternidade à distância não é sentida na mesma proporção que a ausência das mulheres de casa (Bárbara Ferrito, 2021, p. 57). Mas isso não quer dizer que os homens não sofram com

³¹ Com base nos microdados da PNAD de 2006, Santos dimensionou o percentual de indivíduos destituídos no Brasil, tomando como base “uma noção um pouco mais ampla de trabalho, em termos de dedicação (ao menos uma hora por semana) e finalidade da atividade (consumo direto ou sem remuneração), além de incluir aqueles que buscam um trabalho, mas são excluídos”, e sem abarcar outros grupos como “aposentados e pessoas engajadas em tarefas de reprodução social da própria família” (José Santos, 2022, p. 425). O resultado aponta 40,33% de indivíduos destituídos no Brasil (José Santos, 2022, p. 427).

³² De acordo com matéria publicada no jornal O Estado de São Paulo de 08 de março de 2023, a participação feminina em plataformas avançou muito pouco ainda: a Petrobrás, que é a maior empresa do país, tem apenas 271 mulheres trabalhando nas operações em mar de um efetivo de 6.480 pessoas nas plataformas (4,18%), e nas outras empresas a participação feminina no mar raramente chega a um percentual de dois dígitos (Denise Luna; Gabriel Vasconcelos, 2023).

essas condições, ou que sofram menos. Para cada pessoa no exercício dessas atividades haverá outra sobrecarregada com as responsabilidades familiares.

Outro setor que concentra trabalhos para os homens é o de tecnologia³³. No trabalho em tecnologia de informação no Brasil a ocupação minoritária das mulheres no setor é flagrante, o que poderia “decorrer de raízes mais antigas, ligadas à imagem androcêntrica da ciência e da racionalidade aplicada em contraposição a atributos como emotividade, interatividade e relações pessoais” (Jordão Nunes, 2016, p. 394). Também o trabalho por plataformas, em sistemas autônomos, que podem servir como atividade destinada a gerar renda complementar, acabou sendo ocupada mais por homens que por mulheres. Entre os trabalhadores que fazem entregas por aplicativos uma pesquisa realizada pelo instituto Datafolha, em parceria com as plataformas de trabalho Uber e IFood, com uma amostra de 1800 motoristas e 1000 entregadores, apurou que 94% eram homens e apenas 6% mulheres (Instituto Datafolha, 2023, p. 8-10). Pode-se inferir que dentre os motivos subjacentes para a baixa representatividade das mulheres estão a alta exposição a potencial violência, pois se trata de trabalho realizado nas ruas, e à dificuldade que as mulheres têm em conciliar suas outras atividades com trabalhos suplementares que exijam sua saída de casa, especialmente pela necessidade de cuidarem dos filhos.

A análise indica que em muitos casos a divisão sexual do trabalho destina aos homens as atividades que contam com maior valor social agregado, como as funções políticas, religiosas e militares, o que acarreta com que as mulheres sejam automaticamente excluídas dessas mesmas funções (Danièle Kergoat, 2009, p. 67). O mecanismo social encaminha as mulheres para determinados nichos de atividades que são compatíveis com a moralidade dela esperada, em particular pensando na honra do marido e no cuidado da família, sob a justificativa de proteção à sua fragilidade física.

Esse padrão foi observado nos dados apurados por Naomi Wolf, que destaca que ao final da década de 1980, 75% das mulheres estadunidenses ainda trabalhavam em funções tradicionalmente femininas, e a maior parte era mal remunerada; dois terços trabalhavam no setor de serviços, comércio ou cargos administrativos municipais, com baixos salários e poucas oportunidades de progresso; curiosamente, as únicas profissões nas quais as mulheres

³³ Perez aponta que nos Estados Unidos apenas 26% dos cargos no setor de computação profissional são ocupados por mulheres, embora ali elas sejam 57% de toda a força de trabalho; no Reino Unido elas representam “14% da força de trabalho em ciências, tecnologia, engenharia e matemática” (Caroline Perez, 2022, p. 193).

ganhavam regularmente mais que os homens eram as de modelo e prostituta³⁴ (Naomi Wolf, 2019, p. 81), onde dependem do capital da beleza, que tende a deteriorar com o tempo, ao contrário do capital intelectual, que tem potencial de se aprimorar ao longo dos anos. A questão da diferenciação salarial entre homens e mulheres era tão evidenciada que recrutadores usavam como estratégia para afastar candidatas mulheres a um emprego o anúncio de salário mais alto (Naomi Wolf, 2019, p. 82), o que aponta como elas próprias poderiam não se sentir aptas às vagas com melhor remuneração, considerando as condições do mercado de trabalho.

No Brasil esse encaminhamento a nichos através de normas paternalistas ficou explícito na legislação trabalhista brasileira por muitos anos, ao proibir à mulher o trabalho em horário noturno (redação original do artigo 379 da CLT), ao vedar a realização de horas extras sem prévio atestado médico (redação original do artigo 375 da CLT) e ao vetar seu trabalho em subterrâneos, minerações em subsolo, pedreiras, obras de construção, atividades perigosas ou insalubres (artigo 387 da CLT em sua redação original). Isso se deve ao fato de o gênero atravessar “todas as relações sociais, moldando as possibilidades, aspirações e prioridades” (Bárbara Ferrito, 2021, p. 53), sendo que as desigualdades de gênero acabam por ser acentuadas por normas paternalistas (Bárbara Ferrito, 2021, p. 52).

Muito embora as normas trabalhistas brasileiras tenham sido substancialmente alteradas a partir da década de 1980, especialmente após a nova Constituição, as vedações sociais permaneceram, sendo pequeno o percentual de mulheres que trabalham em horário noturno ou na construção civil, por exemplo. A construção civil, em 2021, contava com 2.150.249 pessoas empregadas, das quais 1.927.067 eram do sexo masculino e apenas 223.182 (cerca de 10,38%) eram mulheres. A remuneração delas também é menor: 64,34% das mulheres (143.599) estão enquadradas na faixa de até 2 salários mínimos, contra 56,33% dos homens (1.05.602) no mesmo segmento de salário (Ministério do Trabalho e Emprego, 2021). Aqui se vê que elas ainda são um percentual pequeno nessa área de trabalho, além de ganhar menos.

A maior média de remuneração, por setor, é o do extrativo mineral: 5,99 salários mínimos, correspondente ao dobro da média geral populacional, de 2,99 salários mínimos; os salários médios de homens e mulheres nesse setor são praticamente equiparados – eles, 5,99 salários mínimos, elas, 5,98 (Ministério do Trabalho e Emprego, 2021). Trata-se de segmento laboral do qual as mulheres foram legalmente excluídas de forma predominante por muitos anos, como dito acima (artigo 387 da CLT em sua redação original, revogado apenas pela Lei

³⁴ Aplica-se aqui também o que já foi dito por Federici: “Por anos, o capital nos disse que servimos apenas para o sexo e para fazermos bebês. Essa é a divisão sexual do trabalho, e nos recusamos a eternizá-la” (Sílvia Federici, 2021, p. 34).

7.855, de 21.10.1989). Mais de trinta anos depois da liberação os números do CAGED 2021 apontam que do total de 243.993 trabalhadores empregados nesse setor, 210.378 (86,22%) eram homens e apenas 33.615 (13,78%) eram mulheres (Ministério do Trabalho e Emprego, 2021), fazendo concluir que tais trabalhos, embora já permitidos, ainda são socialmente restritos.

Por outro lado, determinados ramos do mercado de trabalho com menor reconhecimento monetário são essencialmente femininos. Cláudia Mazzei Nogueira desenvolveu tese de doutorado em que analisa de forma detalhada a feminização do segmento de trabalho em telemarketing, apontando que no setor de *call center* cerca de 70% da força de trabalho era feminina, quando da pesquisa (Cláudia Nogueira, 2011, p. 34). A pesquisa indica que esse setor é precarizado, com alto *turn over*, baixos salários e elevado número de doenças laborais. As jornadas de trabalho praticadas de seis horas facilitam a inserção de mulheres que precisam atender também às demandas do trabalho reprodutivo. Ela destaca que um dos setores que mais absorve a força de trabalho das mulheres é o de serviços, segmento laboral que “tem como característica a atribuição de tarefas monótonas, repetitivas, estressantes” (Cláudia Nogueira, 2011, p. 190-191), o que seria adequado à desvalorização da mão-de-obra feminina.

As mulheres contam com menor renda, comparativamente aos homens, e isso se deve por uma convergência de diversos fatores: além de terem acesso aos empregos de remuneração mais baixa, quando entram em um setor da economia até mesmo os salários dos homens diminuem (Sílvia Federici, 2021, p. 34). Essa desvalorização das profissões feminizadas foi observada também por Hobsbawm, ao analisar o contexto da instituição do comunismo na já extinta União Soviética: afirma que o comunismo, como ideologia, se empenhou na igualdade e liberação femininas, apontando que Krupskaja e Lenin “estavam entre os raros revolucionários especificamente favoráveis à divisão de tarefas domésticas entre os sexos”, mas “quando as mulheres corriam para uma profissão a elas abertas”, apontando o exemplo soviético da profissão de médico, que se tornou em grande parte ocupada por mulheres, essas profissões “perdiam status e renda” (Eric Hobsbawm, 2010, p. 309). Conclui o historiador que “o sonho revolucionário original de transformar as relações entre os sexos e alterar as instituições e hábitos que incorporavam o velho domínio masculino em geral encahou”, mesmo onde isso foi seriamente buscado (Eric Hobsbawm, 2010, p. 309/310).

Os dados do CAGED 2021 indicam que existe um relativo equilíbrio nas vagas em geral ocupadas no setor de serviços, com leve preponderância numérica dos homens (9.235.254 homens *versus* 8.983.171 mulheres), apontando também que se trata de segmento com remunerações médias femininas baixas, apuradas em 2,59 salários mínimos por mês no ano de 2021 (Ministério do Trabalho e Emprego, 2021). Além disso, o que se vê é que enquanto

11,77% das mulheres empregadas nesse setor recebem no máximo um salário mínimo por mês, a proporção de homens na mesma faixa salarial é de 7,66%; a ordem se inverte nos salários mais altos (acima de 5,01 salários mínimos): 12,15% dos homens estão nesse estrato salarial e apenas 9,56% das mulheres (Ministério do Trabalho e Emprego, 2021).

Em contraste, existe uma maior participação de mulheres que de homens no serviço público, o que pode ser atribuído a uma série de fatores: aumento da escolaridade das mulheres, o que lhes abre a possibilidade de acesso a esses cargos; admissão que se dá por concurso público, o que reduz a possibilidade de discriminação sexual; a grande gama de ocupações feminizadas nesse setor, como educação e saúde; e a “maior tolerância, mediante arranjos informais das chefias com os subordinados no cumprimento da jornada de trabalho, o que facilita a conciliação entre trabalho e necessidades familiares” (Bila Sorj; Adriana Fontes; Danielle Machado, 2007, p. 585).

Outro dado que sobressai da análise das estatísticas apuradas em 2021 diz respeito à empregabilidade em geral por sexo (Ministério do Trabalho e Emprego, 2021): embora as mulheres sejam em maior número na população, estão em franca desvantagem no mercado de trabalho, ao menos no que diz respeito ao número de empregos formais. De acordo com as informações coletadas, em dezembro de 2021 havia um total de 48.728.871 pessoas empregadas no Brasil, sendo 27.187.064 (55,79%) homens e 21.541.807 (44,21%) mulheres. Os dados do IBGE – PNAD Contínua também indicam que a taxa de desemprego é maior no segmento feminino, o que se mantém de forma contínua ao menos desde o primeiro trimestre de 2012. Os percentuais da taxa de desocupação das mulheres se mantêm em números muito superiores desde o primeiro trimestre de 2012 até o terceiro trimestre de 2022, somando mais de uma década sem qualquer modificação, salvo um aumento relevante da diferença apurada no período pós-pandemia, especialmente entre o terceiro trimestre de 2020 e o terceiro trimestre de 2021. No 3º trimestre de 2022 o país contava com um total de 173.457.000 pessoas de 14 anos ou mais de idade disponíveis no mercado de trabalho, das quais 83.841.000 (48,33%) eram homens e 89.617.000 (51,57%) mulheres; 67,6% dos homens e 47,5% das mulheres estavam empregados; a taxa de desocupação dos homens era de 6,9% e das mulheres era de 11% (IBGE, 2022b).

Esses dados bem indicam que as mulheres encontram diversas dificuldades na inserção no mercado de trabalho, em especial nos segmentos que não são “naturalmente” destinados a elas, o que lhes dá uma sensação permanente de inadequação. Para desconstruir esse sentimento elas acabam por adotar diversas estratégias, incluindo alterar o modo de se vestir e de se portar. Quanto ao modo de se vestir, é importante destacar que as roupas muito femininas não são

adequadas ao ambiente de trabalho, de modo geral, o que se justifica pelo fato de terem sido desenvolvidas como mecanismos de um confinamento simbólico da mulher, voltados em alguns aspectos a limitar seus movimentos, como acontece com os saltos altos, a bolsa que ocupa permanentemente as mãos e a saia que impede ou desencoraja alguns tipos de atividades (Pierre Bourdieu, 2020, p. 54). Limitações físicas não são adequadas ao ambiente de trabalho, que exige produtividade e praticidade. Katrine Marçal observa como no trabalho se exige que a mulher se vista de modo neutro, com roupas adaptadas a uma estrutura organizada de acordo com o corpo masculino, mas ainda assim sem ser muito masculinizada (Katrine Marçal, 2017, p. 160). O próprio mobiliário de trabalho, como mesas e cadeiras, é desenhado a partir do chamado “padrão do homem médio”, pensando nas dimensões do corpo masculino, o que pode explicar, em parte, porque determinadas doenças e lesões relacionadas à ergonomia do trabalho atingem estatisticamente mais mulheres que homens. Essa problemática, certamente, se soma à carga mental de trabalho que já é elevada nas mulheres que precisam administrar diversas atividades ao longo do dia.

Parte das mulheres consegue se adaptar e inserir-se no mercado, mas a resolução individual do problema pela via da adaptação aos padrões exigidos é transitória e reforça o sistema de dominação, uma vez que a violência simbólica é instituída justamente por intermédio da adesão que o dominado concede ao dominante quando só dispõe, “para pensá-la e para se pensar”, dos instrumentos que ambos têm em comum e que fazem essa relação ser vista como natural (Pierre Bourdieu, 2020, p. 64). E, ao primeiro sinal de rompimento com a ordem patriarcal, o que pode se dar, por exemplo, pelo casamento ou pela gravidez, essa mulher será “punida” por sua condição feminina, como qualquer outra.

Outro ponto que contribui para a exclusão de mulheres de determinados segmentos laborais está relacionado às exigências que são feitas em relação à sua idade e aparência, tanto no momento da contratação quanto nas promoções e nas reivindicações de aumentos salariais, ainda que isso não tenha qualquer influência no trabalho a ser desenvolvido. O critério da “boa aparência” sempre foi implicitamente exigido com mais rigor em relação às mulheres que aos homens. Naomi Wolf explica como a questão da exigência da beleza em relação à mulher contribui para reprimir sua capacidade de sucesso na carreira. Ela se refere a um índice que denominou QBP (Qualificação de Beleza Profissional), que reforça uma política de dois pesos e duas medidas, pois tanto na contratação quanto na promoção e mesmo na fixação de salários a aparência de homens e mulheres é avaliada de forma diferente, indicando que os homens valem mais e não precisam se esforçar tanto (Naomi Wolf, 2019, p. 78). Ademais, para atender às demandas da QBP as mulheres acabam se empobrecendo sob o ponto de vista material, na

medida em que precisam gastar muito mais no cuidado com a apresentação pessoal que os homens, e psicológico, deixando-as em uma sensação constante de insegurança quanto à própria aparência (Naomi Wolf, 2019, p. 84-90).

O critério de boa aparência subsistiu por muitos anos como um requisito expresso nas contratações de empregados e empregadas, sendo livremente anunciado como qualidade desejada do candidato, muito embora de índole completamente subjetiva. Thereza Gosdal esclarece que na contratação costumam interferir critérios objetivos e subjetivos, e cita como exemplos destes a boa aparência e a docilidade, estereótipos ligados ao gênero; conclui ainda que os “estereótipos e preconceitos de gênero influenciam aqueles que avaliam os candidatos, interferindo em seu acesso ao emprego” (Thereza Gosdal, 2003, p. 170-171)³⁵. E não existe regulação legal expressa acerca disso: em 2000 foi aprovado no Senado o projeto de lei PLS 302/1999 visando proibir a expressão “boa aparência” nos anúncios de recrutamento e seleção (Aprovado Projeto, 2000), mas depois permaneceu na Câmara dos Deputados até 31.01.2023, quando foi definitivamente arquivado sem apreciação (Câmara dos Deputados, 2000). Ainda que na prática não mais se exija explicitamente o requisito da “boa aparência”, o critério continua a ser implicitamente utilizado nas seleções, embora sem manifestação de avaliação pública sobre o tema, especialmente pelo receio de enquadramento como discriminação estética. O critério pode se acentuar com as seleções automatizadas, o uso de algoritmos e a análise cruzada, por inteligência artificial, dos currículos com os dados das redes sociais e outras informações que são encontradas no *big data*.

Nesta senda do padrão estético, ainda, a revista *The Economist* divulgou, em 2022, pesquisa onde aponta que é economicamente racional para a mulher tentar duramente permanecer magra, porque as magras se saem melhor no mercado de trabalho, não obstante as teorias feministas “tenham dito às mulheres inteligentes que elas deveriam se emancipar da vaidade, assim como fizeram com a servidão doméstica e de uma existência definida pela procriação” (The Economics of Thinness, 2022). A pesquisa avalia que em geral, no mundo, as pessoas pobres têm mais probabilidade de ter excesso de peso que as mais ricas, o que em geral é explicado por uma conjunção de fatores que se estende da falta de dinheiro para a compra de alimentos saudáveis até a falta de tempo para prática de exercícios; mas como a correlação entre renda e peso no nível da população em países avançados é quase que inteiramente impulsionada

³⁵ Ela complementa como os critérios de avaliação e distribuição de promoções costumam beneficiar os homens; a “boa aparência” é utilizada tanto para o acesso ao emprego quanto para promoções e manutenção, e dissimula “exigências relativas a padrões e estereótipos de beleza, ligados a caracteres de raça, condição socioeconômica, padrões comportamentais e de saúde, como a questão da obesidade” (Thereza Gosdal, 2003, p. 176).

por mulheres, isso poderia indicar uma explicação diversa da tradicional: talvez ser magra ajude as mulheres a enriquecer (The Economics of Thinness, 2022). A matéria aponta também que mulheres com excesso de peso ou obesas receberiam cerca de 10% menos que seus pares mais magros, embora não exista diferença de ganho entre homens magros e homens obesos (The Economics of Thinness, 2022).

A avaliação do critério de boa aparência é perpassada de forma especialmente cruel quando conjugada com a questão racial. Sueli Carneiro já denunciava que para as mulheres negras a boa aparência significava na prática “preferem-me as brancas, melhor ainda se forem louras” (Sueli Carneiro, 2011, p. 121). Lélia Gonzalez, por sua vez, questionou os anúncios de emprego que falavam em “boa aparência” e denunciou como a articulação da divisão racial e sexual do trabalho colocava às claras que a mulher negra só é admitida para as atividades que não implicam “lidar com o público”, ou seja, em atividades em que não precisaria ser vista (Lélia Gonzalez, 2020, p. 85).

O caso Simone Diniz (Caso 12.001, de 2006), julgado pela Corte Interamericana de Direitos Humanos (CIDH), bem demonstra a problemática e a falta de interesse das autoridades brasileiras em enfrentar essa situação: em março de 1997, a trabalhadora se deparou com um anúncio de oferta de trabalho para empregada doméstica em que se dizia claramente que a vaga era destinada “preferencialmente” a uma mulher branca; ao pedir informações e dizer que era negra recebeu como resposta que não preenchia os requisitos para o cargo. Ela apresentou queixa de racismo no sistema interno de justiça brasileiro, mas as autoridades judiciais nacionais promoveram o arquivamento do caso, o que levou à possibilidade de denúncia e julgamento pela CIDH, que acolheu a ação e condenou o estado brasileiro a reparar os danos (CIDH, 2006).

Além disso, as mulheres sofrem segregações ocupacionais verticais e horizontais nos empregos. As verticais se dão através das restrições de acesso a cargos hierárquicos mais elevados, enquanto as horizontais se caracterizam quando não se observa o acesso de mulheres a profissões específicas que estão em geral desvinculadas do que seria “natural” para uma mulher. Em ambos os casos existem dois fatores interligados que são determinantes: a dinâmica de discriminação que é própria do mercado e que no mais das vezes decorre dos estereótipos de gênero que delimitam o que é ou não adequado para uma mulher, e a condicionante que o peso das responsabilidades domésticas exerce sobre a inserção delas no mercado de trabalho (Brena Fernandez, 2019, p. 87), que reduz a produtividade de mulheres, tanto pela exaustão quanto pelos afastamentos para atendimento das necessidades de cuidado familiares.

Para explicar a segregação horizontal se utiliza a metáfora do *sticky floor* (piso pegajoso): elas acabam segregadas em funções e setores menos valorizadas economicamente, mais precárias, com menor cobertura social, de menor prestígio e valoração social, o que esclarece a menor média salarial (Brena Fernandez, 2019, p. 88). O fenômeno da segregação vertical se manifesta pela presença predominante de homens nos postos mais elevados de determinada profissão, enquanto as mulheres ocupam os postos mais baixos, e a metáfora utilizada para expressar essa situação é a do *glass ceiling* (teto de vidro³⁶ ou teto de cristal) (Brena Fernandez, 2019, p. 89). E muitas vezes as/os responsáveis pelas admissões, promoções e demissões “reproduzem os estereótipos, preconceitos e práticas discriminatórias como forma de manutenção de suas posições de poder” (Thereza Gosdal, 2003, p. 178).

Logo, pode-se afirmar que um percentual de mulheres mais elevado que o de homens se mantém fora do mercado formal de trabalho, e aquelas que têm acesso acabam por serem destinadas a trabalhos mal remunerados, em funções subalternas, sem exigência de qualificação, sendo facilmente substituíveis quando escapam dos padrões que são estabelecidos, por estereótipos, para seu gênero. O fato de um percentual de mulheres ter ultrapassado essas barreiras e ascendido a cargos e posições tradicionalmente considerados masculinos não significa que isso seja viável para todas as mulheres. Existem barreiras invisíveis, mas reforçadas, que excluem um grande contingente delas, em especial quando observada a interseccionalidade de raça, gênero e classe social, como se verá a seguir.

2.3.2 A interseccionalidade de raça, gênero e classe e suas relações com o trabalho doméstico remunerado

*A questão é eu não poder fazer o que quero com meu próprio corpo porque sou do
sexo errado da idade errada da pele errada.
June Jordan*

É muito difícil apontar as complexidades da situação da mulher trabalhadora sem passar pela análise da questão racial. Angela Davis alertou sobre a especial opressão sexista vivida pelas mulheres da classe trabalhadora, em particular aquelas integrantes de minorias étnicas, e que refletiria “a realidade e a complexidade das interconexões propositais entre

³⁶ O chamado teto de vidro resulta em baixa representação de mulheres em cargos de direção das organizações, mesmo quando elas apresentam igual capacidade produtiva que os homens, se reproduzindo tanto no setor público quanto no privado e revelando práticas organizacionais que são permeadas por noções estereotipadas, especialmente pelo não reconhecimento da capacidade feminina de liderança e pela atribuição das responsabilidades familiares às mulheres, o que dificulta sua inserção em postos de trabalho que demandem jornadas mais extensas ou que exijam mais flexibilidade (Natália Fontoura et al., 2010, p. 17-18).

opressão econômica, racial e sexual” (Angela Davis, 2017, p. 37). Sexo, raça e classe social são avenidas que necessariamente se cruzam na relação de opressões sofridas por parte significativa das mulheres brasileiras, sendo que as “iniquidades de gênero nunca atingiram as mulheres em intensidade e frequências análogas” (Carla Akotirene, 2020, p. 28). Assim, e mesmo correndo o risco da crítica de inserir as mulheres negras apenas quando se fala de trabalho subalterno, optou-se por abordar de forma objetiva a questão da inafastável relação estatística que existe entre o trabalho doméstico, que se insere como trabalho de cuidado, e as mulheres negras, que ocupam percentual expressivo das vagas existentes nessa fatia do espaço laboral brasileiro.

A problemática do gênero está ligada diretamente às questões de classe, e a discriminação de uma executiva não é a mesma de uma operária (Thereza Gosdal, 2003, p. 80). De igual modo, existe uma íntima relação da discriminação de gênero com a discriminação racial. Os três pontos – discriminação de gênero, racial e de classe - guardam relação direta com a divisão sexual de trabalho estabelecida com base no sistema patriarcal, que ainda reservou para as mulheres negras, dado o entrecruzamento de fatores de discriminação, os trabalhos que não implicavam lidar com o público (Lélia Gonzalez, 2020, p. 85). Para as mulheres negras e pobres, que tiveram pouca chance de obter qualificação formal, foram destinados os trabalhos de cuidado, especialmente do cuidado doméstico, que já lhes era atribuído no contexto da escravidão.

Beatriz Nascimento, em texto escrito originalmente em 1976, explica que o espaço do trabalho doméstico acabou feminizado e racializado em decorrência da história da colonização e da escravatura no Brasil. A sociedade colonial era hierarquizada em castas, com grupos desempenhando papéis rigidamente diferenciados, revestida de um caráter patriarcal que permeava toda a estrutura social e se refletia de maneira extrema sobre a mulher. No cruzamento de patriarcalismo com o paternalismo vigentes nessa estrutura, coube à mulher branca o papel de esposa e mãe, com a vida permeada pelo ócio e dedicada ao marido e filhos, e à mulher negra o papel de produtora, com trabalho na casa-grande e no campo, e reprodutora, por ser mãe e produtora em potencial de novos escravos para o mercado interno. A industrialização no Brasil trouxe alguma flexibilidade para essas estruturas, mas de modo geral foram mantidas as diferenças de papéis atribuídas aos vários grupos sociais, o que decorreu de diversos fatores, dentre eles o racial. Pelo mecanismo de seleção racial os negros continuaram a ocupar os mesmos lugares que já ocupavam na hierarquia social, o que perpetuou o processo de domínio social e privilégio racial. Nesse contexto, a mulher negra continuou (e continua) a ser recrutada para ocupar os mesmos espaços que tinha na sociedade escravocrata: empregos domésticos nas áreas urbanas, trabalhos menores na indústria de transformação ou trabalhadora do campo na

área rural. O acesso ao estudo, mais facilitado para a mulher branca, posteriormente permitiu que essas mulheres (não racializadas) conseguissem reduzir um pouco sua desigualdade com o homem; mas como o acesso à educação ainda foi pouco permitido à população negra, não foi possível para a mulher negra melhorar sua ocupação dos espaços no mercado de trabalho, e ainda hoje ela se encontra na mais baixa posição da hierarquia social (Beatriz Nascimento, 2019, p. 259-263).

Essa estatística está bem descrita nos dados compilados pelo DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos, a partir de levantamentos feitos pela PNAD Contínua: no 4º trimestre de 2021 a população ocupada em trabalhos domésticos era de 5,7 milhões de pessoas, o que mantém o Brasil entre os maiores contingentes de trabalhadores nesse segmento laboral no mundo, dos quais 5,2 milhões (91,22%) eram mulheres, sendo 3,4 milhões (59,65% do total, 65,38% do contingente feminino) negras; as mulheres negras recebiam remuneração média 20% inferior à das não negras (DIEESE, 2022). Apenas 24% dos trabalhadores domésticos contava com registro formal do emprego em CTPS, e as pessoas que trabalhavam sem registro ganhavam 40% a menos que as com registro (DIEESE, 2022). Os dados referentes ao 1º trimestre de 2021, baseados na mesma PNAD, já haviam apontado que as mulheres negras eram 55,2% dos trabalhadores domésticos com carteira de trabalho, 61,6% dos trabalhadores domésticos sem carteira de trabalho e 33,4% dos que trabalhavam em auxílio familiar (labor realizado em auxílio a algum membro da família, em geral sem remuneração ou com recebimentos simbólicos) (Juliana Filleti; Daniela Gorayeb; Maria Melo, 2021, p. 17).

Guimarães e Hirata destacam que domésticas e cuidadoras povoam o universo de domicílios das classes média e alta, com um contingente que distingue o Brasil, quando comparado com o cenário internacional (Nadya Guimarães; Helena Hirata, 2020, p. 129). A análise do Censo IBGE 2010 aponta a precarização: em se tratando das cuidadoras domiciliares, 63% não tinham nenhuma instrução ou sequer haviam concluído o ensino fundamental, apenas 34% tinham contrato de trabalho formal e mais da metade ganhava, no máximo, um salário mínimo (Nadya Guimarães; Helena Hirata, 2020, p. 130-143). As pesquisadoras concluem que tanto as relações de emprego doméstico quanto as de cuidadoras são marcadas pela precariedade, predominantemente exercidas por mulheres pretas e pardas, com baixo nível de remuneração e de proteção social (Nadya Guimarães; Helena Hirata, 2020, p. 130-143).

Então, de fato, pode-se afirmar que as mulheres que acumulam marcadores de vulnerabilidade de gênero, raça e classe são desproporcionalmente atingidas pela discriminação. Quando se trata da análise dessas relações acumuladas, existem duas correntes principais que discutem seus reflexos: a teoria da consubstancialidade, de Danièle Kergoat,

socióloga francesa branca, e a teoria da interseccionalidade, desenvolvida por Kimberlé Crenshaw, estadunidense negra defensora de direitos civis. No Brasil, uma das expoentes no estudo do assunto é a baiana e ativista do movimento negro Carla Akotirene, que se filia à teoria da interseccionalidade.

O conceito de consubstancialidade foi cunhado por Kergoat no fim dos anos 1970 para articular as diversas discriminações; teve inspiração no conceito teológico da trindade, com significado de unidade de substância entre relações sociais, de sexo e de raça (Danièle Kergoat, 2016, p. 20). Ela argumenta que as relações sociais se alteram continuamente ao longo das práticas sociais, o que faz “indispensável pensar os *processos* que produzem categorias de gênero, classe e raça em termos de relações sociais em vez de partir do trinômio ‘gênero, classe e raça’” (Danièle Kergoat, 2016, p. 21). A ideia de consubstancialidade implica uma forma de leitura da realidade social, onde existe um entrecruzamento dinâmico e complexo das relações sociais, sendo que cada uma delas imprime sua marca, ajustando-se às outras e construindo-se de maneira recíproca; dentro desse sistema existem contradições, sendo que os entrecruzamentos e as interpretações formam um “nó” no seio de uma individualidade ou grupo (Danièle Kergoat, 2010, p. 100). Assim, basicamente, é mais importante pensar nos processos que nas categorias.

Kimberlé Crenshaw, por sua vez, publicou, em 1989, artigo denominado *Desmarginalizando a intersecção entre raça e sexo: uma crítica feminista negra da doutrina da antidiscriminação, da teoria feminista e da política antirracista*, que se tornaria um marco teórico importante nos anos seguintes na discussão feminista negra. Através da análise de três precedentes de cortes americanas³⁷ que julgaram situações onde as postulantes colocadas em destaque eram mulheres negras, atua contrastando a situação de multidimensionalidade da

³⁷ Os casos referidos são: a) *DeGraffenreid v. General Motors*: a denúncia era de discriminação de gênero e raça (mulheres negras não estavam representadas no quadro de empregados), mas a Corte estabeleceu que o processo deveria ser examinado ou como discriminação racial, ou como discriminação sexual, alternativamente, não podendo existir uma combinação de ambas as discriminações (Kimberlé Crenshaw, 2019, p. 57); a recusa do Tribunal em reconhecer que raça e sexo estavam combinados revela como os contornos da doutrina da discriminação sexual é analisado pela experiência de mulheres brancas, enquanto a doutrina da discriminação racial é examinada pela experiência dos homens negros (Kimberlé Crenshaw, 2019, p. 58), ocultando a vivência interseccional das mulheres negras; b) *Moore v. Hugues Helicopter, Inc*: Moore era uma mulher negra que denunciava discriminação sexual, mas o Nono Circuito Judicial afirmou que ela nunca alegou perante a Comissão para a Igualdade no Emprego que teria sido discriminada como mulher, mas apenas como *mulher negra*, o que levantava “sérias dúvidas quanto à sua capacidade de representar adequadamente as funcionárias brancas” (Kimberlé Crenshaw, 2019, p. 60); nesse diapasão, a alegação padrão de discriminação sexual seria a discriminação contra a mulher branca, muito embora a prática contestada tivesse consequências particularmente duras contra as mulheres negras; além disso, a análise, como feita, colocava as mulheres negras em conflito com as brancas (Kimberlé Crenshaw, 2019, p. 61); c) *Payne v. Travenol*: nesse caso, duas mulheres negras apresentaram uma ação coletiva de discriminação racial em nome de todos os empregados negros da companhia farmacêutica, mas o tribunal não permitiu que elas representassem os homens negros, determinando que o pedido (que acabou sendo acolhido) fosse limitado apenas às mulheres negras (Kimberlé Crenshaw, 2019, p. 64).

experiência dessas mulheres, apontando como a discriminação racial tende a ser considerada do ponto de vista das pessoas negras privilegiadas em torno de gênero ou de classe, enquanto na discriminação sexual o foco é dado a mulheres privilegiadas quanto à raça ou à classe; mas, adverte, o foco nos membros mais privilegiados (por raça, gênero ou classe) do grupo “marginaliza as pessoas que são objeto de múltiplas discriminações e obscurece reivindicações que não podem ser entendidas isoladamente com origem em discriminações ocasionais”, levando, por fim, a uma análise distorcida do racismo e do sexismo (Kimberlé Crenshaw, 2019, p. 54-55).

Em outras palavras, nos casos em que havia discriminação de raça, a análise do julgador se deu na perspectiva de homens negros, que são mais privilegiados que as mulheres negras, o que obscureceu a problemática multidimensional dessas mulheres; e nos casos em que se denunciou a existência de discriminação sexual, a corte analisou a questão a partir das mulheres brancas, novamente marginalizando as negras. Ela conclui que vários tribunais provaram ser incapazes de lidar com a interseccionalidade, embora por razões diferentes (Kimberlé Crenshaw, 2019, p. 65). Para superar essa problemática é que sugere o uso da análise pelo eixo interseccional, defendendo que a experiência das mulheres negras é maior que a soma entre racismo e sexismo, pois elas são subordinadas de uma maneira particular e única (Kimberlé Crenshaw, 2019, p. 55).

Crenshaw afirma que a contradição surge da suposição que as denúncias de exclusão devem ser unidirecionais, quando as negras experimentam a discriminação de inúmeras maneiras. Utiliza como figura de analogia o tráfego num cruzamento que vai e vem em quatro direções diferentes ao mesmo tempo: a mulher negra, sendo mulher e negra, pode ser discriminada em todas as direções; está em uma intersecção que permite que sua lesão seja resultante tanto da discriminação sexual quanto da discriminação racial (Kimberlé Crenshaw, 2019, p. 66). Em muitos casos experimentam uma dupla discriminação, com “efeitos combinados de práticas que discriminam com base na raça e com base no sexo”, e às vezes vivenciam a discriminação como mulheres negras, o que não é a simples soma da discriminação sexual e racial, mas uma discriminação única como mulher negra (Kimberlé Crenshaw, 2019, p. 67). Argumenta que os privilégios da branquitude (pensar questões que dizem respeito a mulheres negras a partir da perspectiva das mulheres brancas) ou da masculinidade (pensar questões que dizem respeito a mulheres negras a partir da perspectiva dos homens negros) geralmente não são percebidos, porque estão socialmente implícitos (Kimberlé Crenshaw, 2019, p. 69). Essa falta de percepção prejudica a análise da categoria *mulheres negras*, fazendo com que elas sejam “instruídas a esperar na margem desprotegida até que possam ser absorvidas

nas categorias mais amplas e protegidas de raça e sexo” (Kimberlé Crenshaw, 2019, p. 70) – daí o título do artigo, que se refere a *desmarginalizar*³⁸. A solução demanda uma teoria e uma práxis que sejam adequadas a abordar os problemas da interseccionalidade (Kimberlé Crenshaw, 2019, p. 71), dada a multidimensionalidade da questão³⁹.

Akotirene adere à teoria de Crenshaw, destacando como muitas vezes existe uma “colisão entre avenidas identitárias promotoras de barreiras raciais e sexistas para mulheres negras”, que podem não se encaixar nos tipos de trabalho oferecidos às mulheres e nem naqueles elegíveis aos homens negros, como no caso citado pela autora americana, relativo à segregação por sexo e raça promovida pela General Motors (Carla Akotirene, 2020, p. 64), caso anteriormente comentado.

Grada Kilomba, por sua vez, vai fazer referência à figura do racismo genderizado, ao afirmar que as mulheres negras são incluídas em diversos discursos que interpretam mal a realidade em que elas vivem: no debate sobre o racismo o sujeito é o homem negro; no discurso genderizado o sujeito é a mulher branca; e no discurso de classe a raça não tem lugar (Grada Kilomba, 2019, p. 97). Ela adere à ideia da intersecção de opressões, aduzindo que não podem ser vistas como simples sobreposição de camadas, mas com produção de efeitos específicos, pois “formas de opressão não operam em singularidade; elas se entrecruzam” (Grada Kilomba, 2019, p. 98). Assim, o impacto simultâneo da opressão racial com a de gênero leva a formas de racismo únicas, sendo útil falar em racismo genderizado “para se referir à opressão racial sofrida por mulheres negras como estruturada por percepções racistas de papéis de gênero” (Grada Kilomba, 2019, p. 99). Destaca ainda que o racismo e o sexismo têm processos semelhantes, porque “constroem idelologicamente o senso comum através da referência às

³⁸ Grada Kilomba vai se apropriar da ideia de estar nas margens para explicar o próprio processo diferenciado de escrita da/do negra/negro: “Eu, como mulher *negra*, escrevo com palavras que descrevem minha realidade, não com palavras que descrevam a realidade de um erudito *branco*, pois escrevemos de lugares diferentes. Escrevo da periferia, não do centro. [...] Como escritoras/es e acadêmicas/os negras/os, estamos transformando configurações de conhecimento e poder à medida que nos movemos entre limites opressivos, entre a margem e o centro” (Grada Kilomba, 2019, p. 58-59).

³⁹ Posteriormente, Crenshaw redigiu um documento para o Encontro de Especialistas em Aspectos da Discriminação Racial Relativos ao Gênero, preparatório para a Terceira Conferência Mundial contra o Racismo (Durban, África do Sul, 2001). Nesse texto, ela destaca como os compromissos mundiais para assunção da incorporação de perspectiva de gênero estão mais avançados do que os firmados no contexto da raça e da discriminação racial (Kimberlé Crenshaw, 2002, p. 173), e conceitua de forma mais específica a questão da interseccionalidade como o “problema que busca capturar as consequências estruturais e dinâmicas da interação entre dois ou mais eixos de subordinação. Ela trata especificamente da forma pela qual o racismo, o patriarcalismo, a opressão de classe e outros sistemas discriminatórios criam desigualdades básicas que estruturam as posições relativas de mulheres, raças, etnias, classes e outras. Além disso, a interseccionalidade trata da forma como ações e políticas específicas geram opressões que fluem ao longo de tais eixos, constituindo aspectos dinâmicos ou ativos de desempoderamento” (Kimberlé Crenshaw, 2002, p. 177).

diferenças ‘naturais’ e ‘biológicas’”, mas afetam e posicionam grupos de formas diferentes e ainda se entrelaçam no caso das mulheres negras (Grada Kilomba, 2019, p. 100).

Os diferentes conceitos de análise, embora bem difundidos, não são isentos de crítica. Kergoat afirma que o conceito de interseccionalidade se aproxima, em termos, da consubstancialidade, embora possa ser falsamente unificador, porque mascara oposições persistentes no campo da teoria crítica em geral e nos estudos feministas de forma particular (Danièle Kergoat, 2016, p. 20). Aponta que a interseccionalidade foi desenvolvida como uma teoria da articulação de opressões, o que estaria relacionado a um processo de racialização construído socialmente e de maneira específica em cada país – no caso americano, “a partir das configurações de dominação oriundas da história da escravidão e do racismo pós-emancipação específica dos Estados Unidos” (Danièle Kergoat, 2016, p. 21). Nesse panorama, não seria adequado a todos os contextos sociais, e o conceito da consubstancialidade seria mais eficiente porque pensa os *processos* que produzem as categorias, e não as *categorias* em si; assim, seria legítimo usar a interseccionalidade para algumas finalidades específicas, como mostrar que as mulheres negras e pobres estariam na intersecção de vários sistemas de dominação e que isso não estava sendo considerado por um sistema jurídico específico; entretanto, para uma análise a partir da *sociologia*, a questão não se limita a entrecruzar categorias, “mas partir das relações sociais que *fabricam tais categorias*, rastrear os processos que estão na origem da produção de grupos e pertencimentos objetivos e subjetivos” (Danièle Kergoat, 2016, p. 21). Em outro texto, ela aponta como pensar em termos de cartografia, fazendo referência ao texto de Crenshaw, que fala do mapeamento das margens, leva à naturalização das categorias analíticas, o que ela não considera adequado (Danièle Kergoat, 2010, p. 98).

Akotirene reconhece e apresenta as críticas à teoria da interseccionalidade, inclusive a de Angela Davis, para quem existe um paradoxo da teoria ao sugerir paz e justiça social através da legitimidade do direito – o mesmo direito que é condenado politicamente por adotar estereótipos pós-coloniais e agir com seletividade racial, ao, por exemplo, encarcerar em massa a população racializada (Carla Akotirene, 2020, p. 106). Ao mesmo tempo, afirma que “longe de ser fragmentada, liberal e cisheterossexista, a interseccionalidade é dimensão prática” (Carla Akotirene, 2020, p. 112), e que se existir proteção contra o racismo será possível se proteger “de toda e qualquer violência e lutar por mais tempo contra as necropolíticas” (Carla Akotirene, 2020, p. 113). Destaca ainda como no campo jurídico é possível identificar a exclusão racial por critério de gênero promovido pelo universalismo das políticas públicas relacionadas, pois mulheres e meninas negras muitas vezes estão situadas em “pelo menos dois grupos subordinados que, frequentemente, perseguem agendas contraditórias” (Carla Akotirene, 2020,

p. 60). Assim, seria enganoso pensar que a interseccionalidade diz respeito apenas a múltiplas identidades, pois, antes de tudo, deve ser uma lente analítica sobre a interação estrutural em seus efeitos políticos e legais (Carla Akotirene, 2020, p. 63)⁴⁰.

Se são encontradas diferenças entre homens e mulheres em razão de uma estrutura social patriarcal, é preciso reconhecer que existem também diferenças de tratamento ministrado às mulheres brancas e às mulheres racializadas. Gayatri Spivak trata dessa questão em sua obra *Pode o subalterno falar?* ao afirmar que “no contexto do itinerário obliterado do sujeito subalterno, o caminho da diferença sexual é duplamente obliterado” – em outras palavras, “se, no contexto da produção colonial, o sujeito subalterno [i.é, o colonizado] não tem história e não pode falar, o sujeito subalterno feminino está ainda mais profundamente na obscuridade” (Gayatri Spivak, 2010, p. 85). De modo semelhante, Grada Kilomba afirma que o sujeito branco posiciona o discurso do homem e da mulher negra nas margens, como conhecimento desviante, e conserva o seu próprio no centro, como norma: “quando elas/eles falam é científico, quando nós falamos é acientífico”; argumenta que esse confronto entre universal *versus* específico, objetivo *versus* subjetivo, racional *versus* emocional, não pode ser visto como simples categorização semântica, mas possui “uma dimensão de poder que mantém posições hierárquicas e preservam a supremacia branca”, consistindo em “uma hierarquia violenta que determina quem pode falar” (Grada Kilomba, 2019, p. 52).

Tais argumentos dão suporte a uma das maiores críticas ao feminismo branco e do norte global, que capitaneou a segunda onda do feminismo: o fato de tratarem todas as mulheres como se existisse homogeneidade entre elas. Mas não é isso que se observa na realidade concreta, em especial quando se fala das questões ligadas ao mercado de trabalho, objeto específico da presente pesquisa acadêmica. No que diz respeito ao trabalho de cuidado, a crítica se direciona ao fato de mulheres negras acabarem inseridas como trabalhadoras mal remuneradas nas casas das mulheres brancas instruídas, sendo exploradas justamente por feministas que defendem uma suposta igualdade de gênero – suposta, pois exclui as mulheres negras e pobres do conceito de mulheres. Além disso, são apenas as mulheres brancas que na fase final da vida continuarão na condição de patroas: para a mulher negra não existe o tempo de parar de trabalhar, em decorrência do racismo estrutural que as mantém fora do mercado de trabalho formal (Carla Akotirene, 2020, p. 26), e, portanto, fora do sistema de seguridade social.

⁴⁰ Existem outras ferramentas e classificações que se referem à articulação dessas desigualdades, como a desigualdade acumulada (Verônica Montes, UNAM) e a “articulação de desigualdades” (Brígida Garcia, El Colegio de Mexico) (Helena Hirata, 2022, p. 39), mas o presente trabalho não comporta essas análises, uma vez que fugiria de seus objetivos principais.

Ao redor do mundo milhões de mulheres negras e imigrantes são empregadas como cuidadoras e trabalhadoras domésticas, “forçadas a trabalhos precários e mal remunerados, privadas de direitos e sujeitas a abusos de todo tipo” (Cíntia Arruza; Tithi Bhattacharya; Nancy Fraser, 2019, p. 80). Fazem isso por questões econômicas⁴¹, ainda que à custa da própria dignidade. As horas de trabalho das empregadas domésticas, especialmente, estão entre as mais longas, precárias e imprevisíveis de qualquer emprego no mercado (Katrine Marçal, 2017, p. 64), e a profissão implica sujeição a altíssimo nível de violências das mais variadas (econômica, sexual, física, moral). Desse modo, as cadeias globais de cuidado possibilitam melhores condições para mulheres mais privilegiadas, que evitam parte do trabalho doméstico enquanto perseguem carreiras exigentes (Cíntia Arruza; Tithi Bhattacharya; Nancy Fraser, 2019, p. 80). A própria noção de carreira em tempo integral é construída em torno da ajuda doméstica em tempo integral, que só está disponível para quem pode pagar (Katrine Marçal, 2017, p. 64).

Em outras palavras, embora os cuidados com jovens, doentes e idosos recaiam preponderantemente sobre os ombros das mulheres, “as adicionais estruturas de classe determinam quais mulheres executarão fisicamente esse trabalho e quais mulheres pagarão outras, economicamente desfavorecidas, para que prestem esse serviço”, com as mulheres pobres “tendo de carregar o peso do cuidado da família dos outros, além da própria”, forçadas economicamente a assumir ainda mais trabalho, o que as mulheres da elite podem assegurar através do mercado (Kimberlé Crenshaw, 2002, p. 180). Todas as mulheres sofrem a opressão misógina na sociedade capitalista, mas de formas diferentes (Cíntia Arruza; Tithi Bhattacharya; Nancy Fraser, 2019, p. 81), algumas mais oprimidas que outras.

É importante destacar que existem dois indicativos sociais relevantes que apontam para a falta de interesse institucional em reduzir essa opressão. O primeiro está na longa demora de regulamentação dos direitos dos trabalhadores domésticos em geral. Como já dito, historicamente a categoria laboral foi excluída da aplicação da CLT e só teve alguns poucos direitos reconhecidos quase trinta anos depois, pela Lei 5.859/72, permanecendo todo esse tempo em completo desamparo legal. Quando a Constituição de 1988 estabeleceu os direitos sociais dos trabalhadores em geral, segregou os direitos dos domésticos em um parágrafo específico, restringindo-lhes direitos básicos. Em 2013 foi aprovada a Emenda Constitucional nº 72, que, em tese, estabeleceu a igualdade de direitos trabalhistas entre trabalhadores

⁴¹ Uma empregada doméstica filipina que trabalha em Hong Kong ganha quase tanto quanto um médico na área rural das Filipinas e uma babá estrangeira trabalhando na Itália tem um salário 7 a 15 vezes maior do que ganharia em seu país de origem, o que permite que sustentem suas famílias (Katrine Marçal, 2017, p. 65).

domésticos e os demais trabalhadores urbanos e rurais⁴², posteriormente regulamentada pela Lei Complementar 150/2015, que jogou para a informalidade o trabalho prestado por até dois dias por semana na mesma residência. Por fim, foi ratificada, em dezembro de 2017, a Convenção 189 da OIT, que dispõe sobre o trabalho decente para as trabalhadoras e trabalhadores domésticos (Decreto Legislativo nº 172, de 4 de dezembro de 2017), mas a legislação interna não sofreu outras modificações.

O segundo indicativo desse desinteresse institucional reside na dificuldade de aprovação de lei que regule a profissão de cuidador, que segue sendo enquadrado como trabalho doméstico, quando realizado no âmbito residencial, o que o desvaloriza e torna menos protegido. O Projeto de Lei 1385/07, que regulamentava a profissão de cuidador, depois de passar por doze anos de trâmites legislativos e ser aprovado pelas duas casas, foi integralmente vetado pelo Presidente da República. Nessa moldura, as/os profissionais de cuidado continuam submetidos ao mesmo tratamento dado aos trabalhadores domésticos em geral.

Portanto, ao se falar dos espaços ocupados pela mulher no mercado de trabalho, é preciso pensar na conjugação dos diversos fatores sociais a que ela está sujeita, e não apenas na questão de gênero. Classe e raça são fatores que as tornam particularmente vulneráveis. Isso, juntamente com os papéis de gênero, segmentam o mercado de trabalho e as enviam para nichos subalternizados e mal remunerados, em especial relacionados ao trabalho de cuidado e doméstico, o que dificulta a evolução econômica dessas mulheres, relegando-as, em maior proporção que os homens, à pobreza, como será abaixo analisado.

2.3.3 A feminização da pobreza

Que desgraça ser mulher! Entretanto a desgraça, quando se é mulher, está, no fundo, em não compreender que sê-lo é uma desgraça.
Søren Kierkegaard

Uma vez que a sociedade parte do pressuposto implícito nas convenções sociais que o salário da mulher é uma renda complementar à da família, e formata as mulheres para serem profissionais que custem menos e que se afastem do trabalho assim que necessário para atender às demandas familiares, em especial relacionado ao cuidado gratuito com a família, não chega a ser surpreendente que a maior parte dos pobres no mundo seja composto por mulheres.

⁴² Apenas em tese, posto que alguns direitos, como o adicional de insalubridade, ainda não foram estendidos, e outros ficaram com eficácia limitada até que viesse lei que regulamentasse a alteração, dentre eles (ainda) o direito à jornada de trabalho de 8 horas diárias e 44 horas semanais. Isso perdurou até 1º de junho de 2015, quando entrou em vigência a Lei Complementar 150, e que, ainda assim, regulamentou algumas questões de modo menos benéfico para essa categoria do que para os trabalhadores em geral.

Angela Davis aponta que a feminização da pobreza tem cor e etnicidade a partir dos dados estadunidenses: ali as mulheres chefiam metade das famílias pobres; mais da metade das crianças que vivem em lares chefiados por mulheres é pobre, proporção que sobe para 68%, em se tratando de crianças negras e latinas; 82% das mulheres negras com mais de 65 anos que vivem sozinhas são pobres (Angela Davis, 2017, p. 30). Pontua também que somente quando a pobreza começou a chegar até as mulheres brancas de classe média, em razão de separações e divórcios, é que se passou a estudar a feminização da pobreza, muito embora esse problema tenha afetado as negras desde a época da escravidão, e impactado muito mais as mulheres indígenas e latinas em comparação com as brancas (Angela Davis, 2017, p. 30).

A escravidão que predominou por muito tempo no Brasil também guarda relação com a pobreza das mulheres pretas daqui. Elas chegavam em menor quantidade ao Brasil: dos escravos vindos da África apenas de 20 a 30% eram mulheres⁴³ (Lília Schwarcz; Heloísa Starling, 2018, p. 89), e embora tivessem menos força física executavam tarefas semelhantes às dos homens nas plantações de açúcar, algodão e café (Lília Schwarcz; Heloísa Starling, 2018, p. 85). Muitas delas eram destinadas aos trabalhos domésticos, em funções como cozinheiras, babás e amas de leite, convivendo com a família nuclear e sofrendo arbitrariedades e abusos por parte dos senhores (Lília Schwarcz; Heloísa Starling, 2018, p. 93). Além disso, os escravos e escravas urbanos eram alugados como domésticas, cozinheiras, arrumadeiras, amas, engomadeiras e lavadeiras, além de serem obrigadas a exercer a prostituição nas zonas portuárias, entregando o produto ao proprietário (Lília Schwarcz; Heloísa Starling, 2018, p. 95). Essas marcas da época colonial permanecem, ainda hoje, e se manifestam pela segregação observada no mercado de trabalho.

O ingresso das mulheres no mercado de trabalho e a segunda onda do feminismo, que lutou pela igualdade de gêneros, teve como consequência a evolução financeira e a independência econômica de muitas mulheres, mas acarretou também uma dupla polarização: em um extremo cresce uma minoria significativa de mulheres que pertencem a categorias profissionais altamente qualificadas e com salários relativamente bons, enquadradas como executivas e intelectuais; no outro extremo, houve a terceirização, para outras mulheres, das responsabilidades familiares daquelas que se emanciparam economicamente, com o desenvolvimento do setor de serviços e grande contingente de trabalhadoras com baixos salários e tarefas sem reconhecimento nem valorização social, o que formou grupos separados de mulheres, com potencial antagonismo político (Helena Hirata, 2002, p. 147-148).

⁴³ Cerca de 2 a 6% dos escravos que desembarcavam no Brasil eram crianças menores de 14 anos, não existindo dados de separação por sexo (Lília Schwarcz; Heloísa Starling, 2018, p. 89).

Paralelamente ao crescimento do número de mulheres com maiores rendas na força de trabalho existe essa externalização do “seu” trabalho doméstico para outra pessoa, para que possam realizar o trabalho profissional, que exige a disponibilidade de tempo e energia. Para isso, recorrem à enorme reserva de mulheres em situação precária, que acabam sendo contratadas como domésticas, formais ou informais. A contratação de empregadas para o desempenho das funções domésticas, que serve para apaziguar as tensões nos casais burgueses, também acentua as clivagens objetivas entre mulheres (Helena Hirata; Danièle Kergoat, 2007, p. 600-603), acarretando o antagonismo político entre grupos de mulheres acima referido.

Muitas vezes a responsabilidade pela pobreza é atribuída à própria mulher, que não obteve qualificação, ou que se conforma em viver de subempregos ou de benefícios assistenciais e/ou pensões familiares. Mas essa aparente “escolha” decorre de um processo de formação social que as destina a serem oprimidas e a aceitarem a opressão, naturalizando o fato de serem a segunda renda e de ganharem menos que os homens, ainda que fazendo a mesma tarefa. Beauvoir compara a cumplicidade que existe entre o povo oprimido com seu opressor e aquela existente entre a mulher e o homem. Tanto uma quanto outra categoria (povos oprimidos e mulheres oprimidas) teriam o benefício de não precisarem assumir responsabilidades – fosse a responsabilidade de governar um país, fosse a responsabilidade de ser provedor. Adverte ainda que “os homens encontram em sua companheira mais cumplicidade do que em geral o opressor encontra no oprimido”, tirando disso a “autoridade para declarar com má-fé que ela quis o destino que lhe impuseram” (Simone de Beauvoir, 2016, v. 2, p. 546). Isso vinha, na época em que a filósofa escreveu sua obra, da falta de liberdade para que a mulher trabalhasse e fosse independente economicamente; atualmente, se manifesta pelas dificuldades que as mulheres encontram em desenvolver uma carreira contínua em razão da necessidade de atender às demandas familiares, o que as retira do mercado de trabalho (ou da competição justa pela promoção) por diversos momentos e fases de sua vida, prejudicando-a também financeiramente. E reflete-se nas estatísticas oficiais e nos índices de pobreza femininos⁴⁴.

A pobreza existe em grande escala no mundo moderno. De acordo com o Banco Mundial, em 2015 quase metade da população do mundo vivia com menos de 5,50 dólares por dia, estando abaixo da linha da pobreza (Quase metade, 2018). Um grande contingente dessas pessoas pobres é do sexo feminino: em 2019, na América Latina, havia 112,7 mulheres nessa

⁴⁴ Décadas depois da escrita de Beauvoir, Flore Mongin aponta como mulheres continuam a interromper suas carreiras em razão da maternidade, aceitam trabalhos temporários, são desclassificadas para postos de responsabilidade no setor privado por conta da maternidade e seus encargos, trabalham em setores terciários que pagam mal, o que faz com que ocorra, com o assentimento e mesmo a bênção do estado, o empobrecimento de sucessivas gerações de mulheres (Flore Mongin, 2006, p. 48).

condição para cada 100 homens (CEPAL, 2019). Atualmente, 70% dos pobres do mundo são mulheres (Katrine Marçal, 2017, p. 55). No mundo inteiro, embora as taxas variem de país a país, elas têm menos dinheiro que os homens e menor acesso às finanças domésticas que eles, e a diferença global dos ganhos por gênero é de 37,8% (Caroline Perez, 2022, p. 53). As taxas de desemprego em 102 países, entre 2020 e 2021, apontam que a desocupação atinge de modo mais incisivo as mulheres, o que só foi acentuado na esteira da pandemia de Covid-19. Mais de dois milhões de mães no mundo deixaram a força de trabalho remunerado em 2020 em razão da necessidade de atender os trabalhos de cuidado que foram acentuados e concentrados nas residências com o fechamento temporário e prolongado de creches e escolas e a necessidade de isolamento social, de acordo com as taxas de desemprego no mundo a partir dos sexos apuradas pelo Fórum Econômico Mundial: no 4º trimestre de 2019 as taxas de desemprego masculinas eram de 5,4%; aumentaram para 7,9% no 3º trimestre de 2020 e se reduziram para 6,5% no 4º trimestre de 2021; quanto às mulheres, as taxas eram de 6,8% no mesmo período de 2019, subindo para 9,6% em 2020 e no quarto trimestre de 2021 estavam em 7,8%, ainda superiores aos homens (World Economic Forum, 2022, p. 34).

Por isso que a pobreza pode ser analisada em perspectiva de gênero, questão que leva muitas mulheres que buscam melhores condições financeiras a trabalhar e viver longe de seus filhos, inclusive pela migração para trabalho de cuidado e trabalho doméstico remunerado, questão preponderantemente feminina (Katrine Marçal, 2017, p. 54). É por tais fatores que a busca por uma vida melhor pode significar viver longe dos próprios filhos – “ou amando os filhos de outras em troca de pagamento, ou trabalhando como faxineira, garçonete, operária, trabalhadora agrícola, prostituta ou qualquer outra coisa no lado obscuro da economia” (Katrine Marçal, 2017, p. 54).

O processo capitalista de redução de gastos com a reprodução da força de trabalho acarreta a diminuição dos salários de toda a classe trabalhadora como um todo, mas incide de forma mais acentuada “na força de trabalho feminina, que de certa forma já se encontra depreciada pelas relações de poder existentes entre os sexos, principalmente no seio da família patriarcal” (Cláudia Nogueira, 2011, p. 176). Esse mecanismo transforma as mulheres em integrantes de “uma espécie de ‘exército de reserva’ da força de trabalho sub-remunerada” a fim de que “o modo de produção capitalista tenha ‘argumentos’ suficientes para continuar, em grande medida, seu processo de precarização do proletariado em geral e da mulher trabalhadora em particular” (Cláudia Nogueira, 2011, p. 176). Trata-se de um mecanismo implícito de preservação da família patriarcal pela lógica capitalista, o que acaba por servir de sustentáculo à relação de opressão do sexo masculino sobre o feminino (Cláudia Nogueira, 2011, p. 176).

As mulheres racializadas se localizam nos circuitos inferiores de sobrevivência, enquanto os homens se encontram nas esferas mais elevadas do capital global (Helena Hirata, 2022, p. 76). No Brasil, 34,5% da população urbana vive em assentamentos precários, e na maioria desses casos são mulheres negras que estão à frente dos lares: “a pobreza no Brasil é feminina e negra” (Cíntia Arruza; Tithi Bhattacharya; Nancy Fraser, 2019, p. 13).

E o modo como se desenvolvem as relações sociais de sexo e de classe no Brasil acarretam por consequência “a exclusão de uma maioria de mulheres do mercado formal e do acesso à qualificação” (Helena Hirata, 2022, p. 60). A precarização também se reflete no trabalho das mulheres: elas são mais numerosas que os homens na quantidade de empregos informais e no trabalho em tempo parcial, o que resulta em número inferior de horas trabalhadas e redução da renda global (Helena Hirata, 2022, p. 60). Muito da qualificação dos trabalhadores brasileiros decorre de investimentos feitos pelos empregadores, que optam por investir naqueles que são integrados de forma definitiva à empresa (o chamado *capital humano* da empresa), o que exclui essas pessoas da possibilidade de qualificação profissional. As mulheres encontram maior restrição em participar de forma plena no mundo do trabalho produtivo em razão também da grande carga de trabalho reprodutivo que já recai sobre elas, e o resultado é que grande parte desse contingente acaba em empregos sem futuro, que não pagam o suficiente para sustentar uma família – o que vai repercutir também na vida privada, colocando-as em situação desvantajosa e reduzindo sua capacidade de sair de relacionamentos que são abusivos e violentos (Cíntia Arruza; Tithi Bhattacharya; Nancy Fraser, 2019, p. 60).

No Brasil, os dados do CAGED de 2021 apontam como a remuneração média auferida pelas mulheres é inferior àquela recebida pelos homens: mais de 60% das mulheres que trabalham ganham até dois salários mínimos por mês, percentual que baixa para 53% entre os homens. Entre os homens, havia 1.848.708 (6,80%) que ganhavam até um salário mínimo, 12.572.908 (46,25%) que percebiam de 1,01 a dois salários mínimos, 8.569.823 (31,52%) auferindo de 2,01 a 5 salários mínimos, 3.257.946 (11,98%) com renda acima de 5,01 salários mínimos e 937.679 (3,45%) com renda não classificada. Já entre as mulheres, 2.085.401 (9,68%) ganhavam até um salário mínimo, 11.028.279 (51,19%) de 1,01 a dois salários mínimos, 5.661.228 (26,28%) auferiam de 2,01 a 5 salários mínimos e 2.234.582 (10,37%) tinham ganho acima de 5,01 salários mínimos; 532.317 (2,48%) das mulheres não foram classificadas em sua faixa de renda (Ministério do Trabalho e Emprego, 2021).

Quando se observam os dados estatísticos apurados para o período de 2021 relativos à remuneração obtida por setores, verifica-se que em quase todos eles o ganho é

consideravelmente menor para as mulheres (Ministério do Trabalho e Emprego, 2021), quando efetuada a média em salários mínimos:

SETOR	HOMENS	MULHERES
1 – Extrativa Mineral	5,99 SM	5,98 SM
2 – Indústria de Transformação	3,06 SM	2,22 SM
3 – Serviços Industriais de Utilidade pública	4,45 SM	4,23 SM
4 – Construção Civil	2,11 SM	2,13 SM
5 – Comércio	2,19 SM	1,89 SM
6 – Serviços	3,16 SM	2,59 SM
7 – Administração Pública	5,18 SM	4,26 SM
8 – Agropecuária, extração vegetal, caça e pesca	1,92 SM	1,57 SM

Além disso, em toda a América Latina e Caribe as mulheres são maioria no mercado de trabalho informal: dados do CEPAL indicam que “em 2006, a taxa de informalidade das mulheres ocupadas era de 50,7%, contra 40,5% para os homens”, sendo ainda mais elevadas em se tratando de mulheres negras, no Brasil: 71% das mulheres negras eram trabalhadoras informais, em comparação com 65% dos homens negros, 61% das mulheres brancas e 48% dos homens brancos (Organização Internacional do Trabalho, 2009b, p. 47). E a OIT aponta que a informalidade guarda relação direta com a adaptabilidade às responsabilidades familiares (Organização Internacional do Trabalho, 2009b, p. 48).

Para Haraway, a questão da feminização da pobreza está conectada com a chamada “economia do trabalho caseiro”, consistente em uma reestruturação do mundo do trabalho que faz com ele tenha as características anteriormente atribuídas a trabalhos femininos, ainda que executados por homens; os trabalhos caseiros são trabalhos vulneráveis, que podem ser desmontados, remontados e explorados como força de trabalho de reserva; as pessoas que os exercem são vistas menos como trabalhadores e mais como servos e sujeitos a arranjos de tempo em que ora estão empregadas em um trabalho assalariado, ora não – ou seja, tais pessoas são mantidas em trabalho precários (Donna Haraway, 2019, p. 181).

Nessa esteira, no Brasil milhares de trabalhadoras são classificadas como *empreendedoras de si mesmas*, porque não contam com capital financeiro ou imobilizado, mas desenvolvem atividades em suas residências que dependerão da demanda para gerarem renda (fazer marmitas, bolos de pote, brigadeiros, costura de facção). Muitos homens são mantidos em trabalhos precários através da contratação no sistema de plataformas, em especial no serviço de transporte de pessoas e entrega de mercadorias, atividade que demandará algum capital para aquisição do meio de transporte (carro ou motocicleta) e mobilidade para sair de casa em horários variados, o que muitas mulheres não têm, em especial as mães de filhos pequenos.

Além disso, o empobrecimento acentuadamente das mulheres está ligado aos novos arranjos tecnológicos e econômicos que causaram a queda do estado de bem-estar social e intensificaram a pressão sobre as mulheres para que elas assumissem o sustento não só da sua vida cotidiana, mas também dos homens, das crianças e das pessoas mais velhas (Donna Haraway, 2019, p. 182). O sustento dos homens decorre muitas vezes das recessões de mercado de trabalho: inversamente às mulheres, que, já sendo socialmente desvalorizadas, aceitam trabalhar por qualquer salário, muitos homens não aceitam salários inferiores e trabalhos precários, insuficientes para custear a família – embora parte deles não tenha pudores em ser “sustentado” pelos trabalhos precários das companheiras e inclusive usem de violência física para se apropriarem dos poucos valores auferidos por elas⁴⁵.

O relatório da equipe de transição de governo no Brasil em dezembro de 2022 indicou que a fome e a insegurança alimentar afetam desproporcionalmente as famílias onde o responsável é uma mulher, apontando que um em cada cinco lares chefiados por mulheres não tem o que comer no dia a dia, e que a taxa de desalento relacionada ao desemprego é mais que o dobro entre mulheres que entre homens (Brasil, 2022, p. 27). Esses dados são confirmados pela Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio Contínua (PNADC), realizada pelo IBGE para o 3º trimestre de 2022, que constatou que as mulheres eram 44% da força total de trabalho no país, 55,5% dos desempregados e tinha maior percentual na taxa de desocupação: 11% das mulheres eram desocupadas, enquanto o percentual de homens era de 6,9%; além disso, eram 64,5% do total de pessoas fora da força de trabalho, 55,5% dos desalentados e ganhavam 21% a menos que os homens (DIEESE, 2023, p. 2-3). O relatório da equipe de transição registrou que “a sobrecarga doméstica, as tarefas de cuidado e a falta de oferta de serviços públicos como creche prejudicam o retorno da mulher ao mercado de trabalho”, apontando a necessidade de adotar políticas efetivas com recorte de gênero e raça, sob pena de as mulheres, em especial as negras, terminarem como as últimas a serem incorporadas ao mercado de trabalho, ou o serem em postos mais precários, desvalorizados e informais (Brasil, 2022, p. 27).

O Brasil tem entre seus princípios constitucionais fundamentais a cidadania, a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho (artigo 1º); e entre seus objetivos fundamentais estão a construção de uma sociedade livre, justa e solidária, a erradicação da pobreza, a redução das desigualdades sociais e a promoção do bem de todos, sem preconceitos

⁴⁵ A esse respeito, a Lei Maria da Penha (Lei 11.340, de 7 de agosto de 2006) formaliza, dentre as formas de violência doméstica, a violência patrimonial, assim entendida “qualquer conduta que configure retenção, subtração, destruição parcial ou total de seus objetos, instrumentos de trabalho, documentos pessoais, bens, valores e direitos ou recursos econômicos, incluindo os destinados a satisfazer suas necessidades” (artigo 7º, inciso IV).

de raça, sexo e cor (artigo 3º), além de repudiar institucionalmente o racismo (artigo 4º, VIII). Mas tais questões remanescem sem solução. É imperativo atuar institucionalmente na redução das desigualdades e estabelecer políticas públicas, por parte do estado, para permitir que essas mulheres superem as barreiras que encontram na busca por uma vida decente.

Mais de setenta anos atrás Simone de Beauvoir dizia que “até aqui as possibilidades da mulher foram sufocadas e perdidas para a humanidade” (Simone de Beauvoir, 2016, v. 2, p. 540) – e elas continuam sendo reiteradamente sufocadas, tolhidas em seu direito à emancipação econômica, cerceadas em segmentos laborais mal remunerados e que não contam com reconhecimento social, reduzidas à pobreza. É urgente que se adotem medidas de promoção de igualdade de gênero que sejam focadas também no mercado de trabalho, ou nunca se chegará à plena emancipação econômica e social das mulheres. Esse o problema a ser enfrentado no próximo capítulo.

3 PROMOÇÃO DA IGUALDADE DE GÊNERO E POLÍTICAS PÚBLICAS DESTINADAS À CONCILIAÇÃO ENTRE O TRABALHO E A FAMÍLIA

O trabalho de produção de pessoas supre algumas das precondições – materiais, sociais e culturais – fundamentais para a sociedade humana em geral e para a produção capitalista em particular.
Arruzza, Bhattacharya & Fraser

Em geral, as pessoas precisam de trabalho para sobreviver e para ter acesso a serviços essenciais, como saúde e educação, bens de consumo e lazer. Além disso, a identificação e o reconhecimento dos indivíduos também se fazem em decorrência das atividades profissionais, dada à centralidade que o trabalho assume em suas vidas. A questão é tão importante que o valor social do trabalho é um dos fundamentos do estado democrático de direito (artigo 1º, IV, da Constituição Federal) e o livre exercício ao trabalho consta como direito fundamental garantido aos brasileiros e estrangeiros residentes no Brasil (artigo 5º, XIII, Constituição Federal). A palavra *trabalho* vem escrita 148 vezes na Constituição da República, tal sua relevância como meio de subsistência para a vida humana e como elemento formador da identificação social da pessoa.

O trabalho tem papel essencial na inserção do indivíduo na sociedade, como membro atuante da vida política, social e afetiva, apresentando-se como mecanismo de expressão da personalidade (Bárbara Ferrito, 2021, p. 46-47). Jessé Souza aponta bem essa centralidade ao pontuar com “a dimensão do trabalho é a dimensão mais importante para a vida de cada um de nós”, na medida em que as pessoas se autoavaliam e são avaliadas pelos outros, “antes de qualquer outra coisa, a partir do valor relativo de nosso trabalho. Qualquer um que exerça um trabalho produtivo e útil passa a ter também ‘reconhecimento social’” (Jessé Souza, 2022, p. 31).

O direito do trabalho, como ramo que limita o poder empresarial a fim de equilibrar as relações entre capital e trabalho e proteger a pessoa humana de excessos que poderiam ser praticados na exploração da mão-de-obra, só legitima sua exploração dentro de contornos previamente autorizados. Existem limites de jornadas, valores mínimos de salários a serem respeitados, períodos de descanso. Isso porque, ao lado da centralidade do trabalho, existe também a centralidade de outros tempos e espaços de vida que precisam ser preservados. Um deles é a família.

A família, como célula essencial da sociedade, é o ponto de apoio e o local onde se aplica o resultado do trabalho. As pessoas trabalham para que possam cuidar de si e de suas famílias. Mas, para cuidar das famílias, precisam também de tempo. E, ao contrário do que

acontece na legislação laboral, que delimita períodos máximos de atuação em prol do empregador e concede intervalos de descanso, isso não acontece no cuidado familiar, que demanda atenção integral. Integral, mas que precisa ser conciliado, em termos temporais, com a dedicação ao trabalho. Essa conciliação entre os tempos de vida e de trabalho é uma tarefa complexa, que exige muito de quem trabalha. E é tarefa em geral destinada preferencialmente às mulheres, considerando os papéis de gênero e a divisão sexual do trabalho, como já antecipado acima.

Isso gera discriminações da mulher, preocupação também de pautas internacionais, e por isso o presente capítulo se destina a, primeiramente, fazer uma análise das principais normativas internacionais que tratam da igualdade de gênero, focando em especial nos tratados multilaterais e nas agendas da Organização das Nações Unidas (ONU), da Organização dos Estados Americanos (OEA) e da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Pensando em termos de conciliação entre tempos de vida e de trabalho, e conjugando esse problema com a discriminação de gênero, se dará destaque à Convenção 156 e à Recomendação 165 da OIT. Na sequência, se introduz o tema das políticas públicas e seu papel no desenho social, apresentando os aspectos gerais da questão e refletindo sobre o princípio da transversalidade, ideia central quando se quer pensar políticas que atendam de forma eficiente ao ideal da igualdade de gênero. A última parte se destinará ao estudo das políticas públicas de suporte às responsabilidades familiares já existentes no Brasil, incluindo os necessários tempos de afastamento do trabalho para esse cuidado. O capítulo se encerra com a exposição dos sucessivos planos brasileiros de políticas para mulheres, através dos quais a Secretaria Nacional de Políticas para Mulheres que vem buscando, nas últimas duas décadas, pensar e executar políticas públicas voltadas para essa questão, também na perspectiva de conciliação dos tempos de vida e de trabalho.

3.1 As normativas internacionais diante da questão da igualdade de gênero

O verdadeiro antônimo de igualdade é desigualdade, não diferença; e o de diferença é semelhança, não igualdade.
Joan Scott

O direito internacional atua na busca de uma padronização das normas no âmbito mundial, a fim de reduzir os déficits de civilidade e de direitos existentes entre os povos e também permitir igualdade de condições nos desafios econômicos e mercadológicos. Para isso, as diversas organizações internacionais agem especificamente na elaboração de tratados e diretivas, tais como recomendações, que visem a ampliação e proteção dos direitos fundamentais das pessoas.

Muito embora os direitos fundamentais possam ser considerados direitos naturais de todos os seres humanos, eles carecem de formalização nos instrumentos legais para que possam ser exigidos. O direito à igualdade entre homens e mulheres não escapa dessa configuração: precisa ser declarado, porque não existe fora da vontade humana que o declara, na medida em que a igualdade não é uma realidade empírica, embora possa vir a ser através de “uma ordem política instituída pelos cidadãos e cidadãs que se comprometem a substituir os privilégios de nascimento pelo princípio de ‘uma lei geral para todos, conhecida por todos e elaborada por todos’” (Eleni Varikas, 2009, p. 117).

A função dos tratados está justamente em estabelecer essa lei geral para todos. A partir do momento em que os direitos são positivados em tratados internacionais e ratificados por países independentes e soberanos, mas que estão vinculados por vontade própria ao organismo internacional que formula a regra com a participação coletiva de seus membros, as normas ali previstas vão ser formalizadas como direitos fundamentais e contarão com maior precisão jurídica. Nesse contexto, poderão ser exigidos, pois obrigação assumida pelo estado junto aos seus cidadãos e às demais pessoas que residem dentro de suas fronteiras, ainda que não sejam nacionais daquele país. O cumprimento dessas obrigações é acompanhado por comissões dos organismos internacionais e sua violação pode ser objeto de denúncia junto às cortes internacionais, como a Corte Interamericana de Direitos Humanos, o que lhes dá maior eficácia.

À parte o efeito legislativo, os debates internacionais iniciados com o fim da I Guerra “contribuíram para que as mulheres passassem a agir e se reconhecer como parte do mundo do trabalho” e “parte do debate da nova ordem mundial na composição da população trabalhadora” (Gláucia Fraccaro, 2018, p. 127;132). Nesse contexto, elas deixaram o exército de reserva e assumiram postos de trabalho remunerados.

No caso específico do sistema brasileiro, de acordo com o entendimento predominante no STF⁴⁶, os tratados internacionais ratificados contam com natureza supralegal⁴⁷, e servem como esquadro para a análise de validade das demais leis, que ficarão sujeitas a um controle de convencionalidade. E caso se tratem de normas internacionais que digam respeito a direitos humanos, desde que aprovadas em cada casa do Congresso Nacional em dois turnos, por três

⁴⁶ Precedentes: ADI nº 1.480/DF-MC, Tribunal Pleno, Relator Min. Celso de Mello, DJ de 18/5/01; ARE nº 766.618/SP, Tribunal Pleno, Relator Min. Roberto Barroso, julgado em 25/5/17, DJe de 13/11/17. ADC 39, Relator Min. Dias Toffoli, Tribunal Pleno, julgado em 19-06-2023, Processo Eletrônico DJe-s/n - Divulg. 17-08-2023. Public. 18-08-2023.

⁴⁷ Registra-se a oposição de Valério Mazzuoli a esse entendimento: ele argumenta que os tratados internacionais de proteção de direitos humanos que sejam ratificados pelo Brasil já têm status de norma constitucional, tendo em vista o disposto no artigo 5º, parágrafo 2º, da Constituição Federal; a Constituição, assim, já os incluiria em seu bloco de constitucionalidade e lhes atribuiria hierarquia de norma constitucional (Valério Mazzuoli, 2018, p. 241).

quintos dos votos dos respectivos membros, terão a natureza de emendas constitucionais (artigo 5º, parágrafo 3º, Constituição Federal/88), e, portanto, serão normas constitucionais, sujeitas ao controle de constitucionalidade.

Existe uma grande quantidade de normativas internacionais que dizem respeito à equidade de gênero, de forma direta ou indireta, uma vez que a igualdade de condições e oportunidades entre homens e mulheres é uma das bases para o desenvolvimento humano. A seguir, serão analisadas as principais normativas e standards que dizem respeito ao contexto brasileiro: tratados e convenções da ONU, no esquadro do sistema global de proteção de direitos humanos, normativas e parâmetros decisórios e opinativos da OEA, dentro do sistema regional de direitos humanos, e normativas da OIT, circunscritas às questões do mundo do trabalho, dentro do sistema global de proteção.

Destaca-se que o Brasil tem ampla tradição na adesão a tratados de direitos humanos, filiando-se desde a criação de cada um desses organismos, e desenvolvendo importante papel nessa seara internacional. Mas algumas normativas não foram ainda ratificadas e existem situações de desrespeito às ratificadas, o que compromete tanto a imagem externa do país como a efetividade dos direitos dentro de suas fronteiras.

3.1.1 A ONU e suas normativas e políticas para eliminação da discriminação contra as mulheres

*Apesar de diversos instrumentos internacionais a mulher continua sendo objeto de grandes discriminações.
Preâmbulo da CEDAW*

A Carta da Organização das Nações Unidas, firmada em 1945, é o documento que equivale à Constituição desse importante organismo, e guarda a importância de ter sido o primeiro instrumento internacional a consignar de forma expressa a igualdade entre os gêneros, ao estabelecer em seu preâmbulo a fé de todos os povos signatários nos direitos fundamentais do homem e na igualdade de direitos dos homens e mulheres, e estabelecer, em seu artigo 8º, que não seriam feitas “restrições quanto à elegibilidade de homens e mulheres destinados a participar em qualquer caráter e em condições de igualdade em seus órgãos principais e subsidiários” (Brasil, 1945). Trata-se de importante marco legislativo e histórico, na medida em que as mulheres à época, de forma geral, eram ainda tratadas como cidadãs de segunda classe, mesmo nos países mais desenvolvidos economicamente.

Uma mulher brasileira teve fundamental importância no processo de reconhecimento da igualdade formal (e internacional) entre homens e mulheres: Bertha Lutz, que foi importante

militante pelos direitos das mulheres no Brasil e se articulava em redes feministas internacionais, figurando historicamente como uma das quatro únicas mulheres a assinar a Carta de 1945⁴⁸, foi quem “se colocou como porta-voz dos esforços que separaram as questões das mulheres da Comissão de Direitos Humanos e que conduziram à formação da Comissão sobre o Estatuto das Mulheres na ONU, em 1947”⁴⁹, sendo identificada como “defensora do princípio da equidade legal e como forte oponente ao que se chamava de ‘restrições legais’ em relação às mulheres” (Gláucia Fraccaro, 2018, p. 133).

A preocupação da ONU com a questão da igualdade de gênero atualmente está estampada em seu Objetivo do Milênio (ODS) de nº 5: em 2015, ao estabelecer a Agenda 2030, a organização elegeu a igualdade de gênero e o empoderamento⁵⁰ de mulheres e meninas como um dos objetivos a ser atingido. A organização conta também, desde 2010, com uma agência especializada destinada a unir, fortalecer e ampliar os esforços mundiais em defesa dos direitos humanos das mulheres: a ONU Mulheres (ONU Mulheres).

Outro braço importante das Nações Unidas, e que também atua no campo da igualdade de gênero na América Latina, é a CEPAL – Comissão Econômica para a América Latina e Caribe, uma das cinco comissões regionais da ONU, destinada a contribuir para o desenvolvimento econômico dessa região do mundo, coordenar as ações encaminhadas à sua promoção e reforçar as relações econômicas dos países entre si e com as outras nações do mundo (CEPAL, Sobre, s/d.). Essa comissão conta com importante observatório de igualdade de gênero regional, através de sua divisão de assuntos de gênero, e tem como objetivos analisar e visibilizar o cumprimento de metas e objetivos internacionais em torno da igualdade de gênero, colocando à disposição dos governos os indicadores estratégicos de gênero e as ferramentas analíticas para a formulação de políticas, além de manter atualizado o acompanhamento da autonomia política, física e econômica das mulheres, relevantes para a igualdade de gênero; também produz informes periódicos para propiciar diagnósticos sobre as desigualdades entre mulheres e homens, com um informe anual de diagnóstico em temas chave

⁴⁸ A respeito da desinvisibilização da importância de Lutz no processo de inserção da igualdade entre homens e mulheres, quando da elaboração da Carta da ONU, recomenda-se o documentário Bertha Lutz: a mulher na Carta da ONU, produzido em 2019 sob direção de Tatiana Issa e Guto Barra (Tatiana Issa; Guto Barra, 2019).

⁴⁹ Essa Comissão constitui-se como o principal órgão intergovernamental mundial dedicado exclusivamente à promoção da igualdade entre os sexos e à autonomia das mulheres, tendo sido criada pela Resolução nº 11 do Conselho Econômico e Social da ONU, em 1946 (Commission de la condition de la femme, s/d).

⁵⁰ Vergès apresenta uma crítica à ideia de empoderamento das mulheres, cooptada pelo capitalismo como mecanismo decisivo “para a explosão de baixos salários e para a precarização, sobretudo por meio da feminização, em escala mundial, dos empregos subqualificados nas zonas de abertura econômica e na economia informal”, denunciando “o argumento que faz da entrada das mulheres no mundo do trabalho assalariado uma oportunidade de ganho da autonomia individual”, defendendo ainda “a organização coletiva no local de trabalho” (Françoise Vergès, 2020, p. 68-69).

como trabalho remunerado e não remunerado, uso do tempo e pobreza, acesso à tomada de decisões, representação política, violência de gênero e saúde e direitos reprodutivos (CEPAL, Sobre, s/d.).

Dentre os tratados multilaterais da ONU, a principal norma que diz respeito ao fim da discriminação de gênero é a chamada Convenção CEDAW – *Convention on the Elimination of all forms of Discrimination Against Women*, ou Convenção para a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra a Mulher. Aprovada em 1979, e em vigência internacional desde 03 de setembro de 1981, portanto há mais de 40 anos, em 2023 já havia sido ratificada por 189 países, dentre os 193 que integram a ONU. O alto número de adesões e ratificações faz com que a CEDAW seja apontada como uma das convenções mais simbólicas da ONU. De acordo com Flávia Piovesan, o documento perde, em termos de adesões, apenas para a Convenção sobre os Direitos da Criança, mas enfrenta um paradoxo: trata-se do instrumento que recebeu o maior número de reservas pelos estados, em se tratando de tratados internacionais de direitos humanos, reservas que foram justificadas por argumentos de ordem religiosa, cultural ou legal, o que reforça a dicotomia entre espaços público e privado e aponta para o desafio que é democratizar o espaço privado (Flávia Piovesan, 2011, p. 256-257).

O texto da Convenção CEDAW foi resultado de extensos debates e esforços para promoção da igualdade de gênero, tendo sido gestado em momento histórico no qual os direitos das mulheres eram limitados juridicamente em muitos países, podendo ser apontada como um dos grandes efeitos da segunda onda feminista e como o principal instrumento internacional dessa luta pela igualdade de gênero.

A Convenção foi inicialmente ratificada pelo Brasil mediante o Decreto 89.460, de 20 de março de 1984. Na época vigia ainda o Estatuto da Mulher Casada (Lei 4.121, de 27 de agosto de 1962), que estabelecia diversas limitações legais às mulheres, e o país estava sob a égide da Constituição de 1967. Por isso, a Convenção foi promulgada no Brasil com reservas ao seu artigo 15, parágrafo 4º (reconhecimento dos mesmos direitos aos homens e mulheres no que diz respeito à legislação relativa à livre circulação de pessoas e à liberdade de escolha de residência e domicílio), e ao artigo 16, parágrafo 1º, alíneas *a* (direitos iguais para contrair casamento), *c* (igualdade de direitos e responsabilidades na constância do casamento e quando de sua dissolução), *g* (igualdade de direitos relativos à escolha do nome de família, profissão e ocupação) e *h* (direitos iguais relativamente à propriedade, aquisição, gestão, administração, gozo e disposição dos bens). Dez anos depois, em 20 de dezembro de 1994, com o fim do regime militar e a promulgação da Carta de 1988, que reconheceu a igualdade formal entre os

sexos, o Brasil retirou as reservas; posteriormente, o Decreto 4.377, de 13 de setembro de 2002, promulgou a Convenção integralmente e revogou o anterior Decreto 89.460/84.

A Convenção, entre seus considerandos, ressalta a importância da contribuição das mulheres para o bem-estar da família e sublinha como isso ainda não foi plenamente reconhecido; também destaca a importância social da maternidade e afirma que o papel das mulheres na procriação não deve ser uma causa de discriminação, uma vez que a educação das crianças exige a partilha das responsabilidades entre homens, mulheres e sociedade, em seu conjunto, sendo necessária uma mudança no papel tradicional dos homens e no papel das mulheres na família e na sociedade para que se possa alcançar uma igualdade real (ONU, 1979, p. 2). No que diz respeito à sobrecarga das responsabilidades familiares sobre as mulheres, assunto que ainda estava no início das discussões internacionais, estabelece que os estados-parte devem tomar medidas apropriadas para modificar modelos de comportamento sociocultural de homens e mulheres a fim de eliminar preconceitos e práticas costumeiras que se fundem em ideias de superioridade ou inferioridade de um dos sexos ou nos papéis estereotipados dos sexos (ONU, 1979, artigo 5º, a), o que inclui a necessidade de medidas concretas para a desconstrução dos papéis de gênero. Ainda, que os países devem assegurar uma educação familiar que possibilite reconhecer a responsabilidade na educação e desenvolvimento dos filhos como dever comum de ambos os sexos (ONU, 1979, artigo 5º, b). Para evitar a discriminação no emprego e no trabalho, dentre outras obrigações, estabelece em seu artigo 11, c, que os estados precisam encorajar o fornecimento de serviços sociais de apoio para permitir que pais e mães conciliem as obrigações familiares com as responsabilidades profissionais, especialmente através da criação e desenvolvimento de uma rede de estabelecimento de guarda de crianças (ONU, 1979).

O artigo 21 da Convenção CEDAW estatui que o Comitê deverá informar anualmente à Assembleia Geral da ONU suas atividades e poderá apresentar sugestões e recomendações de caráter geral baseadas no exame dos relatórios e em informações recebidas dos estados-partes. Essas recomendações são interpretativas de determinadas disposições da Convenção ou de questões transversais por esta suscitadas. Até outubro de 2022 foram emitidas 39 Recomendações Gerais (RG), sendo que a última diz respeito aos direitos de mulheres e meninas indígenas (ONU Mulheres, 2022).

Em diversos momentos as recomendações gerais têm apontado como as responsabilidades familiares que sobrecarregam as mulheres restringem suas possibilidades de acesso igualitário ao trabalho. Assim, a RG 21, de 1994, indicou como as responsabilidades que elas têm de gerar e criar filhos afetam seu direito de acesso à educação, emprego e outras

atividades relacionadas ao seu desenvolvimento pessoal e impõem cargas desiguais de trabalho às mulheres (CEDAW, 1994, p. 5). A RG 23, de 1997, destaca como as oportunidades para as mulheres se envolverem em trabalho internacional são muitas vezes negadas em decorrência de suposições sobre suas responsabilidades domésticas, incluindo o fato de que o cuidado de dependentes da família as impedirá de aceitar eventual nomeação (CEDAW, 1997, p. 9). Até mesmo quando se fala dos problemas climáticos, como na RG 37/2018, o Comitê pontua que as mulheres, por sofrerem diversas discriminações de gênero, inclusive pela divisão desigual do trabalho doméstico e de cuidado, são mais afetadas após os desastres naturais e têm maiores dificuldades de acessar condições dignas de trabalho (CEDAW, 2018, p. 18). Esses aportes das recomendações gerais apontam para a necessidade de análise transversal da questão de gênero.

Também é importante destacar que em 2010 o Comitê aprovou a RG nº 28, sobre as obrigações fundamentais dos estados-partes decorrentes do artigo 2 da Convenção CEDAW, buscando clarificar o alcance e o significado desse artigo. Ali, no item 5, esclareceu que o conceito de gênero remete às identidades, funções e papéis das mulheres e dos homens, os quais são construídos socialmente, e ao significado social e cultural que a sociedade atribui a essas diferenças biológicas, “dando lugar a relações hierárquicas entre mulheres e homens e a uma distribuição de poder e dos direitos que favorece os homens em detrimento das mulheres”; os lugares sociais que são ocupados por homens e por mulheres dependem de fatores políticos, econômicos, culturais, sociais, religiosos e ambientais, e podem ser diferentes, a depender da cultura, da sociedade e da comunidade (CEDAW, 2010, p. 2). Embora se trate de um instrumento que faz referência à igualdade entre os sexos (masculino e feminino), nesse ponto a RG 28 deixa claro que a convenção se refere tanto à discriminação com base no sexo (diferenças biológicas) quanto à discriminação contra as mulheres com base no gênero, assim consideradas as identidades, funções e papéis das mulheres e dos homens, construídos socialmente, e também o significado social e cultural atribuídos a essas diferenças biológicas, na medida em que esses parâmetros dão lugar a relações hierárquicas entre mulheres e homens e a uma distribuição do poder e dos direitos que favorece os homens em detrimento das mulheres (CEDAW, 2010).

Para dar maior efetividade à CEDAW e franquear às vítimas o acesso a um órgão que pudesse avaliar as violações no âmbito dos países-membros que a tivessem ratificado, em 1999 a Assembleia Geral da ONU adotou um Protocolo Facultativo à Convenção CEDAW, visando fortalecer a proteção dos direitos humanos da mulher. Esse Protocolo permite às mulheres que tiveram seus direitos violados que recorram ao Comitê para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, criado pela Convenção em seu artigo 17, desde que tenham

esgotado as possibilidades de recurso às instâncias nacionais e que seu país tenha aderido ao protocolo. O Protocolo Facultativo estabelece procedimentos para comunicações e investigações de violações, autorizando o Comitê a “receber petições relacionadas com as violações dos direitos consagrados na Convenção e a emitir pareceres na forma de ‘opiniões e recomendações’”, bem como a “iniciar investigações sobre violações graves ou sistemáticas cometidas por um Estado-parte” (Roberto Cuéllar, 2000, s/p). O protocolo foi ratificado pelo Brasil, com vigência interna a partir de 28 de setembro de 2002, e promulgado através do Decreto nº 4.316, de 30 de julho de 2002 (Brasil, 2002).

Foi primeiramente para preparar as ideias que seriam estabelecidas na Convenção CEDAW que, a partir de 1975, a ONU passou a realizar suas Conferências Mundiais da Mulher. Após, as Conferências serviram para disseminar o conteúdo da Convenção e atuar no combate à discriminação de gênero. Ao longo dos anos as sucessivas edições⁵¹ abordaram em seus debates diversas temáticas voltadas à redução da desigualdade de gênero, inclusive a relativa ao compartilhamento das responsabilidades familiares, questão que acarreta reflexos específicos no mercado de trabalho.

Na IV Conferência, realizada em Pequim (1995), se reconheceu que o lugar subordinado da mulher em numerosas sociedades tem sua origem em vários fenômenos cruzados, não se devendo apenas a fatores jurídicos (acesso aos direitos civis), socioeconômicos (acesso ao trabalho remunerado) ou a políticas demográficas (especialmente a questão dos direitos reprodutivos), mas também a fatores mais culturais e simbólicos; assim, para avançar na pauta de igualdade entre homens e mulheres é preciso que as políticas públicas levem em conta as relações de gênero e se ataquem os estereótipos culturais e os papéis sociais atribuídos aos homens e às mulheres (Laure Bereni; Mathieu Trachman, 2014, p. 51). Nessa Conferência foi aprovada a Declaração e Plataforma de Ação (Declaração de Pequim), onde se introduz uma análise da questão das responsabilidades familiares em perspectiva de gênero, fundamentando repetidamente como esse compartilhamento deve ser revisitado para permitir o desenvolvimento das mulheres. A declaração deixou expresso que a divisão equitativa de responsabilidades familiares e a parceria harmoniosa entre homens e mulheres são condições fundamentais para o bem-estar das pessoas e das famílias (ONU, 1995, p. 152, item 15). Declarou que para estabelecer sistemas não discriminatórios de educação e capacitação seria

⁵¹ A primeira Conferência Mundial da Mulher foi realizada no México em 1975 e teve como tema “Igualdade, Desenvolvimento e Paz”; a segunda (Copenhague, 1980) teve como temática “Educação, Emprego e Saúde”; a terceira (Nairóbi, 1985) abordou “Estratégias orientadas ao futuro para o desenvolvimento da mulher até o Ano 2000”; a quarta (Pequim, 1995) foi sobre “Ação para a igualdade, o desenvolvimento e a paz” (Conferências Mundiais da Mulher, s/d., s/p).

necessário, dentre outras medidas, elaborar programas apropriados de ensino e educação que levassem o público, em particular os pais, a tomar consciência da importância da atribuição por igual das responsabilidades familiares (ONU, 1995, p. 174, item 83, letra *i*). Na promoção da saúde da mulher, uma das questões ressaltadas foi a necessidade de estimular os homens a partilharem em condições de igualdade o cuidado dos filhos e o trabalho doméstico (ONU, 1995, p. 184, item 107, letra *c*).

Quando a Conferência analisou a relação das mulheres com a economia, concluiu que elas, em particular as que são chefes de família com crianças pequenas, têm possibilidades limitadas de emprego, devido entre outras coisas à inadequada divisão das responsabilidades familiares com os homens e a sociedade (ONU, 1995, p. 205, item 158). Reconheceu que para promover a independência econômica das mulheres e seus direitos econômicos, inclusive o de acesso ao emprego, às condições de trabalho apropriadas e ao controle sobre os recursos econômicos, deveriam ser adotadas, dentre outras medidas, modificações nas políticas de emprego para facilitar a reestruturação dos regimes de trabalho, de modo a possibilitar a divisão das responsabilidades familiares (ONU, 1995, p. 207, item 165, letra *m*). Um dos objetivos estratégicos estabelecidos foi promover a harmonização dos trabalhos e das responsabilidades familiares para mulheres e homens, através de medidas como o desenvolvimento de perspectivas de carreira baseadas em condições de trabalho que permitam conciliar as responsabilidades do trabalho com as familiares (ONU, 1995, p. 214, item 179, letra *a*), a promoção de igualdade na distribuição de responsabilidades no seio da família para homens e mulheres, inclusive mediante leis, incentivos e estímulos apropriados (ONU, 1995, p. 214, item 179, letra *c*) e a formulação de políticas de promoção do conceito de responsabilidades familiares compartilhadas no que respeita ao trabalho doméstico, abrangendo os cuidados com as crianças e com os idosos (ONU, 1995, p. 214, item 179, letra *d*). Importante destacar, aqui, que a perspectiva deixa de ser apenas o cuidado dos filhos menores, passando a abranger também a necessidade de cuidado com a população idosa.

Dentre as medidas que governos, setor privado e organizações não-governamentais, sindicatos e as Nações Unidas deveriam adotar, o documento vaticinou a necessidade de (a) promoção de medidas adequadas para que mulheres e homens pudessem obter licenças temporárias do emprego, (b) campanhas para aumentar a conscientização sobre a igualdade de gênero e a eliminação dos estereótipos baseados no gênero no tocante aos papéis que desempenham mulheres e homens no seio da família e (c) disponibilização no local de trabalho de serviços e facilidades de apoio, como creches e horários de trabalho flexíveis (ONU, 1995, p. 214, item 180, letras *a* e *b*). Para promover uma imagem equilibrada e não-estereotipada da

mulher nos meios de comunicação, a Conferência orientou que fossem adotadas, dentre outras medidas, a promoção da divisão equitativa das responsabilidades familiares, mediante campanhas nos meios de comunicação, dando ênfase à igualdade de gênero e à eliminação dos estereótipos baseados no gênero no tocante aos papéis desempenhados pelas mulheres e homens no seio da família (ONU, 1995, p. 234, item 245, letra *a*).

Também é relevante destacar a Conferência do Cairo sobre População e Desenvolvimento, realizada em 1994, que teve como um de seus pontos centrais o desenvolvimento da autonomia das mulheres, marcadamente quanto à tomada de decisões sobre a própria vida. O documento final, ao analisar a família e seus papéis, estabeleceu como premissa que as noções tradicionais de divisão de funções parentais e domésticas e de participação no mercado de trabalho remunerado a partir da perspectiva de sexo não refletem as realidades e aspirações da modernidade, em especial diante do crescimento do número de mulheres que assumem emprego remunerado fora de casa, a ausência de assistência por amplas redes de apoio familiar, que existiam outrora, com conseqüente dependência dos pais da assistência de terceiros para conciliar trabalho e responsabilidades de família (ONU, 1994, p. 54, item 5.1). Para atender aos objetivos traçados, inclusive a promoção da igualdade de oportunidades para os membros da família (ou seja, igualdade de oportunidades entre homens e mulheres), restou acordado que os governos, em cooperação com os empregadores, deveriam prover e promover meios para facilitar a compatibilidade da participação da força de trabalho com as responsabilidades parentais, incluindo centros de assistência diária e facilidades nos locais de trabalho para mães que amamentam, jardins de infância, ocupações de tempo parcial, licença parental e maternidade remunerada (ONU, 1994, p. 55, item 5.3). Além disso, os governos devem apoiar e desenvolver mecanismos para ajudar as famílias a cuidar de seus filhos, dos dependentes idosos e dos membros da família portadores de deficiência, estimulando a partilha dessas responsabilidades entre homens e mulheres (ONU, 1994, p. 56, item 5.11). Quanto aos idosos, um dos objetivos traçados foi o desenvolvimento de sistema de apoio social, tanto formal como informal, visando ressaltar a capacidade das famílias de cuidarem deles (ONU, 1994, p. 59, item 6.17, letra “c”). Mais um grupo social que precisa de cuidado restou destacado nessa ocasião: os membros da família que são deficientes. E a necessidade de reconhecer a responsabilidade coletiva e social começou a se desenhar.

No âmbito de discussões latino-americanas, a X Conferência Regional sobre a Mulher da América Latina e Caribe (Quito, 2007) gerou como documento o Consenso de Quito, no qual os governos acordaram adotar medidas de corresponsabilidade para a vida familiar e laboral que fossem aplicáveis igualmente às mulheres e aos homens, reconhecendo a

“necessidade dos Estados assumirem a reprodução social, o cuidado e o bem-estar da população como objetivo da economia e como uma responsabilidade pública indelegável” (Organização Internacional do Trabalho, 2009b, p. 27).

Posteriormente, a primeira reunião da Conferência Regional sobre População e Desenvolvimento da América Latina e do Caribe, realizada em 2013, gerou o Consenso de Montevideu sobre População e Desenvolvimento, que também destacou a importância da corresponsabilidade das atribuições familiares para fins de equidade de gênero. O documento, ao analisar a problemática da desigualdade, reconhece que, na região, a divisão sexual do trabalho, a pobreza e o acesso desigual aos recursos continuam sendo obstáculos para a promoção e proteção dos direitos humanos das mulheres, e por isso a eliminação das desigualdades políticas, econômicas, sociais e culturais deve figurar entre os principais objetivos do desenvolvimento sustentável (ONU, 2013, p. 17). Ainda, embora passados trinta anos da vigência da CEDAW, reconheceu a persistência da desigualdade de gênero na distribuição do trabalho doméstico não remunerado e de cuidado, com escasso reconhecimento e valorização social do papel das mulheres nestas tarefas, pontuando também ser preciso levar em conta que a dinâmica demográfica gera efeitos sobre as necessidades de cuidado (ONU, 2013, p. 17). Isso se deve, em especial, ao aumento do número de mulheres trabalhando em atividades remuneradas, ao decréscimo do número de filhos e ao aumento das taxas de longevidade.

Em razão disso, os participantes estabeleceram diversas obrigações regionais a serem cumpridas, dentre elas impulsionar leis e desenvolver e fortalecer políticas públicas de igualdade laboral para eliminação da discriminação e das assimetrias de gênero em matéria de acesso a empregos decentes, inclusive para reconhecimento do valor produtivo do trabalho doméstico não remunerado e de cuidado (ONU, 2013, p. 18, item 54). Também se convencionou a necessidade de garantir a corresponsabilidade do estado, setor privado, comunidade, famílias, mulheres e homens no trabalho doméstico e de cuidado não remunerado, com integração do trabalho de cuidado nos sistemas de proteção social, mediante prestações, serviços e benefícios que maximizem a autonomia e garantam os direitos, a dignidade, o bem-estar e o desfrute do tempo livre para as mulheres (ONU, 2013, p. 19, item 61). Além da coletivização da responsabilidade pelo trabalho de cuidado, observa-se aqui uma preocupação também em garantir às mulheres tempo livre para seu autocuidado, o que será adiante analisado, quando se tratar da pobreza de tempo feminina.

Importante destacar ainda que quando foi estabelecida a Agenda 2030, que abrange os objetivos a serem alcançados no período compreendido entre 2015 e 2030, a ODS nº 5, que diz

respeito à igualdade de gênero, fixou em seu item 5.4 a necessidade de reconhecimento e valorização do trabalho doméstico não remunerado através da disponibilização de serviços públicos, infraestrutura e políticas de proteção social, bem como a promoção de responsabilidade compartilhada dentro do lar e da família (ONUBR, 2016, p. 9).

Por fim, a XIV Conferência Regional sobre a Mulher, realizada no Chile, em janeiro de 2020, foi concluída com o Compromisso de Santiago. Os países participantes, preocupados com os desafios encontrados na busca pela igualdade de gênero, concordaram que existe a necessidade de desenhar, a partir de uma perspectiva de gênero interseccional, sistemas integrais de cuidado que promovam a corresponsabilidade entre mulheres, homens, estado, mercados, famílias e comunidades, incluindo políticas articuladas sobre o tempo, recursos, benefícios e serviços públicos universais e de qualidade que atendam às diferentes necessidades de cuidados da população, como parte dos sistemas de proteção social (ONU, 2020, p. 10, item 26).

Na ocasião os signatários se comprometeram a promover políticas para a distribuição equitativa do trabalho doméstico e das responsabilidades de cuidado entre homens e mulheres (ONU, 2020, p. 11, item 27). Observa-se, portanto, que esse documento vai além do compartilhamento das obrigações entre homens e mulheres, para reconhecer que isso deve ser feito em perspectiva de gênero, com obrigações a serem assumidas também pelos estados, mercados e comunidades, o que é um avanço no sentido da socialização e coletivização do trabalho de cuidado.

O que se verifica, pois, é que desde a Convenção CEDAW (1979) as políticas de atuação da ONU no combate à discriminação de gênero foram se aperfeiçoando, pensando na problemática do compartilhamento das responsabilidades familiares primeiramente a partir do trabalho de cuidado com os filhos e dos estereótipos de gênero que atribuíam essa carga às mulheres e reduziam suas possibilidades de desenvolvimento, com posterior ampliação para abranger o cuidado com outras pessoas dependentes das famílias, inclusive idosos e pessoas com deficiência, avançando na construção de uma ideia comunitária da responsabilidade, que se estende das famílias para a sociedade como um todo, incluindo o estado e os empregadores, e analisada a partir de perspectiva de gênero. Essas mudanças apontam para um progresso teórico do pensamento acerca da problemática, mas que, infelizmente, não se reflete em avanços correspondentes na mesma proporção no campo das práticas, como se verá a seguir.

3.1.2 A OEA e a equidade como resultado da análise em perspectiva de gênero

*Para os efeitos dessa Convenção, pessoa é todo ser humano.
Convenção Americana sobre Direitos Humanos, artigo 1.2.*

Além de ser parte do sistema global de direitos humanos da ONU, o Brasil também integra o sistema regional de proteção – a Organização dos Estados Americanos (OEA). Os sistemas regionais coexistem com o global, contando com a vantagem de agregar menor número de estados em área geográfica delimitada, apresentando em geral maior homogeneidade de costumes, o que facilita tanto a formulação de tratados quanto o monitoramento de seus resultados, podendo, então, complementar de diversas formas o sistema global (Flávia Piovesan, 2011, p. 306). Havendo dualidade de sistemas, pode ocorrer de um mesmo direito ser tutelado por mais de uma norma internacional ratificada pelo mesmo país; nesse caso, compete ao indivíduo que sofreu a violação escolher o aparato mais favorável, sendo aplicável como critério hermenêutico a primazia da norma mais favorável à vítima (Flávia Piovesan, 2011, p. 310).

A OEA tem como seu principal instrumento jurídico a Convenção Americana de Direitos Humanos, chamada também de Pacto de San José da Costa Rica, datada de 1969 e vigente desde 1978 (Flávia Piovesan, 2011, p. 312) e o Protocolo Adicional de San Salvador, adotado em 1988 pela Assembleia Geral da OEA e com vigência a partir de 1999 (Flávia Piovesan, 2011, p. 313). Conta com um aparato de monitoramento e implementação dos direitos decorrentes dos tratados composto pela Comissão Interamericana de Direitos Humanos e pela Corte Interamericana de Direitos Humanos (Flávia Piovesan, 2011, p. 314), sendo que essa acumula competência consultiva e contenciosa. Logo, suas manifestações podem se dar por opiniões consultivas ou por sentenças. Em seu primeiro artigo a Convenção estabelece o compromisso dos estados-partes em respeitar os direitos e liberdades ali reconhecidos e garantir o livre e pleno exercício a toda pessoa sujeita à sua jurisdição, sem discriminação alguma, inclusive em razão do sexo.

A Convenção Americana de Direitos Humanos foi ratificada pelo Brasil através do Decreto 678, de 6 de novembro de 1992 (Brasil, 1992); o Protocolo Adicional de San Salvador, por sua vez, foi ratificado pelo Decreto 3.321, de 30 de dezembro de 1999 (Brasil, 1999). Em relação às responsabilidades familiares, a Convenção estatui em seu artigo 17.4 que os estados-partes devem tomar medidas apropriadas no sentido de assegurar a igualdade de direitos e a adequada equivalência de responsabilidades dos cônjuges (Brasil, 1992). O protocolo adicional vai mais longe: estabelece no artigo 6.2 que os estados-partes se comprometem a adotar

medidas que garantam a plena efetividade do direito ao trabalho e a executar e fortalecer programas que coadjuvem o adequado atendimento da família, a fim de que a mulher tenha real possibilidade de exercer o direito ao trabalho (Brasil, 1999). Portanto, as normas ratificadas pelo Brasil já estabelecem essa obrigação estatal de atuação, através de políticas públicas, inclusive, para atendimento adequado das necessidades familiares como mecanismo de redução das desigualdades de gênero, em relação às mulheres.

Em termos de normas específicas para proteção das mulheres, o instrumento mais importante aprovado pela OEA é a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher, chamada de Convenção de Belém do Pará, porque ali foi concluída em junho de 1994 (Brasil, 1996). Essa normativa foi ratificada pelo Brasil através do Decreto nº 1.973, de 1º de agosto de 1996, e, embora não trate especificamente de responsabilidades familiares, adota uma análise transversal e em perspectiva de gênero no que diz respeito ao combate à violência contra a mulher, em suas diversas variações, inclusive ao prever, em seu artigo 8º, b, que os estados-partes devem adotar medidas e programas destinados a modificar os padrões sociais e culturais de conduta de homens e mulheres para combater preconceitos e costumes e todas as outras práticas baseadas na premissa da inferioridade ou superioridade de qualquer dos gêneros ou nos papéis estereotipados para o homem e a mulher.

A Corte Interamericana de Direitos Humanos proferiu, em 05 de maio de 2021, sua Opinião Consultiva de nº 27, onde interpretou que quando a Convenção de Belém do Pará determina que sejam adotadas políticas destinadas a modificar ou abolir normas ou práticas consuetudinárias que apoiem ou perpetuem a violência de gênero, isso inclui as que “justificam ou prescrevem a carga horária exclusiva da mulher nos afazeres domésticos” (CIDH, 2021a, p. 65). Ao assim se manifestar, apontou que essa carga exacerbada de responsabilidades familiares sobre os ombros das mulheres ajuda a perpetuar tanto a violência, em todos os seus âmbitos, quanto a discriminação, inclusive no e para o trabalho.

É importante destacar, ainda, que junto à OEA funciona a CIM (Comissão Interamericana de Mulheres), que foi estabelecida em 1928 como o primeiro órgão intergovernamental criado para assegurar o reconhecimento dos direitos humanos das mulheres e que atualmente atua como entidade especializada encarregada de supervisionar o trabalho da OEA em seus esforços para promover a igualdade de gênero na região (CIM, Comisión Interamericana de Mujeres). Em 1948 foi aprovada a Convenção Interamericana sobre a Concessão de Direitos Cíveis às Mulheres, com dois artigos: o primeiro estatui que “os Estados Americanos concordam em outorgar às mulheres os mesmos direitos civis de que goza o

homem”, e o segundo abre a Convenção para ratificação de todos os estados americanos (OEA, 1948).

A análise das opiniões consultivas e das decisões proferidas pela Corte Interamericana faz sobressair um esforço hermenêutico constante para a redução das desigualdades, combate à discriminação e alcance da igualdade entre os gêneros, inclusive no que diz respeito às colocações no mercado de trabalho. A Corte já estabeleceu que o respeito adequado e a garantia do direito da mulher ao trabalho livre de discriminação e em condições de igualdade é componente fundamental para erradicar a pobreza, empoderar e dar autonomia às mulheres, pois as limitações ao exercício do seu direito ao trabalho repercutem também no exercício dos demais direitos humanos, incluindo os direitos econômicos, sociais e culturais em geral, o que torna importante que os estados não se limitem à abstenção de discriminar ou tolerar formas de discriminação no ambiente de trabalho, mas devem também observar a obrigação de criar as condições que facilitem a inserção e permanência das mulheres neste âmbito (CIDH, 2019, p. 97, item 85).

A Corte também reconheceu que o sistema educacional constitui um obstáculo importante no alcance das condições de igualdade, em especial diante da persistência de uma educação baseada em “currículos ocultos”, com ensino que parte de ideias estereotipadas sobre o papel da mulher na sociedade em relação ao homem, o que é apontado como fonte de reprodução da discriminação social, contribuindo para a perpetuação da desigualdade de gênero (CIDH, 2019, p. 97, item 176). Por isso, alertou que é necessária a adoção de políticas públicas que visem eliminar os estereótipos de discriminação e exclusão relacionados à situação de pobreza na sociedade, destacando que a pobreza tem um impacto decididamente diferente para as mulheres, dada sua situação de discriminação histórica por sexo e gênero, o que demanda abordagem de gênero como um critério transversal para avaliar o cumprimento das medidas de combate à pobreza (CIDH, 2019, p. 98, item 420).

A Opinião Consultiva 27/21, emitida pela Corte Interamericana a pedido da Comissão, versa especificamente sobre direitos de liberdade de associação, negociação coletiva e greve e sua relação com outros direitos e foi redigida na perspectiva de gênero. Nessa opinião, a Corte deixa expresso que existe uma intersecção de fatores que demonstram a existência de uma discriminação estrutural, e pontua como os estereótipos de gênero que vinculam as mulheres aos trabalhos domésticos prejudicam que elas acessem de forma plena os direitos laborais e sindicais. Argumenta que tais estereótipos impedem que elas estejam em igualdade de condições para participar do trabalho, limitam as possibilidades de acesso às mesmas oportunidades de emprego, obstam que defendam seus interesses no espaço sindical, funcionam

como uma das causas da violência de gênero contra as mulheres, sendo possível associar a subordinação da mulher a práticas baseadas em estereótipos socialmente dominantes e socialmente persistentes, condições que se agravam quando essas ideias pré-concebidas se refletem, implícita ou explicitamente, em políticas e práticas (CIDH, 2021a, p. 64). Por isso, pontuou que os estados têm a obrigação de adotar medidas que permitam conciliar o trabalho doméstico e de cuidado entre homens e mulheres, adotando políticas “destinadas a garantir que os homens participem de forma ativa e equilibrada na organização da vida na casa e na criação dos filhos”, em conformidade com as previsões da Convenção CEDAW e da Convenção de Belém do Pará (CIDH, 2021a, p. 65). Para a Corte, quando as mulheres tiverem condições, inclusive de tempo, para desempenhar seu trabalho e participarem no espaço sindical, elas poderão reivindicar melhores condições de trabalho e de vida mediante o exercício de seus direitos sindicais; essas condições adequadas poderiam ser obtidas com creches, licença-maternidade ou paternidade igualitária ou autorizações especiais para atender a assuntos familiares (CIDH, 2021a, p. 65).

Esta não foi a primeira vez que a Corte atuou em perspectiva de gênero, já tendo proferido outras decisões utilizando esse método hermenêutico, inclusive em sentenças proferidas contra o estado brasileiro. Assim, no julgamento do caso Favela Nova Brasília a Corte vaticinou que nas hipóteses de supostos atos de violência contra a mulher a investigação penal deve incluir uma perspectiva de gênero (CIDH, 2017, p. 63-64). No caso Márcia Barbosa concluiu que o assassinato teria ocorrido por razões de gênero (CIDH, 2021b, p. 28), e que sempre que existirem indícios de violência de gênero “a falta de investigação por parte das autoridades sobre possíveis motivos discriminatórios de um ato de violência contra a mulher pode constituir em si mesmo uma forma de discriminação baseada no gênero” (CIDH, 2021b, p. 39). Ainda, nesse julgamento apontou que a investigação brasileira se deu com base em estereótipos de gênero, pois o comportamento e a sexualidade da vítima foram tema de atenção especial, provocando a construção de sua imagem como geradora ou merecedora do ocorrido, desviando o foco das investigações (CIDH, 2021b, p. 43). Embora os dois julgamentos citados analisem questões de natureza criminal, são importantes indicativos da necessidade que a investigação de denúncias de discriminação seja sempre feita em perspectiva de gênero, pois os fatores que levam à violência podem ser visualizados também em outras hipóteses de discriminação.

A Comissão Interamericana de igual modo tem adotado a perspectiva de gênero, como se vê da análise do Relatório 54/01, referente ao caso Maria da Penha. Nessa ocasião, a Comissão chamou a atenção do Brasil quanto à tolerância, por parte dos órgãos do estado, da

violência contra a mulher, integrando uma pauta sistemática que faz perpetuar as raízes e fatores psicológicos, sociais e históricos que mantêm e alimentam essa violência, advertindo que ao estado compete a obrigação não só de processar e condenar, mas também de prevenir tais práticas degradantes, pois “a falta de efetividade judicial geral e discriminatória cria o ambiente propício à violência doméstica” (CIDH, 2001, itens 55 e 56).

Assim, observa-se que o sistema regional de direitos humanos, atuando em conformidade com as normativas próprias e com as do sistema global, desenvolveu e aplica uma hermenêutica de análise em perspectiva de gênero, nos casos levados a seu conhecimento, que são especialmente os de violência física contra as mulheres. E que tanto a Corte quanto a Comissão apontam a necessidade de adoção de políticas públicas que sejam também pensadas em perspectiva de gênero na análise das demais discriminações contra as mulheres, inclusive aquelas que as atingem em seu direito fundamental ao trabalho, como ficou expresso na Opinião Consultiva nº 27/21.

3.1.3 A OIT e os principais diplomas sobre equidade de gênero

A Declaração de Filadélfia afirma que todos os seres humanos, seja qual for a raça, credo ou sexo, têm direito ao progresso material e desenvolvimento espiritual em liberdade e dignidade, em segurança econômica e com oportunidades iguais.
Preâmbulo da Convenção 111 da OIT

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) nasceu em decorrência da assinatura do Tratado de Versalhes, ao fim da Primeira Guerra Mundial, em momento politicamente conturbado: a revolução bolchevique acabara de acontecer, em 1917; se observava um enfraquecimento do domínio europeu no mundo, especialmente em razão dos efeitos da guerra; ao mesmo tempo, o fascismo e os movimentos liberais levantavam suas bandeiras (Gláucia Fraccaro, 2018, p. 116). A Parte XIII do Tratado de Versalhes dispôs acerca do trabalho, e em seus considerandos partiu do pressuposto que a paz universal almejada somente seria alcançada com a justiça social, reconhecendo a existência de condições de trabalho que, para muitos, constituía injustiça, miséria e privações, originando um estado de descontentamento que colocava em perigo a paz e a harmonia universais (Portugal et al., 1921, p. 373). A partir daí foi fundada uma Organização permanente, posteriormente conhecida como OIT, e que sobreviveria à própria Sociedade das Nações que havia sido criada pelo mesmo Tratado.

Nesse documento internacional constou que seria realizada ao menos uma vez por ano uma Conferência Geral, com representação de governos, empregados e empregadores; os delegados do governo poderiam ser acompanhados de conselheiros técnicos, e quando se

tratasse de discussão de questão que interessasse mais especificamente às mulheres, ao menos um desses conselheiros deveria ser do sexo feminino, conforme seu artigo 389º (Portugal et al., 1921, p. 373). Isso porque as mulheres haviam ingressado massivamente no mercado de trabalho remunerado a partir da Revolução Industrial e na sequência pelo esvaziamento da mão-de-obra masculina, decorrente do recrutamento dos homens para a guerra recém acabada, e existiam demandas diversificadas em relação à exploração desse segmento da população, em especial considerando a compatibilização com o trabalho reprodutivo, lembrando que havia necessidade de reposição da população. É relevante destacar que estima-se a morte de cerca de dez milhões de combatentes na Primeira Guerra Mundial, número ao qual se somam aproximadamente treze milhões de não combatentes; e no final do conflito bélico a Europa foi assolada pela chamada Gripe Espanhola (A Primeira Guerra Mundial, s/d), sem contar a grande quantidade de pessoas incapacitadas, física ou psicologicamente, para o trabalho.

A entidade organizou sua primeira conferência, adotando o sistema de representação tripartite dos países, em 1919, em Washington, fazendo constar na ordem do dia a necessidade de regulamentar o emprego das mulheres, especialmente no que dizia respeito à maternidade, trabalho noturno e trabalhos insalubres (Gláucia Fraccaro, 2018, p. 116). Havia consenso, derivado do contexto pós-guerra, de que as condições de trabalho ruins “são causas da miséria e do descontentamento da classe trabalhadora a ponto de colocar em perigo a paz e a harmonia universais” (Gláucia Fraccaro, 2018, p. 117). Essa paz poderia ser ameaçada tanto por outras guerras quanto pelo avanço do comunismo pelo mundo.

Em termos de proteção aos trabalhadores, até 2023, a OIT já tinha aprovado 190 Convenções que abarcam temas variados e se aplicam a trabalhadores de ambos os sexos. Também vem atuando pela proteção da mulher no mercado de trabalho desde sua fundação, tendo aprovado diversas convenções internacionais voltadas à trabalhadora ou regulamentando questões de seu interesse: a) proteção à maternidade (Convenção 3, de 1919, posteriormente substituída e/ou revisada pelas convenções 103, de 1952, e 183, de 2000); b) trabalho noturno das mulheres (a de número 4, também de 1919, revisada posteriormente pelas de números 41, de 1934, 89, de 1948 e 171, de 1990); c) trabalho subterrâneo abrangendo as mulheres (Convenção 45, de 1935); d) igualdade de remuneração (Convenção 100, de 1951); e) discriminação no emprego e nas ocupações (Convenção 111, de 1958); f) trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares (Convenção 156, de 1981); g) trabalho decente para trabalhadoras e trabalhadores domésticos (a número 189, de 2011); e h) a mais recente, embora voltada a todos os trabalhadores e trabalhadoras, é a de número 190, de 2019, que visa um mundo do trabalho livre da violência e do assédio, inclusive com base no gênero. Destas,

foram ratificadas e estão vigentes no Brasil as de números 45, 89, 100, 103, 111, 171 e 189 (OIT Saúda, 2023). No dia 8 de março de 2023 o presidente da República encaminhou ao Congresso Nacional mensagem para iniciar o processo de ratificação das Convenções 156 e 190, dentro de um pacote de medidas para redução da violência e da discriminação de gênero (OIT Saúda, 2023).

A Convenção 3, uma das primeiras normas internacionais estabelecidas pela OIT, estipulou descanso de seis semanas antes e depois do parto, garantindo o posto de trabalho da mulher e sua recolocação no emprego, bem como locais para amamentação, com distribuição dos custos entre empregadas, patrões e governo, pois os gastos com o afastamento pela maternidade, sendo essa uma função social de reprodução da vida, deveriam ser arcados por toda a comunidade. Pode-se perceber que a justificativa do estabelecimento da licença não estava fundada em questões biológicas, mas na divisão sexual do trabalho: a maternidade, a reprodução da vida e as tarefas de cuidados e limpeza eram dispensadas de forma quase que exclusiva por elas e por isso havia necessidade de estabelecer provisões específicas para as trabalhadoras (Gláucia Fraccaro, 2018, p. 122).

O que se observa da análise dos instrumentos é que a questão de gênero foi introduzida em três fases distintas: em primeiro lugar, buscou proteger as implicações da maternidade e trabalho e proteger as mulheres de condições consideradas inadequadas, como o trabalho em minas e subsolo, o que estava em conformidade com o pensamento do início do século XX, em um mundo pós-guerra (Organização Internacional do Trabalho, 2009, p. 17). Em um segundo momento, apenas, é que se passou ao combate à discriminação, com ênfase na “igualdade real de oportunidades, tratamento e resultados” (Organização Internacional do Trabalho, 2009, p. 17), e só depois se inseriu a noção de responsabilidades familiares como instrumento necessário para “revisar a forma segundo a qual se organiza e se distribui o trabalho produtivo e o trabalho reprodutivo nas sociedades” (Organização Internacional do Trabalho, 2009, p. 17).

Sobre a proteção à maternidade, o Brasil ratificou a Convenção 103 através do Decreto Legislativo nº 20/65, com expressa ressalva que não seria aplicada às categorias de trabalho enumeradas no seu artigo VII, alíneas “b” e “c” – ou seja, trabalhadoras rurais e empregadas domésticas⁵² (Brasil, 1965). E o Brasil não ratificou a Convenção mais moderna sobre proteção à maternidade, a de nº 183, datada de 2000, instrumento que se refere expressamente, em seu preâmbulo, à Convenção 156, e também pontua que a proteção à maternidade é uma

⁵² Nesse aspecto, releva destacar como, mais uma vez, o trabalho de cuidado (doméstico) ficou excluído da proteção, sendo que tais trabalhadoras só vieram a obter o direito à estabilidade no período gestacional quarenta anos depois, com a Lei 11.324, de 19 de julho de 2006 (Brasil, 2006).

responsabilidade familiar que deve ser compartilhada entre governo e sociedade (Organização Internacional do Trabalho, 2000).

Quanto ao trabalho noturno das mulheres, estão ratificadas e vigentes as Convenções 89 e 171. A de número 171 faz referência expressa às responsabilidades familiares e sociais, ao estatuir em seu artigo 3.1 que devem ser adotadas medidas específicas em benefício dos trabalhadores e trabalhadoras noturnas, exigidas pela natureza do trabalho noturno, que devem abranger providências em relação às trabalhadoras gestantes e pós-parturientes (Brasil, 2002). As medidas de atendimento a responsabilidades familiares, entretanto, se resumem ao período gestacional e pós-parto, pelo que se limitam às mães biológicas. É interessante destacar ainda como Süsskind ressalta que as modificações promovidas nas restrições originais a trabalho noturno para as mulheres foram modificadas considerando que a emancipação da mulher “ganhou novos contornos com a revolução da pílula preventiva da gravidez” (Arnaldo Süsskind, 2000, p. 396), o que demarca como a inserção e a evolução da mulher no mercado de trabalho sempre estiveram atreladas às suas funções reprodutivas e obrigações familiares.

A convenção sobre a discriminação no emprego e nas ocupações (Convenção 111, de 1958) também faz referência à questão dos encargos familiares, quando assevera, em seu artigo 5.2, que podem ser definidas como não discriminatórias quaisquer medidas especiais que tenham por fim salvaguardar as necessidades particulares de pessoas em relação às quais a atribuição de uma proteção ou assistência especial seja, de uma maneira geral, reconhecida como necessária por motivos como os encargos de família, dentre outros (Brasil, 1968).

O instrumento relativo ao trabalho decente para trabalhadoras e trabalhadores domésticos, Convenção 189, de 2011, tem entre seus considerandos um destaque de reconhecimento para a contribuição significativa dos trabalhadores domésticos para a economia global, inclusive quanto ao aumento das possibilidades de trabalho remunerado para as trabalhadoras e trabalhadores com responsabilidades familiares, bem como o aumento da capacidade de cuidado das pessoas de idade avançada, crianças e pessoas com deficiência, além de ressaltar a particular relevância, para esses trabalhadores e trabalhadoras, da Convenção 156 sobre responsabilidades familiares (Brasil, 2017). Além disso, em seu artigo 25, letras “b” e “c”, prevê a importância de se estabelecerem políticas e programas com o objetivo de “atender às necessidades dos trabalhadores domésticos quanto ao alcance do equilíbrio entre trabalho e vida familiar” e também de “assegurar que as preocupações e os direitos dos trabalhadores domésticos sejam levados em consideração no contexto de esforços mais gerais de conciliação entre responsabilidades do trabalho e familiares” (Brasil, 2017).

Por fim, a Convenção 190, de 2019, trata de trabalho livre de violência e do assédio. Ela não é voltada especificamente às mulheres, e sim a todos os trabalhadores e trabalhadoras, mas tem a particularidade de se preocupar de forma específica com a questão do gênero em dois aspectos: (a) faz uma correlação direta entre espaços privado e público, quando ressalta em seus considerandos como “a violência doméstica pode afetar o emprego, a produtividade, a saúde e a segurança”, sendo que governos, organizações de empregadores e de trabalhadores e instituições do mercado de trabalho podem ajudar a reconhecer, enfrentar e abordar os impactos da violência doméstica (Organização Internacional do Trabalho, 2019); assim, deixa exposto como de fato não existe separação entre espaços públicos e privados, que são imbricados; (b) analisa uma problemática inserida no mercado de trabalho sob específica perspectiva de gênero, ao reconhecer a violência e o assédio com base no gênero como situações que afetam de forma desproporcionada as mulheres, referindo-se ainda à problemática dos estereótipos de gênero, multiplicidade e a intersecção das formas de discriminação, e a desigualdade das relações de poder com base no gênero como causas subjacentes e fatores de risco (Organização Internacional do Trabalho, 2019).

Mas os instrumentos internacionais mais importantes, no que diz respeito aos trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares, são a Convenção 156 e a Recomendação 165, de 1981. Ambas as normativas são diretivas específicas destinadas aos trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares, e podem auxiliar na formatação de leis e outras políticas públicas para atendimento desse segmento laboral, em especial considerando os debates envolvendo estados, empregadores e empregados que foram levados a efeito para a aprovação dos documentos e também os sucessivos estudos empreendidos pela OIT no acompanhamento de sua implementação junto aos diversos países que integram a organização internacional e que já ratificaram a Convenção.

3.1.4 A Convenção 156 e a Recomendação 165 da OIT

*A Convenção sobre a Discriminação (Emprego e Profissão), de 1958, não cobre expressamente distinções feitas na base de encargos de família e normas suplementares se fazem necessárias nesse sentido.
Preâmbulo da Convenção 156 da OIT*

A promoção de responsabilidade compartilhada dentro da família é objeto de dois diferentes instrumentos da OIT: a Convenção 156 e a Recomendação 165, ambas de 1981. Enquanto as convenções têm natureza jurídica de tratados multilaterais, são adotadas pelas assembleias ou conferências e ratificáveis pelos países integrantes, as recomendações são

documentos aprovados por uma assembleia ou por algum de seus órgãos, não suscetíveis de ratificação, e que em geral não criam obrigações jurídicas para os estados-membros (Arnaldo Süssekind, 2000, p. 34-35). As recomendações visam orientar sobre possíveis medidas legislativas a serem tomadas pelos países membros para aplicar os princípios e direitos consagrados nas convenções (Gláucia Fraccaro, 2018, p. 123). Portanto, existe uma diferença de densidade jurídica entre os dois tipos de documentos.

A aprovação da convenção foi precedida de uma Recomendação, em 1965 (Recomendação 123), que tratava sobre o emprego das mulheres com responsabilidades familiares, sem questionar a sobrecarga de tarefas delas, mas centrando-se apenas na proposição de mecanismos de apoio. Quando foi retomada a discussão sobre o tema, em 1981, após a intensificação significativa da incorporação das mulheres no mercado de trabalho, o debate se voltou à multiplicidade dos papéis assumidos pelas mulheres e à “necessidade de incorporar os problemas das mulheres trabalhadoras nos esforços globais para a melhoria das condições de trabalho e também para tornar realidade o direito de trabalhar sem ser objeto de discriminação”, o que fazia necessário transformar o papel tradicional masculino (Organização Internacional do Trabalho, 2019, p. 20).

Do ponto de vista social, a preocupação em conciliar o trabalho e a vida familiar é fundamental para garantir a igualdade e a não discriminação entre os trabalhadores e ao mesmo tempo assegurar um ambiente propício ao florescimento da vida familiar, o que justifica que tenham sido concebidos instrumentos jurídicos para esse fim (Luís Silva; Cláudia Madaleno, 2021, p. 448).

A Convenção 156 está no rol dos instrumentos ainda não ratificados pelo Brasil, embora tenha sido encaminhada pela Presidência da República ao Congresso Nacional em 8 de março de 2023. Trata sobre igualdade de oportunidades e de tratamento para homens e mulheres trabalhadores que tenham encargos de família. Esse instrumento foi aprovado na 67ª Reunião, em 3 de junho de 1981, e entrou em vigência internacional em 11 de agosto de 1983. Dentre seus fundamentos estão propiciar a igualdade de oportunidade e de tratamento para homens e mulheres trabalhadores e igualar as oportunidades de quem tem encargos familiares com as oportunidades de quem não os tem, reconhecendo a necessidade de mudanças no papel tradicional dos homens e das mulheres na sociedade e na família para se chegar à plena igualdade (Organização Internacional do Trabalho, 2009a). Busca equalizar a questão do atendimento de filhos dependentes ou membro da família que precise de cuidado e de apoio, pensando nas restrições das possibilidades que quem tem que atender essas responsabilidades terá ao se preparar para uma atividade econômica, nela ingressar, participar e progredir, o que

gera a discriminação dessas pessoas no mercado de trabalho (Organização Internacional do Trabalho, 2009a). Para isso, dentre outras questões, estabelece que o fato de ser responsável por tais encargos não pode ser considerado como razão válida para o término de uma relação de emprego (artigo 8º); que o planejamento comunitário deve levar em consideração essas necessidades e devem ser desenvolvidos serviços comunitários, públicos ou privados, como serviços e meios de assistência à infância e família (artigo 5º) (Organização Internacional do Trabalho, 2009a)⁵³.

Para Eleonor Faur, a Convenção 156 trouxe pelo menos duas inovações: primeiro, por se tratar de um instrumento voltado a homens e mulheres, e não apenas mulheres, como seria tradicional em se tratando de questões voltadas à família, e segundo o fato de ampliar a noção de responsabilidades familiares, indo além da questão da filiação para reconhecer que também outros membros da família necessitam de cuidado (Eleonor Faur, 2009, p. 520).

Na Convenção, a OIT reconhece que as questões culturais ligadas aos papéis de gênero tradicionais acabam por atribuir as responsabilidades familiares pela execução dos trabalhos domésticos e do cuidado com familiares em situação de dependência preponderantemente às mulheres, sobrecarregando-as física e emocionalmente. Isso pode ser identificado como barreira relevante no acesso, manutenção e evolução remuneratória no mercado de trabalho, além de limitar a capacidade de geração de renda das mulheres, que interrompem o trabalho remunerado quando uma demanda de cuidado doméstico atinge a família. Não somente as mulheres são prejudicadas: essa dinâmica atinge indiretamente a participação dos homens na vida familiar (Organização Internacional do Trabalho, 2009a, p. 1). E os que se dispõem a uma dose maior de participação na divisão das responsabilidades familiares acabam sofrendo os impactos da discriminação no ambiente de trabalho, pois não existem medidas legais que garantam essa situação.

A OIT reconhece, com esse instrumento, os problemas e necessidades específicos enfrentados pelos trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares, uma vez que tais encargos podem limitar as possibilidades de se prepararem para o desempenho das atividades econômicas. Estabelece a obrigação dos estados de incluir, entre os objetivos de sua política nacional, o de “permitir que as pessoas com responsabilidades familiares possam

⁵³ Para Sússekind, a Convenção 175, de 1994, que trata sobre trabalho a tempo parcial, complementar a Convenção 156 (Arnaldo Sússekind, 2000, p. 395). O trabalho a tempo parcial, entretanto, é trabalho precarizado, e deve-se avaliar criticamente se facilitar o acesso a tais empregos seria um modo de reduzir a discriminação das mulheres ou apenas acentuar sua pobreza. De qualquer modo, a Convenção 175 também não foi ratificada pelo Brasil até o presente momento, contando com apenas 20 adesões e estando em vigência internacional desde 28 de fevereiro de 1998 (Organização Internacional do Trabalho, 2009a).

exercer seu direito a estar em um emprego sem ser objeto de discriminação e, na medida do possível, sem conflito entre suas responsabilidades familiares e profissionais” (Organização Internacional do Trabalho, 2009b, p. 23). Ainda, apresenta como obrigação dos estados que a ratifiquem a implementação de medidas que permitam a livre escolha do emprego, facilitação do acesso à formação, mecanismos de garantia da integração e permanência destes trabalhadores na força de trabalho e de sua reintegração após um período de ausência em razão de tais responsabilidades (Organização Internacional do Trabalho, 2009b, p. 23). Quanto à vedação de que as responsabilidades familiares se constituam, por si, causa para o término da relação de trabalho, a organização reconhece que se trata de noção que “favorece especialmente as mulheres, já que, comumente, elas têm maiores dificuldades e insegurança no mercado de trabalho devido à carga de trabalho doméstico e às responsabilidades familiares” (Organização Internacional do Trabalho, 2009b, p. 21).

Pode-se afirmar que o que a Convenção 156 discute é a divisão sexual do trabalho, na medida em que busca que as responsabilidades pelo trabalho doméstico de cuidado sejam igualmente compartilhadas entre homens e mulheres. Portanto, sua ratificação é uma das etapas mais importantes para potencializar mudanças nas relações de poder entre homens e mulheres, que sempre estiveram vinculadas à separação entre as esferas pública e privada, com a limitação das mulheres aos espaços privados. A partir do momento em que as responsabilidades pelo cuidado forem divididas de forma equitativa entre homens e mulheres, elas seriam liberadas para também ocuparem os espaços públicos, em igualdade de condições, o que traria gradativamente um equilíbrio de poder.

A Convenção 156 foi ratificada por 45 países; na América do Sul, Argentina, Bolívia, Chile, Equador, Paraguai, Peru, Uruguai e Venezuela a ratificaram (Organização Internacional do Trabalho, 2009a, s/p). No Brasil, em novembro de 2015, por ocasião da comemoração dos 20 anos da Conferência Mundial sobre a Mulher de Pequim, um grupo de parlamentares deu início, sem sucesso, a uma campanha pedindo sua ratificação (Parlamentares pedem, 2015). A ideia foi retomada com o 3º Governo Lula, conforme acima citado. E seria importante sua integração ao sistema legislativo brasileiro, diante da necessidade premente de colocar no debate o trabalho das mulheres e a discriminação de gênero, uma vez que os estereótipos de gênero afetam a disponibilidade delas para o mercado de trabalho (Bárbara Ferrito, 2019, p. 73).

Já a Recomendação 165, do mesmo ano, estimula a adoção de políticas nacionais para promover a igualdade de oportunidades para homens e mulheres trabalhadores, através de medidas que visem prevenir a discriminação direta ou indireta com base no estado civil ou nos

encargos de família. Traz como algumas sugestões de políticas nacionais a adoção de medidas para prevenir discriminação direta ou indireta por situação matrimonial ou nas responsabilidades familiares (item 7), sugerindo o desenvolvimento ou promoção de serviços públicos ou privados de assistência à infância e a família (item 9, letra “c”) e orientando as autoridades e organismos competentes de cada país que adotem medidas para promover a educação necessária para que homens e mulheres compartilhem as responsabilidades familiares e possam desempenhar melhor suas responsabilidades profissionais e familiares (item 11, letra “b”). Como condições de trabalho para esse grupo de pessoas, recomenda a adoção de medidas para redução progressiva da jornada de trabalho (item 18, “a”), introdução de maior flexibilidade nos horários de trabalho (item 18, “b”), inserção gradual de licença parental com garantia de emprego (item 22) e de licença (para ambos os sexos) em caso de enfermidade de filho, filha ou membro dependente da família (item 23) (Organização Internacional do Trabalho, 2009a, p. 23-30). Um ponto destacado pela OIT diz respeito ao fato que a ampliação dos serviços de cuidado infantil e de apoio às famílias deve ser orientada por “estatísticas e pesquisas sobre as necessidades e preferências dos trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares”, com o estabelecimento de “planos para o desenvolvimento sistemático e para facilitar a organização dos serviços, bem como meios adequados e suficientes, gratuitos ou a um custo razoável, que respondam às necessidades” deste grupo de pessoas (trabalhadores com pessoas sob a sua responsabilidade) (Organização Internacional do Trabalho, 2009b, p. 21).

Os dois instrumentos apontam a existência de demanda internacional para que se adotem políticas públicas que permitam uma equalização na distribuição das responsabilidades familiares, a fim de que se possa pensar no alcance da igualdade material das oportunidades para os gêneros. A adoção de mecanismos dessa espécie pode atuar na redução das desigualdades de gênero e, ao mesmo tempo, permitir uma maior participação dos pais na vida familiar, inclusive no desenvolvimento da paternidade responsável. O Brasil, entretanto, ainda conta com instrumentos legislativos que direcionam a responsabilidade pelo trabalho de cuidado quase que exclusivamente às mães, a exemplo da licença-maternidade, além de carecer de mecanismos e políticas públicas que facilitem o atendimento das necessidades familiares. Isso tudo, somado à divisão sexual das tarefas já examinada acima, acarreta prejuízos especialmente ao desenvolvimento das trabalhadoras com responsabilidades familiares.

Países que já inseriram essas normas em seus ordenamentos modificaram a legislação interna para adequação. Portugal é um exemplo: tendo ratificado a Convenção em 02 de maio de 1985 (Organização Internacional do Trabalho, 2009a, s/p), adequou o texto de sua

Constituição para constar, no artigo 59, 1, b, que todos os trabalhadores têm direito à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar (Portugal, 1976). Além disso, a Constituição Portuguesa traz as seguintes garantias relacionadas à conciliação da vida laboral e familiar: o artigo 67.2, h, atribui ao estado o encargo de promover a conciliação da vida profissional e familiar, articulando as várias políticas setoriais; o artigo 68.1 estabelece que, no desempenho de seu papel insubstituível em relação aos filhos, particularmente no que diz respeito à educação, pais e mães têm direito à proteção da sociedade e do estado, juntamente com a garantia de sua própria realização profissional e participação na vida cívica; pelo artigo 68.4 existe obrigação que a lei regule o direito de pais e mães a um período adequado de afastamento do trabalho, de acordo com os interesses da criança e também as necessidades do agregado familiar, que não precisa ser necessariamente um filho, o que amplia o conceito da parentalidade e de família (Luís Silva; Cláudia Madaleno, 2021, p. 454-455). O papel do legislador não é esquecido: o artigo 61.1 lhe atribui a obrigação de intervir para que as atividades profissionais sejam efetivamente conciliadas com a vida familiar, em consonância também com outros valores consagrados na Constituição, incluindo a livre iniciativa (Luís Silva; Cláudia Madaleno, 2021, p. 456).

O Código do Trabalho Português, por sua vez, prevê normas específicas acerca da proteção à parentalidade, voltadas a pais e mães com responsabilidades familiares, proibindo qualquer discriminação pelo exercício dos direitos de maternidade e parentalidade (artigos 35º e 35º A), além de estabelecer diversas outras garantias para trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares (Portugal, 2009). Conforme Silva e Madaleno, o Código do Trabalho Português estabelece um princípio geral, decorrente das disposições constitucionais: as condições de trabalho devem favorecer a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal do trabalhador (artigo 127, 3); por esse dispositivo, a lei teria criado uma obrigação para o empregador que, no exercício do seu poder de gestão, é obrigado a permitir ao trabalhador usufruir dessa conciliação, ou seja, quanto a como, quando e onde o trabalho deve ser realizado, o empregador deve agir de forma a garantir que a atividade profissional seja compatível com a vida familiar e pessoal do trabalhador, embora não haja uma penalidade específica para o caso de descumprimento (Luís Silva; Cláudia Madaleno, 2021, p. 456-457).

A OIT destaca que os atores políticos e as organizações sociais cumprem um papel central na ratificação e na estratégia de promoção da norma em seus diversos níveis, não só mediante sua incorporação na legislação nacional, mas também mediante sua utilização como mecanismo de revisão das políticas nacionais, desenho e implementação de novas políticas,

uso das normas e princípios pelo sistema judiciário, na resolução dos conflitos e instâncias de mediação, ações de inspeção das condições de trabalho, na negociação coletiva e pela “iniciativa voluntária das empresas na adoção dos princípios contidos nas normas ainda não incorporadas na legislação nacional” (Organização Internacional do Trabalho, 2019a, p. 22). Isso adquire especial relevância em um contexto que tem acentuado a necessidade de ações de *compliance* trabalhista para valorização do clima organizacional e da imagem das empresas diante da sociedade civil.

Não se pode deixar de pontuar, por fim, que a ratificação da Convenção vai além de ampliar o suporte normativo e estabelecer obrigações para os empregadores, incidindo também na atuação dos poderes executivo, legislativo e judiciário. Assim, algumas aplicações concretas dessa convenção, se ratificada, seriam: a) ampliaria o suporte normativo e estabeleceria obrigações para os empregadores; atuaria, por exemplo, considerando discriminatório qualquer critério de acesso ao emprego, promoção de cargo ou rescisão contratual que apreciasse como fato negativo o trabalhador ou trabalhadora ter filhos ou pessoas vulneráveis a seu encargo⁵⁴, com base no artigo 1.1; b) traçaria diretrizes para planejamento de políticas públicas, inclusive no que diz respeito à promoção de serviços comunitários para assistência à família, tendo em vista o artigo 5, b; c) estabeleceria critérios para a legislação futura, que deveria levar em consideração as responsabilidades familiares dos genitores (pais e mães) no arcabouço dos normativos trabalhistas; d) proporia standards para a atuação do sistema de justiça ao estabelecer como critério que a existência de responsabilidades familiares não pode ser fator de discriminação no emprego; assim, o sistema de justiça deveria proceder à análise dos casos concretos em perspectiva de responsabilidades familiares.

Logo, a incorporação da norma ao arcabouço legislativo brasileiro poderia levar as diversas instâncias à necessidade do enfrentamento dos problemas dos trabalhadores e trabalhadoras brasileiras para conciliar trabalho e família, contribuindo ainda para a redução gradativa da desigualdade de gênero no mercado de trabalho, a partir de uma nova visão de tais atribuições, que fosse distanciada da ultrapassada divisão sexual do trabalho que ainda impera em se tratando de trabalho de cuidado.

⁵⁴ Essa discriminação se dá em todas as esferas, sendo exemplo o comentário feito por um desembargador do Tribunal de Justiça do Maranhão, em 17 de maio de 2023, ao analisar pedido de teletrabalho por parte de um juiz que possuía filho autista que necessitava de cuidados especiais: “Eu acho até que nesse concurso já se devia avaliar se o juiz, quando faz o concurso, já tem um filho com problema” (Concurso, 2023). Se na esfera pública, no judiciário, para um homem que ocupa um cargo de magistrado, existe essa recriminação, imagine-se quando se trata de uma mulher pobre em um trabalho na iniciativa privada.

3.2 Papel das políticas públicas na formatação do desenho social

A demanda pelo estado, nos países em desenvolvimento, é mais específica, reclamando um governo coeso e em condições de articular a ação requerida para a modificação das estruturas que reproduzem o atraso e a desigualdade.

Maria Paula Dallari Bucci

A desigualdade de gênero é um problema coletivo de ordem histórica, e que não se limita ao território nacional, e seu enfrentamento exige que sejam planejadas medidas específicas. As condutas intencionais destinadas ao enfrentamento de problemas de ordem coletiva são chamadas de políticas públicas. O estado tem obrigação constitucional e democrática de preparar e executar políticas públicas, no atendimento do interesse social, e outros atores coletivos – como organismos internacionais, sindicatos, empresas e coletivos sociais – também podem programar e executar essas políticas, no seu âmbito de atuação, além de colaborar com os entes estatais.

As políticas públicas já existentes não são suficientes para evitar que a discriminação continue existindo: ela muda de formato, se oculta nas sombras, resta subjacente nas condutas e resiste às mudanças, estruturando-se na tradição e nos costumes, ainda que *contra legem*. A discriminação de gênero atinge potencialmente mais da metade da população mundial e marca a existência de um problema público que demanda, para sua solução, medidas efetivas e programadas com intencionalidade.

A discriminação muitas vezes resta subjacente ao comportamento externalizado pelas pessoas e com o avanço da sociedade novas formas vão surgindo, como se dá com a algorítmica. Para a redução da discriminação e a garantia dos direitos fundamentais é preciso desenvolver políticas que atuem de forma prospectiva e abrangente, evitando comportamentos discriminatórios futuros. É imperativo que se atue na sociedade modificando *a priori* os padrões de comportamento.

A grande vantagem das políticas públicas está em sua amplitude de escala: ao ocupar “um espaço intermediário entre as decisões estruturais do processo de planejamento e as decisões de alcance individual ou de grupos” (Maria Bucci, 2008, p. 253), elas têm capacidade de modificar as relações sociais de forma mais abrangente, alterando gradativamente o desenho social. Na busca pela efetividade dos direitos, é importante pensar em abordagens interdisciplinares entre as várias áreas do saber. E o desenvolvimento de políticas públicas com observação do princípio da transversalidade, considerando diversos fatores envolvidos no problema, pode ajudar a obter modificação real e gradativa da realidade social.

Para compreensão da questão, e diante dos objetivos do presente estudo, serão delineados aspectos gerais das políticas públicas, para, em seguida, a pesquisa debruçar-se mais especificamente sobre a ideia do princípio da transversalidade como vetor de eficiência para políticas destinadas ao combate da discriminação de gênero.

3.2.1 Políticas Públicas: aspectos gerais

*O debate e a participação das mulheres na formulação, implementação, avaliação e controle social das políticas públicas devem ser garantidos e ratificados pelo Estado brasileiro, como medida de proteção aos direitos humanos das mulheres e meninas.
I Plano Nacional de Políticas para as Mulheres*

A área de estudo de políticas públicas surge nos Estados Unidos na década de 1940 com especial ênfase na análise sobre a ação dos governos, enquanto na Europa se concentravam no papel do estado e de suas instituições (Morgana Richa, 2022, p. 102). No século XX a promoção do bem-estar social emerge como nova função do estado, exigindo dele uma atuação diferenciada, mais ligada aos problemas sociais cotidianos, o que trouxe as políticas públicas para o centro do debate, como mecanismo que poderia dar respostas às demandas da sociedade (João Tude, 2015, p. 11). Na Europa, em especial, essa demanda da promoção do bem comum vem muito atrelada ao pós-guerra. No Brasil, os estudos sobre essa questão acabaram sendo postergados em razão do período ditatorial, mas acentuaram-se a partir das exigências impostas pela Constituição de 1988. Havia, desde ali, necessidade em articular as atividades políticas para a transformação do cenário então existente (Morgana Richa, 2022, p. 107). A preocupação com a efetivação das promessas constitucionais fez com que se enxergasse nas políticas públicas uma fórmula que permitia “acomodar deveres legais, demandas sociais e limitações econômicas” (Maria Bucci, 2008, p. 226).

Na medida em que o novo sistema constitucional trouxe para seu centro a dignidade da pessoa humana, carregou também a necessidade de cuidado com o bem-estar social, projeto mundial que outros países procuraram atender através do estado do bem-estar social. O modelo do bem-estar social da Constituição de Weimar serviu de inspiração para a formulação de uma proposta de estado social estabelecido apenas em bases formais pelo constituinte brasileiro de 1934, “vinculado a uma concepção reabilitadora e legitimante do papel do estado com referência à democracia, à liberdade e à igualdade”; mas em realidade o modelo proposto nunca foi implementado no Brasil em razão de “abalos ideológicos e pressões não menos graves de interesses contraditórios e hostis” que levaram ao enfraquecimento da eficácia e da “juridicidade dos direitos sociais na esfera objetiva das concretizações”, fazendo com que a

maior parte dos postulados da Carta de 1934 permanecesse simples utopia (Paulo Bonavides, 2004, p. 368).

Essa limitação dos direitos sociais foi revisitada a partir da Carta Constitucional de 1988, que foi formulada em um panorama de abertura política e vocacionada à concretização dos direitos dos cidadãos, criando ou uma série de obrigações sociais e impondo ao estado prestações positivas que somente poderiam ser realizadas através da adoção de políticas públicas adequadas.

Quando se trata de país de democracia tardia e ainda em desenvolvimento, caso do Brasil, existe uma demanda específica junto ao estado: há necessidade de “um governo coeso e em condições de articular a ação requerida para a modificação das estruturas que reproduzem o atraso e a desigualdade”; nesse panorama, o governo tem que planejar estrategicamente e executar de forma coordenada as ações necessárias e, ainda, fazer isso em um prazo que seja longo o suficiente para conseguir realizar os objetivos (ou seja, não se limitando à ação de um único governo), mas ao mesmo tempo atue de forma breve o suficiente para não perder credibilidade pela demora na ação (Maria Bucci, 2021, p. 47).

Em se tratando de desafio complexo, como ocorre na busca da equidade de gênero, é preciso ter boa compreensão dos acontecimentos sociais, das decisões políticas e das possibilidades de ações que auxiliem no equilíbrio da sociedade, de modo a garantir os direitos dos diversos atores sociais (Álvaro Chrispino, 2016, p. 12). E o atendimento das demandas relativas à promoção da igualdade material, com ênfase no reconhecimento de direitos humanos e sociais, reclama que o estado atue através de prestações positivas, incrementando sua intervenção no que diz respeito ao domínio econômico e social (Morgana Richa, 2022, p. 100). Essa atuação, muitas vezes, se dará através da implementação de políticas públicas.

Não existe um conceito único do que sejam políticas públicas, “locução polissêmica cuja conceituação só pode ser especulativa” (Álvaro Chrispino, 2016, p. 16), ou conceito flutuante que exige seja ultrapassado o contexto político, com ecos nas áreas de economia, sociologia e direito (Morgana Richa, 2022, p. 110). Se trata de um constructo resultado de inúmeras variáveis, e por isso terá um significado diferente conforme os valores, ideologias, contextos ou ética de seu formulador; ou seja: seu conceito não surge por si mesmo, mas é “delimitado pelas múltiplas possibilidades de conexão de ações que contribuem para fazer dela, a política pública, o centro de equilíbrio dessas forças sociais diferentes” (Álvaro Chrispino, 2016, p. 17).

Em um metaconceito, “seria a ação intencional de governo que vise atender à necessidade da coletividade” (Álvaro Chrispino, 2016, p. 19). Tendo em vista a dificuldade de

conceituar o termo, pode-se definir políticas públicas como medidas e condutas elaboradas para o enfrentamento de um problema público ou para o tratamento de problemas coletivos, tendo como elementos fundamentais a intencionalidade pública e a resposta a um problema público (Leonardo Secchi, 2013, p. 2). Constituem-se em mecanismo de interação entre estado e sociedade civil para construir/reconstruir a realidade da nação através da transformação de diretrizes e princípios norteadores de ações e procedimentos (Lourdes Bandeira; Tânia Almeida, 2013, p. 36). Tradicionalmente vão compreender o conjunto de decisões e ações propostas geralmente por um ente estatal em determinada área de atuação, de maneira discricionária, ou através de esforços combinados entre estado e comunidades ou setores da sociedade civil (João Tude, 2015, p. 11).⁵⁵

Ao lidar com políticas públicas, o operador do direito deve estar aberto a outras áreas do conhecimento, porque o instituto é de natureza interdisciplinar, que parte da economia e da ciência política; não se insere especificamente no estudo jurídico, mas é certo que existe uma interconexão do campo de estudo das políticas públicas com o direito, pois como trata de ação de governo ela “vive e se subjeta no universo do direito” (Álvaro Chrispino, 2016, p. 30). Muitas políticas públicas são programadas e efetivadas através de normas legais. Assim, por exemplo, a Convenção 156 da OIT se constitui em política pública voltada aos trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares, e a partir do momento em que ratificada atuaria como balizadora das questões que envolvessem essa ampla população. Outro exemplo está nos benefícios assistenciais, que dependem de previsão legal que delimita as hipóteses de recebimento.

Como esse instituto conta com enfoque de natureza interdisciplinar, foram desenvolvidos conceitos específicos para distinguir suas diversas dimensões, a fim de que possam ser compreendidos por todas as áreas que convergem em seu estudo de políticas públicas. Os conceitos centrais para entender essa ciência são três, grafados em língua inglesa, dadas as origens do debate: *politics*, *polity* e *policy*. Os significados são os seguintes: a) *politics*: é a dimensão processual da política, nas instâncias decisórias do processo político ou nos processos políticos envolvidos entre os diversos atores, incluindo os objetivos a serem alcançados, os conteúdos e decisões de distribuição de poderes; b) *polity*: corresponde à dimensão institucional ou às instituições políticas, o conjunto de procedimentos formais e

⁵⁵ No Brasil, o conceito é identificado como “programa de ação governamental, atividade administrativa, categoria normativa, conjunto de processos juridicamente regulados, ou, ainda, arranjos institucionais complexos”, que podem se manifestar, na legislação, através de sistemas ou estatutos elaborados “mediante instituição de princípios, diretrizes, regras, competências administrativas e muitas vezes metas atreladas a determinado direito e objetivo” (Morgana Richa, 2022, p. 110).

informais que visam resolver os conflitos para a melhor alocação dos recursos públicos, incluindo o ordenamento institucional do sistema político, as disposições jurídicas e a estrutura institucional do sistema político-administrativo; e c) *policy*: é a dimensão material das políticas públicas ou conteúdo concreto das políticas públicas; inclui a materialização das propostas inseridas nos programas políticos e se relaciona com os problemas técnicos e o conteúdo material das decisões políticas (João Tude, 2015, p. 15-17).

João Martins Tude aponta para o estudo das políticas públicas como instrumento de grande valia no planejamento das ações de governo, arrolando três ordens de razões para isso: científicas, profissionais e políticas. Em termos científicos, permite a criação de modelos que auxiliem o estado e a sociedade no processo de formulação, implementação e avaliação das políticas públicas, além de fornecer um instrumental explicativo dos fenômenos sociais que envolvem esse campo (João Tude, 2015, p. 14). Profissionalmente, dá base para a ação das pessoas responsáveis pela provisão de soluções imediatas para problemas sociais (João Tude, 2015, p. 14). Em termos de razões políticas, o estudo do tema eleva o grau de conscientização da sociedade em torno das interferências do estado na vida social e proporciona o instrumental necessário para acender a discussão política, o que tem a capacidade de tornar mais eficiente o resultado das políticas públicas que sejam planejadas (João Tude, 2015, p. 15).

Outro ponto importante de discussão diz respeito a quem pode desenvolver políticas públicas, se apenas o estado ou também outros atores. Parte da doutrina defende uma abordagem estatista das políticas públicas, mas elas não devem ser consideradas um monopólio estatal, uma vez que o governo não é a única instituição que deve servir a comunidade política: o setor privado, juntamente com o público, é também capaz de promover políticas públicas (Leonardo Secchi, 2013, p. 4-5). Além disso, atores privados, inclusive sindicatos e grupos de empresários, participam das decisões do estado, principalmente através do lobby político (João Tude, 2015, p. 19), e nada impede que eles também participem de modo direto na formulação e execução das políticas, pois os esforços combinados podem ser mais eficientes que a atuação exclusiva do poder público.

Álvaro Chrispino argumenta que como as políticas públicas são formadas por uma série de decisões ou ações intencionalmente coerentes, são tomadas por diversos atores, públicos e não públicos; esses atores têm recursos, nexos institucionais e interesses variados, mas todos buscam “resolver de maneira pontual um problema politicamente definido como coletivo” (Álvaro Chrispino, 2016, p. 20-21). Essa interconexão de visões, interesses e meios autoriza que os diversos atores sociais colaborem para a formulação e execução de políticas que

modifiquem a conduta dos grupos sociais que apresentam um problema que lhes traz efeitos negativos e que precisam ser resolvidos.

Quando se trata de questões que perpassam o mundo do trabalho, a OIT tem uma tradição democrática de diálogo social: sua formulação, como visto, é tripartite, com representação de governos, trabalhadores e empresários; em suas conferências, todos os setores participam com direito de voto no processo de tomada de decisões e de adoção de normativos e políticas. Portanto, é razoável estabelecer que as políticas públicas destinadas à redução das desigualdades de gênero no mercado de trabalho também sejam programadas e executadas em conjunto por todos os atores sociais públicos e privados, não podendo ser uma tarefa de atribuição exclusiva do estado, ainda que ela tenha um papel central como seu planejador e executor.

Em termos de tipologia, as políticas públicas são classificadas principalmente em distributivas, redistributivas, regulatórias e constitutivas (João Tude, 2015, p. 20). As distributivas visam privilegiar uma parcela específica da população, como no caso de benefício assistencial do INSS – todas as pessoas que se inserirem dentro das condições previamente estabelecidas receberão o benefício; as redistributivas vão buscar atingir determinados segmentos da sociedade que estão sendo prejudicados diante de outros segmentos, como acontece no estabelecimento de cotas raciais para acesso às universidades (João Tude, 2015, p. 21). As regulatórias, como o nome diz, trabalham com os regulamentos das políticas – ordens e proibições, decretos, portarias (João Tude, 2015, p. 21). As constitutivas, por fim, são chamadas também de políticas estruturadoras e vão determinar as regras gerais para a negociação das políticas distributivas, redistributivas e regulatórias (João Tude, 2015, p. 21).

Existem diversos modelos teóricos utilizados na análise da resolução de problemas que envolvem os estudos das políticas públicas, como a escola institucionalista, o modelo de grupo de interesses, a teoria das elites, a corrente racionalista, a incrementalista, a teoria dos jogos e a teoria dos sistemas. As dimensões do presente estudo não permitem que se discorra sobre cada uma delas, mas dentre esses modelos a combinação da teoria dos jogos com a teoria dos sistemas aparentemente seria o mais adequado para a análise das políticas públicas destinadas à redução das desigualdades de gênero.

A teoria dos sistemas parte do pressuposto que “os diversos sistemas sociais estão em constante interação e, por isso, não devem ser considerados isoladamente” quando se busca a solução de um problema, mas devem ser considerados nas suas relações de interdependência, ainda que os sistemas sejam muito heterogêneos (João Tude, 2015, p. 27). Considerando que uma melhor distribuição das atribuições para trabalhadores e trabalhadoras com

responsabilidades familiares vai envolver tanto as instituições familiares quanto as empresas, sindicatos, instituições de educação e órgãos governamentais, qualquer política pública que se busque efetiva deve considerar todas essas instâncias. Além disso, essa teoria atende ao princípio da transversalidade, importante metodologia, quando se planejam políticas em perspectiva de gênero.

Quanto à teoria dos jogos, quando utilizada no campo das políticas públicas, é conceituada como o estudo das decisões que serão tomadas racionalmente pelos atores políticos “quando postos em situações nas quais, interagindo com outros atores, têm que fazer opções e o resultado dessas escolhas depende das escolhas feitas por cada um dos atores envolvidos” – ou seja, visa entender a lógica adotada na hora de decisão para propor estratégias que façam com que os atores colaborem entre si (João Tude, 2015, p. 26). Como as políticas identitárias, a exemplo das que buscam a redução das desigualdades de gênero, têm alto potencial de gerar o chamado efeito *backlash*, que pode ser definido como uma reação não-desejada, retaliação ou contra-ataque político (George Marmelstein, 2016, p. 3)⁵⁶, elas dependem, para seu sucesso e eficácia, da colaboração de todos os atores. Na defesa da pauta da igualdade de gênero existe um risco inevitável de antagonismo e mesmo de negação (Alícia Ruiz, 2001, p. 13). Para evitar esse efeito reverso, pois, seria importante que a teoria dos jogos fizesse parte do instrumental para elaboração das políticas públicas respectivas, analisando-se, na fase de formulação, como atuar na sociedade para redução dessas desigualdades sem atrair efeitos indesejados.

No campo governamental, o maior desafio se concentra na produção de políticas que sejam de longo prazo, “com visão prospectiva e capacidade de agregar valores substantivos, sem deixar de atender aos direitos do cidadão e aos deveres mínimos da administração pública” (Álvaro Chrispino, 2016, p. 43). Sempre que se faz uma aproximação do conceito de políticas públicas como algo destinado a realizar e efetivar direitos, haverá a necessidade de formulação de programas de ação governamental que sejam planejados a partir de uma decisão política prévia que possa ser posteriormente levado à concretização, visando “satisfazer as necessidades sociais, a partir de garantias definidas pelo ordenamento jurídico” (Morgana Richa, 2022, p. 116). Desse modo, elas podem viabilizar a concretização de direitos através do redimensionamento da atuação do estado, mediante “ações planejadas e decisões a respeito da alocação de dinheiro público, capazes de criar condições para atender com eficiência às diversas necessidades enfrentadas no âmbito estatal” (Morgana Richa, 2022, p. 116).

⁵⁶ Além disso, “quando os grupos oprimidos denunciam a neutralidade e expressam sua experiência e perspectiva, são vistos como interesses parciais, especiais e egoístas, que desviam do interesse geral e imparcial” (Thereza Gosdal, 2003, p. 63).

Dagoberto José Fonseca chama a atenção para o fato de que a constituição de políticas públicas não depende apenas de consciência e de vontade política, mas também da disposição do estado e dos governos de se responsabilizar pelo povo elegendo prioridades estratégicas (Dagoberto Fonseca, 2009, p. 103). A escolha das prioridades estratégicas nem sempre vai agradar à maioria, em especial quando se trata de políticas identitárias, que tendem a gerar resistências pelas pessoas que não integram os grupos beneficiados pelas políticas. Ele destaca também que a questão orçamentária consiste em desafio inerente à efetividade de políticas públicas. Sem orçamento não é possível fazer políticas públicas e, na prática, as diversas secretarias, coordenadorias, fundações e conselhos contam com orçamento suficiente apenas para gestão das contas internas (Dagoberto Fonseca, 2009, p. 103). Para Fonseca, quando não existe orçamento próprio para as secretarias de atendimento a pessoas vulneráveis (gênero e raça dentre elas) as políticas executadas se destinam mais à visibilidade social de governos e de governantes do que a gerar efeitos, pois sem recursos financeiros não é possível efetivar programas e projetos sociais (Dagoberto Fonseca, 2009, p. 104). Como “o orçamento é uma proposta de gestão política”, é necessário que os diferentes agentes e movimentos sociais foquem seus esforços nessa questão (Dagoberto Fonseca, 2009, p. 107).

Também não se pode deixar de pontuar que existe um ciclo básico a ser observado para elaboração das políticas públicas, que se organiza em fases sequenciais e interdependentes, embora possam se apresentar mescladas ou com sequências alternadas: (a) fase de identificação do problema público, consistente na diferença entre o que existe na realidade daquilo que se gostaria que fosse a realidade pública (Leonardo Secchi, 2013, p. 44); (b) fase de formação da agenda, assim entendido o conjunto de problemas entendidos como relevantes (Leonardo Secchi, 2013, p. 46); (c) etapa de formação das alternativas, relativas à construção e combinação de soluções para os problemas, normalmente através do estabelecimento de objetivos e estratégias e a avaliação de potenciais consequências das alternativas possíveis (Leonardo Secchi, 2013, p. 48); (d) fase de tomada de decisão, para equacionar os interesses dos diversos atores envolvidos na política buscada e explicitar os objetivos e métodos de enfrentamento do problema (Leonardo Secchi, 2013, p. 51); (e) etapa de implementação da política pública, em que se dará sua execução efetiva (Leonardo Secchi, 2013, p. 56); (f) fase de avaliação, que examina os processos de implantação e desempenho da política, a fim de verificar, inclusive, o nível de redução do problema em decorrência das medidas tomadas (Leonardo Secchi, 2013, p. 63) e (g) a etapa final, que seria a de extinção da política, por já ter alcançado o objetivo, resolvendo o problema detectado, ou por se perceber que a política não gerou eficácia ou o problema perdeu gradativamente a importância (Leonardo Secchi, 2013, p. 67).



Ciclo de uma política pública em sete estágios conforme Leonardo Secchi (2013)

Morgana Richa apresenta um ciclo semelhante, em cinco estágios não sequenciais nem causais que vão “propiciar um caminho seguro que estabeleça controle e qualidade para os programas e ações”: (a) o ponto de partida seria a construção de agenda, depois da realização de pesquisas ou análise das reivindicações que tenham sido trazidas para o planejamento das ações; (b) com a agenda construída, segue-se a formulação de alternativas através de “projeções, predições e exames de conjecturas”, o que inclui a dosagem de custos e de orçamento; (c) em seguida, parte-se para o processo de tomada de decisão, com seleção do trajeto a ser tomado entre as diversas opções apresentadas; (d) a penúltima fase consiste na implementação da política, que se dá com a transformação das regras e rotinas em ações; finalmente parte-se para a última fase: (e) o acompanhamento dos resultados obtidos, visando avaliar a efetividade da política, através do cotejo entre os objetivos alcançados *versus* os recursos despendidos, o que vai nortear futuras ações correlatas (Morgana Richa, 2022, p. 143-144).

Portanto, observa-se que a questão é de ordem complexa e requer um planejamento adequado para correta utilização dos recursos estatais escassos. Dado esse panorama a respeito do instituto, segue-se com a análise de uma metodologia indicada para obter melhores resultados no uso de políticas públicas para redução das desigualdades de gênero: o planejamento a partir do princípio da transversalidade.

3.2.2 O princípio da transversalidade e a formulação de políticas públicas em perspectiva de gênero

Uma feminista não pode ambicionar possuir “a” teoria e “o” método, ela busca ser transversal. [...] ela sabe que a luta é coletiva. [...] Ela também sabe que na luta há dificuldades, tensões, frustrações, mas também alegria, diversão, descobertas e ampliação do mundo.

Françoise Vergès

Desde as primeiras conferências mundiais das mulheres realizadas pela ONU se buscam estratégias para redução das desigualdades de gênero. O tempo transcorrido indica que o objetivo é de difícil alcance e que as mudanças em sociedades que são estruturalmente machistas são muito pontuais. Não bastasse, muitas vezes, ao se programar uma política para a redução das desigualdades se observam efeitos inesperados, que incluem o reforço nas diferenças. Isso acontece, por exemplo, quando se estabelece uma licença maternidade muito mais extensa que a licença paternidade, o que faz com que alguns empregadores, potencialmente, considerem menos oneroso contratar homens que mulheres em idade fértil. E não bastam mudanças em aspectos singulares, pois o problema alcança uma multiplicidade de espaços sociais que vão da família ao trabalho, passando pela escola e por outros espaços institucionalizados.

Foi buscando o enfrentamento do problema de forma ampla que se desenvolveu o princípio da transversalidade como pressuposto para adoção de políticas públicas mais eficientes nessa seara, no longo prazo. O princípio da transversalidade busca incorporar a perspectiva de gênero em todos os processos de definição de metas e objetivos, inerente a qualquer tomada de decisão na adoção de políticas públicas, sejam elas voltadas especificamente a mulheres, sejam as não destinadas a esse nicho, justamente para evitar que ocorram efeitos indesejados e imprevistos em relação à desigualdade de gênero.

O conceito surgiu a partir da Terceira Conferência Mundial das Mulheres (Nairóbi, 1985) e se consolidou ao longo dos debates promovidos na Conferência de Pequim (1995), que o designou de *gender mainstreaming*; a partir de então a transversalidade foi adotada na documentação produzida nesta área para garantir a incorporação da melhoria do *status* das mulheres em todas as dimensões sociais – econômica, política, cultural e social (Lourdes Bandeira; Tânia Almeida, 2013, p. 40). A expressão em inglês se originou nos movimentos feministas e de mulheres europeus que buscavam efetivar a incorporação da perspectiva de gênero no curso da ação estatal, e posteriormente foi traduzida nos países de língua portuguesa (ou adaptada, posto que ganhou novos contornos e assumiu características contextuais nacionais) para transversalidade de gênero (Mariana Marcondes, Ana Diniz; Marta Farah, 2018, p. 37-38).

Por ocasião da Conferência de Pequim foi aprovada pelos países presentes (inclusive o Brasil) uma plataforma de ação, que, além de afirmar os direitos das mulheres como direitos humanos, comprometeu-se com ações específicas para garantir o respeito a esses direitos e “consolidou a transversalidade de gênero como estratégia básica de promoção da equidade” (Lourdes Bandeira; Tânia Almeida, 2013, p. 41), definindo-a como pressuposto para políticas

públicas com perspectiva de gênero (Conferências Mundiais da Mulher, s/d.). Políticas públicas que sejam adotadas observando a estratégia da transversalização de gênero permitem que sejam consideradas as “especificidades e diversidades entre mulheres e meninas para o desenvolvimento de diferentes ações e iniciativas”, ao levar em conta o fator gênero “em todas as ações e em todas as etapas implementadas” (ONU Mulheres lança, 2022).

A transversalização permite a promoção dos direitos humanos de maneira integral, pois envolve a necessidade de “reconhecer que meninas e mulheres vivenciam situações específicas e violações de direitos estruturais”, e a incorporação do olhar de gênero vai considerar os direitos delas como “partes essenciais de todas as ações do cotidiano e nos diferentes escopos e alcances das políticas públicas”, reconhecendo as vozes das mulheres nos variados espaços e setores da sociedade, em “um exercício constante de perguntar e desenhar meios para garantir que toda e qualquer atividade, programa, pesquisa ou política pública” também considere a perspectiva das mulheres em suas fases e etapas (Moverse, 2022, p. 3). Em outras palavras, é preciso que se faça a cada etapa a pergunta da mulher proposta por Katharine Bartlett e se indague, a cada passo, em que medida e com que efeitos aquelas ações vão atingir mulheres (Katharine Bartlett, 1990, p. 842).

Como estratégia, a transversalização de gênero exige que “as prioridades, necessidades e contribuições de homens e mulheres sejam levadas em consideração desde o planejamento, implementação e monitoramento das intervenções” (Moverse, 2022, p. 4), garantindo que “todas as políticas, estratégias, regulamentos, metodologias e resultados alcançados sejam sensíveis às questões de gênero”, envolvendo homens e mulheres, com igual influência, nos processos de tomada de decisões (Moverse, 2022, p. 4).

Adotar esse pressuposto significa que as políticas nessa seara não devem ser planejadas a partir de um único ministério ou secretaria de mulheres, mas deve-se assimilar a perspectiva de gênero de forma vinculante em todas as políticas propostas e desenvolvidas em cada área governamental (Lourdes Bandeira; Tânia Almeida, 2013, p. 40). Deve-se partir da premissa que a discriminação de gênero é estrutural na sociedade, com integração do objetivo da igualdade entre os gêneros em todas as políticas públicas, no seu planejamento e aplicação, levando em conta as preocupações, necessidades e aspirações das mulheres do mesmo jeito que se leva em consideração as dos homens, o que vai gerar repercussões positivas na vida de todas as pessoas (Laís Abramo, 2010, p. 26). A articulação de políticas públicas com a perspectiva de gênero denuncia como elas não são neutras “no que diz respeito à condição de gênero e aos impactos diferenciais que ocasionam em homens e mulheres” (Lourdes Bandeira; Tânia Almeida, 2013, p. 36). Na realidade, uma política pública que seja aparentemente neutra pode conter um viés

de gênero implícito⁵⁷ e causar um efeito inesperado. E um balanço feito pela ONU Mulheres em 2020 aponta que no tempo transcorrido desde a adoção desse pressuposto foi possível observar “o potencial transformador da transversalidade de gênero e a necessidade de sua implementação acelerada” (Moverse, 2022, p. 2).

Portanto, a transversalidade visa suprir as limitações da interpretação setorial das políticas de igualdade. Em geral, ela está associada à coordenação governamental das ações de diferentes setores, pela introdução de novos temas, especialmente direitos, que não integram a missão de um órgão específico, o que vai exigir uma atuação conjunta de diversos órgãos (Mariana Marcondes; Ana Diniz; Marta Farah, 2018, p. 39). Seria o caso, por exemplo, do combate à exploração das trabalhadoras e trabalhadores do sexo, segmento onde a exploração de mulheres é muito mais acentuada que a de homens: medidas efetivas nessa seara demandarão ações por parte dos ministérios do trabalho, previdência social, assistência social, imigração, direitos humanos, mulheres, além de atuação do judiciário e do ministério público.

Somando-se à ideia de transversalidade de gênero dentro de cada política formulada, deve-se também adotar a transversalidade entre as diversas políticas, pois quando as políticas públicas são combinadas e conversam entre si existe uma capacidade de somar resultados mais expressivos; assim, a correlação de dois projetos ou duas políticas públicas pode resultar em “consequências muito maiores do que a soma dos dois, alcançando, na verdade, uma relação exponencial” (Álvaro Chrispino, 2016, p. 83).

A partir do princípio da transversalidade não se pode pensar em políticas voltadas apenas para as mulheres, isoladamente consideradas, mas deve-se atuar em perspectiva de gênero, com uma análise crítica nas relações sociais entre os sexos. Existe uma dimensão relacional entre os sexos que precisa ser compreendida, com desmistificação das características que são apresentadas “como decorrentes da natureza, embora resultem de construções sociais” (Thereza Gosdal, 2003, p. 69). Planejar em perspectiva de gênero e de forma transversal é, por exemplo, lutar pela adoção de licença paternidade em igualdade de condições com a licença maternidade ou pelo estabelecimento de licenças parentais, a serem obrigatoriamente compartilhadas entre pai e mãe, incentivando ambos os genitores à responsabilidade familiar e

⁵⁷ Caroline Perez relata uma situação interessante sobre perspectiva de gênero: os vereadores de uma cidade da Suécia, pressionados a atuar pela igualdade de gênero, foram discutir sobre remoção da neve das ruas, e brincaram que ao menos nesse assunto a “galera do gênero” não teria o que falar. Mas tinham: o critério utilizado era de remover primeiro a neve das ruas principais, para só depois limpar as ruas periféricas; mas é mais fácil dirigir um carro sobre dez centímetros de neve que empurrar um carrinho de bebê ou uma cadeira de rodas sobre tal superfície, e as mulheres andam mais a pé e de transporte público, em percursos encadeados para atender demandas de cuidado. Assim, o critério de remoção era sexista. Acabaram modificando a ordem das ruas em que a neve seria removida primeiro, de modo a priorizar pedestres e usuários de transporte público (que eram preponderantemente mulheres), o que gerou efeitos benéficos para toda a população (Caroline Perez, 2022, p. 45-46).

dividindo de forma mais paritária os prazeres e deveres da parentalidade. As políticas de gênero “partem da premissa de que as instituições estatais são partícipes da construção política e social dos gêneros e, portanto, devem combater a iniquidade e a desigualdade entre homens e mulheres”, demonstrando potencial para ajudar a “aperfeiçoar e promover melhor qualidade de vida para ambos por intermédio do pleno exercício da cidadania”, transcendendo os papéis sexuais que foram historicamente naturalizados pela cultura (Lourdes Bandeira; Tânia Almeida, 2013, p. 39). Focar em políticas de gênero e na mobilização para a incorporação dos homens e das masculinidades tem um potencial transformador maior no que diz respeito às relações de gênero (Mariana Marcondes; Ana Diniz; Marta Farah, 2018, p. 49).

Por isso, é importante que ao invés de pensar em políticas para mulheres essencializadas, se passe a planejar políticas de gênero, que abranjam “uma perspectiva relacional e crítica das desigualdades entre e intra grupos de homens e mulheres” (Lourdes Bandeira; Tânia Almeida, 2013, p. 38). Para que isso possa acontecer no contexto das responsabilidades familiares, é preciso revisar o próprio conceito de masculinidade, associando essa palavra ao dever de cuidado, e não apenas ao dever de prover materialmente (Vera Iaconelli, 2023, p. 218). Assim se agindo haverá maior potencial de modificação das questões estruturais que dão contorno, suporte e perpetuação às diferenças entre os sexos que são observadas na sociedade.

Ou seja: adotar a transversalidade de gênero implica pensar não apenas quais efeitos as políticas irão causar na vida das mulheres, mas sim quais efeitos irão causar em todas as pessoas, mulheres e homens, e na relação entre os sexos. E como não é possível universalizar os grupos sociais (homens e mulheres), pois eles e elas, individualmente considerados, são atravessados também por diversos outros marcadores de opressões sociais, é imperioso refletir também sobre as diversidades interseccionais dos destinatários das políticas. A transversalidade deve ser associar à interseccionalidade: é preciso reconhecer que “outros sistemas de diferenças interagem com o de gênero e, portanto, devem ser considerados para o alcance do objetivo da igualdade” (Mariana Marcondes; Ana Diniz; Marta Farah, 2018, p. 56), como seria o caso de raça, classe, geração, localização regional dentro do país, deficiência, orientação sexual, dentre outros. Portanto, deve-se adotar uma abordagem de gênero, nas políticas, que seja também interseccional com outras categorias como raça, classe e geração, e transversal com as diversas searas da vida social, como saúde, educação e trabalho, a fim de que possam ser atendidas as “inúmeras e complexas reivindicações de uma sociedade injusta, violenta e discriminadora” (Lourdes Bandeira; Tânia Almeida, 2013, p. 39).

Nessa sistemática, parte-se da questão de gênero para a construção de todas as políticas relacionadas ao trabalho, à vida privada, ao coletivo e ao individual. Para que as mulheres alcancem uma autonomia verdadeira, é preciso estabelecer políticas que pensem a infraestrutura e adotem serviços de cuidado que envolvam homens e mulheres em condições de igualdade de responsabilidade, colocando nessa equação também o papel do estado e das empresas privadas (Organização Internacional do Trabalho, 2011, p. 26).

A questão não é simples, porém. Promover a transversalização de gênero supõe modificar as “políticas universais no sentido de incluir o objetivo da igualdade como um eixo estruturante” (Laís Abramo, 2010, p. 44-45). Atuar nessa área demanda conhecimentos específicos e complexos sobre uma multiplicidade de conhecimentos que vão das teorias de gênero aos sistemas de seguridade social, passam pelas teorias sobre trabalho e emprego, políticas de promoção de igualdade de gênero, elaboração de orçamento e construção de indicadores para monitoramento e avaliação, além de conhecimentos quanto ao significado das políticas de promoção de igualdade de gênero e da transversalização do princípio da igualdade e dos temas de gênero em distintas experiências históricas – sem contar, evidentemente, que é necessário que se tenha a capacidade de implementar as mudanças, o que remete ao âmbito das relações de poder (Laís Abramo, 2010, p. 44-45). Em outras palavras, operacionalizar a transversalidade exige que se desenvolvam “instrumentais que subsidiem o planejamento, a implementação e o monitoramento de políticas públicas, incluindo o planejamento e a execução orçamentária e a formação dos profissionais” (Mariana Marcondes; Ana Diniz; Marta Farah, 2018, p. 41).

A exemplo do que acontece em geral com as políticas públicas, que contam com um ciclo de etapas para sua elaboração, existe uma sequência de posturas a serem observadas para que um programa ou projeto observe a transversalização de gênero. A primeira consiste em fazer uma análise de gênero, mediante a identificação de se, como e por que os problemas afetam homens e mulheres de formas diferentes e quais seriam as opções para abordá-los; em um segundo momento, do desenho do programa, são utilizados os resultados da análise de gênero para o planejamento (seleção dos objetivos e metas, indicação do perfil das pessoas que serão beneficiadas e integração das atividades, resultados e indicadores); a terceira fase consiste na alocação de recursos adequados para abordagem com efetiva igualdade de gênero em todas as etapas; a quarta é a de implementação do programa, quando deve-se fomentar parcerias multissetoriais e multidisciplinares; por último, a etapa de monitoração e avaliação demandará a utilização de ferramentas eficazes para apuração dos resultados, tais como “metodologias de

escuta e de troca com as populações beneficiadas, como grupos focais, rodas de conversa e formulários anônimos para feedback” (Moverse, 2022, p. 7).

Deixar de fazer esse planejamento em todas as políticas públicas pode acarretar o aumento da discriminação, ainda que a princípio a política planejada não digam respeito direto à questão de gênero. Por isso a Declaração Ministerial sobre a geração de emprego e trabalho decente que foi aprovada pelo Conselho Econômico e Social (ECOSOC) em 2006 reconheceu o objetivo da igualdade de gênero como transversal a todos os Objetivos de Desenvolvimento do Milênio (Organização Internacional do Trabalho, 2011, p. 26).

O desenho da infraestrutura nas cidades é um exemplo de como pensar a questão de forma transversal pode auxiliar na redução das desigualdades. Quando a Corte Interamericana de Direitos Humanos, na Opinião Consultiva 27/21, de 05 de maio de 2021, sobre direito à liberdade sindical, negociação coletiva e greve, analisou a relação em perspectiva de gênero, pontuou como as desigualdades relativas ao trabalho de cuidado são influenciadas pelo nível de riqueza ou renda familiar de cada pessoa, pois as mulheres mais pobres compensam os serviços que não podem pagar aumentando o tempo que gastam em tarefas não remuneradas (CIDH, 2021, p. 69). Isso torna necessário que os estados realizem ações progressivas para combater as causas estruturais que impedem a igualdade substancial entre homens e mulheres (CIDH, 2021, p. 69). Por tais razões, a Corte recomendou que os estados invistam em infraestrutura e serviços básicos, como água e saneamento, para reduzir a carga de trabalho não remunerada das mulheres, a fim que elas tenham mais tempo para atividades produtivas, pois tradicionalmente é encargo das mulheres buscar água nos rios e poços; também indicou a necessidade de ampliar a cobertura dos serviços de creche de forma compatível com as necessidades de mães e pais que trabalham, oferecer sistemas abrangentes de licença remunerada (licença maternidade, paternidade e parental compartilhável) e estender o direito de ter tais licenças aos trabalhadores informais, ao invés de limitar seu acesso aos trabalhadores e trabalhadoras formais (CIDH, 2021, p. 69). Ou seja, para alcançar a igualdade entre homens e mulheres no mundo do trabalho não basta a adoção de medidas formais que proíbam a discriminação, mas é preciso adotar medidas positivas, com incorporação de uma perspectiva de gênero não só nas políticas e marcos normativos relacionados diretamente à proteção desses direitos, mas também é preciso evitar ações que envolvam atos de discriminação direta ou indireta contra as mulheres (CIDH, 2021, p. 69). No caso exemplificado, o fornecimento de água nas residências pode ajudar a reduzir a discriminação⁵⁸.

⁵⁸ A falta de reflexão pode piorar a situação de discriminação, como se deu no caso de universidades estadunidenses que passaram a levar em conta a parentalidade nos processos de titularização dos professores, visando evitar

As políticas privadas adotadas pelas empresas também devem ser sopesadas cuidadosamente, pelos mesmos motivos. Tome-se o caso da oferta de alguns empregadores de arcarem com o custo do congelamento dos óvulos das empregadas para possibilitar o retardamento do momento da gravidez e, com isso, combater o teto de vidro: a ideia subjacente é adaptar “o corpo às exigências de uma carreira para permitir que [elas] possam jogar o mesmo jogo que os homens” (Hélène Périvier, 2023, p. 168). Analisada a oferta em perspectiva de gênero, esse “benefício” pode ser considerado uma nova forma de opressão, pois deixa subentendido que uma mulher que quisesse ser mãe aos trinta anos não seria suficientemente dedicada ao trabalho e não mereceria ser considerada como uma candidata interessante à carreira (Hélène Périvier, 2023, p. 168). Isso porque essa escolha – a idade cronológica da parentalidade – nunca precisa ser feita pelos homens, e a opção de adiar a maternidade pelo congelamento dos óvulos pode “mascarar os problemas de articulação entre a vida familiar e a vida profissional com os quais todas as mulheres são confrontadas”, além de estar “enraizada em um feminismo individualista que promove a luta contra as desigualdades ao convidar as mulheres a se emancipar e defender seus direitos individuais”, ignorando que as opressões não afetam todas as mulheres da mesma maneira (Hélène Périvier, 2023, p. 169).

A falta dessa reflexão pode levar a efeitos reversos também quando se fala na questão da conciliação entre vida familiar e trabalho, especialmente pela grande probabilidade do fortalecimento dos estereótipos, o que seria contrário ao ideal de equiparação social entre homens e mulheres. Quando as medidas de conciliação são destinadas mais às mulheres, em razão do papel da maternidade, pode ocorrer o já citado efeito *backlash* e as normas protetivas se voltarem contra a contratação das mulheres. Ao falar em direitos de conciliação não basta a expansão dos direitos, sendo imperativa uma mudança de ordem qualitativa, relacionada com a evolução sociológica que uma sociedade plenamente democrática deve experimentar (Rodrigo López, 2010, p. 12). Regras destinadas simplesmente a proteger a mulher trabalhadora e que a considerem como parte frágil do mundo do trabalho acabam por cercear sua carreira profissional, o que pode gerar um efeito bumerangue, com a rejeição corporativa de contratação daquelas que estariam cobertas por um conjunto muito forte de direitos (Rodrigo López, 2010, p. 12). Quando se projetam políticas públicas observando o princípio da transversalidade, é

prejuízos aos jovens pais, especialmente em relação às publicações acadêmicas, que são essenciais para a progressão na carreira. Elas adotaram medidas de forma indiferente para pais e mães, o que acabou favorecendo as carreiras dos homens, que utilizaram o benefício para publicar mais, enquanto as mulheres dedicaram o tempo ao cuidado dos filhos (Hélène Périvier, 2023, p. 122). Nesse contexto, um mecanismo criado para redução de desigualdades terminou por acentuá-las, o que mostra como as políticas públicas demandam planejamento cuidadoso, pois se formuladas de modo inadequado o resultado pode ser a acentuação da discriminação, ao invés de sua redução.

mais provável que se componha um panorama diferente, que tenha maior capacidade de modificar uma concepção do Direito do Trabalho que é originalmente androcêntrica, a fim de alcançar a plena corresponsabilidade entre homens e mulheres e obter “uma repartição equilibrada dos evidentes sacrifícios laborais que essa atenção implica”, o que acabará por resultar numa maior participação da mulher no mundo laboral (Rodrigo López, 2010, p. 12).

O Projeto de Lei (PL) 6.653/2009, apresentado na Câmara dos Deputados e atualmente apensado ao PL 4.857/2009, voltado à vedação de práticas discriminatórias no mercado de trabalho, levou em consideração a transversalidade na sua formulação. Ele propõe, em seu artigo 8º, a adoção de políticas públicas que visem aumentar a participação das mulheres no mercado de trabalho, e que devem ser estruturadas em quatro princípios que funcionariam como pilares, sendo o primeiro deles a transversalidade na questão de gênero, definida como a “obrigatoriedade de o Poder Público considerar, em qualquer decisão, a forma como são atingidas mulheres e homens, direta ou indiretamente, de modo a evitar o acirramento das desigualdades e promover a igualdade efetiva” (Câmara dos Deputados, 2009)⁵⁹.

As medidas de conciliação formuladas em outros países a partir da transversalidade e em perspectiva de gênero têm logrado obter resultados positivos para a redução das desigualdades. Rodrigo Tascón López analisa especificamente as medidas de conciliação da vida familiar e laboral das pessoas trabalhadoras na Espanha e observa que a questão vem evoluindo gradativamente, sendo que alguns frutos poderiam ser observados na Lei Orgânica 3/2007 sobre a Igualdade Efetiva entre mulheres e homens, norma que procurou incorporar a perspectiva de transversalidade (Rodrigo López, 2010, p. 12). Essa mudança de perspectiva decorreu de um conjunto de diretrizes adotadas pela União Europeia para elevação dos níveis de emprego em seu território a partir de 1997 (Estratégia Europeia de Emprego), que foi estruturada em quatro pilares básicos (empregabilidade, adaptabilidade, empreendedorismo e igualdade de oportunidades) e adotou o princípio da transversalidade (Laís Abramo, 2010, p. 26).

O que se pode perceber, portanto, é que é importante que políticas públicas relacionadas ao trabalho e aos cuidados familiares sejam planejadas com perspectiva transversal de gênero, a fim de que possam modificar com mais eficácia padrões estruturais sociais machistas. Partindo da transversalidade elas atuarão de uma só vez em diversos eixos da sociedade, de forma interconectada, e ainda poderão pensar a questão de gênero de maneira

⁵⁹ Os outros três pilares são a corresponsabilização entre mulheres e homens, a conciliação entre vida pessoal, familiar e laboral e a igualdade de tratamento e de oportunidades (Câmara dos Deputados, 2009), o que aponta como a questão da conciliação entre vida familiar e laboral é importante para a redução das desigualdades.

interseccional com os demais marcadores sociais como raça, classe e idade. As políticas públicas nessa seara demandam cuidadoso planejamento e avaliação de seus efeitos, exigindo modificações quando se observar que não estão surgindo os resultados esperados, ou quando estão acarretando resultados diversos (e nefastos) daqueles planejados.

O caminho na adoção de políticas públicas destinadas à redução das desigualdades de gênero também passa por essa problemática, sendo necessário especialmente: (a) que sejam desenhadas com perspectiva de gênero; e (b) que haja integração do princípio da transversalidade no desenho de todas as políticas relacionadas a trabalho e cuidado familiar. A soma desses dois fatores pode evitar que os estereótipos sexuais sejam reforçados e aumentar a probabilidade de que sejam promovidas mudanças estruturais e permanentes na sociedade.

3.3 O Brasil e as políticas públicas de suporte às responsabilidades familiares

As autoridades e órgãos competentes de cada país devem adotar medidas apropriadas para promover a informação e a educação que gerem uma compreensão pública mais ampla do princípio da igualdade de oportunidades e tratamento para trabalhadores e trabalhadoras e dos problemas daqueles e daquelas com responsabilidades familiares, bem como uma opinião pública favorável à solução desses problemas.
Convenção 156 da OIT, artigo 6º

Como pontuado, o problema da compatibilização dos tempos de trabalho e tempos necessários para o atendimento das responsabilidades familiares depende de políticas públicas. De modo geral, no Brasil, as políticas públicas de suporte às responsabilidades familiares se concentram em mulheres e filhos, em especial na primeira infância. Os homens acabam ficando à margem, em razão de não serem vistos como naturalmente responsáveis pelo cuidado. Isso mostra como ao mesmo tempo que “a atividade das mulheres foi promovida por políticas públicas que facilitavam a articulação de seus tempos sociais, os homens não foram encorajados, ou o foram insuficientemente, a assumir sua parte na família” (Hélène Périvier, 2023, p. 132). Essa equação, que se reflete na empregabilidade delas, precisa ser mudada.

Para contextualização do panorama brasileiro das políticas públicas existentes para dar suporte às responsabilidades familiares, o presente segmento primeiramente discutirá o que se define como família e como responsabilidades familiares de cuidado; na sequência, se analisarão as previsões legais de afastamento laboral para atendimento dessas responsabilidades e as (parcas) políticas públicas que já existem no Brasil para dar apoio às famílias no trabalho de cuidado. Por último, serão expostos os planos nacionais de políticas públicas para mulheres implantados no Brasil a partir de 2003, no que diz respeito às trabalhadoras com responsabilidades familiares.

3.3.1 Família, cuidado e responsabilidades

*Uma parte de mim
Almoça e janta
Outra parte
Se espanta.
Ferreira Gullar*

Ao se pensar em responsabilidades familiares, é importante primeiramente definir de qual família se fala, ou seja, discutir o que é considerado família na sociedade brasileira. Particularmente, qual família que precisa das políticas públicas de conciliação. Em termos gerais, não existe uma conceituação unívoca a respeito de família que, a exemplo do que aconteceu com o movimento feminista, foi se diversificando com as mudanças de costumes sociais. Juridicamente o que é protegido pelo estado como família também foi objeto de mudanças, acompanhando as alterações observadas nos costumes e na sociedade.

Etimologicamente a família foi organizada sob uma perspectiva de ordem patrimonial, estando relacionada ao agrupamento de escravos de propriedade de um mesmo senhor; historicamente, foi considerada a partir do agrupamento de pessoas ligadas a um mesmo tronco ancestral comum ou a uma mesma religião (Carla Bertoncini, 2011, p. 14-15). Em termos jurídicos, o legislador analisou a questão partindo dos modos de constituição da família, que poderiam se dar pelo casamento, por união estável ou por relação monoparental; também se pensou a família em sentido amplo, com formação de parentesco por consanguinidade ou por afinidade (Carla Bertoncini, 2011, p. 16), partindo do tronco paterno, em geral: *o pater familiae*.

O modelo de família patriarcal extensa foi o adotado inicialmente pela legislação, correspondente ao composto por um núcleo central que conta com pai, mãe, filhos e filhas e um grupo de agregados (tios, tias, primos, outros integrantes do núcleo de parentesco), além de empregados e escravos, todos dominados pela figura do patriarca (Maria Castanho, 2012, p. 183). A família nuclear e patriarcal como paradigma de normalidade prevaleceu como tipo ideal por muito tempo nas sociedades ocidentais, sendo “estudada pela ciência, celebrada pela cultura popular e beneficiada pelas políticas públicas”, muito embora seja um modelo “virtualmente impossível para a maioria da população mundial” (Patrícia Hill Collins, 2022, p. 358).

Esse modelo começou a enfraquecer no Brasil a partir do século XIX, por fatores diversos: êxodo rural, urbanização, emancipação feminina, revoluções econômicas-sociais e transformação dos comportamentos (Maria Castanho, 2012, p. 184). A família atual já não é mais constituída apenas pela tríade mãe-pai-filho(s): existem múltiplas formas de família já

conhecidas pela etnologia, incluindo famílias monoparentais, grupos decorrentes de recomposições familiares, famílias adotivas, famílias formadas por pessoas que recorrem a métodos artificiais de procriação e que podem não ter vínculo sanguíneo com os filhos, famílias compostas por lésbicas e gays que são pais biológicos e/ou adotivos (Nicole-Claude Mathieu, 2009, p. 230). Também existem aquelas que são unidas exclusivamente pelo afeto, sem vínculos consanguíneos ou de parentesco de afinidade formalmente reconhecidos, inclusive com a integração de pessoas que, organizadas em casal, não mantém relação sexual e nem buscam ter filhos, mas são unidas por relação amorosa ou poliamorosa. O cidadão pede ao estado cada vez mais que não se imiscua em sua sexualidade e sua vida privada, porque cada um, em sua subjetividade, tem o direito de buscar a felicidade – o que, inclusive, é garantido como direito fundamental em algumas legislações. Por conta dessas demandas é que as famílias reais, organizadas em torno de padrões variados de hierarquia, passaram a contrastar com as versões idealizadas (Patrícia Hill Collins, 2022, p. 359).

É por isso também que embora o legislador tenha desconsiderado, inicialmente, o aspecto do afeto (Carla Bertoncini, 2011, p. 16), até porque o direito privado estava mais preocupado com as questões patrimoniais, o direito viu-se obrigado a repensar as bases do que considerava como família. Atualmente se analisa o conceito de família não apenas a partir da consanguinidade ou afinidade, mas pensando nos vínculos afetivos que são formados entre as pessoas, em uma perspectiva mais pluralista, mudanças que podem ser atribuídas também ao progressivo declínio do patriarcado; com isso, inclusive, se modificou a expressão clássica *direito de família* para *direito das famílias* (Carla Bertoncini, 2011, p. 18-20), dada a polissemia das famílias existentes hoje.

Uma das finalidades da associação familiar, dentro da perspectiva da busca da felicidade, é o afeto: ter a quem amar e ter quem te ame. Sem afeto a família fica resumida a um agrupamento de pessoas unidas por questões de parentesco que pode se dissolver a qualquer momento. A família ideal que se pensa nesse estudo, portanto, é aquela que está unida por vínculos de afetividade, independentemente de qualquer formalização jurídica.

Uma das questões vinculadas ao afeto e que interliga as famílias é que em todas as associações familiares, mesmo nas menores, será necessário o desenvolvimento do trabalho reprodutivo e de cuidado. Isso porque a solidariedade é sentimento que decorre do afeto e pressupõe sua materialização cotidiana através da expressão do cuidado. E mesmo quando o cuidado não é manifestado de forma voluntária, existirá um vínculo de responsabilidade social que constrangerá juridicamente à prestação de cuidados com os vulneráveis.

Os vulneráveis a quem obrigatoriamente devem ser dispensados cuidados, a princípio, são aqueles assim apontados pela legislação. São considerados incapazes para exercer diretamente todos os atos da vida civil os menores, as pessoas que tenham qualquer dependência química, inclusive do álcool, que impeça a plena consciência de seus atos, aqueles a quem for reconhecida a condição de pródigos e os que, por causa transitória ou permanente, não puderem exprimir sua vontade (artigo 4º do Código Civil). Quanto às pessoas com deficiência, não são afetados plenamente em sua capacidade civil, mas devem ser protegidas de toda forma de negligência, sendo considerados especialmente vulneráveis a criança, o adolescente, a mulher e o idoso com deficiência (artigo 5º e 6º da Lei 13.146/2015 – Estatuto da Pessoa com Deficiência). Além disso, existe uma legislação específica para o menor (criança e adolescente), que atribui à família, comunidade, sociedade em geral e poder público o dever de assegurar, com absoluta prioridade, a efetivação dos direitos referentes à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao esporte, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária (artigo 4º da Lei 8.069/1990 – Estatuto da Criança e do Adolescente). Por fim, a Lei 10.741/2003 (Estatuto da Pessoa Idosa) também atribui à família, comunidade, sociedade e poder público a obrigação de assegurar à pessoa idosa, com a mesma prioridade absoluta reconhecida aos menores, a efetivação de direitos semelhantes: vida, saúde, alimentação, educação, cultura, esporte, lazer, trabalho, cidadania, liberdade, dignidade, respeito e convivência familiar e comunitária (artigo 3º).

O cuidado diuturno das pessoas reconhecidas como vulneráveis é atribuição apontada inicialmente à família: isso fica expresso pelo Estatuto da Criança e do Adolescente e pelo Estatuto da Pessoa Idosa. A comunidade, a sociedade e o poder público irão cuidar dessas pessoas, em geral, na ausência de familiares, seja porque de fato esses familiares não existem ou não foram localizados, seja porque não prestaram, voluntária ou coercitivamente, os cuidados que seriam necessários. A falta do atendimento das responsabilidades familiares poderá, inclusive, acarretar sanções de ordem criminal⁶⁰ para quem se omitiu do dever de cuidado. Mesmo quando o liame que une as pessoas em entidade familiar é puramente derivado do afeto ainda existirá a obrigação de prestação de cuidados, que poderá, em situação extrema

⁶⁰ O artigo 133 do Código Penal (Decreto-Lei 2.848/1940) estabelece o tipo penal de abandono de incapaz, consistente em “abandonar pessoa que está sob seu cuidado, guarda, vigilância ou autoridade, e, por qualquer motivo, incapaz de defender-se dos riscos resultantes do abandono”, imputando pena de detenção de seis meses a três anos, que é aumentada para pena de reclusão de um a cinco anos quando do abandono resulta lesão corporal de natureza grave e reclusão de quatro a doze anos quando resultar na morte. Além disso, são casos de aumento de pena em um terço quando o agente é ascendente ou descendente, cônjuge, irmão, tutor ou curador da vítima (inciso II, parágrafo 3º) ou em se tratando de vítima maior de 60 (sessenta) anos (inciso III, parágrafo 3º). A redação do tipo penal bem aponta a responsabilidade principal da família pelo cuidado dos que são tidos como incapazes de se autodeterminarem com plena consciência e condição.

de abandono, ser objeto de determinação judicial. O afeto também constringe ao reconhecimento de vínculos familiares, inclusive para fins de assunção de responsabilidades.

A família, qualquer que seja sua formação, guarda sociologicamente diversas marcas e características. Uma característica crítica da entidade familiar está no fato de ela socializar seus membros em um conjunto de normas que envolvem relações hierárquicas de gênero, idade e capacidade, e que também se articulam com a posição da unidade familiar nas mesmas relações sociais hierárquicas de raça, classe e cidadania (Patrícia Hill Collins, 2022, p. 358). Isso faz com que os indivíduos aprendam os lugares que lhe são atribuídos nessas estruturas ao mesmo tempo que aprendem a ver tais organizações e lugares como arranjos naturais, e não socialmente construídos; em outras palavras, as hierarquias associadas às famílias aparentemente normais tornam-se naturalizadas e normalizadas (Patrícia Hill Collins, 2022, p. 358). São as famílias que ensinam aos indivíduos legitimidade e responsabilidade, por meio de sua organização e funcionamento (Patrícia Hill Collins, 2022, p. 359). A ordem estrutural no interior da família “molda as normas institucionais relativas aos direitos e responsabilidades” (Patrícia Hill Collins, 2022, p. 360), e são essas regras que inclusive servirão de base para a divisão sexual do trabalho no mercado de trabalho remunerado (Patrícia Hill Collins, 2022, p. 361).

O cuidado compreende a prestação de serviços domésticos como preparar e oferecer a alimentação de cada dia (a preocupação diária com o almoço e o jantar, como destacado pelo belo poema da epígrafe), manter a limpeza e organização da casa e prover as necessidades básicas da pessoa vulnerável, que se estendem pelo acompanhamento (ou ministração) de atos de higiene, alimentação, educação, medicação, entre outras atividades essenciais à preservação da vida de qualidade e do desenvolvimento humano. É atividade que precisa ser desempenhada por pessoas em prol de outras pessoas. Todo ser humano, em algum momento da vida, será destinatário de cuidado, ainda que na fase inicial. Mas, pelas condições sociais, nem todas as pessoas serão ministradoras de cuidado em algum momento. Algumas nunca o serão porque não serão demandadas; outras não o serão porque foram socializadas de modo a compreender que aquela atribuição não é sua, que não estão preparados ou qualificados para essa atividade, que existem pessoas naturalmente habilitadas ao trabalho de cuidado – em outras palavras, algumas pessoas, em geral indivíduos do sexo masculino, nunca prestarão serviços de cuidado, porque sempre existirá outra naturalmente destinada a essa tarefa, ainda que à custa de sacrifícios pessoais. Essa é a parte que espanta, considerando o atual estágio de desenvolvimento das relações humanas. O trabalho de cuidado, portanto, é performado para um dos gêneros, preferencialmente.

Essa vinculação do trabalho de cuidado ao gênero muitas vezes se aprende dentro da própria família. Quando se trata de uma família que performa relações hierarquizadas de gênero em seu interior, haverá a naturalização dessa hierarquia, que se repetirá nas demais relações sociais de seus integrantes. Se dentro da família a mãe é a responsável por todo o trabalho doméstico e de cuidado, além do trabalho remunerado que contribui para o sustento dos seus integrantes, ela terá a tendência social de repetir esse comportamento com seus filhos e filhas, e esses provavelmente irão replicar tal performance em suas vidas privadas, incluindo os espaços da escola, do lazer, do trabalho e de suas futuras relações amorosas. Forma-se assim um círculo vicioso de sobrecarga feminina que perpetua as desigualdades de gênero em todos os âmbitos sociais, separando quais saberes, diversões, profissões e funções familiares serão de meninas/mulheres e quais serão de meninos/homens. Esse é mais um motivo pelo qual é preciso que sejam modificados os arranjos dentro das famílias, incluindo aí a redistribuição entre os sexos da responsabilidade do cuidado e do cuidar, a fim de que as estruturas hierárquicas de opressão sejam quebradas.

Logo, o presente estudo analisa a necessidade de ministração de cuidado no âmbito de todos os tipos de família existentes, destacando que a entidade familiar é a primeira obrigada ao cuidado de seus entes vulneráveis. Considera ainda que existe uma multiplicidade de pessoas vulneráveis especialmente protegidas pela legislação e que demandarão, em algum ponto de sua vida, cuidados, seja em razão pura do afeto, seja em decorrência de responsabilidade legalmente atribuída. Parte do pressuposto que tais obrigações não podem ser determinadas pelo sexo de quem cuida, como historicamente se tem performado na sociedade.

No mais, o trabalho tem que ser compatível com a vida familiar, e ainda que ele tenha centralidade na vida das pessoas e traga realização pessoal, a vida só será completa se for possibilitado ao trabalhador e à trabalhadora usufruírem dos benefícios da instituição da família, razão pela qual as atividades de trabalho devem estar sujeitas a regras (Luís Silva; Cláudia Madaleno, 2021, p. 447). Como cuidar de outrem é uma obrigação não apenas individual, mas coletiva, social e do estado, é preciso ainda que se estabeleçam mecanismos de apoio para ministração dessas atribuições. A pessoa que cuida de alguém vulnerável presta uma atividade que extrapola a obrigação meramente familiar, e para isso ela precisa de suporte social. A partir dessas perspectivas é que serão analisadas, a seguir, quais as regras existentes para afastamento dos trabalhadores e trabalhadoras do trabalho, para atendimento dos encargos familiares, bem como outras políticas públicas de apoio a tais responsabilidades existentes no Brasil, não ligadas necessariamente ao mercado de trabalho, mas que se conectam com necessidades de pessoas que são trabalhadoras e têm obrigações familiares de cuidado.

3.3.2 Afastamentos laborais brasileiros para atendimento de responsabilidades familiares

Os homens fazem uma carreira, as mulheres abandonam o lar.
Rose-Marie Lagrave

A emancipação feminina do poder patriarcal demorou a chegar, em termos civis, notadamente em relação às mulheres casadas, como já visto acima. A essa morosa evolução legislativa, decorrente da estrutura social, pode ser atribuído em parte o fato de, ainda hoje, no âmbito brasileiro, a proteção legal em relação ao afastamento para cuidado dos filhos ser dedicada prioritariamente à mulher, e com vistas em especial aos períodos antes e depois do parto. Isso reforça estereótipos no sentido que as responsabilidades familiares em decorrência do nascimento dos filhos são mais femininas que masculinas, perspectiva evidenciada na fala de Arnaldo Süssekind, Délio Maranhão e Segadas Vianna, para quem a proteção à trabalhadora, em todos os aspectos, “visa conservar em toda integralidade as forças vitais da operária, de modo a que ela possa cumprir normalmente sua função de mãe” (Arnaldo Süssekind; Délio Maranhão; Segadas Vianna, 1994, p. 875, cuja primeira edição data de 1957).

No Brasil, a mais extensa ausência remunerada para atendimento das responsabilidades parentais é a licença-maternidade, garantida a todas as seguradas do sistema previdenciário estatal. Tal licença não foi uma conquista tranquila, até porque, em uma sociedade marcadamente patriarcal, vinda de regime escravocrata, o início da regulamentação legislativa trabalhista foi assinalado por grande resistência ao ingresso formal da mulher, em especial a casada, no mercado de trabalho.⁶¹ E a proteção legal inicial ao trabalho feminino era do “mais absoluto abandono, senão desprezo” (Arnaldo Süssekind; Délio Maranhão; Segadas Vianna, 1994, p. 862). A primeira reação dos homens à entrada da mulher no mercado de trabalho foi de que isso seria profundamente imoral, em especial por ameaçar a tranquilidade doméstica e seu papel materno, e as discussões sobre o tema do trabalho da mulher e da licença

⁶¹ Na segunda metade do Século XX, assim relatava Mozart Victor Russomano acerca das condições que acarretaram a entrada das mulheres no mercado de trabalho: “Quando os varões válidos foram convocados para o chamamento de morte das guerras, houve falta de braços para a produção e para os esforços nacionais. O estado convocou o sexo feminino para o trabalho exaustivo das fábricas, dos estabelecimentos comerciais e das empresas agrícolas. Assim como essa necessidade social permitiu que se quebrasse um tabu e que a mulher procurasse emprego, para ganhar a vida com seus próprios recursos físicos e intelectuais, a necessidade particular de manter a família a fixou no trabalho, mesmo em ocasiões normais”. O mesmo autor reconhece, entretanto, que nesse ingresso a mulher era “considerada como de segunda categoria” e que os “perigos particulares” com os quais podia tropeçar seriam capazes de redundar em prejuízos não somente seus, mas também “daqueles seres a quem transmite a vida” (Mozart Russomano, 1978, p. 507-510).

maternidade no projeto de Código do Trabalho de 1917 geraram reações enérgicas e violentos debates⁶².

A questão só foi analisada seriamente após 1930, sob o governo de Getúlio Vargas, quando surge a primeira norma que trata da situação da mulher trabalhadora: o Decreto 21.417-A, de 17 de maio de 1932, proibiu o trabalho à mulher grávida por quatro semanas antes e quatro semanas depois do parto, período que poderia ser aumentado até o limite de duas semanas em cada um desses extremos, em casos excepcionais, comprovados por atestado médico, com percepção de auxílio correspondente à metade dos salários, de acordo com a média dos seis últimos meses; já o auxílio-maternidade foi institucionalizado inicialmente para as comerciárias, com o Decreto 24.273/1934 (Arnaldo Süssekind; Délio Maranhão; Segadas Vianna, 1994, p. 864-866). De lá para cá, aos poucos, a legislação foi se alterando e o período de licença ampliado: em sua redação original, a CLT (1943) proibiu o trabalho da mulher grávida no período de seis semanas antes e seis semanas depois do parto, assegurando a percepção de salários integrais (artigos 392 e 393); o Decreto-Lei 229, de 28 de fevereiro de 1967, alterou o período de descanso para quatro semanas antes e oito após o parto, mantida a remuneração integral (nova redação dos artigos 392 e 393).

Um grande avanço na duração da licença-maternidade veio com a Constituição de 1988, que ampliou o repouso para 120 dias e estabeleceu a regra de que não poderia haver prejuízo na remuneração (artigo 7º, inciso XVIII), o que tornou esse benefício previdenciário o único que não se submete a teto para pagamento. A alteração constitucional levou à posterior mudança do texto da CLT, pela Lei 10.421, de 15 de abril de 2002, garantindo a licença-maternidade de 120 dias, redação que ainda se mantém. Mais um avanço, embora facultativo aos empregadores, se observou em 2008, pela Lei 11.770, que criou o Programa Empresa Cidadã, destinado à prorrogação da licença maternidade por mais 60 dias além dos 120 constitucionais, período que correria por conta do empregador, mediante concessão de incentivos fiscais à empresa que aderisse ao programa e vinculado a que a mãe cuidasse da criança durante esse tempo.

Já em se tratando de maternidade adotiva (não biológica), a proteção originalmente não existia; somente em 2002, pela Lei 10.421, foram estendidos à mãe adotiva o direito à

⁶² Embora as mulheres ocupassem, nos anos 1920, cerca de 10% da massa operária nacional, àquela época não existia qualquer proteção à maternidade, e não raro elas permaneciam em “meio aos teares, em pleno trabalho”, até a hora do parto. O projeto de Código do Trabalho de 1917 propunha o afastamento da gestante de 15 a 25 dias antes do parto, com percepção de um terço do salário, e de até 25 dias depois, com pagamento de metade do salário. Mas a proposta não foi bem recebida: segundo jornal da época, iria tornar a gravidez “rendosa e cômoda profissão” e faria os empregadores tomarem precauções para evitar os serviços de futuras mães (Arnaldo Süssekind; Délio Maranhão; Segadas Vianna, 1994, p. 864-866).

licença e ao salário maternidades, a partir da apresentação do termo judicial de guarda à adotante ou guardião, e, ainda assim, com duração reduzida, de acordo com a idade da criança: para criança até 1 ano de idade, licença de 120 dias; criança de 1 até 4 anos de idade, 60 dias; para criança a partir de 4 anos até 8 anos de idade, 30 dias de licença. Em 2013, a Lei 12.873 acabou com a diferenciação da duração da licença em relação à idade da criança, dando nova redação ao artigo 392-A da CLT. A extensão de mais 60 dias da licença maternidade para a mãe que trabalhasse em empresa que se inserisse dentro das normas do Programa Empresa Cidadã foi estendida à mãe adotante pela Lei 13.257, de 8 de março de 2016.

Outra modificação digna de nota se deu pela Lei 12.873/2013, que acrescentou a possibilidade de fruição da licença-maternidade pelo pai, quando se tratasse de adoção solo ou por casal homoafetivo masculino, conforme os artigos 392-A, 392-B, 392-C adicionados então à CLT, e permitiu ao cônjuge ou companheiro empregado o gozo do período remanescente de licença-maternidade no caso de morte da genitora, desde que o filho sobrevivesse e o trabalhador não o abandonasse (artigo 392-B da CLT), estimulando a paternidade responsável. Veja-se, entretanto, que essas opções só poderiam ser utilizadas no caso da falta de uma mãe. Não se tratava de uma parentalidade compartilhada, mas de uma responsabilização derivada da ausência da figura materna: a paternidade vista como supletiva, na ausência da maternidade, e não como principal.

Todas essas políticas adotavam, de forma implícita, um viés maternalista, que coloca sobre os ombros femininos a responsabilidade com os filhos e a família, incluindo a culpa de eventuais fracassos: ofereciam condições para que a mulher trabalhasse, quando necessário, mas priorizando o cuidado da família sempre que possível, meta que não esconde a sobrecarga feminina (Vera Iaconelli, 2023, p. 74). O apoio às crianças é associado à mulher no papel de mãe, sem questionar “a lógica da responsabilização exclusiva da mulher na economia de cuidados” e ignorando que, na luta pela igualdade de gênero, “o ciclo reprodutivo cobra faturas distintas para sujeitos nascidos com útero e sem útero” (Vera Iaconelli, 2023, p. 79).

Em paralelo, foi pouca a atenção voltada diretamente aos pais (sexo masculino), em termos de afastamento remunerado do trabalho por ocasião do nascimento do filho. Até o advento da Constituição de 1988 a licença se resumia a um dia de afastamento remunerado: conforme a redação original da CLT, o trabalhador poderia faltar ao trabalho por um dia no decorrer da primeira semana do nascimento do filho, com a finalidade específica de efetuar o registro civil da criança (artigo 473, parágrafo único). Posteriormente o texto foi alterado para manter o afastamento por um dia, em caso de nascimento de filho, no decorrer da primeira semana, deixando apenas implícito que se destinava às providências para o registro civil da

criança (artigo 473, III). Isso evidencia que o legislador brasileiro considerava que a responsabilidade do pai no momento do nascimento de um filho era somente burocrática, sendo seu o encargo de proceder ao registro civil da criança. Sub-repticiamente, a providência estava também conectada com o reconhecimento expresso da paternidade e de direitos a serem exercidos sobre o filho; mas as responsabilidades de cuidado continuavam a recair integralmente sobre a mãe.

A partir da promulgação da Carta de 1988 o afastamento passou a ser denominado de licença paternidade, e o tempo foi consideravelmente aumentado, em termos proporcionais, para cinco dias, embora ainda pouco extensa, comparativamente à licença-maternidade (artigo 10, parágrafo 1º, dos Atos das Disposições Constitucionais Transitórias, até hoje não regulamentado⁶³). Quase trinta anos depois da alteração constitucional, e paralelamente à possibilidade de extensão da licença-maternidade para a trabalhadora vinculada a empregador que aderisse ao programa Empresa Cidadã, que já existia desde 2008, a Lei 13.257/2016 possibilitou a ampliação da licença paternidade por mais 15 dias ao pai biológico ou adotante, desde que houvesse requerimento do empregado, que deveria comprovar também a participação em programa ou atividade de orientação sobre paternidade responsável, não exercer nenhuma outra atividade remunerada no período e manter a criança sob seus cuidados.

Não obstante tenha ampliado a licença paternidade, a chamada Constituição Cidadã não deu grande relevo à paternidade: se referiu apenas mais uma vez, em sua redação original, ao papel do pai, ao estabelecer em seu artigo 226, parágrafo 7º, que a paternidade responsável é um dos princípios do planejamento familiar. No restante, não menciona nenhuma outra vez de forma expressa o papel do pai, muito embora tenha estabelecido a proteção à maternidade e à infância como um dos oito direitos sociais básicos inicialmente arrolados no artigo 6º, ao lado do direito à educação, à saúde, ao trabalho, ao lazer, à segurança, à previdência social e à assistência ao desamparado⁶⁴. Assim, pode-se observar que quando o ordenamento jurídico estabelece licenças maternidade e paternidade tão amplamente diferentes, institui sistemática

⁶³ Nesse sentido, é importante destacar o julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão (ADO) nº 20, distribuída ao STF em agosto de 2012, e que teve como objeto a ausência de regulamentação do disposto no inciso XIX do artigo 7º da Carta da República, segundo o qual a licença paternidade, nos termos fixados em lei, é direito social dos trabalhadores urbanos e rurais. A ação foi julgada procedente, por maioria, no dia 14 de dezembro de 2023, com fixação, por unanimidade, da seguinte tese de julgamento: 1. Existe omissão inconstitucional relativamente à edição da lei regulamentadora da licença-paternidade, prevista no art. 7º, XIX, da Constituição. 2. Fica estabelecido o prazo de 18 meses para o Congresso Nacional sanar a omissão apontada, contados da publicação da ata de julgamento. 3. Não sobrevivendo a lei regulamentadora no prazo acima estabelecido, caberá a este Tribunal fixar o período da licença paternidade (Supremo Tribunal Federal, 2023b).

⁶⁴ Atualmente são onze os direitos sociais fundamentais arrolados em referido artigo, após três emendas constitucionais que acresceram o direito social à moradia (EC 26/2000), à alimentação (EC 64/2010) e ao transporte (EC 90/2015).

que implicitamente atribui o cuidado da criança nos primeiros meses quase que exclusivamente à mãe, diferentemente dos países que adotam licença parental a ser partilhada em comum acordo entre os dois genitores ou licença paternidade e maternidade com igual duração. E quando a Carta Constitucional, que valoriza tanto a proteção à criança e ao adolescente, se refere muito mais ao papel da mãe que ao do pai, só se reforça a ideia popular: o filho é sempre da mãe.

A construção dos afastamentos do trabalho para o cuidado dos filhos pequenos voltada à figura da mãe aponta para uma cultura na qual essa responsabilidade recai predominantemente sobre as mulheres. Isso interfere na participação dos pais na formação de vínculos com a criança e acarreta prejuízos ao desenvolvimento da carreira profissional da mulher, sendo gerador de discriminação tanto na contratação quanto na manutenção dos contratos de trabalho para esse gênero. Nesse modelo, o funcionamento da sociedade supõe a existência de uma pessoa dentro do domicílio que seja dedicada completamente ao cuidado da família (Organização Internacional do Trabalho, 2009, p. 57), e em geral se pressupõe que essa pessoa será a mãe, mesmo que ela tenha tantas responsabilidades laborais como o pai.

Além das licenças maternidade e paternidade, as únicas hipóteses legais de afastamento remunerado previstas na legislação voltada aos trabalhadores da iniciativa privada e que sejam destinadas ao atendimento de necessidades familiares são a autorização de uma falta por ano para qualquer dos pais acompanhar filho menor de seis anos em consulta médica (artigo 473, XI, da CLT), o que não é suficiente nem mesmo para uma criança saudável, e a possibilidade de afastamentos para acompanhar a esposa ou companheira em até seis consultas médicas ou exames complementares no período da gestação (artigo 473, X, CLT). Ambos os permissivos somente vieram contar com previsão legislativa a partir de 2016, no contexto da Lei 13.257, que dispõe sobre as políticas públicas para a primeira infância e que também alterou o Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA), em seu artigo 22, parágrafo único, para estabelecer que a mãe e o pai têm direitos iguais e deveres e responsabilidades compartilhadas no cuidado e na educação da criança. E, muito embora a atual redação do ECA aluda a iguais direitos e deveres e à responsabilidade compartilhada do pai e da mãe no cuidado dos filhos, não se pode dizer que existam medidas que de fato permitam a pais e mães o direito à conciliação equilibrada das atividades profissionais com o cuidado filial.

Além disso, a formatação das licenças para pais e mães na legislação brasileira ainda aponta como a experiência da parentalidade é vivenciada de forma diferente de acordo com o segmento do mercado de trabalho em que a pessoa esteja, se no serviço público ou privado, no mercado formal ou informal. No serviço público estão os maiores benefícios associados ao

cuidado com a família, que se estendem da licença maternidade de 180 dias e paternidade de 20 dias asseguradas pela Lei 11.770/08 até licenças especiais, com e sem remuneração, para atendimento de familiares, e horários especiais. Assim, o Estatuto dos Servidores Públicos Civis da União (Lei 8.112/1990) dispõe, em seu artigo 83, que tem teor repetido em diversas outras leis estaduais e municipais, a possibilidade de concessão de licença ao servidor ou servidora por motivo de doença do cônjuge ou companheiro, dos pais, dos filhos, do padrasto ou madrasta e enteado, ou dependente que viva às suas expensas e conste do seu assentamento funcional, desde que devidamente comprovada a necessidade por perícia médica oficial, se a assistência direta do servidor for indispensável e não puder ser prestada simultaneamente com o exercício do cargo ou mediante compensação de horário.

Para os servidores e servidoras públicos há ainda previsão, desde 2016, na mesma lei 8.112/1990, de concessão de horário especial para os que tenham cônjuge, filho/filha ou dependente com deficiência, desde que comprovada a necessidade por junta médica oficial, independentemente de compensação de horário (artigo 98). Nesse aspecto, existem diversas decisões judiciais estendendo o direito à redução de jornada para empregados de empresas públicas e de órgãos da administração pública direta municipal e estadual, por analogia, quando ausente previsão na norma própria⁶⁵. O trabalhador ou trabalhadora da iniciativa privada,

⁶⁵ As decisões partem do pressuposto de que a previsão voltada aos servidores da administração pública federal deve ser aplicada aos servidores das demais esferas, inclusive empregados de empresas públicas. Uma das decisões que pode ser citada trata da redução da carga horária e manutenção da remuneração: “Cinge-se a controvérsia em saber se a reclamante, servidora pública municipal desde 14/05/2014, ocupante da função de enfermeira emergencista, pode ou não obter judicialmente a redução da jornada ou algum outro mecanismo que lhe permita dispensar cuidados a seu filho, nascido em 26/02/2018 e diagnosticado com transtorno do espectro autista. Esta Turma, ao examinar pretensão semelhante, deduzida por servidores municipais ou estaduais, tem decidido pela existência do direito postulado (TST-RR-11204-62.2017.5.15.0144, 3ª Turma, Rel. Min. Alexandre de Souza Agra Belmonte, DEJT 04/12/2020; TST-RR-10409-87. 2018.5.15.0090, 3ª Turma, Rel. Min. Alexandre de Souza Agra Belmonte, DEJT 07/06/2021). Realmente, ainda que seja manifestamente inaplicável à reclamante o artigo 98, § 3º, da Lei nº 8.112/90, com a redação determinada pela Lei nº 13.370/2016, tendo em vista que não se trata de servidora federal, é certo que a mora legislativa do município reclamado não pode suprimir o direito essencial e premente que decorre da Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPD), aprovada pela Assembleia Geral das Nações Unidas em 13 de dezembro de 2006 e chancelada pelo Congresso Nacional por meio do Decreto Legislativo nº 186/2008, combinada com o artigo 5º, § 3º, da Constituição Federal de 1988. Impõe-se, portanto, o restabelecimento integral da sentença, que havia deferido a redução da jornada em 50%, sem prejuízo da remuneração e sem necessidade de compensação, enquanto houver necessidade de acompanhamento do filho, bem como fixado a multa diária e demais consectários da condenação. Recurso de revista conhecido e provido. TST, RR - 10086-70.2020.5.15.0136. 3ª Turma, Relator Ministro José Roberto Freire Pimenta, julgado em 10.08.2022, publicado no DEJT de 19.08.2022”. Em outra situação, a 8ª Turma do TST deu provimento ao recurso de um pai, empregado de empresa pública, que pediu a redução da jornada para acompanhar as atividades multidisciplinares de seu filho com deficiência e quatro anos de idade: “Tutela inibitória. Obrigação de fazer. Pretensão de redução de 50% da jornada de trabalho, sem diminuição proporcional da remuneração e sem a compensação de horários, a fim de que o trabalhador acompanhe seu filho de quatro anos de idade, portador da síndrome de Dandy-Walker, em atividades terapêuticas indispensáveis ao desenvolvimento sadio e à integração social da criança. Presença de transcendência. Eficácia horizontal dos direitos fundamentais da igualdade substancial e da adaptação razoável. Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (Convenção de Nova York). Ponderação dos interesses em conflito. Extensão do direito ao cuidador. *The cost of caring*. Aplicação analógica do artigo 98, §§ 2º e 3º, da lei nº 8.112/1991. Provimento parcial do pedido. Discute-

entretanto, tem dificuldade em postular igual direito, considerando que não existem limites rígidos na legislação nacional para a dispensa sem justa causa.

O setor privado, além de assegurar benefícios menores que os do serviço público, ainda não os aplica de forma igualitária: muitos empregadores, especialmente de menor porte, deixam de conceder os benefícios ou os concedem de forma parcial, apostando na debilidade dos controles públicos, o que deixa as pessoas sem proteção em momento em que estão fragilizadas, impedindo, em diversas situações, que continuem no mercado de trabalho (Bila Sorj, 2013, p. 487). Empresas maiores, que contam com estruturação de recursos humanos e assessoria jurídica preventiva de litígios, investindo em mecanismos de *soft law*, como políticas de *compliance* e de responsabilidade social, são as que melhor observam a legislação e até mesmo se antecipam em conceder benefícios que ainda não foram inseridos na legislação (Bila Sorj, 2013, p. 487). Assim, diversas empresas privadas de grande porte, em especial as transnacionais, se anteciparam a alterações legislativas e passaram a conceder benefícios como licença paternidade com duração igual à licença maternidade⁶⁶. Trata-se de uma assunção de responsabilidade por esses empregadores que desenvolvem um movimento corporativo voluntário de adequação a padrões reconhecidos internacionalmente, ainda que não exista norma expressa na legislação nacional (Ana Atchabahian; Marcela Britto, 2023, p. 370)⁶⁷.

Em se tratando de pais e mães que estão fora do mercado formal de trabalho e/ou que não possuam a qualidade de segurados junto à Previdência Social, por sua vez, praticamente

se o direito de um empregado público, de ter reduzida em 50% a jornada de trabalho de 40 horas semanais, sem a obrigatoriedade de compensação de horários e sem prejuízo da remuneração que provê o sustento de sua família, a fim de que ele acompanhe o filho, que completou quatro anos de idade no dia 25/6/2022, nas atividades terapêuticas indispensáveis ao pleno desenvolvimento da criança, portadora da Síndrome de Dandy-Walker. A redução da carga horária em 25%, ou seja, de 40 para 30 horas semanais, proporciona ao reclamante a possibilidade de conciliar seus compromissos profissionais e familiares, a fim de que possa ter mais liberdade para acompanhar o seu filho nas sessões multidisciplinares. Os custos administrativos e financeiros dessa acomodação certamente não serão tão substanciais para a empresa pública a ponto de superar os benefícios individuais e as repercussões sociais decorrentes da procedência parcial do pedido. Recurso de revista conhecido por violação do artigo 227 da Constituição Federal e parcialmente provido. TST, RR - 1102-50.2019.5.22.0003. 8ª Turma, Relator Ministro Alexandre Agra Belmonte, julgado em 19.12.2022, publicado no DEJT de 01.02.2023”.

⁶⁶ São diversas as empresas que estão adotando semelhante sistemática, podendo ser citados os seguintes exemplos: a) a Volvo do Brasil, em 2021, expandiu a licença paternidade dos seus empregados que contem com mais de um ano de trabalho na empresa para até seis meses, com pagamento de 80% do salário, visando incentivar o equilíbrio das demandas profissionais e domésticas e a redução da desigualdade de gênero (Matheus Fiore, 2021); b) desde 2018 a Unilever aumentou a licença paternidade flexibilizada de 20 para 40 dias (Unilever, 2018) e uma das suas linhas de produtos de cuidados pessoais desenvolve uma campanha de estímulo à licença paternidade em todo o mundo (DOVE MEN+ CARE); c) a política de gestão de afastamento da Novartis do Brasil, vigente desde 2020, concede ao empregado pai biológico ou adotivo o direito de licença de 5 dias corridos a partir da data do nascimento e, além deste período, a partir de 01 de março de 2020 foi facultado ao empregado cujo nascimento do filho tenha ocorrido após a data de sua admissão a opção de prorrogar por mais 175 dias a licença paternidade, totalizando 180 dias de ausência justificada (Novartis, 2020).

⁶⁷ Um dos exemplos citados de igualdade na concessão da licença parentalidade é o Grupo Boticário, empresa Brasileira que oferece desde 2021 licença parental de 120 dias, incluindo homens, sem diferenciação de filhos biológicos ou adotados (Ana Atchabahian; Marcela Britto, 2023, p. 370).

não existem garantias. Apenas aquelas que estão inscritas no sistema previdenciário como contribuintes individuais ou facultativas, em geral pessoas que estão nos extratos mais elevados de renda, como advogadas e outras profissionais liberais, contam com alguma proteção (Bila Sorj, 2013, p. 487). Isso se dá porque as licenças remuneradas, em especial a maternidade, possuem forte viés contributivo, estando disponíveis apenas para as pessoas que contribuem para a previdência social (Natália Fontoura et al., 2010, p. 33), excluindo de sua incidência um importante contingente.

Todo esse panorama faz com que as licenças de cuidado expressem “as divisões de gênero e a segmentação do mercado de trabalho, impondo às mulheres diferentes experiências de maternidade” (Bila Sorj, 2013, p. 487), situação que também será aplicável aos pais e seus afastamentos, guardadas as proporções que lhes são autorizadas. Mesmo para os formalizados, entretanto, a legislação não prevê mecanismos que possibilitem a atenção integral e que dispensem a busca por auxílios externos, em geral familiares ou remunerados, pois são centralizados nas mulheres e focados na primeira infância, deixando de lado as necessidades de crianças mais velhas, adolescentes e outros membros da família que demandem atenção e cuidados de forma pontual ou permanente.

É importante lembrar que a legislação trabalhista não é um dado, mas resultado da movimentação social, inclusive dos movimentos feministas, e de lutas para regulamentar as relações de trabalho, o que deve ser associado à percepção, pelas elites dominantes, da necessidade de pacificação dos conflitos sociais através de uma disciplina de direitos mínimos, visando manter as relações de produção capitalista e assegurar a continuidade do modo de produção (Thereza Gosdal, 2003, p. 145). A legislação civil e trabalhista evoluiu, saindo de um modelo que excluía a autonomia da mulher e a mantinha segregada ao ambiente doméstico e ao cuidado dos demais membros da família para caminhar em direção à sua inclusão no mercado de trabalho e à liberação formal do poder patriarcal. Mas ainda há necessidade de evoluir na construção de mecanismos que permitam o afastamento autorizado do trabalho para que homens e mulheres dispensem os cuidados familiares necessários, o que demanda debates e alterações legislativas.

Até aqui foram analisadas as previsões de afastamento laboral em sentido estrito como medidas já previstas em lei e destinadas ao cuidado com familiares dependentes. Mas existem outras políticas públicas que também podem ser enquadradas como políticas voltadas ao suporte das responsabilidades familiares no Brasil, em especial aquelas destinadas ao cuidado de pessoas e à transferência de renda, como se verá a seguir.

3.3.3 Outras políticas públicas brasileiras de apoio às responsabilidades familiares

*Basta um filho para paralisar inteiramente a atividade da mulher.
Simone de Beauvoir.*

A conciliação das mulheres entre trabalho e responsabilidades familiares, a divisão entre seus interesses profissionais e as preocupações da maternidade, são pontos que demandam difícil equilíbrio, e a falta de mecanismos de suporte público que auxiliassem a mulher com essa gama de atribuições já era denunciada por Beauvoir: a mulher só conseguia assegurar a composição “à custa de concessões, de sacrifícios, de acrobacias que exigem dela uma perpétua tensão” (Simone de Beauvoir, 2016, v. 2, p. 521). Daí sua conclusão de um filho apenas bastar para paralisar a vida da mulher.

A inserção mais efetiva das mulheres no mercado de trabalho criou conflitos no âmbito dos lares, porque de modo geral a menor disponibilidade de tempo delas para as atividades demandadas pelo trabalho reprodutivo não foi acompanhada de maior investimento de tempo dos homens nessas atividades. As soluções adotadas pelos países para enfrentamento da questão foram diferentes, guardando relação com os modelos de estado adotados: os europeus industrializados e que tiveram a experiência do estado de bem-estar social desenvolveram algumas políticas públicas de conciliação, especialmente os do norte da Europa, o que atenuou a problemática; outros, economicamente mais liberais, como os Estados Unidos, mantiveram a posição de dar apoio mínimo às famílias, perpetuando “a crença de que os cuidados com a família é um assunto privado e sobretudo afeito às mulheres” (Bila Sorj; Adriana Fontes; Danielle Machado, 2007, p. 574).

As políticas públicas de apoio às responsabilidades familiares devem abordar tanto o trabalho de cuidado das pessoas quanto o trabalho de cuidado com a casa. O primeiro envolve não apenas filhos, mas também outros adultos dependentes, como idosos e pessoas com deficiência; o segundo envolve, dentre outros aspectos, a aquisição, preparo e fornecimento de alimentos e a higiene com a casa, que vai desde a limpeza dos ambientes até a lavagem de roupas. Nem todos esses aspectos são observados pelas políticas públicas no Brasil; diversos deles são relegados à esfera privada das famílias.

Começando com os cuidados com as pessoas, observa-se que são três os tipos mais comuns de políticas públicas adotadas pelos países econômica e socialmente mais desenvolvidos, com exceção daqueles adeptos da economia liberal, como os Estados Unidos, que em geral não contam sequer com políticas mínimas como a licença maternidade remunerada, e que são voltados à seara de cuidados parentais: as licenças para cuidados dos

filhos sem perda de remuneração, as regulações e flexibilizações de jornadas de trabalho para permitir os cuidados com filhos em situações especiais, sem custos econômicos ou prejuízos ao desenvolvimento profissional, e o acesso a instituições educacionais e de cuidado dos filhos enquanto os pais estão no local de trabalho (Bila Sorj; Adriana Fontes; Danielle Machado, 2007, p. 575). No Brasil foram adotadas várias dessas políticas, mas com desenho considerado insuficiente para atender todas as necessidades familiares (Bila Sorj; Adriana Fontes; Danielle Machado, 2007, p. 575).

No que diz respeito às licenças para cuidados dos filhos sem perda de remuneração, a legislação brasileira conta com licença-maternidade mais extensa, que vai se estender de 120 a 180 dias, como analisado acima, o que é acompanhado de garantia de emprego para a trabalhadora gestante desde a concepção até cinco meses após o parto, além de uma pequena licença paternidade (5 ou 20 dias), comparativamente à licença maternidade, e de autorização de apenas um dia de afastamento por ano para acompanhamento de filho de até seis anos de idade em consulta médica, nesse caso para ambos os gêneros (artigo 473, XI, da CLT).

Relativamente às instituições de cuidado infantil, a política pública mais ampla é a que dá acesso à educação pré-escolar e fundamental. De acordo com a Constituição, a educação e a proteção à infância são direitos sociais fundamentais (artigo 6º, *caput*), competindo aos Municípios a manutenção de programas de educação infantil e de ensino fundamental, em cooperação técnica e financeira com a União e os estados (artigo 30, VI, Constituição Federal). Para efetivação do direito à educação é garantida a educação básica obrigatória e gratuita dos 4 aos 17 anos e educação infantil, em creches e pré-escolas, às crianças de até 5 anos de idade (artigo 208, I e IV, da Constituição Federal). Ainda, a Carta introduz, em seu artigo 227, a teoria da proteção integral, pela qual estabelece como dever da família, da sociedade e do estado a promoção do cuidado com as crianças.

A legislação trabalhista por sua vez prevê que os estabelecimentos devem manter “local apropriado onde seja permitido às empregadas guardar sob sua vigilância e assistência seus filhos” (artigo 389, parágrafo 1º, da CLT), mas essa obrigação se limita àqueles locais onde trabalhem pelo menos 30 mulheres com mais de 16 anos de idade e à guarda dos filhos no período da amamentação, que tem sido entendida de forma restritiva, como amamentação natural e obrigatória (até os seis meses de idade, em consonância com o disposto no artigo 396 da CLT). Além disso, essa obrigação pode ser suprida por meio de creches mantidas por um

sistema tão amplo, em teoria⁶⁸, que na prática a obrigação do empregador se liquefaz na burocracia estatal. A ausência de creches é suprida, às vezes, pelo ajuste de pagamento de auxílio-creche ou auxílio babá.

Quanto aos idosos, são destinados ao cuidado especialmente dos filhos, em suas casas: a Constituição prevê como dever dos filhos maiores ajuda e amparo aos pais na velhice, carência ou enfermidade (artigo 229) e estabelece que os programas de amparo aos idosos serão executados preferencialmente em seus lares (artigo 230, parágrafo 1º). Alguns municípios contam com centros de convivência para idosos, a partir da Lei 8.842/1994, mas essa não é uma situação que abranja todas as áreas urbanas, e nem existe capacidade tão ampla de acomodação dessas pessoas.

No campo dos auxílios remuneratórios para cuidados com menores e pessoas dependentes, destacam-se duas políticas públicas vinculadas à previdência e assistência social: o salário-família e o pagamento de renda básica familiar para todo brasileiro que vive em situação de vulnerabilidade, preconizado pelo artigo 6º, parágrafo único, da Constituição, acrescido pela Emenda Constitucional 114/2021, que pode ser dividido em dois grandes grupos – a renda familiar concedida no sistema de bolsas-auxílio, decorrente de grandes programas estatais, e o benefício de prestação continuada (BPC), voltado a pessoas que não podem trabalhar.

O salário família é benefício de natureza previdenciária pago apenas aos trabalhadores e trabalhadoras com vínculo formal junto à Previdência Social. Previsto dentre os direitos sociais fundamentais dos trabalhadores no artigo 7º, XII, da Constituição Federal, deve ser pago em proporção ao número de dependentes do segurado de baixa renda. Foi regulamentado pela Lei 8.213/1991, nos artigos 65 a 70, sendo devido ao segurado empregado, segurado trabalhador avulso e aposentado por invalidez ou por idade e os demais aposentados com 65 anos ou mais de idade, se do sexo masculino, ou 60 anos ou mais, se do feminino, na proporção do respectivo número de filhos ou equiparados de qualquer condição que tenham até 14 (quatorze) anos de idade ou, se inválido, de qualquer idade. O valor da cota, a partir de janeiro de 2023, passou a R\$ 59,82 para o segurado com remuneração mensal não superior a R\$ 1.754,18, de acordo com o artigo 4º da Portaria Interministerial MPS/MF nº 26, de 10.01.23. Portanto, só é devido enquanto os trabalhadores estiverem empregados, trabalhando como avulsos ou recebendo aposentadoria, e desde que o salário-de-contribuição no mês em

⁶⁸ Artigo 389, parágrafo 2º - A exigência do parágrafo 1º poderá ser suprida por meio de creches distritais mantidas, diretamente ou mediante convênios, com outras entidades públicas ou privadas, pelas próprias empresas, em regime comunitário, ou a cargo do SESI, do SESC, da LBA ou de entidades sindicais.

referência se encontre abaixo do limite de renda estabelecido. Além de o valor não ser elevado, é importante destacar que qualquer remuneração extra variável, como um pagamento de horas extraordinárias ou adicional noturno, pode elevar a renda no mês e impedir o recebimento naquele período. Uma vez cessado o vínculo formal com a previdência ou alcançada a idade limite do dependente, cessa o pagamento.

Dentre as bolsas-auxílio, a de maior vinculação ao cuidado com as famílias é o bolsa-família, que destina tratamento diferenciado aos núcleos familiares que contem com menores dependentes. Esse benefício foi criado pela Medida Provisória nº 132, de 2003, posteriormente transformado na Lei 10.836/2004, visando unificar as ações de transferência de renda do Governo Federal, especialmente o Bolsa Escola, o Bolsa Alimentação e o Auxílio-Gás (artigo 1º da lei em comento). Previu, inicialmente, um benefício básico destinado a unidades familiares que se encontrassem em situação de extrema pobreza e um benefício variável destinado às que, além de se encontrem em situação de pobreza e extrema pobreza, tivessem em sua composição gestantes, nutrizes e crianças e adolescentes entre 0 (zero) e 15 (quinze) anos. Em 2008 foi acrescido de outro benefício variável destinado às unidades familiares que se encontrassem em situação de pobreza ou extrema pobreza e que tivessem em sua composição adolescentes com idade entre dezesseis e dezessete anos, sendo pago até o limite de dois benefícios por família. Em 2012 um quarto benefício foi previsto, voltado à superação da extrema pobreza na primeira infância, no limite de um por família, destinado às unidades familiares beneficiárias do Programa Bolsa Família e que, cumulativamente, tivessem em sua composição crianças de zero a seis anos (limite posteriormente aumentado para 15 anos de idade) e apresentassem soma da renda familiar mensal e dos benefícios financeiros já pagos como benefício básico do próprio programa igual ou inferior a R\$ 70,00 (setenta reais) *per capita*.

O Programa Bolsa Família sofreu diversas alterações ao longo dos anos e dos governos, e em 2021 a lei foi integralmente revogada pela Lei 14.284/2021, que instituiu em seu lugar o Programa Auxílio Brasil e o Programa Alimenta Brasil. Esses programas tiveram curta duração, pois pouco tempo depois se restabeleceu o Programa Bolsa Família, através da Lei 14.601/2023, benefício estatuído como “etapa do processo gradual e progressivo de implementação da universalização da renda básica de cidadania” (artigo 1º, parágrafo 1º) e que tem como um de seus objetivos “promover o desenvolvimento e a proteção social das famílias, especialmente das crianças, dos adolescentes e dos jovens em situação de pobreza” (artigo 3º, III). Pelas novas regras, os valores são destinados às famílias inscritas no Cadastro Único para Programas Sociais do Governo Federal (CadÚnico) com renda familiar *per capita* igual ou

inferior a R\$ 218,00⁶⁹. Os pagamentos, historicamente, nunca estiveram vinculados ao mercado de trabalho formal ou à existência de vínculo previdenciário, mas foram destinados a todos os cidadãos em situação de extrema pobreza ou de pobreza, com pagamentos suplementares para quem contasse com gestantes, nutrizes, crianças e adolescentes no núcleo familiar.

Já o benefício de prestação continuada (BPC) está previsto na Lei 8.742/1993, que dispõe sobre a organização da Assistência Social, artigos 20 a 21-A. Esse benefício garante um salário mínimo mensal à pessoa com deficiência e ao idoso com 65 (sessenta e cinco) anos ou mais que comprovem não possuir meios de prover a própria manutenção nem de tê-la provida por família que viva sob o mesmo teto (artigo 20), considerando renda familiar mensal *per capita* igual ou inferior a $\frac{1}{4}$ do salário mínimo. Como amostragem, o portal da transparência informa que em março de 2023 foram disponibilizados R\$ 6.778.102.958,51 a esse programa, o que importa em mais de 5,2 milhões de brasileiros beneficiados, considerando o valor do salário mínimo à época (R\$ 1.302,00) (Portal da Transparência, s/d.).

O que se observa, desse panorama, é que embora exista inarredável necessidade de atender de forma diferenciada trabalhadores e trabalhadoras que têm responsabilidades familiares, as políticas públicas específicas brasileiras atuam, em grande parte, com um viés de gênero negativo, atribuindo em especial às mulheres a responsabilidade física pelo cuidado, enquanto aos homens remanesce a responsabilidade financeira, em decorrência dos papéis sociais de gênero. Aquelas existentes são voltadas basicamente ao cuidado com os filhos em primeira infância, descurando-se de outras pessoas que precisam de cuidados. Os benefícios assistenciais financeiros já não contam com esse viés de gênero tão marcante. Ainda assim, há necessidade do redesenho das políticas públicas brasileiras para atendimento dessas demandas. A questão foi em parte pensada pelos planos nacionais de políticas públicas para mulheres, objeto do próximo segmento do capítulo.

⁶⁹ Em 2023 são cinco tipos de benefícios: I) Benefício de Renda de Cidadania, no valor de R\$ 142,00 (cento e quarenta e dois reais) por integrante, destinado a todas as famílias beneficiárias do Programa Bolsa Família; II) Benefício Complementar destinado às famílias beneficiárias do Programa Bolsa Família cuja soma dos valores relativos aos benefícios financeiros de que trata o item I seja inferior a R\$ 600,00 (seiscentos reais), calculado pela diferença entre este valor e a referida soma; III) Benefício Primeira Infância, no valor de R\$ 150,00 (cento e cinquenta reais) por criança, destinado às famílias beneficiárias que possuem, em sua composição, crianças com idade entre 0 (zero) e 7 (sete) anos incompletos; IV) Benefício Variável Familiar, no valor de R\$ 50,00 (cinquenta reais), destinado às famílias beneficiárias que possuem, em sua composição, gestantes, nutrizes, crianças com idade entre 7 (sete) anos e 12 (doze) anos incompletos ou adolescentes com idade entre 12 (doze) anos e 18 (dezoito) anos incompletos; e V) Benefício Extraordinário de Transição, destinado exclusivamente às famílias que eram beneficiárias do Programa Auxílio Brasil na data de entrada em vigor da nova lei, a ser calculado pela diferença entre o valor recebido pela família em maio de 2023 e o que viesse a receber em junho de 2023.

3.3.4 Os Planos Nacionais de Políticas para Mulheres (PNMP) e as Responsabilidades Familiares

*As políticas públicas devem garantir, em sua implementação, o acesso aos direitos sociais, políticos, econômicos, culturais e ambientais para todas as mulheres.
I Plano Nacional de Políticas para as Mulheres*

As políticas públicas para a solução das desigualdades de gênero começaram a ser discutidas e implementadas no Brasil após a Constituição de 1988, em decorrência da conjugação dos fatores relacionados à abertura política, redemocratização e à igualdade formal entre homens e mulheres então finalmente proclamada. Até então, as mulheres não estavam presentes ou estavam sub-representadas na política – situação que ainda não sofreu mudanças tão substanciais, e as ações políticas eram desenhadas apenas pela (e muitas vezes para a) elite política – “homens brancos, heteronormativos, com alto grau educacional, concentração de renda e inserção social” (Lourdes Bandeira; Tânia Almeida, 2013, p. 36).

A criação da Secretaria de Políticas para Mulheres (SPM), em 2003, marca o início dos debates sobre implementação de políticas públicas destinadas a mulheres no Brasil (Mariana Marcondes, Ana Diniz; Marta Farah, 2018, p. 37). A SPM foi criada com status de ministério e ligada à Presidência da República; iniciou como Secretaria de Estado de Direitos da Mulher, no Governo Fernando Henrique Cardoso, em 2002, e a partir do primeiro governo Lula foi transformada, pela MP 103, na Secretaria Especial de Políticas para Mulheres, o que teve a capacidade de mudar o patamar das propostas e ações de políticas de gênero, pois, como pasta ministerial própria, teria também seu próprio orçamento (Juliane Lara, 2018, p. 77). Surgiu visando enfrentar as desigualdades e diferenças sociais, raciais, sexuais, étnicas e das pessoas com necessidades especiais (Juliane Lara, 2018, p. 78), tendo entre suas competências a promoção da igualdade de gênero, atuando também no combate à violência contra a mulher (Juliane Lara, 2018, p. 79). A SPM é responsável principal pela elaboração e monitoramento do Plano de Políticas para as Mulheres. Seguindo as recomendações da Plataforma de Ação de Pequim, adotou a transversalidade de gênero como estratégia de atuação (Mariana Marcondes; Ana Diniz; Marta Farah, 2018, p. 44), especialmente através de seus sucessivos Planos Nacionais de Políticas para Mulheres (PNPM).

No Brasil, cinco Conferências Nacionais para Políticas para as Mulheres (CNPM) foram realizadas (2004, 2007, 2011 e 2016), e redundaram em três sucessivos Planos Nacionais de Políticas para as Mulheres (PNPM) – o primeiro de 2005, o segundo de 2008 e o terceiro de 2013 (CNDM, 2021, p. 6-7). Em parceria com o Conselho Nacional dos Direitos da Mulher a CNPM realizou, em 2004, a I Conferência Nacional de Políticas para as Mulheres; após as

diversas etapas municipais, estaduais e o evento nacional, foi delineada uma política nacional, com desdobramento concreto no I Plano Nacional de Políticas para as Mulheres (I PNPM), que estabeleceu um conceito transversal de ação, ao prever a responsabilidade de diversos ministérios e secretarias (Natália Fontoura et al., 2010, p. 28). Posteriormente seguiram-se um segundo e um terceiro planos nacionais e outras três conferências nacionais, a última em 2015, embora não tenha sido lançado um quarto plano nacional.

Inicialmente a SPM adotou políticas pensadas estritamente para mulheres, tendo elas como beneficiárias exclusivas ou prioritárias, com ações nem sempre comprometidas com a igualdade de gênero, pois algumas eram simples práticas assistencialistas que contavam com uma centralidade no feminino essencializado, pensando na problemática da reprodução social e manutenção da família, sem priorizar os significados estabelecidos no relacionamento entre os sexos ou a autonomia das mulheres (Lourdes Bandeira; Tânia Almeida, 2013, p. 38), o que talvez não fosse eficiente para redução das desigualdades, ante a possibilidade de reforçar a ideologia patriarcal e restringir a mudança das formas sociais estruturais (Lourdes Bandeira; Tânia Almeida, 2013, p. 38).

Não obstante a crítica, uma diretriz específica relacionada à conciliação e aos cuidados, no primeiro plano, foi reconhecer a responsabilidade do estado na implementação de políticas que incidissem sobre a divisão social e sexual do trabalho, sendo esse o objetivo de número 8 (Presidência da República, 2004, p. 10), e dentre as prioridades estava estimular a divisão dos trabalhos domésticos (Presidência da República, 2004, p. 15), movimentos importantes. O I PNPM ainda ressaltou a relevância social do trabalho tradicionalmente delegado às mulheres para as relações humanas e produção do viver e a importância de equipamentos sociais e serviços correlatos, em especial de atendimento e cuidado com crianças e idosos (Natália Fontoura et al., 2010, p. 29). Entretanto, a ideia de campanhas de estímulo à divisão de tarefas domésticas não foi levada a cabo (Natália Fontoura et al., 2010, p. 29), e a campanha de valorização do trabalho doméstico teve ações implementadas apenas para a categoria profissional dos trabalhadores domésticos remunerados (Natália Fontoura et al., 2010, p. 30), por uma série de medidas legislativas posteriores, como o estímulo tributário ao registro das empregadas domésticas (Lei 11.324/2006) e a inserção delas como integrantes facultativas do FGTS. A verdadeira evolução nos direitos da trabalhadora doméstica só ocorreria dez anos depois, pela mudança legislativa levada a efeito em 2015 (Lei Complementar 150/2015, que se seguiu à EC 72/2013). A inserção do tema do trabalho doméstico não remunerado na pauta revela que até então não havia sequer o reconhecimento prático, pelo estado, que isso seria uma questão importante para a agenda pública (Natália Fontoura et al., 2010, p. 30).

A II Conferência Nacional de Políticas para as Mulheres foi realizada em 2007, visando revisar o I PNPM e aprovar o II PNPM, que seria implementado entre 2008 e 2011, e trouxe de maneira diferenciada o tema da conciliação e do compartilhamento dos cuidados, incluindo o objetivo específico de promover a valorização do trabalho doméstico não remunerado e contribuir para a superação da divisão sexual do trabalho ainda imperante na sociedade (Natália Fontoura et al., 2010, p. 30). Diversas ações importantes foram estabelecidas, dentre elas a garantia de acesso à alimentação de baixo custo mediante manutenção e ampliação da rede de restaurantes e cozinhas populares e a realização de campanhas de sensibilização sobre trabalhadoras com responsabilidades familiares, visando promover a ratificação da já citada Convenção 156 da OIT (Natália Fontoura et al., 2010, p. 31), projeto ainda sem sucesso.

O documento do II Plano é bem mais extenso que o do primeiro, contando com mais de duzentas páginas. O primeiro capítulo enfrenta a questão da autonomia econômica e igualdade no mundo do trabalho, com inclusão social, e destaca a problemática da sobrecarga de trabalho das mulheres em razão da acumulação das tarefas domésticas, pontuando como “a necessidade de conciliar trabalho e cuidados domésticos faz com que muitas mulheres encontrem como alternativa o emprego em jornadas menores” (Presidência da República, 2008, p. 33), um dos motivos da baixa remuneração salarial alcançada por elas no mercado de trabalho. No II PNPM foram fixados seis objetivos, e o terceiro diz respeito justamente a “implementar, no âmbito do estado, políticas que promovam a conciliação entre as atividades domésticas profissionais e possibilitem a alteração da atual divisão sexual do trabalho” (Presidência da República, 2008, p. 191). Mais uma vez, entretanto, verifica-se que a ideia é de conciliação entre trabalho produtivo e reprodutivo, o que diz respeito mais às mulheres, e não a mulheres e homens. Importante destacar também que uma das diretrizes fixadas foi o reconhecimento expresso da responsabilidade do estado no que diz respeito à implementação de políticas que incidam sobre a divisão social e sexual do trabalho, à importância social do trabalho tradicionalmente delegado às mulheres para as relações humanas e produção do viver e à importância dos equipamentos sociais e serviços correlatos, em especial de atendimento e cuidado com crianças e idosos (Presidência da República, 2008, p. 29). Não é demais destacar como é relevante que uma secretaria de estado reconheça que essa responsabilidade é do estado. Mais uma vez, foi prevista ação específica relacionada à realização de campanha de sensibilização sobre trabalhadoras/es com responsabilidades familiares com vistas a promover a ratificação da Convenção 156 (Presidência da República, 2008, p. 48), objetivo ainda não atingido.

A III Conferência foi realizada em dezembro de 2011, contando com uma participação total de mais de 200 mil mulheres, quando somadas as etapas municipais, estaduais e nacional (Presidência da República, 2013, p. 6). De seus anais, extrai-se que no eixo Compartilhamento de responsabilidades domésticas: cotidiano, uso de tempo e equipamentos públicos, passa-se a pensar em responsabilidades familiares como algo a ser compartilhado, e não mais se fala exclusivamente em medidas para que as mulheres consigam conciliar os tempos de trabalho produtivo e reprodutivo. Como medidas para incremento desse compartilhamento foram propostas ações concernentes à ampliação do sistema educacional, incluindo do tempo de atendimento e transporte escolar, construção de equipamentos públicos como lavanderias comunitárias e restaurantes populares, ampliação de políticas e equipamentos voltados à população idosa, universalização da previdência para as mulheres, inclusive aposentadoria para donas de casa, e promoção de uma “cultura de compartilhamento do trabalho doméstico entre mulheres e homens”, incluindo o debate sobre a licença parental (Presidência da República, 2013, p. 94). Na ocasião, foi aprovada uma moção de apoio a uma licença paternidade de 30 dias “para que os homens assumam a responsabilidade de cuidar dos filhos”, o que serviria para o apoio à mãe no pós-parto, para a formação do vínculo do pai com o bebê e para firmar seu compromisso na divisão de responsabilidades nos cuidados com filhos e filhas (Presidência da República, 2013, p. 116).

O III PNPM previu medidas a serem adotadas entre 2013 e 2015, se preocupando especificamente com a questão das responsabilidades familiares como mecanismo que impede os avanços de igualdade no mundo do trabalho e a autonomia econômica das mulheres, pontuando a importância de políticas públicas para redução do tempo das mulheres nos afazeres de casa, com ações planejadas para enfrentamento desta desigualdade, citando a criação de equipamentos públicos e a necessidade de “um debate profundo sobre o compartilhamento do uso do tempo e a corresponsabilidade pelas tarefas domésticas” (Presidência da República, 2013, p. 14). Seu 4º objetivo específico estabelecido foi a promoção de políticas visando o compartilhamento das responsabilidades domésticas e que contribuíssem para a superação da divisão sexual do trabalho, e a terceira linha de ação foi fixada como a ampliação da oferta de equipamentos públicos e de políticas que pudessem favorecer o aumento do tempo disponível das mulheres, promovendo a sua autonomia, inclusive para a sua inserção no mercado de trabalho (Presidência da República, 2013, p. 15). Dentre do eixo sobre desenvolvimento sustentável com igualdade econômica e social foi ressaltado como a sobrecarga ocasionada pelas tarefas domésticas acaba sendo assumida pelas filhas e netas, o que leva a “um processo contínuo, intergeracional, de reprodução da divisão sexual do trabalho, principalmente entre as

classes sociais menos favorecidas”, sendo imperativo que estado e famílias reconheçam “suas responsabilidades no processo de reprodução social, o que deve expressar-se por meio de mudanças de mentalidade e de comportamento, bem como de políticas públicas de compartilhamento, já em curso em muitos países”, o que incluiria, além de medidas de estímulo direto à divisão de tarefas entre mulheres e homens, através, por exemplo, de licenças parentais, também a oferta de “equipamentos sociais que possam contribuir para a liberação de tempo para as mulheres”, como creches, cozinhas comunitárias, restaurantes e lavanderias populares (Presidência da República, 2013, p. 60-61).

É importante destacar que o III Plano já previa a necessidade de adoção de políticas públicas para mulheres observando a transversalidade de gênero: em sua introdução já preconizava que “a transformação dos espaços cristalizados de opressão e invisibilidade das mulheres dentro do aparato estatal” exige um novo jeito de fazer política pública, consistente na transversalidade das políticas de gênero, construção que é ao mesmo tempo teórica e orientadora, visando “ressignificar os conceitos-chave que possibilitam um entendimento mais amplo e adequado das estruturas e dinâmicas sociais que se mobilizam – na produção de desigualdades de gênero, raciais, geracionais, de classe, entre outras”, mas também prática, ao contar com um conjunto de ações e de práticas políticas e governamentais (Presidência da República, 2013, p. 10).

A IV e última Conferência foi realizada em 2016, em meio ao conturbado período político que resultou na cassação da presidente Dilma Rousseff, e não gerou um IV PNPM. Seu texto base, em relação ao objeto desse estudo, avança no sentido de deixar de pensar as responsabilidades familiares como simples questão de compartilhamento entre homens e mulheres, passando a inserir nesta equação o estado, ao se referir à socialização de tais questões, ressaltando como as mudanças nas relações entre mulheres e homens, a maior participação delas no mundo do trabalho remunerado e as alterações nos arranjos familiares se refletiram no acúmulo de responsabilidade e nas condições da sua sobrecarga de trabalho, o que, se por um lado se traduz em sua maior autonomia, por outro acarreta maiores responsabilidades; isso demandaria urgente “promoção da socialização e reorganização do trabalho doméstico e de cuidados por parte do estado, que implica também a corresponsabilidade masculina com as tarefas domésticas e familiares” (Presidência da República, 2013, p. 15).

Ainda, se postulou ali o reconhecimento da dinâmica de continuidade que existe entre produção e reprodução social, bem como que a sustentabilidade da vida humana depende do trabalho doméstico e de cuidados, realizado na sociedade brasileira quase que em sua totalidade pelas mulheres; a partir desses elementos, pontuou que às políticas públicas caberia “propor

uma reorganização da relação entre produção – espaço público e reprodução social – e espaço privado”, o que levaria a outro ordenamento dinâmico da divisão sexual do trabalho na vida de mulheres e de homens (Presidência da República, 2013, p. 14). Essa reorganização implicaria a articulação de “outras modalidades de realização do trabalho doméstico e de cuidados”, evitando que fosse resolvido apenas no âmbito familiar, exigindo “o envolvimento do estado com a socialização de uma parte desse trabalho e com a ampliação dos equipamentos públicos”, pensando tanto em serviços sociais como educação, saúde e creches como a reorganização do espaço público com referência à mobilidade urbana, moradia e saneamento, entre outros (Presidência da República, 2013, p. 15).

Passados sete anos da realização da IV Conferência Nacional, nenhuma outra foi realizada nos governos Michel Temer e Jair Bolsonaro. Houve convocação para uma V Conferência Nacional, que seria realizada em novembro de 2020, de acordo com a Resolução nº 1/19 do Conselho Nacional dos Direitos da Mulher, mas que foi adiada em razão da emergência sanitária decorrente da pandemia da Covid-19, conforme a Resolução nº 1/21 do mesmo Conselho. Seu texto base apontava como uma das principais dificuldades para a mulher trabalhadora a conciliação entre família e trabalho (Conselho Nacional dos Direitos da Mulher, 2021, p. 40) e reconhecia que os problemas de saúde das mulheres eram agravados pela sobrecarga com as responsabilidades atribuídas culturalmente com o cuidado da casa, dos familiares e dos filhos (Conselho Nacional dos Direitos da Mulher, 2021, p. 33). Mas não apresentava propostas de políticas para compartilhamento ou coletivização de responsabilidades familiares, o que aponta para a adoção de um pressuposto implícito, que já estaria ultrapassado ao menos a partir da III CNPM, de que essas responsabilidades pertencem naturalmente às mulheres.

Observa-se uma estagnação nas propostas de políticas públicas em perspectiva de gênero destinadas aos cuidados familiares. Alguns avanços podem ser encontrados, em especial no campo da legislação trabalhista (extensão da licença maternidade e paternidade pelo sistema Empresa Cidadã), das negociações coletivas (previsão de reembolso de auxílio creche em algumas categorias) e da responsabilidade social das empresas (regulamentos de empresas visando benefícios à maternidade e paternidade), mas em geral orbitam em torno mais da maternidade que da parentalidade em si. Além disso, são focados especialmente na infância, embora o número de idosos aumente a cada dia, e com isso as necessidades de cuidado desse segmento da população. São medidas visando adequar os espaços da vida privada, voltadas a uma política de conciliação, mais que de corresponsabilidade, mostrando pouca preocupação quanto à efetivação da coletivização da problemática do trabalho reprodutivo. Esse panorama

impede que se evolua na questão da paridade de gênero. Em razão disso, o próximo capítulo será direcionado às propostas para equacionamento das responsabilidades familiares e, com isso, redução da discriminação de gênero.

4 EQUALIZANDO RESPONSABILIDADES FAMILIARES PARA REDUZIR AS DESIGUALDADES DE GÊNERO

Consagrou-se com tal espírito de sacrifício na atenção ao marido e à criação dos filhos que a gente esquecia às vezes que continuava existindo.
Gabriel Garcia Márquez

Visto o cabedal de normas e de políticas públicas já existentes para alcance da igualdade de gênero, é de se indagar por que ainda persiste a desigualdade, apesar de todas as políticas sociais antidiscriminatórias e de inclusão. Para Varikas, isso se dá porque a desigualdade tem capacidade de se revestir de formas novas e inéditas (Eleni Varikas, 2009, p. 120). E como a igualdade não é um princípio formal, mas sim um meio de garantir a cada um a possibilidade de fazer tudo o que está potencialmente a seu alcance, dar que “o que é devido a cada um” se torna um desafio político (Eleni Varikas, 2009, p. 121).

Nem sempre há vontade política de se atender a esse desafio, diante dos interesses contrapostos observados na sociedade. Mas a equação existente gera consequências negativas e insatisfações para ambos os sexos. As demandas familiares competem com o tempo que precisa ser dedicado ao trabalho, o que gera a necessidade de se compatibilizarem os tempos de vida familiar com os tempos do trabalho. Quem não consegue equilibrar os dois mundos acabará prejudicado em alguma das esferas. A pergunta que se apresenta diante desse panorama é como conciliar os dois campos, da vida familiar e do trabalho, para que homens e mulheres consigam viver melhor.

Na busca de responder essa pergunta o presente capítulo partirá, inicialmente, da delimitação entre os tempos da vida – primeiro, da necessidade de que sejam separados marcadamente tempo para trabalho e tempo para a vida privada. Em seguida, perpassará as discussões que permeiam particularmente a vida das mulheres, em relação ao tempo e ao trabalho de cuidado: a pobreza de tempo delas, as demandas de tempo que lhe são impostas em razão dessas responsabilidades e os efeitos sociais que sofrem para manter (ou buscar) esse equilíbrio. Depois, questionará quais as políticas públicas que se fazem necessárias para incremento da corresponsabilidade pelo trabalho de cuidado, para então pensar os cuidados familiares em perspectiva de gênero e fazer uma análise crítica da mais recente lei direcionada (em tese) ao aumento da participação feminina no mercado de trabalho, a relativa ao Programa Emprega Mais Mulheres.

A última parte é destinada a desatar o nó górdio que se forma em torno da atribuição dos trabalhos de cuidado às mulheres: após discorrer sobre igualdade substancial e discriminação implícita, se partirá para o debate sobre como se deve atuar por um trabalho de

cuidado decente e que contemple a necessária igualdade de gênero, apontando depois para o desenvolvimento de mecanismos de conciliação, corresponsabilidade e coletivização dos cuidados familiares, a fim de que as desigualdades sejam reduzidas.

4.1 Responsabilidades familiares e conciliação dos tempos de vida e de trabalho

O que a mulher desejaria é que a conciliação da vida familiar com um ofício não exigisse dela desesperantes acrobacias.
Simone de Beauvoir

O problema da desigualdade de gêneros tem caráter global e aspecto muito acentuado no que diz respeito à participação econômica das mulheres: anualmente são publicadas estimativas do Fórum Econômico Mundial, que apontam que a igualdade na participação econômica feminina mundial demandará ainda 257 anos para ser alcançada (Fórum Econômico Mundial, 2020). O problema clama por medidas práticas que auxiliem na redução das diferenças. Uma das questões que impedem o avanço efetivo das mulheres no mercado de trabalho é o custo da maternidade e do trabalho de cuidado em geral. Por isso, a busca pela paridade de condições pode ser abordada também, embora não exclusivamente, sob a perspectiva da conciliação dos tempos dispendidos entre o atendimento às responsabilidades familiares e às laborais, na compatibilização entre o mundo do trabalho e as demandas da vida pessoal, que ainda se mostra mais difícil para as mulheres que para os homens.

As pesquisas sobre usos do tempo são um importante instrumento para entender de que modo as relações entre a divisão sexual do trabalho impactam a capacidade de trabalho das mulheres, e, por consequência, sua capacidade de renda. Essas pesquisas são “capazes de oferecer informações valiosas para o desenho de políticas de conciliação entre trabalho, vida familiar e pessoal” (Natália Fontoura et al., 2010, p. 12). As possíveis recomposições das relações e dinâmicas de gênero na sociedade brasileira estão diretamente relacionadas com os tipos de atividades desempenhadas por homens e mulheres, e “ações implementadas por instituições públicas devem considerar as conexões e/ou contaminações entre o tempo de trabalho formal produtivo e o da reprodução social ‘geralmente tido como improdutivo’, assim como o tempo pessoal e/ou subjetivo” (Lourdes Bandeira; Renata Preturlan, 2016, p. 44). Tais pesquisas, no cenário internacional, “vêm se consolidando como importantes instrumentos de elaboração de indicadores de condições de vida da população”, o que fortalece o consenso de que fornecem elementos para subsidiar as políticas públicas, tanto em sua formulação quanto na implementação (Lourdes Bandeira; Renata Preturlan, 2016, p. 57). Logo, tendo em vista que a proposta do presente trabalho é voltada à construção de políticas públicas formuladas de modo

relevante para a redução das desigualdades de gênero, se mostra importante que seja esquadrihada a questão da distribuição das responsabilidades familiares a partir da análise dos usos do tempo e da pobreza de tempo das mulheres.

Para compreensão do problema, o presente segmento se concentrará em quatro eixos: primeiramente discorrerá sobre o tempo, a partir da perspectiva de que são necessários vários tempos para que a vida seja completa, passando não só pela necessidade de trabalho, mas também pelas demandas da responsabilidade e do afeto que envolvem as relações familiares, além da destinação também à vida contemplativa, visando oportunidade de uma vida plena. Na sequência, perquirirá sobre a pobreza de tempo, focando nas carências temporais das mulheres, comparativamente aos homens. Em seguida irá se deter sobre o uso do tempo no atendimento às responsabilidades familiares, para, por fim, verificar se e como o trabalho de cuidado e as responsabilidades familiares implicam diferentemente os dois sexos.

4.1.1 Sobre o tempo: trabalho, vida e contemplação

O que é o tempo? Se não me perguntam, eu o sei; mas, caso tente respondê-lo, não sei mais.
Santo Agostinho

O tempo, teoricamente, é democraticamente distribuído de forma igual para todas as pessoas: 24 horas e 1440 minutos a cada dia. Será? As abordagens filosóficas sobre o tempo tendem a apresentá-lo como um “enigma impenetrável”, enquanto as análises empíricas abordam o tema como se tempo fosse algo autoevidente, que dispensasse qualquer explicação (Hartmut Rosa, 2019, p. 6). Qualquer que seja a perspectiva, é possível afirmar que as “estruturas temporais constituem o ponto central para a coordenação e integração de projetos de vida individuais”, bem como que existem questões éticas e políticas relacionadas a como cada pessoa quer (ou pode) despendar seu tempo (Hartmut Rosa, 2019, p. 10).

As estruturas temporais definem como as pessoas convivem e têm um caráter normativo (Hartmut Rosa, 2019, p. 10), na medida em que delimitam as possibilidades de vida de cada um; é por isso que o tempo pode ser considerado como uma questão de natureza política, que atua como força disciplinadora e de coordenação da vida (Hartmut Rosa, 2019, p. 15). Um dos aspectos importantes dessa disciplina está no tempo que cada um precisa dedicar ao trabalho: além de ser importante signo de identificação subjetiva, o trabalho é a fonte material para sobrevivência da maior parte da população mundial. Em razão disso, uma parte substancial do tempo de cada um é alienada ao empregador, o que faz concluir que a realização

do projeto pessoal de vida dependerá também da possibilidade de fazer o melhor uso possível do tempo livre disponível. Mas, para quem trabalha, tempo livre é algo raro.

Uma das estratégias para lidar com o tempo escasso na sociedade ocidental consiste em programá-lo de forma rígida e sequencial, de modo a compatibilizar temporalmente todas as atividades. Isso não decorre de decisões individuais ou de projetos de vida, mas resulta quase que obrigatoriamente da dinâmica social: os indivíduos são forçados a definir seu engajamento nas diversas esferas (trabalho, família, associações, igreja, partido, etc.) de forma exata e sequenciada (Hartmut Rosa, 2019, p. 20). Sem isso não conseguirão atender a todas as áreas de vida e serão excluídos de alguma delas.

Essa dinâmica tem se modificado em razão dos avanços tecnológicos, que fazem com que as fronteiras entre formas, lugares e horários das atividades se dissipem: anteriormente, se deixava o local de trabalho e se chegava em casa; as esferas do trabalho e da residência eram geográfica e temporalmente separadas. O avanço da tecnologia permitiu que se passasse a trabalhar em casa, em meio ao cuidado com os filhos e as tarefas domésticas, como no caso de teletrabalho; quando não, os meios telemáticos levam o trabalho do escritório para casa – computadores portáteis, internet, smartphones, aplicativos de comunicação. Isso torna quase impossível categorizar as atividades e separar as esferas do trabalho, família e tempo livre, acarretando um adensamento do tempo, caracterizado pelo “encurtamento e execução simultânea de atividades”, o que consiste em um dos indicadores da aceleração do ritmo da vida (Hartmut Rosa, 2019, p. 258-9).

O tempo, assim, se decompõe cada vez mais em uma simples sequência de presentes pontuais, com “erosão das arquiteturas do tempo”: “a digitalização e a informatização do mundo fragmentam o tempo e tornam a vida radicalmente efêmera” (Byung-Chul Han, 2023, p. 89). Vive-se mais, mas a sensação que existe é que o tempo passa voando, e simultaneamente sente-se que não há tempo para nada. Essa pressão de aceleração dos ritmos de vida na sociedade atua sobre homens e mulheres, mas como a coordenação das famílias compete principalmente às mulheres, é razoável concluir que essa pressão de aceleração é sentida de forma mais elevada por elas, em especial as que são profissionalmente ativas e têm filhos (Hartmut Rosa, 2019, p. 55).

A pressão no ritmo de vida, para Byung-Chul Han, é um dos efeitos da modernidade que tem relação direta com o mundo do trabalho e com o que ele aponta como uma carência de ser: a sociedade laboral se individualizou numa sociedade do desempenho e, diante da vida desnuda, que acabou se tornando radicalmente transitória, se reage com a hiperatividade, com a histeria do trabalho e da produção; isso faz com que o ser humano seja, ao mesmo tempo,

vigilante e vigia, vítima e agressor, explore a si mesmo: o próprio senhor se transformou num escravo do trabalho (Byung-Chul Han, 2015, p. 25-26). Além disso, ao perceber a vida apenas em termos de trabalho e de desempenho, as pessoas compreendem a inatividade como um déficit que deve ser rapidamente corrigido, com absorção total da vida humana pela atividade, sem reserva de qualquer tempo para o ócio (Byung-Chul Han, 2023, p. 9). Essa falta de tempo para a inatividade causa prejuízos à estrutura psíquica do ser humano.

Trata-se de um círculo vicioso: existem muitas atividades que demandam tempo, o que faz com que ele se torne escasso; e a falta de tempo faz com que se acelere o ritmo da vida, para tentar dar conta de todas as atividades. O aumento do ritmo de vida é, portanto, uma reação ao escasseamento de recursos temporais, o que faz com que se tenha menos momentos disponíveis para as ações ou experiências particulares; isso vai se refletir, subjetivamente, no sentimento da passagem mais veloz do tempo, na experiência da carência temporal e do estresse e na sensação de não “ter” tempo (Hartmut Rosa, 2019, p. 262). Não é mais possível gerenciar esse recurso escasso porque ele de fato não é suficiente para todas as demandas da vida. Tal lógica situacional de conduta obriga os indivíduos a se manterem flexíveis (Hartmut Rosa, 2019, p. 479). Para atender esse panorama, surge um novo estilo de vida: o do “jogador de tempo”, que substitui a orientação temporal planejada por uma “prática temporal situacional”: a pessoa vai se adequando conforme surgem as demandas (Hartmut Rosa, 2019, p. 474), num eterno jogo de encaixe.

Essa sobreposição de demandas que fazem rarear o tempo tem também uma função e consequência política, como adverte Han: a obrigação de sempre agir (pois todas as demandas devem ser atendidas, sob pena de a pessoa ser vista como fracassada) e a aceleração da vida se mostram como meio eficaz de dominação, pois na medida em que não se tem mais tempo para pensar, nenhuma revolução parece mais ser possível (Byung-Chul Han, 2023, p. 39), o que pode ter influência também no avanço do pensamento radical, que já vem “pronto” e não demanda reflexão.

Rosa sustenta, a partir dos estudos da sociologia do tempo, que suas formas de medição e de percepção mudaram, e que os horizontes e perspectivas temporais são atualmente submetidas a uma mudança histórica, em função das estruturas sociais; isso leva ao horizonte da aceleração temporal (Hartmut Rosa, 2019, p. 624). Nesse cenário se desenvolve um efeito normativo do tempo que pune severamente, com a exclusão social, aqueles que comente infrações contra suas normas (Hartmut Rosa, 2019, p. 625). Não dar conta de tudo acarretará punição, e para muitas mulheres a penalidade será a exclusão (temporária ou permanente) do mercado de trabalho.

Além disso, quando se fala de tempo é importante destacar que se vive em um período histórico comandado pelo sistema capitalista neoliberal – *tempo é dinheiro*. Esse sistema atua de forma excludente e de fato não permite a conciliação de todas as necessidades sociais: os momentos devem ser todos dedicados primordialmente ao trabalho e à produtividade, e não à família e suas necessidades, pois o trabalho de cuidado não é considerado produtivo. O neoliberalismo “eleva a produtividade ao isolar os seres humanos e lançá-los em uma competição brutal”, transformando a vida em uma batalha pela sobrevivência (Byung-Chul Han, 2023, p. 93). Sob esse regime se desenvolveu uma sociedade extremamente competitiva, que atribui aos indivíduos uma pretensa autonomia que na realidade se converteu na internalização das injunções do mercado, com pessoas que “se autorreificam sob a égide da lógica da mercadoria” (Fábio Franco et al., 2022, p. 49). Em outras palavras, existe uma “generalização da forma-empresa no interior do corpo social” que abre as portas para que os indivíduos se autocompreendam como “empresários de si mesmos”, o que faz com que definam “a racionalidade de suas ações a partir da lógica de investimentos e retorno de capitais” (Vladimir Safatle, 2022, p. 30). É preciso pontuar que “o capital é a atividade em estado puro. Ele é a transcendência que se apropria da imanência da vida e a explora completamente”, reduzindo-a a uma vida crua, que se limita ao trabalho, com o ser humano ficando limitado ao status de um *animal laborans*; nessa sistemática, o capital é que é livre, enquanto os seres humanos atuam como “órgãos sexuais do capital, que servem para a sua reprodução” (Byung-Chul Han, 2023, p. 43).

As pessoas, assim, sem perceber, agem em conformidade com a lógica capitalista ao se moverem pelo interesse, utilidade e satisfação pessoal (Fábio Franco et al., 2022, p. 66). Nessa situação, embora sejam pretensamente livres – empresários de si mesmos –, não têm escolha sobre como dedicar o escasso tempo que lhe resta, depois de cumpridas as atividades laborais; os cuidados familiares restam muitas vezes abandonados, mal atendidos ou sobrecarregando apenas uma pessoa *abnegada*. Para além dos tempos formais de trabalho, que já ocupam parte significativa da vida, o tempo “livre” é dedicado ao capital de forma indireta, com participação em espaços (físicos e virtuais) onde, depois do trabalho, as pessoas fazem *networking* ou se qualificam para atender as constantes demandas do mercado – formação continuada é uma delas.

A dedicação à família, nessa moldura, é vista como um furto do tempo produtivo. Isso porque “a ordem do mercado aparece para o sujeito como o palco da realização de uma série de valores, sob a condição que ele participe do jogo da concorrência e otimize suas capacidades competitivas” (Fábio Franco et al., 2022, p. 71). Essa mentalidade introjetada nas pessoas – ser

produtivo para o capital o tempo todo, sob pena de ser descartado - resulta em sofrimento, pois vem carregada de expectativas, é descolada das condições objetivas de realização e ainda responsabiliza totalmente os indivíduos por seus fracassos (Fábio Franco et al., 2022, p. 71).

O tempo é concomitantemente privado e íntimo e também determinado socialmente em seus ritmos, sequências, duração e velocidade, fugindo de forma quase absoluta ao controle individual (Hartmut Rosa, 2019, p. 625). Isso significa dizer que as pessoas precisam lidar com a modulação dos períodos destinados à vida privada e também destinar espaços para o exercício das atividades públicas da vida, e conjuntamente se adequar aos padrões sociais estabelecidos para os usos do tempo, o que é uma atividade delicada e, às vezes, quase impossível de coordenar. Quando se depende do trabalho para sobrevivência, ao se trabalhar muitas horas por dia, as pessoas podem se tornar pobres de tempo. Considerando a ordem de prioridades, depois das horas dedicadas ao trabalho a tendência – em especial das mulheres – é investir o período restante no cuidado familiar. Como o que remanesce nem sempre se apresenta em quantidade suficiente, a pobreza de tempo livre compele trabalhadores e trabalhadoras, particularmente as trabalhadoras, ao desenvolvimento de estratégias de adaptação para conseguir atender todas as atribuições que lhe são destinadas, dentro e fora de casa.

Algumas dessas estratégias são mecanismos de defesa para fugir da culpa pela frequente incapacidade em dar conta de todas as esferas da vida. Um dos exemplos está na expressão “tempo de qualidade”, cunhada na modernidade para se referir ao período dedicado ao cuidado dos filhos – esses espaços não são muito longos, mas em compensação se busca dedicar um tempo de qualidade. Trata-se de ferramenta mental para reduzir a culpa parental que se soma à pobreza de tempo: seria mais relevante ter poucos minutos com qualidade do que muitas horas sem. Existe um sentimento de culpa associado à sensação da falta de tempo que é comum a quase todas as mães, o que levou autores e editores de revistas destinadas às famílias a investirem no desenvolvimento da ideia de tempo de qualidade como mecanismo para que especialmente as mães que trabalham em atividades remuneradas lidem com seus sentimentos: independentemente do quanto se faça, existe a sensação geral de insuficiência, o que pode produzir efeitos indesejáveis como a frustração; ao atuar com o conceito de tempo de qualidade se busca “contribuir para amenizar a culpa e transmitir à mãe a ideia de que a dedicação exclusiva ao bebê pode resultar em sensações negativas para ela e para o bebê” (Júlia Catani; Ana Lima, 2021, p. 470). Mas é possível inferir que esse discurso não está em consonância com a realidade. Primeiro, porque é um discurso voltado às pessoas que têm maiores condições financeiras, inclusive para contratação de pessoas que vão auxiliar nesse cuidado, e, portanto, não inclui a generalidade dos trabalhadores e trabalhadoras. Os pais de classe média conseguem

dedicar períodos mais curtos e com qualidade em atividades lúdicas, por exemplo, porque as necessidades básicas já foram supridas pela escola ou por cuidador remunerado; os pais de classes baixas, ao chegarem em casa, precisam atender também as necessidades básicas deles e de seus filhos, e não sobra qualquer período para ser chamado “de qualidade”. Em segundo lugar, não se pode esquecer que o cuidado leva tempo: as pessoas que são cuidadas precisam do contato com seus familiares além dos intervalos rápidos que muitas vezes são dispensados em razão do acúmulo de atividades sobre quem cuida. Não há tempo de qualidade que supra dedicação em quantidade suficiente para todas as necessidades, físicas e emocionais.

Vera Iaconelli define tempo como a matéria da qual a vida é feita e pontua que, a depender da natureza da relação, existe um diferimento do tempo exigido (Vera Iaconelli, 2023a). Em se tratando de particularmente de filhos, existem muitos tempos em jogo: começos de vida exigem a corporalidade para a criação de laços afetivos; depois da criação dos laços, é preciso desenvolver um amor que sobreviva à separação, que é iminente na vida, para que ele possa se manter, mesmo à distância; por fim, vem o período das grandes separações dos filhos, das distâncias físicas, migrações e encontros esporádicos (Vera Iaconelli, 2023a). Se os laços não forem fortes, essa época de migração vai se tornar uma separação definitiva, com pais e mães que se considerarão abandonados na velhice, repetindo o ciclo que iniciou com o sentimento do abandono dos filhos e filhas. Para a psicanalista, “tempo de qualidade não é só o tempo da epifania e da brincadeira que busca compensar a privação da companhia”, mas tem que incluir briga, choro, desabafo, tédio, silêncios e bobagens, pois “o tempo só é de qualidade quando visa o íntimo e inclui na conta os desencontros, as tristezas” (Vera Iaconelli, 2023a).

Desnudado o sofisma do tempo de qualidade para a família, é preciso encarar a realidade: remanesce poucos intervalos para que trabalhadores e trabalhadoras cuidem das pessoas que são dependentes, especialmente se precisam estar flexíveis para as demandas laborais, que ultrapassaram as fronteiras geográficas e temporais do espaço do trabalho. É praticamente impossível para pessoas que precisam cuidar de outras serem flexíveis em seus horários para atender ao capital, pois as demandas de cuidado não são maleáveis nem compressíveis: elas são permanentes, e as rotinas do banho, alimentação e colocar para dormir não podem ser alterados aleatória e situacionalmente. Como as demandas familiares vão recair de forma predominante sobre as mulheres, de forma mais acentuada nas pobres da classe trabalhadora, que não contam com auxílios públicos ou privados, são elas que serão punidas por esse efeito normativo derivado do tempo na modernidade tardia, através da exclusão do mercado de trabalho, pois acaba não sendo possível compatibilizar os horários de trabalho com os tempos destinados e exigidos pela vida privada.

Hanna Arendt preconizava a existência de três atividades humanas fundamentais: labor, trabalho e ação. Labor seria a atividade correspondente ao processo biológico do corpo humano, relativo às suas necessidades vitais, e corresponderia à própria vida; trabalho seria a atividade concernente ao artificialismo da existência humana, aquilo que produz um mundo artificial de coisas, e corresponde à mundanidade; já a ação diz respeito à condição humana da pluralidade, ao fato de que todos os homens vivem na terra e habitam o mundo (Hanna Arendt, 2007, p. 15). As três atividades são inerentes ao ser humano e fundamentais para sua humanidade. Dentro do sistema de trabalho regido pelo neoliberalismo, o homem e a mulher se dedicam preponderantemente ao trabalho, à construção de um mundo artificial. Sem tempo para a ação, que encontra na solidariedade familiar um espaço importante, pois permite o exercício da construção humana da pluralidade, o sujeito fica privado de parte essencial de sua humanidade.

Por fim, aquele período de dedicação às responsabilidades familiares não pode ser considerado como tempo livre, porque faz parte do rol de atribuições diárias indisponíveis. Logo, deve ser somado às horas de trabalho, para se avaliar se remanesce algum tempo de livre disposição para a pessoa. Além do período que precisa ser dedicado às relações familiares, e que é muitas vezes apropriado pelo capital, as pessoas precisam também de intervalos para a inatividade, de tempo livre, de períodos para se dispor a uma pré-reflexão que precede todo pensamento (Byung-Chul Han, 2023, p. 69). Do contrário, vão se sufocar em seu próprio fazer, pois “a obrigação de atividade, produção e desempenho leva à falta de ar” (Byung-Chul Han, 2023, p. 74). O tempo para a inatividade é também uma necessidade humana e tem um significado político, pois propicia a reflexão e o pensamento. É pela política da reflexão que se consegue “abolir aquelas coações que adestram o ser humano de modo a torná-lo [apenas] um animal útil e de trabalho (Byung-Chul Han, 2023, p. 75). A vida ativa tem sua validade e legitimidade próprias, mas para que se possa alcançar a felicidade ela deve estar a serviço da vida contemplativa, que é a finalidade de toda vida humana, de acordo com a filosofia tomista (Byung-Chul Han, 2023, p. 97). “A existência humana só se realiza na *vita composita*, a saber, na atuação conjunta da *vita activa* e da *vita contemplativa*” (Byung-Chul Han, 2023, p. 150).

Portanto, pode-se concluir que uma vida pobre em tempo não permite o pleno desenvolvimento do potencial humano, que demanda investimentos consideráveis. As mulheres, particularmente, sofrem com carências temporais, tendo em vista as diversas demandas que são centradas nelas, em especial aquelas que contam com responsabilidades familiares e também precisam estar presentes no mercado de trabalho remunerado. Isso faz com

que elas sejam atingidas de forma desproporcional pela pobreza de tempo, conforme apurado pelas pesquisas focadas nessa questão, objeto das considerações que seguem.

4.1.2 A pobreza de tempo centrada nas mulheres

*E de fato haverá tempo.
Tempo para você e para mim,
E tempo ainda para uma centena de indecisões,
E para uma centena de visões e revisões,
Antes de comer uma torrada e beber um chá.
T. S. Eliot*

A pobreza não se expressa somente pela falta de meios financeiros para aquisição de bens e serviços, mas também se reflete na falta de tempo para dedicação a atividades como descanso, lazer, educação, ócio, atividades esportivas e cuidado próprio, inclusive atenção para a própria saúde. Isso ocorre com aqueles que têm todo seu tempo comprometido com atividades que são obrigatórias para a sobrevivência, como o destinado ao trabalho, ao deslocamento casa-trabalho-casa e à ministração de cuidados a quem os necessita. Em razão disso não lhes sobra tempo para atividades que em tese seriam opcionais, mas que são essenciais à saúde física e mental, como o descanso e a contemplação.

Chama-se pobreza de tempo a assimetria no patrimônio do tempo dos sujeitos gerada pela distribuição desigual de encargos e obrigações (Bárbara Ferrito, 2021, p. 125). As pesquisas sobre seu uso são o mecanismo que permite constatar a quantidade livre disponível para as pessoas e, com isso, aferir sua riqueza ou pobreza de tempo. Nessas pesquisas, são chamados de tempos livres os recursos temporais não vinculados em atividades obrigatórias, períodos que podem ser dispostos de acordo com o desejo individual, ou seja, o que resta após a subtração do tempo de trabalho, familiar e de cuidados domésticos e dos períodos destinados aos cuidados pessoais, como refeições, sono e cuidados com o corpo (Hartmut Rosa, 2019, p. 265). O resultado da análise, entretanto, nem sempre será um retrato fiel da realidade, na medida em que a possibilidade de identificar e dispor do período livre é complexa, pois as fronteiras entre tempo livre e de trabalho se tornam cada dia mais permeáveis, misturando “interesse público e privado, laborais e pessoais” (Hartmut Rosa, 2019, p. 339), o que resulta no adensamento do tempo acima referido.

Não bastasse, nas relações de produção capitalista o chamado tempo livre é destinado à busca de qualificação e manutenção dos laços sociais tidos como indispensáveis para se manter no mercado de trabalho ou à recuperação do período de trabalho. Em qualquer hipótese, o intervalo livre acaba sendo um derivado do trabalho, permanece preso à lógica laboral e atua

como um elemento funcional no interior da produção, o que faz com que o tempo de fato livre desapareça (Byung-Chul Han, 2023, p. 10).

Existe ainda uma relação direta entre disponibilidade de tempo e de renda, pois embora nem todas as necessidades para sobrevivência e bem-estar possam ser supridas pelo ganho financeiro, o fator falta de tempo “também limita o fator renda” (Bárbara Ferrito, 2022, p. 83). Como o capitalismo transforma o próprio tempo em uma mercadoria (Byung-Chul Han, 2023, p. 14), os pobres de capital acabam se tornando também pobres em tempo⁷⁰.

A soma desses fatores faz com que o orçamento temporal se torne cada mais difícil de ser administrado, até porque as pesquisas sobre o uso desse recurso escasso indicam que quando a pessoa é economicamente pobre a precariedade costuma se reproduzir também na liberdade de tempo. Pela falta de recursos financeiros elas residem em locais periféricos, onde o custo do aluguel é menor. Ao ficarem distante do local de trabalho, precisam se deslocar utilizando meios de transporte público, pois não têm condições econômicas de se locomoverem com seus próprios veículos. Os transportes públicos têm horários pré-estabelecidos que nem sempre se adequam aos horários de trabalho das pessoas e são predominantemente precários. Com isso, fica comprometida parte significativa do dia nos deslocamentos casa-trabalho-casa, o que vai se somar às horas de trabalho em si.

Como essas pessoas não têm disponibilidade financeira para contratar ajudas, precisam despender pessoalmente muitas horas no cuidado da casa e da família, o que é feito no que seria seu “tempo livre”. Sem condições de acesso a bens e serviços que poderiam ajudar a reduzir sua sobrecarga, como aquisição de eletrodomésticos, acesso a restaurantes ou possibilidade de comprar comida pronta, sua jornada diária de trabalho não remunerado aumenta, o que reduz o período disponível para dedicação ao trabalho remunerado. É por isso que, em se tratando de mulheres, a incidência da pobreza de tempo é ainda maior, em especial quando elas têm filhos ou pessoas sob seus cuidados, aumentando a carência de horários proporcionalmente ao número de dependentes.

A pobreza de tempo contribui também para que as classes sociais menos favorecidas padeçam de certas faltas na vida que se instalam sobre seu capital emocional e que se refletem

⁷⁰ O filme de ficção científica *O preço do amanhã* (*In Time*), dirigido por André Niccol, é uma metáfora bem construída a respeito da pobreza de tempo: o envelhecimento passa a ser controlado para evitar a superpopulação e a moeda de troca é equivalente a minutos de vida; os pobres precisam trabalhar e em troca recebem minutos e horas que serão negociados depois em troca dos bens necessários para a sobrevivência. Em geral os pobres vivem pouco mais que 25 anos, enquanto os milionários podem ser eternos. Quando o personagem principal consegue chegar ao “meridiano” onde moram os muito ricos, é rapidamente reconhecido como alguém estranho àquela vizinhança, porque se movimenta e faz tudo apressadamente, enquanto os “locais” vivem sem pressa (*O Preço do Amanhã*, 2011).

como incapacidade de sair da pobreza. De acordo com Jessé Souza, o que define e prefigura todos os limites e possibilidades das pessoas “é uma espécie de ‘economia emocional’ específica”, uma “construção psicossocial e pré-reflexiva muito peculiar que se refere às disposições e capacidades diferenciais para a ação prática” (Jessé Souza, 2022, p. 21). Esse pano de fundo civilizacional que constrói as pessoas é formado pela eficácia das instituições sociais, começando pela família e pela escola (Jessé Souza, 2022, p. 29). Na medida em que as mães e pais não têm tempo para passar com os filhos, a pobreza emocional estará instalada e será perpetuada pela instituição escolar, que já recebe um material humano que não se desenvolveu emocionalmente de forma adequada.

Uma “socialização familiar disruptiva” impede a “transmissão afetiva de valores como disciplina, autocontrole e pensamento prospectivo”, e a falta de segurança efetiva reproduz um exército de pessoas que são perdedoras e não tem “qualquer chance na competição social por recursos escassos”, em autêntica “falta de uma ‘economia emocional’” (Patrícia Mattos, 2022, p. 104-105). Ou seja, trabalhadores pobres em tempo vão reproduzir outras pessoas, filhos e filhas, que tendem a ser pobres emocionalmente e temporalmente, em um círculo vicioso que reproduz a miséria mais absoluta de vida⁷¹.

Os papéis sociais de gênero tiram da mulher a autonomia e soberania de seu próprio tempo, em especial quando comparado com a situação dos homens (Bárbara Ferrito, 2022, p. 93). Isso pode ser constatado já com a análise das discussões levadas a efeito na I Conferência Internacional do Trabalho, realizada pela OIT em 1919. Ao debater a convenção que iria tratar da duração do trabalho diário e semanal, um dos pontos trazidos foi a ideia de reduzir a carga de serviço das mulheres, porque elas se dedicavam ao trabalho de limpeza e ao trabalho de ser mãe; mas ao final se formou o entendimento que “a diminuição do tempo de serviço, mesmo que para ambos os sexos, favoreceria diretamente às mulheres no desempenho da carga familiar de tarefas” (Gláucia Fraccaro, 2018, p. 118-119). Ou seja: a primeira convenção internacional da OIT partiu do pressuposto que as mulheres precisavam de períodos que fossem destinados aos cuidados maternos e familiares; a solução foi reduzir a jornada para ambos os sexos, a fim de que elas fossem “favorecidas” com a possibilidade de desempenhar também as atividades domésticas. Eles foram favorecidos também, evidentemente, embora não tivesse a atribuição correspondente. Para eles, as horas de trabalho a menos poderiam ser tempo livre. Para elas,

⁷¹ “A miséria das classes excluídas do acesso ao capital cultural e ao capital econômico é, além de econômica e social, também existencial e moral” (Jessé Souza, 2022, p. 358). A miséria da ralé brasileira é econômica, social, política, existencial e moral, e sua fragilidade social a obriga a “perceber suas ‘escolhas’, fruto de circunstâncias adversas e não desejadas, como ‘escolhas livres’, quando são, na verdade, ‘racionalizações’ de escolhas forçadas por circunstâncias que ela não controla” (Jessé Souza, 2022, p. 393).

tais períodos seriam destinados ao trabalho reprodutivo. Institucionalizou-se, nesse ponto, a pobreza de tempo feminina.

É inarredável concluir que a pobreza de tempo mais acentuada das mulheres decorre em grande parte da divisão sexual de trabalho, que lhes reserva as tarefas de menor prestígio e remuneração, com destaque para os trabalhos de cuidado, especialmente do cuidado doméstico. E como o trabalho doméstico já havia sido destinado, ao longo da história, para elas, pareceu *natural* (inclusive para a OIT, em seus debates iniciais) que quando elas foram para o trabalho remunerado continuassem a se dedicar (gratuitamente) a essas tarefas que já lhes eram atribuídas desde sempre, até porque isso seria amor materno, e não trabalho, fazendo um paralelismo com o pensamento de Silvia Federici (Úrsula Passos, 2019). Em certo sentido, o “preço” cobrado para que pudessem sair do âmbito doméstico e auferir renda própria foi que continuassem a se encarregar do trabalho de cuidado.

Assim, é possível afirmar que a divisão sexual do trabalho está na base da desproporção do tempo que é dedicado por homens e mulheres ao trabalho doméstico e de cuidado, e “persiste como uma das principais pendências nas expectativas de transformações para um grau maior de igualdade de gênero” (Nathalie Itaboraí, 2016, p. 102). Ainda que parte das mulheres atravesse as barreiras de gênero e ingressem no mercado de trabalho, aquelas com melhores condições econômicas são as que vão conseguir esse acesso com mais facilidade, pois as famílias podem contratar ajudas para redistribuir a carga de trabalho reprodutivo. Mas as atividades “tipicamente femininas seguem desvalorizadas e os homens perdem dinheiro e sofrem desaprovação cultural se atravessam as fronteiras e assumem atividades femininas”, o que aponta como a “mudança nas relações de gênero é uma estrada de mão única, em que apenas as mulheres mudam” (Nathalie Itaboraí, 2016, p. 103).

E quando se fala em contratação de ajudas, em geral se refere à contratação feita pelas mulheres, e não pelas famílias⁷², o que aponta como a carga mental por esse trabalho permanece com elas: “quando um casal heterossexual paga por ajuda para fazer as tarefas que o pensamento sexista define como ‘feminina’ em geral, é a mulher que contrata a ajuda e supervisiona o trabalho” (bell hooks, 2020, p. 121). Ela continua responsável em vários aspectos, ainda que terceirize parte das atribuições, e às vezes, inclusive, permanece com o encargo financeiro da ajuda contratada. E qualquer problema que surja – como a falta da trabalhadora doméstica – ela

⁷² Destacando a advertência de Iaconeli: o assunto “tem sido tratado erroneamente como se as mães das classes superiores deixassem seus filhos sob cuidados das mães pobres, esquecendo que a solução não deve ser pensada como uma demanda entre mulheres, mas como demanda das famílias e da sociedade como um todo, que sobrecarregam as mães de formas diferentes” (Vera Iaconelli, 2023, p. 81).

que terá que contornar e assumir a responsabilidade. Mesmo a alta executiva que terceiriza o trabalho doméstico para uma empregada se sentirá responsável pela organização da casa e culpada por não dar conta de tudo, sensação que raramente será observada em homens, mesmo porque muitos deles contarão com uma mulher para isso.

A quantidade de tempo diária disponibilizada a cada pessoa é absolutamente igual para todos, independentemente de sexo ou gênero, mas o uso que se faz do tempo é determinado socialmente por diversos recortes, inclusive o do gênero, o que acaba por condicionar a disponibilidade do tempo remanescente (Bárbara Ferrito, 2021, p. 95). Em razão disso, o estudo de como as pessoas se utilizam do tempo que lhes é dado é fundamental nas investigações envolvendo as mulheres porque lançam luzes sobre facetas que costumam ser invisibilizadas da vida delas, em especial aqueles trabalhos não reconhecidos como produtivos (Bárbara Ferrito, 2021, p. 96-7).

Isso guarda relação com o tempo gasto com o cuidado: quando essas tarefas são enfrentadas na qualidade de obrigação não são vistas como um verdadeiro trabalho, pois ficam encapsuladas em outras noções como amor e responsabilidade, se inserindo “num conjunto de obrigações sociais, de expectativas de comportamento associado às hierarquias e relações de gênero e geracionais, tecidas no seio do grupo familiar” (Nadya Guimarães, 2020, p. 115). Essa dinâmica impede qualquer remuneração monetária e, por consequência, que se reconheça a existência de um elo direto desse trabalho com o mercado e que as pessoas que o exercem sejam contabilizadas como parte da população economicamente ativa (Nadya Guimarães, 2020, p. 115).

Por muito tempo esse trabalho foi executado pelas mulheres dentro das fronteiras das residências, e eram poucas as que ingressavam formalmente no trabalho remunerado, muito embora o trabalho feito dentro de casa também tivesse valor econômico e até mesmo pudesse ser objeto de renda extra, como se dava com o fornecimento de refeições por donas de casa. Nessa situação, não se distinguia entre o tempo dedicado à família e o tempo dedicado ao mercado de trabalho. Quando as mulheres passam a participar mais ativamente do mercado formal de trabalho acabam recebendo adicionalmente uma nova demanda de gestão do tempo para as atividades domésticas; essas, que antes eram atividades exclusivas, agora precisam ser compatibilizadas com o trabalho fora de casa; isso levou a um ritmo mais acentuado na vida das mulheres (Lourdes Bandeira; Renata Preturlan, 2016, p. 50). A partir de então elas precisaram comprimir os tempos de vida e de trabalho para que coubessem na agenda diária, levando-as a sentir de forma destacada o adensamento do tempo e a participarem como ativas “jogadoras do tempo”, para compatibilização de todas as esferas.

É importante analisar a questão também a partir da perspectiva da flexibilidade de tempo em que devem ser realizadas as tarefas diárias: os homens têm “uma plasticidade ou mobilidade maior de usos do tempo” em relação às mulheres, que desenvolvem tarefas que contam com uma dimensão rotineira e repetitiva, menos adaptável a variações de horários (Lourdes Bandeira; Renata Preturlan, 2016, p. 49). Em outras palavras, as diversas atividades a serem realizadas pelos homens podem ser ajustadas a horários alternativos, o que não pode ser feito quando se fala de tarefas como dar banho no bebê, preparar a alimentação para a família, lavar a roupa em um momento que seja possível estendê-la ao sol e recolher em caso de chuva, etc. – e ainda deve se considerar que muitas das atividades domésticas precisam ser realizadas todos os dias, sem exceção⁷³.

As novas demandas de ajuste das atividades profissionais e familiares “agravam as tensões nas relações entre homens e mulheres” e em grande parte estão subjacentes às situações de violência doméstica (Lourdes Bandeira; Renata Preturlan, 2016, p. 51). É o caso do marido que espanca a mulher porque a refeição não está de seu agrado, ou porque foi servida em horário que não lhe era conveniente, ou ainda porque ela chegou em casa em horário incompatível com a dignidade esperada de uma mulher e pode gerar comentários entre os vizinhos. Assim, para possibilitar a compatibilização das tarefas desenvolvidas nos espaços públicos e privados, muitas mulheres acabam rejeitando empregos melhores, porque estão em local mais distante e o tempo de deslocamento pode acarretar uma “desordem” na esfera doméstica, ficando mais propensas a aceitar trabalhos remunerados com jornadas reduzidas (Lourdes Bandeira; Renata Preturlan, 2016, p. 53). Logo, os prejuízos ao seu desenvolvimento social e econômico são imensos e permanecem ocultos em “escolhas” femininas que não são voluntárias, mas decorrentes da própria estrutura social.

O que se observa é que a migração das mulheres da casa para o espaço público se deu sem que a sociedade se perguntasse como e por quem seriam preenchidas as funções que elas desempenhavam no espaço privado até então: o contrato social não foi revisto, o que lhes impôs “uma severa aceleração de ritmos e cadências”, levando à conclusão que elas caíram em uma armadilha: a definição de igualdade não estava corretamente dimensionada e quando atravessaram “a fronteira dos territórios masculinos do poder, do saber e do trabalho remunerado, contrabandearam, bem escondida, a vida privada” (Rosiska Oliveira, 2005, p. 3).

⁷³ Sem contar que é muito mais fácil aos homens, por exemplo, fazerem atividades físicas em horários alternativos, como no intervalo de refeição ou após encerradas as aulas noturnas do curso superior, tanto por uma questão de hábitos sociais, que demandam que a mulher, em especial a casada, esteja em casa em horários “decentes”, quanto em razão da própria segurança pública e de crimes onde as mulheres são as maiores vítimas, como aqueles contra a liberdade sexual.

Isso porque “embora uma mulher tenha um emprego remunerado em horário integral, ela ainda faz todo ou quase todo o trabalho não remunerado que fazia antes” (Naomi Wolf, 2019, p. 43). A presença maciça das mulheres no mundo do trabalho é percebida de forma concomitante como uma transgressão feminina e uma concessão masculina, o que faz com que elas se sintam culpadas e devedoras de um favor aos homens, acarretando a aceitação feminina dessa “concepção falha de igualdade que, na prática, transformou-se num cheque sem fundos” (Rosiska Oliveira, 2005, p. 3). Nesse panorama, “cada uma tenta resolver sua própria vida”, comprimindo os tempos da família e da profissão e encarando o paradoxo que “o dia das mulheres não cabe dentro de um dia”, na medida em que continua insistindo em ter vinte e quatro horas (Rosiska Oliveira, 2005, p. 4).

Tal situação acarreta acúmulo de carga mental e sensação de tempo dissipado: “o tempo das mulheres e as energias que elas geram são hierarquizadas e colocadas em situação de inferioridade social”, o que conduz à inviabilidade ou dificuldade de sua atuação pública, uma vez que os homens continuam desonerados desses serviços; outra consequência dessa dinâmica é que “mesmo os usos de tempo dos homens quando em ócio são dados socialmente como mais prestigiosos que os das mulheres (os delas são considerados na seara da futilidade)” (Melina Fachin; Emmanuella Denora, 2022, p. 64). O homem que vai ao jogo de futebol depois do trabalho está na saudável prática esportiva, ainda que a atividade seja intercalada com o consumo de bebida alcoólica; se vai ao *happy hour* se congregar com os colegas, está fazendo networking e atuando em espaços informais de poder. Já quando a mulher vai à manicure para atender padrões estéticos sociais que inclusive são exigidos no ambiente de trabalho está desperdiçando tempo e dinheiro em uma banalidade; e se vai ao *happy hour* está em busca de um relacionamento afetivo, até porque a respeitabilidade social de uma mulher está também ligada ao fato de ter ou não um companheiro.

Dentre os variados objetivos das pesquisas sobre o uso do tempo estão a avaliação das “necessidades de cuidado de distintas populações em determinados momentos de seu ciclo vital e familiar” e a medição da utilização do tempo em geral e do tempo destinado às atividades não remuneradas, o que pode “tornar visível a importância do trabalho não remunerado realizado fora do mercado e sua contribuição ao consumo e ao bem-estar dentro da sociedade” (Organização Internacional do Trabalho, 2009, p. 58). Portanto, dois dos objetivos das pesquisas sobre usos do tempo são (a) medir o valor econômico do trabalho não remunerado que permanece oculto na economia e (b) avaliar a divisão sexual desse labor. Tais sondagens permitem estimar o valor do trabalho doméstico e familiar (Caroline Perez, 2022, p. 252) e dão perspectivas para viabilizar diagnósticos que possibilitem a “efetivação de políticas públicas

que contribuam para a ressignificação da divisão sexual do trabalho” (Lourdes Bandeira; Renata Preturlan, 2016, p. 44). A produção de informações detalhadas quanto ao uso do tempo é essencial para subsidiar o desenho de estratégias de ação que respondam “ao novo cenário demográfico e de participação feminina no mercado de trabalho e na vida pública” (Natália Fontoura et al., 2010, p. 37).

Essas pesquisas podem adotar dois tipos diferentes de metodologia: uma consiste no uso de diários que listam as atividades desenvolvidas ao longo de um ou mais dias⁷⁴; outra se faz através da inclusão de perguntas retrospectivas em pesquisas domiciliares, como a relativa ao número de horas semanais dedicadas ao trabalho doméstico (Nathalie Itaboraí, 2016, p. 109). A segunda abordagem mede melhor as atividades com duração institucionalmente regulamentada, como acontece no trabalho remunerado, mas não é tão eficiente para medir atividades tão fragmentadas como o trabalho doméstico; além disso, o tempo dedicado ao cuidado de crianças, idosos, enfermos ou pessoas com deficiência tende a ser subestimado, computando-se apenas cerca de 1/3 do que foi de fato despendido, qualquer que seja a metodologia empregada, pois costuma ser uma atividade realizada de forma secundária e concomitante a outra considerada principal, que acaba sendo a única a ser relatada (Nathalie Itaboraí, 2016, p. 109). As próprias respondentes das pesquisas, portanto, ajudam a invisibilizar o tempo gasto com o cuidado, o que indica que elas mesmas não o valorizam como trabalho.

O Brasil iniciou perquirições desse tipo em 1992, quando o IBGE incluiu na pesquisa PNAD questões que diziam respeito ao trabalho reprodutivo (quais os membros do domicílio que realizavam o trabalho doméstico) e usos do tempo (qual o tempo despendido no deslocamento casa-trabalho); a partir de 2001 passou a indagar também o número de horas semanais dedicadas aos afazeres domésticos (Lourdes Bandeira; Renata Preturlan, 2016, p. 46). Guimarães critica o fato de apenas em 2001 a pesquisa PNAD do IBGE ter incorporado questionamentos acerca do tempo médio dedicado por semana aos afazeres domésticos, sublinhando ainda como a própria escolha do termo “afazeres” indica que essas tarefas não deveriam ser consideradas como trabalho: os afazeres seriam deveres e/ou obrigações, “parte da responsabilidade para com os demais membros do domicílio, numa divisão de papéis que já nasce naturalizada nas estatísticas oficiais” (Nadya Guimarães, 2020, p. 117). A partir de 2016,

⁷⁴ A metodologia dos diários atua com amostra de domicílios sorteando uma pessoa por domicílio para preenchimento de um diário de tempo que aponte todas as atividades realizadas no período de 24 horas, com intervalos de 15 minutos, visando saber como as pessoas usam o tempo e relacionar esse uso com outras atividades como sexo, raça, cor, idade; cada informante tem sorteado um dia da semana, de modo que todos os dias da semana sejam contemplados na amostra estatística; o entrevistado faz as anotações em um papel e depois o pesquisador faz uma “entrevista do dia seguinte” para transpor os dados (Natália Fontoura et al., 2010, p. 42).

entretanto, a expressão foi alterada para que as atividades domésticas fossem incluídas em “outras formas de trabalho” (Nadya Guimarães, 2020, p. 118), ajudando a desinvisibilizar essa questão e dando suporte ao atual debate sobre tempo de cuidado.

Não bastasse, além do tempo dedicado ao trabalho remunerado, ao doméstico e ao de cuidado, que podem ser relativamente medidos pelas pesquisas de uso do tempo, existem outros tempos de vida que nem sempre são devidamente dimensionados e valorizados, ainda que sejam importantes. São os tempos de descanso e de inatividade, essenciais para a saúde física e mental, que acabam muitas vezes suprimidos pela sobrecarga das demais atividades e que seriam importantes também para o equilíbrio das relações de gênero. Esses tempos de vida paralelos ao trabalho e à família pouco aparecem nas pesquisas e em geral estão relacionados ao cuidado pessoal físico e mental, dedicados à própria pessoa: o tempo de ócio, o tempo de sono, o da estética pessoal (que também é cobrado no mercado de trabalho), o de lazer, da sexualidade, dos estudos, etc. (Lourdes Bandeira; Renata Preturlan, 2016, p. 50). Indo além da dimensão do trabalho, as pessoas que são pobres de tempo ficam prejudicadas na dedicação a outras atividades pessoais, muito embora cuidem das necessidades dos outros (Lourdes Bandeira; Renata Preturlan, 2016, p. 53).

A supressão desses tempos das pesquisas decorre de uma gama de situações, dentre elas o fato de as indagações atuarem com uma perspectiva de tempo linear e quantificável, o que dificulta a apreensão da experiência daquelas atividades que são descompartimentalizadas em tempos que não são uniformes e nem cronológicos; isso aponta a importância de se pensar além da “cultura hegemônica do trabalho formal – computável, mensurável, quantificável, linear e monocromático” (Lourdes Bandeira; Renata Preturlan, 2016, p. 56). Dito de outro modo: é difícil computar de forma linear o tempo gasto no ato de lavar roupa, se primeiro essa roupa será separada e acondicionada na máquina, com produtos de limpeza específicos, e ao final estendida no varal, mas, no meio tempo do ciclo da máquina a pessoa encarregada desse serviço irá fazer outras diversas atividades dentro da residência, o que pode incluir até os cuidados higiênicos pessoais.

Como as mulheres têm maior carga de tempo destinada aos cuidados familiares, elas sofrem mais com a pobreza de tempo. Isso vai acarretar várias consequências, com prejuízos psíquicos, físicos, sociais e econômicos; dentre estes inclui-se a colocação e manutenção no mercado de trabalho. Se essas mulheres forem pobres, terão ainda mais restrições em seu orçamento de tempo. Não terão tempo para “uma centena de indecisões, visões e revisões”, e nem mesmo para “comer uma torrada e beber um chá”, como na poesia que precedeu esse texto. Não haverá tempo para que elas exerçam sua individualidade. Isso acontece também aos

homens, mas para as mulheres pobres a situação é agravada. A maior diferença, centrada nas demandas de cuidado familiar, como se verá especificamente a seguir, lhes subtrai oportunidades e limita os projetos de vida.

4.1.3 O uso do tempo no atendimento às responsabilidades familiares

Somos dependentes e, portanto, a tarefa da sociedade não pode ser separar aqueles que produzem daqueles que consomem. Todos somos responsáveis uns pelos outros e por nós mesmos.

Katrine Marçal

A partir do final do século XX foram observadas alterações nos estudos da sociologia, com migração da doutrina das esferas separadas, que segregava a mulher ao lar e à família e vinculava o homem ao trabalho reprodutivo, para um modelo que reconhece a ligação intrínseca entre as esferas trabalho e família; ao mesmo tempo, existiram mudanças nas instituições familiares que também provocaram rupturas: as mulheres passaram a combinar trabalho remunerado e doméstico e os homens continuaram a investir seu tempo prioritariamente no trabalho pago (Bila Sorj, 2013, p. 481). Observa-se daí que as mudanças sociais não alteraram, do modo como deveria, a ordem de distribuição das atividades domésticas no âmbito das famílias, pois as mulheres continuaram sobrecarregadas com o trabalho de cuidado.

Com a segunda onda do feminismo imaginava-se que as mudanças na natureza dos relacionamentos entre os sexos levariam a mudanças também nos relacionamentos domésticos, em especial com relação ao compartilhamento das tarefas da casa e do cuidado das crianças; de fato, a questão da partilha foi naturalmente reconhecida pelos homens, independentemente de fazerem ou não os serviços domésticos, o que levou mulheres jovens a não ver mais necessidade de falar dessa divisão como uma questão, apenas aceitando isso como norma (bell hooks, 2020, p. 120). Mas a realidade (e as pesquisas de uso do tempo) mostra(m) que a divisão jamais se tornou norma e que na maioria das vezes as mulheres ainda fazem a maior parte do trabalho doméstico e cuidam das crianças (bell hooks, 2020, p. 121).

Quando se fala em tempo para atendimento às responsabilidades familiares, a referência que se faz é ao tempo que se dedica ao cuidado das famílias. Isso inclui os trabalhos domésticos em geral (limpeza da casa, lavagem de roupa, preparo da alimentação, tempo dedicado à organização e abastecimento da casa, organização das finanças domésticas) e ao cuidado com os familiares, especialmente filhos menores e adultos dependentes (ascendentes idosos e pessoas com necessidades especiais). O cuidado com pessoas inclui desde o oferecimento de refeição até o banhar, velar pelo sono, medicar, acompanhar o progresso

educacional e exercer atividades lúdicas. Todas essas atividades demandam tempo e dispêndio de energia, ainda que possam ser prazerosas. E tempo, como visto acima, é um recurso finito, que precisa ser bem gerido, sob pena de faltar para o atendimento das necessidades pessoais, como o próprio descanso, essencial ao corpo e à mente.

As mulheres sempre trabalharam muito, e o ingresso no mercado de trabalho remunerado acentuou essa situação. Com a revolução industrial elas trabalhavam mais e recebiam menos que os homens, pois os empregadores achavam mais fácil induzir as mulheres a suportarem excessos de fadiga, quando comparadas com os homens: naquele período, a proporção era de 5 horas de trabalho de uma mulher para cada hora de trabalho de um homem, passando mais recentemente a proporção (fixa e internacional) de duas horas para uma, quando levadas em consideração as tarefas domésticas (Naomi Wolf, 2019, p. 42-43).

Atividades domésticas e de cuidado demandam inúmeras horas de trabalho. Estimativas da OIT baseadas em pesquisas sobre uso do tempo em 64 países apontam que o tempo dedicado ao trabalho de cuidado não remunerado no mundo chega a 16,4 bilhões de horas por dia, das quais mais de três quartos são prestados por mulheres (76,2%), o que equivale a 2 bilhões de pessoas trabalhando 40 horas por semana de forma não remunerada (Organização Internacional do Trabalho, 2019b, p. 43). Na média mundial, os homens gastam 83 minutos (1h23) por dia e as mulheres 265 minutos (4h25) em trabalhos de cuidado não remunerados (Organização Internacional do Trabalho, 2019b, p. 43). Isso corresponde, em um ano, a 201 dias (de 8 horas) trabalhados pelas mulheres e 63 dias trabalhados pelos homens (Organização Internacional do Trabalho, 2019b, p. 53), o que as deixa com um déficit de 138 dias por ano – mais de um terço de cada ano de sua vida adulta. Outras estimativas indicam que cada mulher no mundo passa mais de dois terços de seu dia de trabalho em tarefas não remuneradas enquanto os homens passam um quarto (Katrine Marçal, 2017, p. 66). Isso se reflete na capacidade de trabalho remunerado delas, pois o tempo é finito: a CEPAL (Comissão Econômica para a América Latina e Caribe) dispõe de dados baseados em pesquisas de uso do tempo que apontam que em 2021 cerca de 27,6% das mulheres e 11,2% dos homens não tinham renda própria (CEPAL, s/d.). Pode-se inferir que parte substancial dessas mulheres não consegue acessar o mercado de trabalho remunerado por falta de tempo disponível em seu orçamento temporal, por também estarem muito ocupadas com o trabalho doméstico.

Houve um crescimento da participação masculina mundial nos trabalhos de cuidado nos últimos 50 anos, o que se deu com mais ênfase entre os jovens adultos com educação superior, especialmente com a assunção de atividades consideradas como mais masculinas – compras, transporte, reparos domésticos e tempo de qualidade com os filhos (Organização

Internacional do Trabalho, 2019b, p. 70-1). As pesquisas sobre o uso do tempo dos últimos vinte anos confirmam esse maior envolvimento dos homens na vida familiar e o aumento de sua contribuição para o trabalho de cuidado não remunerado, mas a mudança ainda é insuficiente para mitigar as desvantagens das mulheres (Organização Internacional do Trabalho, 2019b, p. 103).

Se observa um problema de ordem cultural e coletivo na assunção de responsabilidades familiares, e essa questão se acentua nas camadas mais pobres da população: quanto mais pobres, mais tempo as mulheres dedicam a essas atividades, o que comprova a premissa que o uso do tempo reproduz as desigualdades socioeconômicas e de gênero (Organização Internacional do Trabalho, 2019b, p. 39). E a pobreza de tempo feminina contribui para a pobreza econômica, pois modela famílias com contribuição de apenas uma renda, e não duas, o que gera maior incidência relativa de pobreza (Organização Internacional do Trabalho, 2019b, p. 42). Ajuda a manter um círculo vicioso já vaticinado há décadas por Simone de Beauvoir: as mulheres das classes econômicas menos favorecidas só conseguem sua independência financeira através da inserção no mundo do trabalho remunerado, mas as tarefas realizadas no mundo do trabalho assalariado não as dispensam dos cuidados com a casa, nem lhes é dada a real opção de escolher entre uma jornada e outra (trabalho doméstico, no âmbito da sua casa, ou remunerado externo), em razão da necessidade financeira; assim, elas “não se evadem do mundo feminino tradicional” (as atribuições “naturais” do feminino), e não recebem da sociedade ou do companheiro a “a ajuda que seria necessária para se tornarem concretamente iguais aos homens” (Simone de Beauvoir, 2016, v. 2, p. 504).

Essa divisão desequilibrada dos trabalhos domésticos e de cuidado se apresenta como uma das características mais resistentes da desigualdade de gênero: o tempo gasto pelas mulheres no trabalho doméstico e nos cuidados diminuiu apenas 15 minutos por dia entre 1997 e 2012, enquanto o tempo dos homens aumentou só oito minutos por dia (Organização Internacional do Trabalho, 2019c, p. 40). Nesse ritmo, a diferença de gênero em termos de tempo dedicado ao trabalho de cuidado não remunerado só diminuiria a partir de 2228 Organização Internacional do Trabalho, 2019c, p. 40). Mas não é possível aguardar mais dois séculos por isso.

Existe uma brecha relevante de tempo, e a análise de dados indica algumas curiosas dinâmicas familiares prejudiciais às mulheres que tendem a manter a diferença: a) homens que dependem financeiramente das esposas compensam esse “desvio em relação à masculinidade” investindo menos tempo ainda nas atividades domésticas; b) pela mesma razão, mulheres que trabalham em tempo integral reforçam sua contribuição às tarefas domésticas se o marido ou

companheiro perdem o emprego (embora ele tenha então mais tempo disponível); c) quando a mulher tem salário elevado e o homem trabalha com carga horária de trabalho remunerado reduzida, a divisão das tarefas é ainda mais desigual, com as mulheres trabalhando mais em casa que os maridos (Hélène Périvier, 2023, p. 143, dados colhidos na França).

Ou seja: “o trabalho produtivo mantém a centralidade na vida dos homens”, enquanto “as mulheres observam o duelo do trabalho produtivo e do trabalho reprodutivo como protagonista de sua agenda” (Bárbara Ferrito, 2021, p. 98). Ainda que tenha havido uma relativa ressignificação da paternidade e de seus papéis, o que contribuiu para a maior participação dos homens nessas tarefas, o compartilhamento não é a realidade de muitos lares e “o trabalho doméstico masculino persiste sendo visto como auxiliar ao da mulher, dona real das responsabilidades decorrentes dessa esfera”, permitindo que o homem eleja as tarefas que vai desempenhar (Bárbara Ferrito, 2021, p. 98).

Importante registrar que particularidades modernas reduziram o tempo dedicado às tarefas domésticas, com ganhos de produtividade nessa esfera, seja em razão dos avanços tecnológicos e uso de equipamentos para automatizar tarefas, como a máquina de lavar roupa, seja pelas mudanças de hábito, como recorrer a refeições prontas ao invés de preparar tudo do zero, ou ainda pelo surgimento de novos serviços, como a entrega de compras em domicílio (Hélène Périvier, 2023, p. 140). Mas essas facilidades só estão acessíveis a quem detém capacidade econômica, o que aponta como as diversas desigualdades se repetem nas populações com menores rendas.

Um dos motivos implícitos à má distribuição é o fato de tal trabalho não ser remunerado, e, portanto, ser pouco valorizado⁷⁵. Além de não ser remunerado, o trabalho doméstico e de cuidado não é devidamente medido em sua importância econômica; não é incluído no cálculo do PIB brasileiro, providência que poderia dar visibilidade à importância do valor do trabalho feminino para sustentabilidade da vida humana (Marilane Teixeira; Nalu Faria, 2018, p. 19-20).

A brecha de gênero na dedicação de tempo a tais atividades causa prejuízos às mulheres. Em um sistema capitalista, tempo é dinheiro, e a brecha de gênero vai redundar na

⁷⁵ Não é remunerado mas tem um valor econômico que não é medido oficialmente: estima-se que no Canadá o valor do trabalho não remunerado corresponda a algo entre 30,6 e 41,4% do PIB nacional (Katrine Marçal, 2017, p. 67). O trabalho assistencial não remunerado equivale a aproximadamente 50% do PIB nos países de alta renda e a cerca de 80% do PIB nos de baixa renda (Caroline Perez, 2022, p. 251). Se o trabalho doméstico realizado pelas mulheres fosse remunerado a renda familiar subiria 60%; o trabalho voluntário de mulheres nos Estados Unidos atinge 18 bilhões de dólares por ano e em todo o ocidente o trabalho gratuito delas gera entre 25% e 40% do produto nacional bruto (Naomi Wolf, 2019, p. 43). Em 2014 foram prestadas por pessoas da família cerca de 18 bilhões de horas de trabalho assistencial (não remunerado) apenas para atendimento de pessoas com Alzheimer, num valor estimado em 218 bilhões de dólares (Caroline Perez, 2022, p. 252).

brecha de remuneração e de evolução na carreira. O déficit de remuneração é diretamente ligado ao fator tempo: se têm menos tempo para se dedicar ao trabalho remunerado, terão ganho inferior. Além disso, os encargos de cuidado não remunerados afastam parte significativa das mulheres do mercado de trabalho enquanto estão em idade reprodutiva: 41,6% delas apontaram ser essa a justificativa do desemprego, enquanto as principais causas pelas quais os homens estão fora do mercado de trabalho são o fato de estarem estudando, doentes ou incapacitados (44,1%) (Organização Internacional do Trabalho, 2019b, p. 83). Não bastasse, a brecha também se estende às oportunidades de carreira: mesmo aquelas que continuam no mercado de trabalho, ajustando a vida pessoal para atender aos dois campos da vida, receiam aceitar cargos que demandem mais tempo e que as leve a deixar de priorizar a família, como seria esperado⁷⁶; ou são implicitamente recusadas para promoções porque os superiores não acreditam que elas serão capazes de atender todas as demandas, particularmente quando existe necessidade de flexibilidade temporal e geográfica, como transferências de domicílio, viagens a serviço e trabalhos em horários estendidos.

As diferenças de orçamento temporal ligadas ao gênero apontadas pela OIT no espectro mundial são confirmadas no Brasil por pesquisas da CEPAL e pelas do IBGE. Pesquisas de uso do tempo realizadas pela CEPAL apontam que em 2019, no Brasil, as mulheres brasileiras com renda e idade entre 20 e 59 anos trabalhavam 21,5 horas por semana em atividades não remuneradas, e as da mesma faixa etária sem renda trabalhavam 27,8 horas por semana nessas atividades; comparativamente, os homens da mesma faixa etária com renda dedicavam 11,7 horas semanais ao trabalho não remunerado e os sem renda 14,8 horas (CEPAL, 2019). Na proporção de tempo dedicado ao trabalho doméstico e de cuidado não remunerado (como preparação de alimentos, lavagem de louça, limpeza e manutenção da casa, lavar e passar roupa, jardinagem, cuidado de animais de estimação, compras domésticas, instalação, manutenção e reparo de bens pessoais e para uso doméstico e cuidado para crianças, doentes, idosos ou deficientes) separados por sexo, apontam que em 2019 as mulheres brasileiras despendiam, em média, 11,96 horas semanais nessas atividades, contra 5,33 horas

⁷⁶ A maior responsabilidade pelo trabalho de cuidado também foi relacionada como o principal obstáculo à liderança feminina. Em ordem, os 15 obstáculos apontados foram: 1. As mulheres têm mais responsabilidades familiares do que os homens; 2. Funções que a sociedade atribui a homens e mulheres; 3. Cultura corporativa masculina; 4. Pouca experiência de mulheres em gestão geral ou linhas de negócios; 5. Poucos modelos para as mulheres; 6. Os homens não são incentivados a tirar licença para cuidar das responsabilidades familiares; 7. Ausência de políticas e programas de igualdade nas empresas; 8. Estereótipos discriminatórios contra as mulheres; 9. Falta de treinamento de liderança para mulheres; 10. Ausência de soluções flexíveis de trabalho; 11. Falta de estratégia para contratação de mulheres qualificadas; 12. Viés de gênero intrínseco nos processos de contratação e promoção; 13. Noção generalizada de que a liderança é uma tarefa masculina; 14. As políticas de igualdade de gênero estabelecidas não foram implementadas; 15. Leis trabalhistas e antidiscriminação inadequadas (Organização Internacional do Trabalho, 2019c, p. 43).

dos homens; apesar da alta desproporção, eram os números menos contrastantes da região (América Latina e Caribe), que apontou uma média de 18,84 horas semanais para mulheres e 7 horas semanais para homens (CEPALSTAT, s/d.)⁷⁷.

Quanto aos dados apurados pelo IBGE, a segunda edição do estudo Estatísticas de Gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil, publicado em 2021, traz elementos importantes. A taxa de participação visa medir a parcela da população que está na força de trabalho, considerando as pessoas com mais de 15 anos de idade que estão trabalhando ou procurando trabalho e disponíveis para trabalhar. O IBGE constatou que 73,7% dos homens dessa faixa participavam da força de trabalho, enquanto nas mulheres o percentual baixava para 54,5% (IBGE, 2021, p. 2-3). Quando segmentados os dados para análise da situação das pessoas de 25 a 49 anos que contavam com a presença de crianças com até 3 anos de idade vivendo no mesmo domicílio, se constatou que as mulheres que têm crianças nesse grupo etário apresentam uma proporção de ocupadas de 54,6%, enquanto entre as que não possuem filhos ou equiparados o percentual é bem maior, de 67,2%; já a taxa de participação entre os homens com crianças de até 3 anos de idade vivendo no domicílio é de 89,2%, maior que entre homens sem crianças, que é de 83,4% (IBGE, 2021, p. 3), o que possivelmente decorre também da atribuição de papel de gênero ao homem, provedor⁷⁸. Isso aponta como a presença de crianças que demandam cuidado é uma característica importante na determinação da ocupação das mulheres no mercado de trabalho.

⁷⁷ Alguns outros dados em escala mundial que confirmam o problema da má distribuição de tarefas entre os gêneros: o Fundo Monetário Internacional (FMI) aponta que as mulheres fazem três vezes mais trabalho doméstico remunerado que os homens, sendo duas vezes mais cuidado de crianças e quatro vezes mais trabalho doméstico (Caroline Perez, 2022, p. 56). Na França: as mulheres fazem em média 70% do trabalho doméstico e 65% do trabalho familiar; uma mulher em cada duas ajusta sua atividade profissional depois do nascimento de um filho; 90% das mulheres sem filhos são ativas profissionalmente mas apenas metade delas se mantém em atividade remunerada quando têm três filhos ou mais, sendo um deles menor de três anos (Hélène Périvier, 2023, p. 142); a diferença de remuneração entre os gêneros aumenta (em prejuízo delas) em 33% nos doze anos subsequentes ao nascimento de um filho ou filha, e a diferença salarial entre pais e mães casados é de três vezes a diferença entre homens e mulheres sem filhos (Caroline Perez, 2022, p. 90). Além disso, um quarto das mulheres europeias disseram que não trabalhavam de forma remunerada em razão do trabalho assistencial, percentual que caiu para 3%, em se tratando dos homens (Caroline Perez, 2022, p. 256).

⁷⁸ A situação na União Europeia não é diferente: a taxa de emprego das mulheres com um filho de idade inferior a seis anos em 2015 foi apurada como sendo inferior em cerca de 8,8 pontos percentuais à das mulheres sem filhos pequenos, sendo que em vários estados-membros a diferença ultrapassava 30 pontos percentuais; já os reflexos da paternidade nas taxas de emprego dos homens são opostos: em média elas são 12 pontos percentuais mais elevadas do que as dos homens sem filhos, chegando, em alguns países, a atingir os 18 pontos percentuais de diferença (Comissão Europeia, 2017, p. 4). Na França, na década 2000-2010, metade das mulheres ativas deixaram o mercado de trabalho depois da chegada do terceiro filho (Flore Mongin, 2006, p. 22) e metade das mulheres que não retornaram ao trabalho após a licença-maternidade gostariam de retomar sua atividade caso houvesse mudanças em suas condições de trabalho ou nos cuidados com os filhos (Flore Mongin, 2006, p. 23). A OIT já apontou que constituir família ou estabelecer união conjugal faz aumentar a participação dos homens no mercado de trabalho, mas para as mulheres gera o efeito contrário, pois as responsabilidades familiares atuam como barreiras ou desincentivos à inserção no trabalho formal (Organização Internacional do Trabalho, 2019b, p. 40).

A mesma pesquisa, quando analisada os dados relativos aos usos de tempo, constatou que a média de horas semanais dedicadas a cuidados de pessoas e/ou afazeres domésticos para pessoas de 14 anos ou mais era discrepante entre os gêneros: as mulheres gastaram em média 21,4 horas semanais e os homens 11 horas semanais nestas atividades (IBGE 2021, p. 3). Já os dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua) realizada pelo IBGE relativamente ao ano de 2019 (IBGE, 2020) apurou que as mulheres dedicam quase duas vezes mais horas que os homens aos afazeres domésticos, o que inclui o cuidado de pessoas, onde está inserido a atenção aos filhos menores. Essa pesquisa apurou que a população brasileira com 14 anos ou mais de idade em média dedicava 16,8 horas semanais aos afazeres domésticos ou ao cuidado de pessoas; divididas por sexo, eram 21,4 horas semanais para as mulheres e 11 horas para os homens (IBGE, 2020). E ao contrário do que se possa pensar, essa diferença entre as médias masculina e feminina não tem diminuído, mas aumentou de 9,9 para 10,4 horas semanais no intervalo entre 2016 e 2019. Mesmo as mulheres ocupadas, em comparação com os homens na mesma situação, dedicam tempo maior ao cuidado da casa e da família: são devotadas por elas, em média, 8,1 horas semanais a mais para os afazeres e cuidados domésticos do que as reservadas pelos homens na mesma condição (IBGE, 2020).

Na mesma esteira, os dados de 2021 apontaram que 21,7% das mulheres trabalhavam em tempo parcial, contra 15,6% dos homens (IBGE 2021, p. 3), podendo-se inferir que isso se dá em razão do tempo dedicado às atividades domésticas. A atividade em tempo parcial acarreta menores rendimentos, tanto porque são ocupações mais precárias quanto porque o pagamento é proporcional ao número de horas trabalhadas, o que leva ao empobrecimento de quem se insere nessa esfera do mercado. Isso se reflete nos dados relativos à diferença geral de remuneração entre gêneros: em média as mulheres auferiam 77,7% da remuneração recebida pelos homens (IBGE, 2021, p. 4), sendo evidente o prejuízo financeiro. A causa, para os autores do estudo, não é outra que não o trabalho no âmbito familiar: “o maior envolvimento no trabalho não remunerado contribui para explicar a menor participação das mulheres no mercado de trabalho” (IBGE, 2021, p. 3).

O contraste do uso do tempo (e de suas consequências) é ainda maior quando se analisam os dados combinados de gênero e renda: a média de horas semanais dedicadas a cuidados de pessoas e/ou afazeres domésticos por homens pouco varia conforme a classe de rendimentos, pois os 20% com os maiores rendimentos dedicam cerca de 10,8 horas por semana e os 20% com os menores rendimentos 11 horas por semana (IBGE, 2021, p. 3). Já em se tratando das mulheres, as diferenças disparam: as que estão no segmento de 20% dos maiores rendimentos investem 18,2 horas por semana e as no mesmo percentil inferior 24,1 horas por

semana (IBGE, 2021, p. 3). Isso possivelmente decorre da conjunção de dois fatores: nos estratos econômicos mais elevados homens e mulheres contam com nível de educação formal mais elevado e são socializados de forma mais equânime, considerando os efeitos do movimento feminista; além disso, as famílias podem contratar ajudas remuneradas. Já nos estratos inferiores, a socialização ainda se dá com papéis de gênero mais marcados, e conseqüentemente existe menor colaboração dos homens nas atividades domésticas; além disso, as pessoas não contam com condições econômicas de contratar ajudas, dependendo das redes de ajuda gratuitas, que em geral são centradas em mulheres.

É importante pensar no que leva a essa enorme disparidade em uma sociedade que reconhece formalmente a absoluta igualdade entre os sexos. A primeira questão a ser pontuada é que esse reconhecimento é ainda recente: a Constituição conta com apenas 35 anos, e, como visto, até então sequer se reconhecia igualdade dentro do casamento. E a noção de trabalho doméstico é socialmente ligada às relações afetivas da família e baseada na disponibilidade materna e conjugal das mulheres; por isso, os atos relacionados à manutenção do lar e à educação dos filhos são atribuídos quase que exclusivamente às mulheres, o que permite aos homens, legitimamente, escapar desses encargos (Helena Hirata; Philippe Zarifian, 2009, p. 253).

As mudanças sociais nas classes menos favorecidas demoram mais a serem implementadas, porque dependem de discussões críticas que muitas vezes são realizados em espaços sociais que não são frequentados (inclusive por falta de tempo) por essas pessoas. Não bastasse, as pesquisas apontam que o trabalho doméstico é refratário à mensuração, porque a captação do tempo e a produção do viver se interpenetram sem se confundirem (Helena Hirata; Philippe Zarifian, 2009, p. 253). Não há como separar o tempo em que se está preparando o jantar e cuidando das crianças, por exemplo, ou o tempo em que se está passando a roupa e assistindo a reprise da novela, estratégias comuns para escapar ao tédio repetitivo das rotinas domésticas. Essas estratégias acabam dando às mulheres o rótulo de “multitarefa”, o que se viabiliza pela compressão dos tempos, e faz com que elas próprias se obriguem a redobrar esforços para “dar conta” de tudo e atender ao estereótipo social.

Mas esses esforços esgotam quem precisa se desdobrar para compatibilizar os tempos de cuidado com os tempos de trabalho e os demais tempos de vida. Há necessidade de maior rigidez na organização do tempo, programação obsessiva de cada atividade, compulsão que é “exagerada até a exaustão quando as mulheres procuram responder ao padrão de excelência que se espera delas” (Dominique Fougeyrollas-Schwebel, 2009, p. 260). Isso faz com que os limites temporais, para as mulheres, se dobrem e se multipliquem entre trabalho doméstico e

profissional, opressão e exploração, e se acumulem e se articulem (Helena Hirata; Philippe Zarifian, 2009, p. 254), tornando-as pobres de tempo e exaustas pela sensação de ver o tempo passar sem conseguir atender todas as demandas.

Os usos do tempo ainda são em grande parte condicionados pelos papéis sociais ostentados pelas pessoas, e isso faz com que algumas delas tenham mais liberdade para definir a disponibilidade sobre seu próprio tempo que outras (Bárbara Ferrito, 2021, p. 125), em especial indivíduos sem filhos ou sem encargos familiares, particularmente se forem do sexo masculino. Para tentar dar conta do necessário, os circuitos executados pelas mulheres nunca são diretos, mas intercalados por diversas atividades: ao sair do trabalho, passa-se na padaria, no supermercado, na casa da mãe para ver como estão os pais idosos, em alguma loja para comprar o presente da festa de aniversário que o filho ou filha pequeno terá no final de semana, na farmácia para buscar alguma medicação, e, se possível, busca-se encaixar em algum momento o horário na manicure ou na cabelereira. Não à toa a exaustão das mulheres tem sido cada vez mais discutida como um problema de ordem social que tem levado ao adoecimento, inclusive psíquico⁷⁹.

As desigualdades de gênero persistem em diferentes culturas e contextos. Mesmo com as mulheres muito presentes no mercado de trabalho os estereótipos sociais continuam a moldar as relações familiares, o que se manifesta em especial pela centralidade masculina no controle financeiro e feminina no papel de cuidadoras na família. Ainda que a mulher trabalhe e custeie sua casa, a construção social do papel do homem como provedor faz com que ele seja o responsável final pela tomada de decisões de natureza econômica, tais como a compra de bens de longa duração e maior valor agregado, o controle direto das finanças e até o local de moradia. Nessa moldura o gênero atua como fator desestabilizador da igualdade no âmbito doméstico no que diz respeito à repartição dos recursos em geral, inclusive a partilha do tempo, com seus signos emoldurando encargos, direitos e responsabilidades diversas para os indivíduos, especialmente a partir da cisão entre os trabalhos produtivos e reprodutivo (Bárbara Ferrito, 2021, p. 130). Nas famílias de menor renda o problema se acentua, porque, considerando os padrões sociais, o homem precisa “mandar” no dinheiro da casa, mesmo que não trabalhe, e

⁷⁹ Pesquisa publicada em 2023 pela ONG Think Olga, realizada com 1078 mulheres com idade entre 18 e 65 anos em todos os estados do Brasil, constatou que 45% das entrevistadas tinham algum diagnóstico de ansiedade, depressão ou outro tipo de transtorno mental, e que 6 em cada 10 mulheres tinham que lidar diariamente com sentimento de ansiedade (Laboratório Think Olga, 2023, p. 15). A pesquisa aponta ainda como as mulheres são as mais vitimadas por depressão, com 70% dos casos (Laboratório Think Olga, 2023, p. 20), destacando os efeitos psíquicos da sobrecarga do trabalho de cuidado, em especial sobre as mulheres de 36 a 55 anos (57% delas cuidam de alguém) e as pretas e pardas (50% são encarregadas de cuidado de outra pessoa) (Laboratório Think Olga, 2023, p. 33).

não são poucos os casos em que as mulheres sofrem violência quando buscam aplicar os poucos recursos em alimentos e bens necessários para os filhos em detrimento dos interesses particulares dos companheiros.

Logo, o que se observa em relação ao tempo dedicado para cuidados domésticos e familiares é que existiram mudanças relevantes nas últimas décadas, em razão das pautas feministas e do maciço ingresso das mulheres no mercado de trabalho, mas a resistência à partilha das cargas de trabalho doméstico continua, em especial porque se trata de uma esfera que não conta com reconhecimento social de sua relevância. Pesquisas mundiais, regionais e nacionais de usos do tempo apontam discrepâncias relevantes em prejuízo das mulheres, com piora nas camadas menos favorecidas economicamente, justamente entre as pessoas que não tem condições econômicas de acessar mecanismos que poderiam reduzir o tempo destinado a essas tarefas e liberar parte do orçamento temporal para outras demandas da vida. Se não se atuar de forma mais ativa para o fechamento dessa lacuna, as mulheres continuarão a ser severamente prejudicadas em diversas esferas de sua vida, como se discutirá a seguir.

4.1.4 Efeitos sociais do desequilíbrio das responsabilidades familiares

*Não escolhemos o próprio sexo, mas escolhemos o mundo pelo qual lutamos.
Thomas Piketty*

Como acima pontuado, as mulheres, em especial as com menos recursos financeiros, sofrem de pobreza de tempo, o que pode ser creditado, dentre outros fatores, à má distribuição das tarefas decorrentes das demandas da vida familiar. Essa pobreza de tempo, além de reduzir as possibilidades de descanso, vai impedir o investimento em outras áreas da vida, como o cuidado próprio, o que inclui saúde e preparo físico, bem como o aprimoramento pessoal através do estudo e qualificação. Por consequência, acarreta também a redução das possibilidades de inserção, manutenção e progressão de carreira no mercado de trabalho, pois acabam ficando estigmatizadas por essa condição. Desde seu ingresso no mercado de trabalho elas já partem de um local menos privilegiado, em se tratando de carga de trabalho e remuneração, porque a contraprestação financeira por seu trabalho é inferior aos homens, além de trabalharem mais tempo, quando somados os dentro e fora de casa, conforme já foi objeto de análise. Essa situação acarreta diversas consequências na vida profissional, privada e familiar.

Primeiramente, a participação delas no mercado de trabalho se dá em percentual inferior aos dos homens na mesma faixa etária e educacional, em especial aquelas que têm demandas familiares. Duas teorias da sociologia buscam explicar essa menor participação das

mulheres com responsabilidades familiares no mercado de trabalho: a teoria das preferências parte do pressuposto que a mãe prefere ficar em casa com os filhos, enquanto a teoria das restrições analisa que como as mães têm maior responsabilidade do cuidado para com os filhos, são mais demandadas em tempo e por isso encontram maior dificuldade de se colocarem no mercado de trabalho (Regina Madalozzo; Merike Blofield, 2017, p. 217). Não há nada a se censurar em mulheres que de fato prefiram permanecer cuidando dos filhos do que ir para o mercado de trabalho: mulheres devem ser livres para suas opções de vida. Mas as pesquisas quantitativas indicam que a segunda teoria é a que melhor explica o déficit de participação das mulheres pobres no mercado de trabalho remunerado, posto que, em razão das necessidades econômicas, não poderiam optar livremente entre trabalhar de forma remunerada ou não. E, de fato, muitas delas acabam participando do mercado de trabalho informal ou aceitando trabalhos a tempo parcial, para compatibilizar as duas cargas.

Mesmo com os duplos encargos elas se colocam no mercado de trabalho, com sacrifícios às suas relações familiares e à própria saúde e em piores condições de competir pelos melhores cargos e salários. O equilíbrio é difícil de ser alcançado e elas acabam sendo punidas com a exclusão ou menor remuneração em razão do não atendimento aos padrões de produtividade e disponibilidade exigidos. Conforme lembra Lima, o mercado de trabalho solicita que se atendam a critérios de produtividade elevados, esquecendo-se que existem outras demandas de vida a serem atendidas, e ao mesmo tempo as pessoas têm sede de felicidade, o que lhes é cobrado socialmente; é por isso que a escuta das mulheres pela psicanálise revela o que “o véu da produtividade tratava de mitigar”, ou seja, como tem sido penoso desempenhar as funções maternas (e de trabalho de cuidado em geral) entre as demandas de eficiência e felicidade (Juliana Lima, 2022, p. 59). Como elas não conseguem atender às exigências do mercado no padrão exigido, são punidas com menor remuneração e piores evoluções de carreira, por mais que se esforcem, quando não são efetivamente excluídas.

A disparidade de carreiras em razão da maternidade foi objeto de variados estudos por Cláudia Goldin, que inclusive lhe renderam o Prêmio Nobel de Economia em 2023. Com o objetivo de verificar quais os efeitos da maternidade na carreira das mulheres a longo prazo, Goldin, em conjunto com Sari Pekkala Kerr e Cláudia Olivetti, analisou amostra longitudinal de dados do Departamento de Trabalho dos EUA relativa a um período de 43 anos (Cláudia Goldin; Sari Kerr; Cláudia Olivetti, 2022, p. 3). Essa análise permitiu comprovar conclusões de outros investigadores anteriores: quando mulheres com níveis elevados de escolaridade iniciam o seu emprego ganham montantes salariais próximos dos homens, mas com o tempo perdem consideravelmente essa paridade, especialmente depois de terem filhos; já as mulheres com

menor escolaridade começam em empregos que pagam muito menos em relação aos homens da mesma faixa educacional, e com o tempo e a maternidade não perdem tanto, pois os rendimentos dos homens menos escolarizados não aumentam muito com a idade (Cláudia Goldin; Sari Kerr; Cláudia Olivetti, 2022, p. 4). Inicialmente a perda de remuneração decorre da redução das horas de trabalho para cuidado com os filhos, mas mesmo com a retomada das horas habituais de trabalho, e até do aumento, com o crescimento dos filhos, elas não conseguem superar esse déficit relativamente aos homens (Cláudia Goldin; Sari Kerr; Cláudia Olivetti, 2022, p. 8).

De acordo com a análise, os rendimentos delas sofrem uma queda acentuada logo após o nascimento de um filho, o que se deve principalmente à redução das horas de trabalho; esses rendimentos diminuídos permanecem durante pelo menos uma década (Cláudia Goldin; Sari Kerr; Cláudia Olivetti, 2022, p. 14). A redução das horas de trabalho representa apenas metade da diferença nos rendimentos das mães com nível superior em relação às não-mães na faixa dos quarenta anos, o que fez as autoras concluíram que existe uma penalidade aplicada à maternidade (Cláudia Goldin; Sari Kerr; Cláudia Olivetti, 2022, p. 9). Ao contrário, os homens que são pais são beneficiados por uma espécie de premiação, que elas chamam de prêmio paternidade, que se soma a um prêmio de casamento masculino; quanto a esse prêmio, registram que existe uma discussão se os pais ganham mais porque trabalham mais depois de terem filhos, se se tornam pais apenas quando já ganham mais ou se os dirigentes do mercado de trabalho recompensem mais os pais e os homens casados; de qualquer forma, já se constatou que os perfis de rendimentos dos homens aumentam após o casamento e que eles recebem classificações de desempenho mais elevadas dos seus supervisores (Cláudia Goldin; Sari Kerr; Cláudia Olivetti, 2022, p. 11).

As pesquisadoras observaram ainda que entre casais de sexos diferentes (heterossexuais) os homens podem tornar-se pais enquanto continuam a progredir nas suas carreiras porque as mulheres cuidam desproporcionalmente dos filhos: as mães reduzem os horários, trabalham em empregos menos exigentes e ganham menos; isso leva à conclusão que mesmo as mulheres sem filhos têm uma situação pior do que os homens com filhos, pois para eles ter filhos e uma esposa que cuida está relacionado ao aumento de rendimentos (Cláudia Goldin; Sari Kerr; Cláudia Olivetti, 2022, p. 12). Elas concluem assim que as estimativas permitem dividir a disparidade de gênero entre os pais e mães em três componentes: a pena de maternidade, o preço de ser mulher e o prêmio de paternidade (Cláudia Goldin; Sari Kerr; Cláudia Olivetti, 2022, p. 10), e que em grande medida a incapacidade delas de ganhar o mesmo que os pais deve-se ao mesmo tempo a uma relação positiva que os filhos têm com os

rendimentos dos homens e a uma relação negativa com os ganhos das mulheres (Cláudia Goldin; Sari Kerr; Cláudia Olivetti, 2022, p. 15).

Essa pesquisa permite inferir que as etapas de vida impactam de forma diferente os homens e mulheres: a maternidade não produz os mesmos efeitos que a paternidade, em termos de demanda de tempo, pois exige mais tempo das mulheres que dos homens, em geral. Como em geral as mulheres alcançam a maturidade profissional no mesmo período da vida em que atingem a maternidade, elas acabam obrigadas a articular altas cargas de trabalho de cuidado dos filhos no mesmo momento que buscam a melhoria na carreira profissional (Bárbara Ferrito, 2021, p. 97). Esse contexto as leva a fazer as “escolhas” que irão repercutir negativamente em seu desenvolvimento profissional, observando a penalidade da maternidade detectada por Goldin, Kerr e Olivetti, ou que as levará a adiar ou desistir do projeto da maternidade⁸⁰, escolhas que os homens não precisam fazer, pois não paralisam a carreira em razão da paternidade.

Além das dificuldades que a mulher com filhos pequenos tem de conciliar as responsabilidades familiares com o mercado de trabalho, existe também uma discriminação anterior à sua contratação, pois os empregadores têm medo de uma taxa aumentada de absenteísmo, o que faz com que os percentuais de desemprego dessa população específica sejam mais elevados, quando comparados com outros segmentos da população; já o movimento em relação aos pais com filhos pequenos é inverso: eles são considerados mais desejáveis, porque são vistos como responsáveis (Regina Madalozzo; Merike Blofield, 2017, p. 235-236).

Os elementos coligidos apontam como a igualdade econômica das mulheres passa não só pela equiparação de oportunidades no mercado laboral mas também pela democratização e divisão de forma equânime da carga de trabalho que costuma lhes ser atribuída sem que recebam qualquer remuneração por isso; somente se terá igualdade de condições dentro e fora de casa e os papéis familiares de homens e mulheres serão efetivamente alterados quando essas medidas forem efetivadas (Ana Atchabahian; Marcela Britto, 2023, p. 363). A conscientização coletiva da importância desse trabalho também pode ajudar a modificar esse panorama.

⁸⁰ Algumas mulheres acabam por retardar a maternidade, a fim de poderem competir no mercado de trabalho enquanto estão em sua fase mais produtiva. A questão, para as altas executivas, é tão recorrente que empresas mundiais como Apple e Facebook ofereceram como benefício trabalhista o custeio do congelamento dos óvulos das empregadas. Isso visava adaptar os limites do corpo às exigências da carreira. Mas isso também pode ser visto como potencialmente portador “de uma nova forma de opressão: uma mulher que desejasse fazer carreira e decidisse ter um filho aos 30 anos poderia ser considerada como não suficientemente dedicada ao seu projeto profissional e, por isso, ser posta de lado”; o que aponta que essa abordagem pode apenas mascarar como todas as mulheres são confrontadas com “os problemas de articulação entre a vida familiar e a vida profissional” (Hélène Périvier, 2023, p. 168), o que não ocorre com a mesma radicalidade com os homens. Até porque um homem que não dá atenção aos filhos aos 40 anos em razão da alta carga de trabalho poderá ser pai novamente aos 60; a mulher, por sua vez, não terá essa segunda chance, ao menos na perspectiva de uma filiação biológica.

Não bastasse, as mulheres sofrem prejuízos em sua potencialidade de participação na esfera política. As estatísticas eleitorais evidenciam esse problema: a percentagem de mulheres eleitas para ocuparem cargos públicos é muito inferior à participação masculina. Isso não pode ser creditado ao mero desinteresse delas pela participação política, mas pode-se atribuir ao custo de oportunidade: a falta de tempo para participar do debate público as mantém afastadas da arena política; entre atender a demanda familiar e a do espaço público, atendem à demanda familiar, seja por falta de outra opção, seja porque essa a postura que se espera de uma “boa mulher”.

Essa exclusão se repete em outras instâncias do debate político, como os sindicatos, sendo pouco frequente a eleição de mulheres para a direção dos organismos sindicais, salvo naqueles ramos de atividade que são ocupados predominantemente por pessoas do sexo feminino. Nesse sentido, a Opinião Consultiva 27/21 da Corte Interamericana de Direitos Humanos, solicitada pela Comissão Interamericana de Direitos Humanos, apontou como existem maiores dificuldades para que as mulheres participem plenamente da vida sindical e reconheceu que historicamente elas têm sido sujeitas a uma exclusão no espaço sindical (CIDH, 2021, 61).

A baixa representatividade de mulheres na vida política e sindical traz prejuízos ao debate público sobre assuntos relacionados à questão de gênero e reduz a diversidade de opiniões e análises em outros aspectos das discussões empreendidas nesses espaços. Áreas como educação e saúde pública contam com grande participação feminina, e essa experiência deixa de ser aproveitada no debate público. Logo, o prejuízo não é somente de mulheres, mas da sociedade, coletivamente. A exemplo, existem indicativos que sua participação na administração pública resultou em diferencial de eficiência para redução das taxas de mortalidade durante a pandemia do Covid-19 (Ana Saladini; Carla Bertoncini, 2023, p. 52-53).

Entretanto, é preciso pontuar que a sobrecarga de atividades que as separa da vida política tem também uma motivação subjacente neoliberal, pois mantém a docilidade de importante segmento laboral: assegurar que essa mão-de-obra esteja exausta é um mecanismo que impede a rebelião e as faz aceitar más condições de trabalho e remuneração injusta (Naomi Wolf, 2019, p. 86). As consequências políticas dessa inércia vão também além dos interesses meramente femininos, pois a passividade de importante percentual de trabalhadores ajuda a manter os preços dos salários sob controle, considerando a lei da oferta e da procura.

Outro aspecto atingido pelo desequilíbrio diz respeito ao relacionamento dos casais. Nos relacionamentos sem filhos é mais fácil que exista uma convivência de iguais, mas a chegada da parentalidade pode mudar a situação e trazer crises. O nascimento de um filho traz

uma carga disruptiva à vida e ao relacionamento que “afeta os arranjos pré-existentes e insere uma intensa demanda de trabalho físico e psíquico para os cuidadores”, além de gerar inúmeros questionamentos para as mães que trabalham, especialmente quanto à divisão equitativa dessa carga extra de responsabilidades, inclusive o temor pela carreira profissional que pode ser prejudicada pela necessidade de afastamento temporário do trabalho (Juliana Lima, 2022, p. 46-47). De igual modo, quando surge a necessidade de atender um adulto que tem demandas de cuidado, a exemplo de um genitor idoso ou doente, poderão ser observadas essas mesmas consequências, porque haverá demanda de reestruturar os arranjos prévios, e a naturalização do cuidado sobre o feminino pode trazer um desequilíbrio à harmonia. Relações que até então eram permeadas pela naturalização de uma maior carga sobre a mulher podem ser abaladas em razão do aumento exponencial da carga de trabalho de cuidado e das demandas por equidade.

Essa mesma problemática pode se estender além do casal e repercutir na harmonia familiar como um todo, como aponta estudo da OIT: a ausência de uma distribuição equilibrada do trabalho reprodutivo e a consequente sobrecarga de trabalho doméstico e de cuidado que pesa sobre as mulheres gera consequências negativas para as famílias, que experimentam maiores dificuldades para proporcionar uma atenção adequada às crianças, idosos e doentes (Organização Internacional do Trabalho, 2009b, p. 11). Além disso, a concentração de atividades sobre as mães pode acarretar a desvalorização do papel paterno, que é importante na formação psíquica da criança. Quando as mulheres assumem a maior parte dessa carga os homens acabam sendo privados de participar ativamente da criação de seus filhos e do cuidado de seus familiares, o que mina seus laços afetivos; as crianças, por sua vez, acabam tendo menos contato, em sua vida cotidiana, com papéis masculinos, o que dificulta seu desenvolvimento integral (Organização Internacional do Trabalho, 2009b, p. 11).

Assim, embora aparentemente o homem seja o maior beneficiário da distribuição desequilibrada, pois existe uma redução da sua carga pessoal de trabalho, também sofre prejuízos, que se dão potencialmente tanto na formação de laços com os filhos quanto em eventual coação social para manter uma postura de provedor que nem sempre é compatível com suas carreiras ou seus interesses pessoais. Por isso, é preciso que também se dê atenção à parentalidade para que mudem parâmetros sociais que são sexistas e transmitidos nas relações familiares por homens e por muitas mães. Especialmente naquelas situações em que não existe um pai, em razão da culpa pela falta da figura paterna, as mães podem acabar transmitindo (involuntariamente) valores sexistas para os filhos, particularmente para os meninos (bell hooks, 2020, p. 109-110).

Além disso, o excesso de responsabilidades acarreta sempre uma sobrecarga física e mental que impacta negativamente a vida pessoal e laboral das mulheres, que ficam exaustas e têm menor disponibilidade de energia e de tempo para concorrer em um espaço que favorece o homem tanto pelas questões do machismo estrutural, que está intrincado também nas normas legais, desenvolvidas a partir de uma perspectiva patriarcal, quanto pela maior disponibilidade de tempo – quantitativo, qualitativo e em termos de flexibilidade de horários - que eles apresentam. São inegáveis os efeitos psicológicos da dificuldade de conciliar vida familiar, em especial o trabalho de cuidado, e trabalho remunerado, pois a maternidade e o cuidar de pessoas dependentes toma muito tempo das mulheres, ainda que se percebam movimentos sociais atuando pelo melhor compartilhamento entre os casais.

Importante, por fim, destacar que a justificativa que em geral se apresenta para a recusa da adequação e ampliação de políticas públicas de cuidado, especialmente nos países de economia periférica, centrada nos limites da reserva do possível, não se sustenta, a médio prazo. De acordo com análises da OIT o custo da *falta* de políticas conciliatórias entre trabalho e família é mais alto a médio e longo prazo do que o custo necessário para sua implementação, pois sua ausência gera custos sociais e diminui o rendimento econômico dos países em três diferentes dimensões: (a) no aspecto macroeconômico, a falta de políticas acarreta um desperdício na força de trabalho que afeta a produtividade e a competitividade dos países, enfraquecendo sua trajetória de crescimento; (b) nas unidades produtivas as tensões decorrentes da quantidade de esforço empreendida nessa compatibilização reduz o desempenho e produtividade dos trabalhadores e trabalhadoras; e (c) na qualidade de vida individual e familiar as dificuldades enfrentadas acarretam problemas de saúde e de perda de renda, redução das oportunidades de educação para crianças e adolescentes e risco de trabalho infantil, além de ampliar os conflitos sociais, sem contar o custo potencial das baixas taxas de fecundidade e do custo democrático pela restrita participação das mulheres na vida pública (Organização Internacional do Trabalho, 2009b, p. 96).

A equação apresentada não traz vantagens para homens nem para mulheres. O panorama observado leva à dificuldade em se alcançar a equidade de gênero em todos os espectros da vida: além da pobreza de tempo, elas enfrentam disparidades salariais, quando comparadas com os homens; são prejudicadas economicamente e atingidas em seu direito de participação política. Os relacionamentos afetivos e familiares também sofrem com os efeitos da sobrecarga das mulheres. Logo, os efeitos sociais se concentram nas mulheres, mas vão além delas, causando prejuízos em outras esferas sociais.

Na busca pelo alcance do equilíbrio no atendimento das responsabilidades familiares é preciso pensar além da questão do cuidado dos filhos centrado na responsabilidade das mulheres e vinculado a uma solução entre as quatro paredes do espaço privado. A discussão precisa ser levada para o espaço público e abranger a importância dos papéis a serem desempenhados por homens e mulheres no cuidado com todos os familiares dependentes. Por isso, a proposta que se faz é a adoção de políticas públicas que sejam pensadas em perspectiva de gênero.

4.2 Tempo de viver e tempo de trabalhar em perspectiva de gênero

*Os Estados-membros devem conscientizar-se da necessidade de mudança no papel tradicional tanto do homem como da mulher na sociedade e na família, para se chegar à plena igualdade entre homens e mulheres.
Preâmbulo da Convenção CEDAW, ONU.*

A OIT foi fundada em 1919, tendo o Brasil como um de seus membros iniciais. Ainda que ela tenha demonstrado, desde suas primeiras convenções, a preocupação com o trabalho da mulher, em especial no que diz respeito à proteção da maternidade, a evolução do direito do trabalho, relativamente às mulheres, foi lenta. E apenas com a Convenção 156, aprovada seis décadas após a fundação da OIT, é que se passou a pensar na problemática da compatibilização dos tempos de trabalho e de vida familiar, especialmente a partir da ótica do cuidado.

Como já visto, no Brasil as políticas públicas voltadas à compatibilização de trabalho e família são centradas no suporte à maternidade e primeira infância, não são necessariamente pensadas em perspectiva de gênero nem tampouco planejadas a partir de uma perspectiva transversal. As diversas iniciativas internacionais para redução das desigualdades com as quais o país se comprometeu, a exemplo da Agenda 2030 da ONU, não estão avançando com a velocidade e eficiência necessárias para o alcance da igualdade de gênero. E a simples adesão a objetivos internacionais nada resolve: é preciso que no âmbito interno se adotem políticas públicas eficientes para equalização. O papel do estado é determinante na construção da igualdade, tanto pela regulação das leis que coíbam a discriminação quanto como agente de mudanças culturais e das condições de vida das mulheres, sendo importante a proposição de políticas que incorporem as dimensões de gênero e de raça (Vera Soares, 2004, p. 115), em especial se houver preocupação com as dificuldades enfrentadas pelas classes sociais economicamente menos favorecidas.

É importante atuar pela garantia do direito fundamental que toda pessoa tem de *ser cuidada*, considerando a dignidade ínsita a todos e todas, mas as políticas destinadas a essa

finalidade devem ser formuladas de maneira a evitar a acentuação da discriminação de gênero, sob pena de violação do artigo 5º, I, da Constituição Federal. Muitas das políticas existentes não contam com esse viés de gênero, porque são focadas em um ideal essencializado de mulher cuidadora, além de muito limitadas no que diz respeito às pessoas consideradas como destinatárias de cuidado, pois voltadas primordialmente às crianças na primeira infância. De modo geral, os filhos acima de seis anos de idade e os adultos dependentes foram implicitamente excluídos da destinação de cuidados, diante da ausência de políticas consistentes para a proteção desses grupos sociais, como se a necessidade de amparo fosse restrita à primeira infância. Quando há preterição do tempo de cuidado as relações geradas acabam sendo superficiais e supérfluas (Bárbara Ferrito, 2021, p. 100), prejudicando o desenvolvimento social das crianças e adolescentes que acabam sendo desprotegidos.

Soma-se a isso o fato que o “estado de necessidade do outro não exige a situação de incapacidade, nascimento ou velhice”, mas deve englobar “tudo aquilo que permeia as relações sociais” (Bárbara Ferrito, 2021, p. 100). Embora a própria Convenção 156 se refira, inicialmente, à necessidade de conciliação entre trabalho e família, as medidas de conciliação apenas se propõem a harmonizar situações de transtornos episódios, como nascimento, doença e necessidades especiais, sendo que os momentos de normalidade da vida, como o levar e buscar na escola, dar atenção aos idosos, participar de reuniões escolares, também precisam ser equilibrados (Bárbara Ferrito, 2021, p. 100).

Além disso, quando são desenvolvidos mecanismos de cuidado se pensa apenas na necessidade de quem é cuidado, e não de quem cuida – e que também precisa de atenção. Cuidar da família demanda tempo, e sem esse cuidado a sociedade não sobrevive. Como em geral é a mulher quem concilia os tempos para atender às duas demandas, acaba não atendendo de forma suficiente uma delas (regra geral, o trabalho), pela impossibilidade de ajustes, pois além de a centralidade do cuidado ficar sobre ela, faltam mecanismos sociais de suporte pensando em quem cuida. Por isso, é preciso “pensar também em ajustar o trabalho com a vida no mundo de hoje”, com foco em medidas conciliadoras e de corresponsabilidade que sejam orientadas inclusive para “auxiliar os homens a se voltarem mais ao âmbito familiar e aos serviços domésticos e de cuidado” (Bárbara Ferrito, 2021, p. 67), o que permitiria um compartilhamento adequado das responsabilidades (e das alegrias) familiares. E é preciso pensar em políticas públicas que liberem tempo livre para quem ministra o cuidado, a fim que possam atender às duas esferas da vida – tempo de trabalho e tempo de vida pessoal, sendo que essa inclui tanto as relações familiares quanto as relações consigo mesmo, o tempo contemplativo.

Para compreensão dessa dinâmica, o presente segmento iniciará com a análise crítica das políticas públicas existentes relacionadas aos cuidados familiares, apontando como a sua formulação dificulta o envolvimento dos pais em uma parentalidade responsável e na divisão do fardo das responsabilidades familiares. Após, fará uma crítica sobre a mais recente iniciativa legislativa federal de incremento da participação feminina no mercado de trabalho, o programa Emprega Mais Mulheres. Ao final, refletirá sobre cuidados familiares pensados em perspectiva de gênero como contributo ao desenvolvimento de políticas mais adequadas.

4.2.1 Análise crítica das políticas públicas existentes relativas ao cuidado familiar

É necessário transformar toda ação de política pública em uma ferramenta que contribua para a desconstrução dos papéis tradicionais de gênero e para a incorporação da questão do cuidado.
Organização Internacional do Trabalho

Como é possível depreender da análise supra, as principais políticas públicas que guardam ligação com cuidados familiares podem ser classificadas em três grupos: tempo para cuidar (folgas e licenças), dinheiro para cuidar (benefícios assistenciais) e serviços de cuidado (redes de suporte educacional e de cuidado). Dos três grupos de políticas, as mulheres são as principais destinatárias das licenças (tempo para cuidar) e da disponibilidade de serviços para cuidado dos filhos (serviços de cuidado). Já as transferências financeiras para provisão de cuidados (dinheiro para cuidar) podem ser direcionadas a mulheres e homens. Quando são destinadas especificamente aos homens, refletem as relações sociais que imperam em relação à divisão dos papéis sociais de provedor *versus* cuidadora e ao mesmo tempo reproduzem “padrões culturais de distribuição de recursos e responsabilidades de cuidado entre homens e mulheres” (Eleonor Faur, 2009, p. 521). Por outro lado, quando o crédito é centrado nas mulheres pobres, a questão da igualdade pode acabar sendo compreendida apenas como um instrumento para potencializar outros objetivos estratégicos do estado: a adoção dessa sistemática acaba funcionando como um caminho mais eficiente para aplicação dos valores na família, o que acaba por fortalecer o estereótipo da mãe-cuidadora, legitimando desigualdades (Mariana Marcondes; Ana Diniz; Marta Farah, 2018, p. 40).

Existe uma demanda generalizada de revisão dos papéis de gênero que afeta toda economia e toda a população, incluindo os homens (Katrine Marçal, 2017, p. 194). A demanda conta com diversas iniciativas importantes e de baixo custo ao longo do mundo, embora encontre resistência entre conservadores. Uma ferramenta criativa foi a incorporação de mecanismos para a desconstrução dos papéis de gênero e dos estereótipos sexuais no sistema

educacional da França. Ali foi engendrada uma política pública visando modificar o panorama em longo prazo: tratava-se da implementação do *ABC da igualdade* nas escolas maternas, destinadas a crianças com até 5 anos de idade, e que consistia na utilização de um dispositivo pedagógico experimental para lutar contra estereótipos sexistas; mas diante da resistência da sociedade, apontada como muito conservadora, o projeto funcionou apenas entre 2013 a 2014 (Laure Bereni; Mathieu Trachman, 2014, p. 7), o que mostra como os estereótipos estão profundamente arraigados e como mesmo políticas de baixo custo imediato e alto impacto em longo prazo são difíceis de serem implementadas.

Outros desenhos mais ambiciosos vão sendo traçados e podem ser aproveitados no Brasil. Na Espanha destaca-se o Projeto de Pressupostos Gerais do Estado para 2023, que previu a implementação de um plano governamental que tem entre seus objetivos expressos alcançar a igualdade efetiva entre mulheres e homens: o Plano Corresponsável visa criar empregos de cuidado de qualidade para potencializar a conciliação e avançar em termos de igualdade (Espanha, 2023, p. 54). Contando com uma dotação orçamentária anual de mais de duzentos milhões de euros (Espanha, 2023, p. 168), visa oferecer soluções de conciliação para as famílias com filhos a seu encargo que sejam menores de 16 anos, já ampliando os destinatários da atenção familiar, e promover atuações específicas de fomento à corresponsabilidade entre mulheres e homens nas famílias e nas empresas (Espanha, 2023, p. 179). A execução está calcada no princípio da transversalidade, com implicação de diversos ministérios, como o Ministério da Igualdade, e outras agências, como o Instituto das Mulheres (Espanha, 2023, p. 44). O plano parte do pressuposto que a igualdade, a conciliação e a corresponsabilidade são promovidas combatendo os estereótipos de gênero e adaptando a formação às necessidades das pessoas com responsabilidades familiares (Espanha, 2023, p. 182). Essas iniciativas são importantes, pois somente com a combinação de um repertório amplo e variado de medidas será possível alcançar, por meio da corresponsabilidade com relação aos cuidados, “o pleno exercício dos direitos sociais e econômicos igualmente para homens e mulheres” (Organização Internacional do Trabalho, 2009b, p. 14).

No âmbito regional, Faur aponta que pela análise da legislação de seis países latino-americanos (Argentina, Chile, Costa Rica, Equador, El Salvador e Uruguai) a responsabilidade de cuidado familiar se concentrava quase que exclusivamente nas mulheres (Eleonor Faur, 2009, p. 521), com expressões mínimas ou nulas acerca de licenças paternidade e perspectiva predominante de licenças parentais vinculadas com a proteção da maternidade biológica (gestação, parto e lactação), poucas normas relativas ao cuidado de crianças de idades mais avançadas e previsões insuficientes de promoção de vinculação dos pais às tarefas de cuidados

familiares (Eleonor Faur, 2009, p. 523). A situação no Brasil não é diferente dos países apontados, ainda que o cuidado e a atenção para com crianças pequenas contem com uma série de atividades que podem ser realizadas tanto por homens quanto por mulheres (Eleonor Faur, 2009, p. 523), o que indica a importância de revisar os termos das licenças parentais em geral e ampliar as hipóteses de disponibilidade de tempo, mecanismos sociais e repasses de auxílios financeiros. É importante que isso seja feito com uma mudança de enfoque a permitir a superação da visão biologicista, com a politização da maternidade e da paternidade, a fim de que o cuidado seja democratizado entre os gêneros (Eleonor Faur, 2009, p. 524).

Inicia-se a crítica com o tempo destinado ao cuidar (folgas e licenças) e as questões que orbitam em torno disso, direcionando a análise primeiramente à licença mais longa prevista na legislação brasileira, que é a destinada ao afastamento pós-parto (licença maternidade e paternidade). Nesse aspecto, é possível inferir que o direito brasileiro não cumpre regularmente seu papel no aspecto das licenças parentais pois não parte de uma perspectiva de gênero. O sistema age de forma a manter a discriminação ao adotar um suposto paradigma de neutralidade, “pensando a partir e para um sujeito universal”; embora seja a mãe quem arque com os efeitos biológicos da maternidade, o sujeito universal de fato não existe (Bárbara Ferrito, 2021, p. 163). Desde o início, a construção da legislação trabalhista brasileira foi na perspectiva do duplo papel da mulher, com construção da concepção do direito ao trabalho livre “de forma nada neutra”, conjugando a “noção de que as prerrogativas masculinas estavam enraizadas na existência de uma família que dependia do trabalho da mulher em casa e na criação dos filhos” (Gláucia Fraccaro, 2018, p. 96)⁸¹. Isso faz com que se possa concluir que o modelo adotado pela legislação se destina a atender aqueles que estão dando as ordens do dia e detêm o poder: o sistema fortalece uma estrutura social patriarcal que mantém a concepção de quem deve cuidar do filho é a mãe.

A licença-maternidade, embora seja ampla e atenda aos parâmetros internacionais de forma honrosa, apresenta falhas importantes de concepção ao ser destinada apenas às trabalhadoras com vínculo previdenciário, além de contar com forte viés de gênero (Bila Sorj; Adriana Fontes; Danielle Machado, 2007, p. 576) ao atribuir o trabalho de cuidado preponderantemente à mãe. A concessão de licença tão desproporcional para homens e mulheres gera desigualdades de tratamento e protelação ou estagnação na carreira delas, quando

⁸¹ Na construção inicial legislativa da licença maternidade no Brasil se partia do pressuposto que o cuidado da família era prerrogativa exclusiva das mulheres, e que a generalização do trabalho delas seria causa de “um profundo mal-estar social”, uma vez que o “verdadeiro reino” de uma mulher era o lar (Gláucia Fraccaro, 2018, p. 99; 101).

não implica na dispensa do emprego. Além disso, quando a licença concedida por ocasião do nascimento de filho é voltada apenas para a mãe, como no caso brasileiro, existe um reforço da segregação profissional e do teto de vidro.

Pensar na conciliação da vida laboral e vida familiar para os dois sexos, homens e mulheres, seria uma política de gênero mais apropriada. A elaboração de uma licença adequada, em perspectiva de gênero, pode começar a partir da transformação da licença maternidade em licença-parental com vedação de trabalho para o homem no período de gozo, a fim de evitar sua utilização para fim diverso do cuidado com o filho, além de uma estabilidade provisória para o futuro pai, vinculada a critérios que garantam a paternidade responsável (Thereza Gosdal, 2003, p. 220). Também seria importante delimitar um tempo que fosse exclusivo para o pai e que só pudesse ser por ele usufruído, sem possibilidade de transferência para a mãe, o que incentivaria o cuidado dos filhos pelos genitores.

Nesse sentido, a experiência europeia que implementou o compartilhamento da licença parental tem sido apontada como positiva: a França introduziu essa sistemática em 2002, o que levou a um “compartilhamento mais equilibrado das tarefas domésticas e familiares depois do nascimento do primeiro filho”; na Espanha, por sua vez, se adotou o prolongamento da licença paternidade e a obrigação de sua fruição pelos pais⁸², e um dos efeitos observados foi o adiamento do nascimento do próximo filho (Hélène Périvier, 2023, p. 145), na medida em que pais (homens) que cuidam percebem melhor a complexidade do trabalho de cuidado. E na Suécia mudanças no sistema de licença paternidade geraram impactos positivos na empregabilidade feminina e na participação dos pais no cuidado com os filhos, fazendo saltar de 6% dos homens que usufruíam a licença, em 1995, para 90% dos homens, além de melhorar as estatísticas de emprego femininas, que hoje são próximas de 80% e as maiores da Europa (Caroline Perez, 2022, p. 98). As mudanças na legislação relativa à licença por nascimento de filhos, na Suécia, foram acompanhadas ainda de reformas correspondentes ao aumento de vagas em creches e serviços de cuidado infantil; a soma das mudanças se refletiu em um expressivo aumento das taxas de natalidade no país (Flore Mongin, 2006, p. 73-74)⁸³.

⁸² Desde janeiro de 2021 a licença paternidade passou a ter duração igual à licença maternidade na Espanha (16 semanas cada), 100% remuneradas e intransferíveis, transmitindo a mensagem que “os pais têm o direito e a obrigação de cuidar, exatamente nas mesmas condições e nos mesmos tempos que as mulheres” (Saldaña, 2021, s/p).

⁸³ As regras suecas sobre licença paternidade foram evoluindo gradativamente: as vigentes de 1974 a 1995 permitiam o gozo facultativo dessa licença pelo homem ou pela mulher; a partir de 1995 passou a ser garantido um mês da licença parental exclusiva para os homens, remunerada à base de 90% do salário, vedada a possibilidade de transferência para as mulheres; assim, se ela não fosse usada pelo pai, seria perdida; o tempo exclusivo para os pais aumentou para 2 meses em 2002 e para 3 meses em 2016; o resultado é que hoje 9 entre 10 pais tiram em média 3 ou 4 meses de licença (Caroline Perez, 2022, p. 98). O sistema adotado na Suécia adota uma vocação igualitária para atender mães e pais, o que faz com que se reconheça que esse país desenvolveu um sistema de

A adoção da nova sistemática demandaria “mudanças profundas de como se lê o Estado, as famílias, os contratos sociais, e os espaços públicos e privados” (Melina Fachin; Emmanuella Denora, 2022, p. 76). A manutenção de regras ultrapassadas para atendimento dos anseios familiares e profissionais muitas acabam por reforçar e perpetuar as desigualdades mulheres-homens nos casais (Piketty, 2023, p. 12). O direito ao desenvolvimento de laços e vínculos com a criança na primeira infância e o dever de cuidado pertencem à mãe e ao pai de modo igual, e uma licença parental distribuída de forma equitativa e sem viés de gênero pode auxiliar no alcance de uma igualdade material plena que permita às mulheres a presença nas discussões nos espaços públicos e a possibilidade de disputar espaços profissionais em melhores condições (Ana Atchabahian; Marcela Britto, 2023, p. 369).

A concentração das licenças parentais na mãe fortalece o estereótipo social dela como a principal responsável pelo cuidado, e a legislação reforça os papéis de gênero distribuídos em uma sociedade estruturalmente machista. É preciso que se adotem políticas públicas que estejam além da suposta neutralidade, porque “a aplicação de um elemento regulador neutro não tornará o ambiente mais neutro, apenas o manterá desigual como era”, atuando como reforço das desigualdades existentes no mercado de trabalho (Bárbara Ferrito, 2021, p. 148).

É importante lembrar que o sistema de dominação masculina tem valores e conceitos tão arraigados na estrutura da sociedade que o agente político muitas vezes sequer tem consciência da discriminação que sua ação gera, inclusive com engrenagens que podem ser acionadas pelas próprias mulheres e em detrimento delas mesmas (Bárbara Ferrito, 2021, p. 148). Isso fará com que muitas mulheres respondam inicialmente que não querem dividir a licença parental, por exemplo, pois não querem abrir mão de seus *privilégios* como mãe; não conseguem perceber que tais *privilégios* custam muito caro para sua autonomia. Por isso se faz necessário atuar com políticas públicas que possibilitem e incentivem a parentalidade compartilhada, a começar por mudanças nos padrões de licenças concedidas a partir do nascimento dos filhos, conscientizando homens e mulheres que a participação na vida familiar, mais que um dever social, é uma oportunidade que não deve ser desperdiçada.

É preciso rever a distribuição dos tempos para cuidar entre os sexos, seja através da transformação da atual licença maternidade em licença parentalidade compartilhada obrigatoriamente entre os sexos, seja mediante a extensão da licença paternidade para períodos idênticos à maternidade. Isso permitiria o compartilhamento mais adequado da

política para a família que não se fez *contra* as mulheres, mas *com* elas, acompanhando tanto a necessidade que elas tinham de emancipação e de liberdade quanto o desejo de serem mães; isso é classificado por Flore Mongin como uma *política de natalidade feminista* (Flore Mongin, 2006, p. 73-74).

responsabilidade do cuidado nos primeiros meses de vida entre mães e pais e ainda poderia reduzir a discriminação, porque os empregadores não poderiam mais calcular probabilidades para contratar apenas quem não teria que se afastar do trabalho por períodos longos para cuidado dos filhos. Isso porque se homens e mulheres tiverem direito a uma licença igual, o risco dos afastamentos não irá mais se concentrar em um dos gêneros.

Também seria importante criar mecanismos de extensão dos benefícios aos trabalhadores e trabalhadoras pobres e sem proteção previdenciária, a fim de que esse segmento da população tivesse condições de se afastar temporariamente das atividades laborais. Isso poderia ser feito mediante benefícios assistenciais específicos destinados a trabalhadores e trabalhadoras de baixa renda que não contam com vínculo formal de emprego ou vinculação previdenciária como autônomos, algo semelhante a um auxílio parentalidade pelo nascimento ou adoção de filho ou filha.

Outra medida importante em termos de justiça social seria estender a estabilidade gestacional prevista para as mães biológicas também aos genitores e aos pais adotantes. A mãe biológica tem garantida sua estabilidade desde a concepção até cinco meses após o parto. Já os pais biológicos não têm qualquer proteção contra dispensa sem justa causa no curso da gestação, e nem existe restrição de dispensa dos pais e mães que estejam em processo de adoção de filhos, pois apenas a partir da guarda provisória para fins de adoção é que incidirão as licenças maternidade e paternidade. A extensão da garantia de emprego para os pais biológicos colocaria ambos os sexos em situação de igualdade, e além de dar maior proteção ao nascituro, reduziria a discriminação de gênero. E seria importante estabelecer alguma forma de garantia para trabalhadores e trabalhadoras que estão em processo de adoção, para coibir dispensas discriminatórias. Um parâmetro suficiente seria a justificação da dispensa em termos semelhantes aos já previstos para os trabalhadores eleitos para as Comissões Internas de Prevenção de Acidentes e Assédio (CIPA): vedação de dispensa arbitrária, assim entendida a que não se fundar em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro (artigo 165 da CLT).

Ainda teria impacto significativo rever o período de duração da impossibilidade de dispensa sem motivação específica após o nascimento de filho, a fim de dar maior segurança aos pais de filhos pequenos, estendendo esse direito igualmente aos pais e mães. A proteção contra a dispensa arbitrária ou sem justa causa da gestante se limita ao período de cinco meses após o parto, o que, embora seja relevante, faz com que ela conte com uma proteção de apenas cerca de trinta dias depois de retornar dos 120 dias de licença maternidade. A pouca proteção trabalhista à mulher que se torna mãe, em especial depois de findo seu curto período de estabilidade pós-parto, faz com que as estatísticas apontem para muitas demissões pouco tempo

após o retorno dessa licença⁸⁴. A extensão de limitações de dispensa arbitrária por pelo menos seis meses após o retorno da licença permitiria que o trabalhador ou trabalhadora demonstrasse novamente, ao empregador, suas habilidades específicas, lembrando seu valor para o ambiente de trabalho e reduzindo as dispensas posteriores às licenças.

Esse maior tempo de garantia contra a dispensa arbitrária também possibilitaria a readequação dos genitores às novas circunstâncias enfrentadas no âmbito privado, reduzindo as chamadas “demissões voluntárias” de mulheres que são recém mães e que se veem compelidas, pelas circunstâncias familiares, a “optar entre a criação de um filho e a vida profissional, analisados como fatores excludentes entre si” (Ana Atchabahian; Marcela Britto, 2023, p. 376). Nesse sentido, Jessé Souza destaca como existem verdadeiras “políticas públicas implícitas” muito eficazes na construção do edifício de dominação de classe, como se dá com a “política pública implícita” de matar traficantes; essas “políticas” são eficazes justamente porque nunca são admitidas e nem sequer percebidas como uma política (Jessé Souza, 2022, p. 402). A partir dessa fala, pode-se concluir que tais políticas implícitas podem servir de alicerce para todos os tipos de dominação estrutural, inclusive a de gênero, que se revela com a “escolha natural” da recém mãe em deixar o emprego para cuidar do filho, ausentes mecanismos que lhe permitam continuar no mercado formal de trabalho. No retorno ao trabalho a nova mãe certamente terá que fazer adaptações em sua vida privada; sabendo-se estável por apenas um mês, não se dedica previamente a pensar em soluções de longo prazo. A preocupação apenas com a estabilidade gestacional e afastamento nos primeiros meses de vida, sem possibilitar que a mulher seja recebida no retorno do trabalho com ânimo de definitividade, acaba atuando como uma política pública implícita que marca a responsabilidade particular dela junto ao filho, acentuando a subordinação de gênero aos papéis sociais previamente formatados.

Outra questão que se mostra relevante é ampliar a abrangência dos destinatários do cuidado pensados pela lei. As necessidades de cuidado se estendem ao longo de toda a vida da criança e do adolescente e a vida dos trabalhadores e trabalhadoras pode ser pontuada de diversas intercorrências familiares que necessitam atendimento, como doenças graves e atenção aos idosos e pessoas com necessidades especiais. Mas os afastamentos são limitados à primeira infância, mesmo a autorização para acompanhar filho ao médico, e não existe qualquer

⁸⁴ Em novembro de 2022 o Famivita divulgou pesquisa da qual participaram mais de 2.100 mulheres que apontou que 27% das entrevistas tiveram medo de ser demitidas por serem mães, e 21% foram efetivamente demitidas após voltarem da licença maternidade (Famivita, 2022). Além disso, o Portal Empregos.com.br ouviu, em 2023, 273 mães entre 18 e 45 anos, e 56,4% afirmaram que já haviam sido demitidas ou conheciam outra mulher que foi desligada após voltar da licença-maternidade (Luciana Lima, 2023). Levantamento anterior apontava que 27% das empregadas encontravam dificuldade em retomar sua ocupação após a licença maternidade (Ana Atchabahian; Marcela Britto, 2023, p. 376).

previsão, para o trabalhador privado, de autorização para atendimento de emergências familiares. Seria importante a possibilidade de afastamento legal, a exemplo do que acontece com os servidores públicos, ainda que com redução da remuneração, a ser custeada pela Previdência Social.

Mais uma política que poderia auxiliar no atendimento de tais necessidades seria a revisão da regulação da duração e inflexibilidade da jornada de trabalho diária. No Brasil, as normas de regulação e flexibilização de jornadas de trabalho são destinadas aos trabalhadores em geral, sem vinculação com a compatibilização de ausências para cuidados com filhos ou familiares em situações especiais, mas poderiam ser direcionadas preferencialmente aos trabalhadores e trabalhadoras com esses encargos, como se observa em outros países. Portugal, por exemplo, estabelece na legislação o direito dos pais e mães solicitarem teletrabalho ou horário flexível para atender a essas demandas.

Ocorre que no cenário brasileiro as normas de flexibilização de jornada são destinadas preponderantemente ao atendimento dos interesses empresariais, mais que aos interesses dos trabalhadores e trabalhadoras (exceção feita em tese à da Lei 14.457, de 14 de setembro de 2022, que instituiu o Programa Emprega Mais Mulheres e que será analisada adiante). São diversos os mecanismos de flexibilização de jornada na legislação trabalhista: existe possibilidade de contratação em regime de compensação de doze horas de trabalho seguidas por trinta e seis horas de descanso (artigo 59-A da CLT) e previsão de estabelecimento de regime de compensação de jornada (artigo 59 da CLT), inclusive através de banco de horas com compensação no período de até um ano (artigo 59, parágrafo 2º, da CLT). Além disso, a lei permite a contratação a tempo parcial (artigo 58-A da CLT) e em regime intermitente (artigo 443, parágrafo 3º, da CLT). Mas ainda que exista acordo de compensação, não há previsão legal de que o empregado ou empregada possa optar ou opinar em qual período irá compensar as horas extras, inclusive aquelas acumuladas no banco de horas, e nem mesmo se poderá escolher entre receber o pagamento delas ou as compensar: as determinações nesse sentido ficam inteiramente ao arbítrio do empregador, que, inclusive, pode recusar conceder compensação em momentos que são importantes para que o empregado proceda à conciliação de suas necessidades familiares.

Isso se deve à subordinação inerente ao contrato de trabalho e ao dever de colaboração ao qual o empregado se vincula, que pode inclusive compelir o trabalhador à jornada extraordinária para atendimento de necessidade imperiosa do empregador (artigo 61 da CLT). Mas não existe qualquer garantia contratual ou legal (salvo negociação em norma coletiva da categoria) que vincule o empregador a também ser flexível para permitir que o trabalhador

preste atendimento às necessidades pessoais e familiares; esse ajuste ficará dependente da boa vontade do superior hierárquico, que deverá avaliar pedidos de folgas coincidentes com momentos importantes para o atendimento das necessidades pessoais, ainda que a pessoa tenha crédito no banco de horas e a solicitação não cause qualquer prejuízo evidente ao bom andamento das atividades empresariais.

Não é diferente em se tratando de férias: os descansos anuais não sofrem influência impositiva da escolha dos trabalhadores, mas atendem quase que exclusivamente às necessidades empresariais, o que está expresso, com todas as letras, no artigo 136 da CLT: “a época da concessão das férias será a que melhor consulte aos interesses do empregador”. São poucas, e de rara aplicação, as exceções a essa regra geral: o estudante menor de 18 anos tem direito a fazer coincidir as férias laborais com suas férias escolares (artigo 136, parágrafo 2º, da CLT) e existe uma única menção à questão familiar: os membros de uma mesma família que trabalhem para o mesmo empregador terão direito a gozar férias no mesmo período, caso o desejem, mas desde que isso não resulte prejuízo para o serviço (artigo 136, parágrafo 1º, da CLT). Mesmo nesse caso, observe-se, os interesses empresariais predominam. Não existe previsão de preferência de período de descanso, para pais e mães, que seja coincidente com férias escolares dos filhos, o que faz com que nesses intervalos especialmente as trabalhadoras pobres precisem se socorrer de redes de apoio informais para o cuidado dos filhos enquanto trabalham. Tampouco há qualquer exceção para trabalhador ou trabalhadora que tenha responsabilidades familiares extraordinárias, como um dependente que esteja acometido de doença grave ou que demande cuidados especiais.

É preciso prever afastamentos para que homens e mulheres possam atender às intercorrências da vida, ainda que mediante compensação de jornada, sem que sejam obrigados a rescindir contratos de trabalho para isso. Dentre as sugestões da Comissão Interamericana de Direitos Humanos está a previsão de autorizações especiais para atender a assuntos familiares (CIDH, 2021a, p. 65). Nesse segmento, a redução de jornada de trabalhadores e trabalhadoras com pessoa deficiente a seu encargo, a exemplo do que já existe para o servidor público, seria uma norma de caráter social e humano. Compreendendo-se que essa regra poderia criar maior discriminação dos empregados com pessoas deficientes a seu encargo, seria possível a criação de cotas, a exemplo do que acontece com a contratação dos próprios trabalhadores com deficiência (Lei 8.213/1991, artigo 93), ou benefícios tributários compensatórios, que poderiam

substituir ou complementar as sucessivas desonerações fiscais de folha de pagamento⁸⁵ concedidas pelo poder público como incentivo à empregabilidade em geral.

Uma proposta viável e possível, sem aumento de custos sociais, seria a promoção de medidas de flexibilização de jornadas vinculadas às necessidades familiares. A inserção de previsão de compensações de jornada e de banco de horas para homens e mulheres em condições de fruição que permitam o atendimento dessas necessidades poderia se ajustar aos interesses dos empregados e dos empregadores, sem prejuízos à produtividade nacional e sem que fossem discriminadas especificamente as mulheres. De igual modo, muitas empresas poderiam facultar um horário de trabalho flexível, dentro de determinados limites que não prejudicassem o atendimento dos interesses produtivos.

Outra solução que já se mostrou possível e compatível com ampla gama de trabalhadores no contexto da pandemia de Covid-19 seria a adoção de um tempo de teletrabalho semanal para os trabalhadores e trabalhadoras com encargos familiares: com essa possibilidade, pais e mães poderiam se ajustar aos ritmos de trabalho sem prejuízo do cuidado com os familiares.

Quanto aos serviços de cuidado, que incluem as redes de suporte educacional e de cuidado, são muitos os problemas, e muitas as possibilidades. O trabalho de cuidado pode ser realizado pela família ou por instituição de cuidado, no espaço doméstico ou no espaço público.

No âmbito doméstico pode se dar mediante (a) o exercício do trabalho não remunerado, realizado principalmente pelas mulheres casadas ou com companheiro ou por outras mulheres do grupo familiar, como avós⁸⁶, irmãs e tias, (b) por cuidadoras remuneradas contratadas (empregadas domésticas, babás e enfermeiras) ou (c) por serviços médicos e de enfermagem realizados no domicílio, que têm custo financeiro muito elevado (Organização Internacional do Trabalho, 2009b, p. 68).

⁸⁵ Medida implantada como temporária em 2012 que vinha sendo prorrogada desde então. Foi aprovado projeto de lei (PL 334/2023) que prorroga a desoneração por mais quatro anos, de 2024 a 2027, com veto integral pela Presidência da República e posterior derrubada de veto pelo Congresso Nacional, sendo promulgada como Lei 14.784, de 27 de dezembro de 2023.

⁸⁶ As pesquisas indicam que a proporção de famílias que contava com filhos e outros parentes na mesma residência tem se reduzido, o que pode indicar uma menor disponibilidade das soluções privadas para a conciliação entre trabalhos e cuidados familiares, sustentada em parentes, especialmente as avós (Bila Sorj; Adriana Fontes; Danielle Machado, 2007, p. 580). Empiricamente, pode se afirmar que possivelmente isso se deve ao prolongamento do tempo de vida autônoma e também pela maior extensão dos anos de trabalho das avós, pela demora em obter aposentadoria. Além disso, “as novas gerações de mulheres brasileiras que estão envelhecendo são muito diferentes das suas mães e avós”, pois são mais educadas e já se encontram vinculadas ao mundo do trabalho, o que “leva a crer que continuarão engajadas no mundo público mesmo nas etapas mais avançadas da vida” (Bila Sorj; Adriana Fontes; Danielle Machado, 2007, p. 593).

Fora do espaço doméstico esse trabalho pode ser executado (a) mediante a contratação de serviços privados para o cuidado infantil, como creches e berçários, ou centros residenciais para idosos, hospitais e clínicas; (b) pela disponibilização de lugares adequados nas empresas ou lugares de trabalho; (c) por serviços estatais e particulares para cuidado infantil e de idosos e (d) através de meios comunitários, compreendendo serviços oferecidos por cuidadoras voluntárias de organizações comunitárias que recebem apoio de outras entidades, inclusive por cooperação internacional (Organização Internacional do Trabalho, 2009b, p. 68).

Ocorre que faltam políticas públicas destinadas a tais fins, pelo que em geral a conciliação entre trabalho produtivo e reprodutivo se dá através de “estratégias basicamente privadas, familiares e femininas” (Organização Internacional do Trabalho, 2009b, p. 69). As maiores dificuldades são encontradas entre as famílias mais pobres; suas crianças em geral são cuidadas no interior do círculo familiar, na forma que for possível, pois é a solução menos onerosa. Isso faz com que uma nova forma de segregação social se forme desde o berço (Flore Mongin, 2006, p. 58): as crianças mais ricas têm cuidadores dedicados, seja através de escolas particulares, seja com a contratação de babás; as crianças mais pobres dependem do cuidado que for possível, nem sempre recebendo atenção de forma suficiente.

As crianças das famílias mais pobres podem buscar vagas nas creches públicas, mas existe uma falta endêmica de vagas. Além disso, quando a vaga existe, é direcionada com viés de gênero, voltada às mulheres que comprovem estar empregadas, o que as coloca em situação paradoxal: só conseguem a vaga se estiverem empregadas, mas só podem se habilitar a um emprego se tiverem onde deixar seus filhos. Some-se a isso que os estabelecimentos públicos funcionam em horário integral, mas disponibilizam vagas em horário parcial, para que possam atender mais crianças, o que dificulta que as mães se coloquem no mercado de trabalho em igualdade de condições com os homens.

A ausência de serviços de cuidado em jornada integral (e com qualidade) para crianças faz com que as pessoas se voltem ao setor privado, que só é acessível a pessoas mais abastadas, o que constitui um fator de reprodução da desigualdade, pois as crianças “de ambientes sociais mais desfavorecidos são as que mais necessitam e se beneficiam dos programas de educação primária, embora sejam, justamente, as que menos têm acesso a estas iniciativas” (Organização Internacional do Trabalho, 2009b, p. 92). No Brasil, apenas 8,4% das crianças de casas com renda inferior a $\frac{1}{4}$ do salário mínimo tem acesso a serviços de cuidado, percentual que sobe para 30,9% nas famílias com renda superior a dois salários mínimos (Organização Internacional do Trabalho, 2009b, p. 92). A maternidade cobra um preço alto das mulheres, relativamente ao mercado de trabalho: viver com filhos pequenos representa uma penalização laboral

significativa para as mulheres que são mães em comparação com as que não o são e para outras mulheres com responsabilidades familiares (cuidado de idosos ou filhos mais velhos), especialmente na faixa etária de 0 a 5 anos, onde as necessidades são maiores e as políticas de cuidados e licenças não estão disponíveis universalmente para cuidadores não remunerados (Organização Internacional do Trabalho, 2009b, p. 89). Melhores programas de atenção primária à infância acarretam maior inserção das suas mães no mercado de trabalho, com consequências positivas que ultrapassam as pessoas e o próprio domicílio, incidindo em possibilidades futuras de emprego, incrementos na renda e na capacidade produtiva, redução das desigualdades entre os estratos sociais, promoção de relações de equidade e incidência nas políticas fiscais (Organização Internacional do Trabalho, 2009b, p. 103).

É imperativo que se promova a expansão das creches a partir de uma visão integrada e com políticas articuladas tanto para o trabalho doméstico não remunerado quanto para o remunerado (Lourdes Bandeira; Renata Preturlan, 2016, p. 57). Wolf aponta que o fracasso dos esforços no sentido de fornecer creches com recursos estatais funciona como um freio eficaz ao desenvolvimento das mulheres no mercado de trabalho, ressalvadas aquelas que têm condições econômicas de contratar “mulheres mais pobres para assumir seu cuidado doméstico e cuidar de seus filhos” (Naomi Wolf, 2019, p. 47). Mas os filhos e filhas das trabalhadoras domésticas não escapam das situações acima narradas. E aquelas que permanecem no cuidado dos próprios filhos e dos filhos de outras famílias, na rede informal de cuidados, acabam sem condições de desenvolvimento econômico e pessoal.

Mesmo que a legislação preveja que os estabelecimentos devam manter local para que as empregadas guardem seus filhos sob sua vigilância e assistência seus filhos (artigo 389, parágrafo 1º, da CLT), tais espaços em geral não existem. A legislação cria tantas opções ao empresário⁸⁷ que desestimula mesmo as grandes empresas a manterem tais espaços, o que impede que experimentem o aumento de satisfação e de produtividade dos pais e mães que sabem poder contar com um local próximo e adequado para cuidado dos filhos. Sem contar que a norma cria um possível teto de contratação de empregadas mulheres: se a exigência for levada em consideração, os empregadores de médio porte podem simplesmente se limitar a contratar o máximo de 29 mulheres com mais de 16 anos para se eximirem da obrigação, pois apenas a partir de 30 empregadas mulheres é que ela existirá. Não bastasse, a previsão é biologicista, prevista por tempo muito curto e conta com viés de gênero: se funda apenas na obrigação de

⁸⁷ Artigo 389, parágrafo 2º: A exigência do parágrafo 1º poderá ser suprida por meio de creches distritais mantidas, diretamente ou mediante convênios, com outras entidades públicas ou privadas, pelas próprias empresas, em regime comunitário, ou a cargo do SESI, do SESC, da LBA ou de entidades sindicais.

amamentação natural, deixa subentendido que o período será limitado àquele previsto no artigo 396 da CLT (até seis meses) e vincula o dever de cuidado à mãe. O ideal seria a previsão do dever de manter local de cuidado para guarda das crianças que ainda não atingiram a idade escolar obrigatória em conformidade com o número total de empregados de ambos os sexos e elevar a idade para abranger todo o período em que crianças são dependentes, pensando ainda nos filhos deficientes, o que desvincularia da contratação da mulher na janela de fertilidade e permitiria a pais e mães assumirem essa responsabilidade. Mais uma vez, o custeio poderia se dar mediante incentivos tributários, porque haveria redução do custo público de manutenção de creches. Nada impede, ainda, que houvesse coparticipação dos trabalhadores e trabalhadoras, limitado a um percentual razoável do salário, como se dá com o vale transporte.

Outro ponto importante diz respeito ao pagamento de auxílio-creche ou auxílio babá, o que não contou com qualquer regulação como política pública oficial até a Lei 14.467/2022: o benefício tradicionalmente dependia de ajuste em norma coletiva, em geral era restrito às categorias profissionais melhor remuneradas e que contam com uma base sindical atuante, ou eram previstos como condições especiais (benefícios estendidos) em contratos daqueles trabalhadores e trabalhadoras com renda mais elevada. Mesmo com a Lei 14.467/2022 o benefício não se tornou obrigatório: continua dependente de ajuste convencional (acordo individual, acordo coletivo ou convenção coletiva, conforme artigo 3º). Além disso, foi repetida a obrigação na mesma forma prevista no artigo 396 da CLT, acima citado, inclusive em seu viés sexista, sendo acrescentada formalmente a dispensa de manter local adequado para amamentação para as empresas que aderirem a essa modalidade de pagamento (artigo 5º).

O sistema público educacional precisa de especial revisão no que diz respeito ao tempo e horários que os pais podem deixar seus filhos ali, além da inevitável demanda pelo aumento de vagas e da problemática da localização geográfica, nem sempre compatível com o local de trabalho. Existe direito de acesso gratuito a instituições educacionais e de cuidado dos filhos enquanto os pais estão no local de trabalho, mas não só as creches como também as escolas existentes são insuficientes para o atendimento de todas as necessidades da coletividade. A política de seletividade de vagas, que pode exigir a comprovação que a mãe esteja trabalhando, é aplicada, muitas vezes, de modo informal, alijando do acesso os filhos de genitores que estão no mercado informal ou que são trabalhadores autônomos, parcela significativa da classe trabalhadora, especialmente em se tratando de mulheres de baixa renda.

Os horários de tais instituições também não são plenamente compatíveis com os de trabalho, em especial para quem está empregado fora do horário padrão comercial, como trabalhadores em hotéis, bares e restaurantes ou aqueles que trabalham em turnos ininterruptos

de revezamento. E são poucas as escolas em tempo integral mantidas pelo poder público⁸⁸, fazendo com que genitores precisem se socorrer com a contratação de contraturno em escolas particulares, o que consiste em barreira econômica e social.

Essa conjuntura no serviço de cuidados para crianças leva muitos pais e mães a adotarem uma solução perigosa: deixar os filhos sozinhos em casa nos períodos não coincidentes com o atendimento escolar (fora do horário das aulas ou quando os estabelecimentos estão em férias), aos cuidados dos filhos mais velhos, que nem sempre são muito mais velhos, ou se socorrendo de vizinhos e familiares, em rede informal e em geral gratuita de apoio. Tal contexto contribui para inúmeros acidentes graves, às vezes com mortes, com diversas notícias a respeito de crianças que são deixadas sozinhas pelos pais e sofrem reveses, e também possibilita sejam cometidos abusos físicos, psicológicos e sexuais por pessoas que supostamente seriam de confiança dos genitores.

Quanto aos idosos, não há previsão constitucional de políticas públicas obrigatórias para seu cuidado social, salvo benefícios previdenciários específicos, muito embora a família tenha sido estabelecida como base da sociedade e objeto de especial proteção do estado (artigo 226, *caput*) e que se preconize que compete à família, à sociedade e também ao estado o dever de amparar as pessoas idosas (artigo 230). A própria ordem de colocação, entretanto, deixa claro que a obrigação primordial é da família. Equipamentos públicos como casas de abrigo e/ou acolhimento para pessoas idosas são raros ou inexistentes, a depender do porte do município, e geralmente quando existem são voltados aos abandonados ou incapacitados. Os idosos são providos por serviços básicos de saúde, mas não existem ou são incipientes os serviços de atenção integral como residências ou centros de recreação, esperando-se que as famílias assumam a responsabilidade pelo cuidado dos mais velhos (Organização Internacional do Trabalho, 2009b, p. 94), o que na maior parte das vezes será feito por uma mulher que terá que deixar o trabalho remunerado. As estruturas particulares têm custo elevado e inacessível para famílias de baixa renda. Há necessidade de ampliar os serviços voltados a idosos e idosas e fornecer serviços de suporte às famílias, a exemplo de creches diurnas para adultos dependentes e ampliação dos centros públicos de convivência para idosos.

Os espaços públicos de atendimento também devem contemplar, além dos idosos, pessoas com necessidades especiais e pessoas independentes acometidas de limitações temporárias, como no caso de pós-cirúrgico ou depois de qualquer acidente que resulte

⁸⁸ O Censo Escolar de 2022 apontou que 57% das crianças matriculadas em creches públicas e 12,8% das matriculadas na pré-escola eram em tempo integral (INEP, 2023, p. 22); no ensino fundamental, na rede pública, eram 14,4% dos matriculados (INEP, 2023, p. 27).

ferimentos graves, para apoio a membro da família com algum distúrbio físico relevante ou problema psicológico que requeira atenção concentrada e pontual, como nos casos de depressões graves ou atentados contra a própria vida. As únicas opções para tais situações são os hospitais, e muitas vezes a pessoa que precisa de cuidados não tem necessidade de permanecer em internação e receberá alta, com entrega aos cuidados do responsável. Em tais casos, na maioria das vezes quem ministrará o cuidado será uma das mulheres da família, faltando ao trabalho ou se demitindo, e, de qualquer modo, prejudicando sua manutenção profissional e econômica.

Todas as pessoas são dependentes em algum momento da vida, e esse problema não pode ser reduzido a uma questão da vida privada, mas precisa ser coletivizado pelo fornecimento de mecanismos de apoio. O funcionamento social também depende de como as coisas se organizam no âmbito privado das famílias, e as consequências desse desajustamento na vida privada transborda para a esfera pública, gerando consequências como violências, mortes, acidentes e desajustamento social.

Em uma análise crítica, observa-se a necessidade de pensar, como destinatários do cuidado, não apenas as crianças na primeira infância, mas também os adolescentes e todo adulto dependente; ainda, é preciso que existam mecanismos de assistência que contemplem trabalhadores e trabalhadoras do mercado informal e os desempregados, até mesmo para que esses possam procurar colocação profissional.

Em termos de estruturas de cuidado, outras medidas preconizadas estão na adaptação dos horários dos serviços públicos às necessidades das pessoas com responsabilidades familiares, como a extensão dos horários de atendimento dos postos de saúde nos bairros, para compatibilização dos horários de trabalho com as medidas preventivas de saúde, a exemplo da vacinação e consultas e exames de medicina preventiva. Também se afigura como medida importante o apoio às tarefas domésticas através da garantia de acesso, a toda população, ao abastecimento de água e energia elétrica, facilitação para aquisição de eletrodomésticos que auxiliem na redução do tempo gasto em determinadas tarefas, como lavar a roupa, ou o fornecimento de estruturas públicas coletivas como restaurantes, cozinhas e lavanderias populares.

Ainda, nos programas de construção de habitações para pessoas de baixa renda é possível planejar as casas de modo a facilitar o funcionamento da vida familiar, com promoção da integração social de pessoas com deficiência e enfermidades crônicas, as incorporando ao mercado de trabalho através de melhorias nas áreas de infraestrutura, transporte, educação, saúde e emprego (Organização Internacional do Trabalho, 2009b, p. 108).

Por fim, direciona-se a crítica ao que diz respeito ao dinheiro para cuidar, relacionado a benefícios assistenciais para as famílias carentes. No plano internacional vêm sendo adotadas algumas medidas que poderiam servir de inspiração ao Brasil, guardadas as proporções com a capacidade econômica nacional. Dentro do citado Plano Corresponsável, proposto no âmbito do estado espanhol para alcançar a igualdade efetiva entre mulheres e homens, entre as medidas concretas de conciliação previstas estão ajudas financeiras únicas ou periódicas para a proteção familiar, com orçamento previsto de 1,32 milhões de euros. As ajudas financeiras de pagamento periódico consistem em um subsídio econômico para cada filho menor de dezoito anos e afetado por uma deficiência em grau igual ou superior a 33%, ou superior a essa idade quando o grau de deficiência for igual ou superior a 65%, pago por beneficiário, enquanto as de pagamento único visam compensar, em parte, as despesas acrescidas decorrentes do nascimento, sendo pagas por nascimento ou adoção de filho, nos casos de famílias numerosas, monoparentais, de mães ou pais com deficiência e por nascimentos ou adoções múltiplas (Espanha, 2023, p. 166).

A proposta espanhola aponta como as políticas públicas devem pensar o cuidado como algo social, e não exclusivamente uma responsabilidade das famílias, e ainda dá exemplo de políticas públicas que agem de forma interseccional, ao pensar em situações específicas como cuidado com filhos deficientes em maior ou menor grau de comprometimento, cuidado com famílias monoparentais, atenção para pessoas que têm partos múltiplos ou adotam mais de uma criança ao mesmo tempo e situações em que os pais ou as mães são deficientes, quando as famílias são atravessadas por mais de uma vulnerabilidade e demandam medidas especiais de apoio.

Mas, no Brasil, o que se tem observado, em alguns aspectos, é um retrocesso. Um exemplo está no apoio tributário para contratação de pessoas para o cuidado, saída muito utilizada pelas famílias de classe média. Atualmente não existem políticas públicas que estimulem a formalização dessas trabalhadoras, pois primordialmente são mulheres as contratadas, o que muitas vezes faz com que permaneçam trabalhando no mercado informal, sem garantia de direitos. Por um período foi possível deduzir do imposto de renda anual os valores pagos a título de contribuição patronal à Previdência Social pelo empregador doméstico, incidente sobre a remuneração do empregado, mas isso se limitou ao exercício de 2019, relativo ao ano-calendário 2018, suprimido a partir de então, de acordo com a Lei 9.250/95, artigo 12, VI, com redação dada pela Lei 10.097/15. É importante destacar que a supressão do benefício fiscal se deu na sequência cronológica da vigência da Lei Complementar 150/2015 que ampliou os direitos reconhecidos aos trabalhadores domésticos. A dedução, enquanto existiu, podia ser aproveitada também para as pessoas físicas que contratassem diretamente cuidadores

profissionais em domicílio para atendimento de pessoas idosas, pois tais trabalhadores se enquadrariam juridicamente como trabalhadores domésticos. Mas após a alteração legislativa em comento não existem mais políticas públicas que apoiem com incentivo fiscal a contratação de ajudas para o cuidado.

Um programa de distribuição de renda de amplo espectro e que atinge percentual relevante da população carente é o Programa Bolsa Família. Não obstante sua amplitude, o programa não traz qualquer referência específica a dependentes idosos e sem rendimentos, que são apenas contados como integrantes do núcleo familiar para fins de apuração da renda.

Não se identificaram outras medidas de auxílios financeiros no Brasil que atuassem especificamente para a equalização diária das responsabilidades familiares que sobrecarregam de forma especial as mulheres. Um mecanismo importante seria a adoção de providências que dessem visibilidade ao trabalho reprodutivo e reconhecessem sua importância para sustentabilidade da vida humana, como a inclusão do valor do trabalho reprodutivo no PIB nacional (Marilane Teixeira; Nalu Faria, 2018, p. 19-20)⁸⁹ ou a contagem da maternidade para fins de acesso à aposentadoria. Enquanto o estado não der visibilidade e importância ao trabalho realizado em prol das famílias, dificilmente a moldura social será alterada.

No Brasil, a única situação semelhante à valorização da diferença de distribuição histórica das cargas do trabalho de cuidado seria a aposentadoria mais precoce das mulheres. Até a EC 103/2019, a diferença de tempo de serviço para as mulheres em relação aos homens era, em geral, de 5 anos; com referida emenda, a diferença do tempo de serviço e contribuição entre os sexos foi reduzida: as mulheres agora podem se aposentar aos 62 e os homens aos 65 anos (artigo 201, parágrafo 7º, I, Constituição Federal), salvo em se tratando de trabalhadores rurais, quando foi mantida a diferença de 5 anos, com possibilidade de mulheres se aposentarem com 55 anos e homens com 60 (artigo 201, parágrafo 7º, II, Constituição Federal). As alterações se deram em evidente prejuízo às mulheres, sem qualquer valorização do trabalho reprodutivo. Frisa-se ainda que, como destacado acima, as mulheres têm mais interrupções em suas carreiras e recolhem valores inferiores, o que prejudica a obtenção da aposentadoria quando há necessidade de conjugar tempo de serviço e contribuição. E no que diz respeito ao benefício assistencial de prestação continuada (BPC) a idade mínima é de 65 anos, tanto para homens quanto para mulheres.

Seria de vital importância o desenvolvimento de políticas de valorização do trabalho reprodutivo, lembrando que permitir condições adequadas para o cuidado com a família é uma

⁸⁹ A título de exemplo, só trabalho assistencial não remunerado corresponde a aproximadamente 50% do PIB nos países de alta renda e a cerca de 80% do PIB nos de baixa renda (Caroline Perez, 2022, p. 251).

questão que vai além dos direitos humanos, contando com importantes aspectos de natureza econômica, diante da necessidade de manter o equilíbrio demográfico. Historicamente, abruptas quedas demográficas foram seguidas de crises, o que foi observado após guerras, epidemias e pandemias e mesmo grandes desastres naturais. Esse déficit demográfico “tem sido associado ao aumento da escolaridade feminina, ao investimento na carreira e ao acesso à contracepção, demonstrando que a maternidade e a autonomia feminina têm caminhado para lados opostos”, pois “a iniquidade de gênero agravada pela experiência de ter filhos tem levado à escolha por retardar, diminuir ou evitar a prole” (Vera Iaconelli, 2023, p. 190). E sem equilíbrio demográfico a economia não se sustenta. Se a sociedade não auxiliar e nem encorajar as mulheres a combinarem filhos e mercado de trabalho, ou se forçar que escolham entre carreira e maternidade, nascerão menos crianças; cada vez menos gente terá de sustentar cada vez mais gente, e a sociedade não se equilibrará ao longo das gerações (Katrine Marçal, 2017, p. 193).

O grande número de mulheres pobres, proporcionalmente maior que o número de homens, aponta para a necessidade de elaboração de políticas públicas “que consigam dar conta do enfrentamento da vulnerabilidade social a que estão submetidas as mulheres em condição de desigualdade de gênero”, o que pode se dar inclusive através da identificação do caráter sexista de algumas concepções dominantes (Brena Fernandez, 2019, p. 83), a fim que sejam superadas e implementadas melhorias nas políticas públicas já existentes e desenvolvidas novas políticas que possam atuar nesta seara.

É importante pontuar que existe um sexismo institucionalizado do qual os homens se beneficiam, mesmo que de forma involuntária, pois, de acordo com Sandra Harding, nenhum indivíduo do sexo masculino consegue, de forma objetiva, renunciar aos privilégios sexistas, assim como nenhuma pessoa branca consegue abster-se dos privilégios racistas, pois “as vantagens de gênero e raça advêm a despeito da vontade dos indivíduos que delas usufruem”, na medida em que o “gênero, a exemplo da raça e da classe, não é uma característica individual voluntariamente descartável” (Sandra Harding, 2019, p. 109).

As políticas públicas devem ser usadas como ferramenta para promover as mudanças sociais necessárias. Devem ser desenhadas de acordo com o contexto nacional, buscando as margens de ação que podem ser aproveitadas para avançar na promoção da conciliação e de uma socialização do trabalho de cuidado. Para isso, “o caráter conciliatório das políticas sociais setoriais existentes pode ser acentuado, por exemplo, nos programas focalizados destinados à população mais pobre” (Organização Internacional do Trabalho, 2009b, p. 108). Muitas vezes a saída estará na adoção de políticas de ações afirmativas. Embora parte da população não simpatize com tais medidas, às vezes “a única possibilidade de promover a participação de

determinados grupos excluídos e discriminados é reconhecendo a eles direitos especiais” (Thereza Gosdal, 2003, p. 131).

Uma análise crítica das políticas públicas existentes faz concluir que o estado brasileiro se organizou “com base em um arranjo familiar que conta com o trabalho feminino para suprir as lacunas dos serviços públicos e das políticas sociais” (Natália Fontoura et al., 2010, p. 12). Ainda se mantém, em grande parte, sobre essa estrutura, que prejudica as mulheres em diversas esferas, porque delega a elas, como responsabilidade natural, o cuidado com as necessidades familiares, que são de interesse não apenas privado, mas também público. Existem muitas lacunas de políticas sociais a serem preenchidas (Natália Fontoura et al., 2010, p. 12), e a valorização do trabalho reprodutivo e o compartilhamento das responsabilidades familiares, por mecanismos variados, que não se atenam especificamente à questão da infância, não destinem exclusiva ou preponderantemente às mulheres essas atividades, nem sejam voltadas apenas aos trabalhadores do mercado formal, são primordiais para o preenchimento desses hiatos.

A adoção de políticas públicas adequadas deve ser precedida de um ciclo que permita se escolha um caminho condizente, que se estende por diversos passos, que vão da construção planejada de agenda, passam pela formulação de alternativas adequadas, pela tomada de decisão consciente entre as diversas opções existentes, para somente depois se proceder à implementação da política com posterior acompanhamento dos resultados obtidos. Nesse caminho, para que seja possível a redução das desigualdades de gênero, é imprescindível que se adote uma análise transversal em cada passo, como já foi avaliado acima. Esse cuidado na elaboração de políticas públicas poderia evitar a adoção de políticas destinadas à compatibilização com viés sexista e perpetuador das desigualdades, a exemplo do que ocorreu com o Programa Emprega Mais Mulheres, que será especificamente analisado a seguir.

4.2.2 Crítica ao Programa Emprega Mais Mulheres como política pública de incremento da inserção de mulheres no mercado de trabalho

A segregação a que assistimos encontra-se mais sofisticada que aquela que se faz diretamente; a organização estrutural desigual do trabalho escapa à aplicação das leis que coíbem a desigualdade entre os sexos.
Thereza Gosdal

A Lei 14.457, de 21 de setembro de 2022, instituiu o Programa Emprega Mais Mulheres. Resultado da conversão da Medida Provisória 1.116/2022, a lei visa justamente, como apregoado em seu título, aumentar a empregabilidade de mulheres, que, além das dificuldades habituais de colocação, ainda formavam o maior contingente de trabalhadores

demitidos no contexto da crise econômica desencadeada pela pandemia da Covid-19. Nesse sentido, dados do IBGE indicaram que no último trimestre de 2020 o Brasil estava com “mais de 10,8 milhões de pessoas fora da força de trabalho e quase 2,3 milhões de desocupados em relação ao mesmo período do ano anterior”; quando desagregados os dados por sexo se observou como as mulheres foram as mais impactadas, considerando as medidas restritivas de isolamento e distanciamento, com seu nível de ocupação retrocedendo ao menos em 10 anos com a pandemia (Hildete Melo; Soraia Mello, 2022, p. 3). Foram sete milhões de mulheres e dois milhões de homens demitidos neste período (Hildete Melo; Soraia Mello, 2022, p. 5) – três vezes e meia mais mulheres que homens.

Mirando aumentar a inserção e a manutenção de mulheres no mercado de trabalho, a lei previu diversos mecanismos: medidas de apoio à parentalidade na primeira infância; instrumentos para possibilitar a qualificação profissional de mulheres e, com isso, incentivar sua ascensão profissional; instrumentos de apoio das mulheres no retorno ao trabalho depois de finda a licença-maternidade; reconhecimento público de políticas adotadas por empregadores que promoverem a empregabilidade de mulheres; incentivos para prevenção e combate ao assédio sexual e outras formas de violência no mercado de trabalho; e estímulo ao microcrédito para mulheres. Todas elas, exceto a última, são voltadas às trabalhadoras formais. Considerando os limites do presente trabalho, serão analisados especificamente os mecanismos ligados à questão da parentalidade.

As medidas destinadas a servir de apoio à parentalidade se dividem em apoio relativo ao cuidado com a criança na primeira idade (creche e semelhantes) e opções de flexibilização do regime de trabalho. No quesito auxílio para cuidados com a criança da primeira infância a lei prevê dois instrumentos: pagamento de auxílio-creche e manutenção ou subvenção de instituições de educação infantil pelos serviços sociais autônomos (artigo 1º, I), assim considerados aqueles integrantes do Sistema S (SESI, SENAI, SENAC, SENAR, etc.), que poderão manter instituições de educação infantil destinadas aos dependentes de empregadas e empregados vinculados às atividades econômicas a eles correspondentes (artigo 6º).

O auxílio-creche se consubstancia pelo reembolso do custo de creche ou pré-escola de livre escolha da empregada ou empregado ou ressarcimento de gastos com outra modalidade de prestação de serviços da mesma natureza, mediante comprovação das despesas realizadas, voltado às crianças com até 5 anos e 11 meses de idade. No caso de adoção dessa sistemática, os empregadores devem dar ciência aos empregados e empregadas da existência do benefício e dos procedimentos necessários para sua utilização, não podem oferecer a benesse de forma discriminatória e nem vincular sua concessão a qualquer critério de premiação (artigo 2º). O

estabelecimento do benefício é facultativo, dependendo de formalização de acordo individual ou coletivo, que deve prever o prazo de vigência; o valor reembolsado não tem natureza jurídica salarial nem se incorpora à remuneração para quaisquer efeitos (artigo 4º). A lei ainda prevê que os estabelecimentos que tiverem pelo menos 30 (trinta) mulheres empregadas com mais de 16 (dezesesseis) anos de idade devem contar com local apropriado onde seja permitido às empregadas guardarem sob sua vigilância e assistência os filhos no período de amamentação; as empresas ficarão desobrigadas desse encargo caso adotem o benefício do reembolso de auxílio-creche (artigo 5º).

No que diz respeito ao apoio relativo ao cuidado com a criança na primeira idade, a norma tem como ponto positivo o fato de estabelecer benefícios que em geral são destinados a pais e mães, não fazendo distinção entre eles, e também por prever não só o ressarcimento do gasto com instituição formal de educação infantil, mas ainda permitir que se faça o reembolso em caso de prestadores de serviços da mesma natureza, o que possibilita que mães e pais optem por contratar cuidadores infantis, aumentando o leque de mecanismos de auxílio à parentalidade. Por outro lado, apresenta uma série de pontos frágeis que demonstram desconhecimento quanto à complexidade do cuidado infantil.

O primeiro diz respeito à necessidade de comprovar as despesas realizadas, o que dificulta, por exemplo, o reembolso de diversas ajudas remuneradas de forma direta ou indireta e que são obtidas dentro do seio da família, como o clássico suporte feito pelas avós, tias e madrinhas, como esclarecem Nadya Araújo Guimarães e Priscila Pereira Faria Vieira em capítulo dedicado à análise do cuidado e das “ajudas” (Nadya Guimarães; Priscila Vieira, 2020). Mesmo quando esse trabalho é remunerado em pecúnia não conta em geral com formalização contratual ou emissão de recibos, e ainda pode ser remunerado indiretamente com a mudança da cuidadora (muitas vezes uma avó viúva ou uma tia solteira) para a residência dos genitores e inclusão das suas despesas no orçamento familiar. Exigir comprovação do valor pago inviabilizará o ressarcimento do auxílio financeiro que poderia ser custeado pelo empregador, em tais casos. Seria mais efetiva a previsão de pagamento de auxílio financeiro direto, sem natureza salarial, para pais e mães que tivessem crianças nessa faixa etária, sem necessidade de comprovação de despesas, posto que é evidente que elas existem, de forma direta ou indireta.

O segundo ponto questionável está em não existir previsão de reembolso no caso de enteados e enteadas ou crianças sob a guarda do trabalhador ou trabalhadora. Essa questão é bem importante, especialmente porque as diversas formas de família existentes atualmente comportam frequentemente os filhos de mais de um relacionamento vivendo sob o mesmo teto, e tanto os filhos do empregado ou empregada quanto os advindos de outros relacionamentos do

parceiro ou parceira demandam cuidado. Além disso, nas famílias formadas por casal homoafetivo não é raro que conste apenas o nome de um dos integrantes do casal no registro civil da criança. Não se pode esquecer ainda que o fato de não haver previsão expressa para crianças sob guarda acaba por ser um desestímulo à adoção, que geralmente é precedida de guarda provisória, e configura possível exclusão dos filhos não biológicos e da paternidade e/ou maternidade afetiva, que muitas vezes não será formalizada através de processo de adoção. Também não se pode deixar de criticar o fato de haver uma limitação de idade bem estrita para as crianças (5 anos e 11 meses) e não ser feita qualquer referência a filhos deficientes, que dependerão de cuidado especializado ao longo de toda a vida, conforme a necessidade especial que os caracterize. A referência estrita a *filhos* pode prejudicar o custeio da cadeia de cuidados para essas outras situações apontadas, embora a exegese da lei em conformidade com a Constituição permita-lhe dar interpretação extensiva para outras formas de parentalidade.

Bem complexo também é o fato de o estabelecimento do benefício ser facultativo, e não obrigatório, dependendo de acordo individual ou coletivo, além de não contar com previsão de valores e sequer existir parametrização que indique a necessidade de ser um montante razoável para o custeio das despesas respectivas. Importante ressaltar que o auxílio-creche é um benefício que já encontra previsão em inúmeros instrumentos coletivos, geralmente de categorias profissionais que são melhor remuneradas, no contexto do mercado de trabalho brasileiro, como a dos trabalhadores e trabalhadoras bancários, além de ser pago como benefício não salarial por diversos ramos do poder público. Para ser estendido àqueles que não contam com categorias tão bem organizadas, ou mesmo sequer com organização sindical estruturada, como se dá no caso das empregadas e empregados domésticos, e que são os que recebem os menores salários, seria mais adequado o estabelecimento do benefício como obrigação, ao menos para os trabalhadores de baixa renda, a exemplo do que acontece com o benefício previdenciário do salário-família, ainda que voltado a empregadores com maior capacidade econômica e mediante compensação fiscal parcial.

Além disso, seria necessário levar em conta que as creches públicas são insuficientes ao atendimento da necessidade de toda a população e não funcionam em horários compatíveis com as diversas jornadas de trabalho a que pais e mães se submetem; logo, em muitos casos, como na hipótese de trabalhador ou trabalhadora que tenha jornada noturna, será inviável trabalhar sem que exista alguém disponível para o cuidado da criança em idade pré-escolar, e, em se tratando de pai ou mãe solo, esse cuidado geralmente terá que ser remunerado de forma direta ou indireta.

A falta de qualquer indicativo de valor é um limitador de efetividade do objetivo de fomentar a empregabilidade de mulheres: se o montante fixado for irrisório, inferior a pelo menos 40% de um salário mínimo, será um arremedo de auxílio, e não auxílio efetivo, como já acontece, inclusive, com o benefício do salário-família, acima citado, cujo valor não é suficiente sequer para a aquisição do leite mensal necessário a alimentar uma criança⁹⁰.

Outra questão que não pode deixar de ser mencionada diz respeito à obrigatoriedade de manter local adequado para guarda dos filhos, e que repete, praticamente, o que já vinha estipulado no artigo 389, parágrafo 1º, da CLT, com redação que data de 1967 (Decreto-lei 229), sem nada de inovador. O dispositivo (artigo 5º da lei) padece de vários problemas e a sua inclusão na CLT há mais de 50 anos nunca chegou a ser um mecanismo que facilitasse efetivamente a inserção ou manutenção das mulheres no mercado de trabalho.

Primeiro porque é destinado somente à guarda de filhos que estão no período de amamentação, alijando de local adequado os filhos que já saíram dessa estrita faixa etária e que eventualmente tenham que acompanhar pai ou mãe ao local de trabalho, como no caso de falta do cuidador ou cuidadora contratado para esse mister ou de greve ou não funcionamento eventual do estabelecimento de ensino em que está matriculada a criança, a exemplo de recessos escolares e do que aconteceu ao longo da pandemia, quando as escolas públicas e privadas ficaram mais de um ano fechadas. A ausência de um local adequado no ambiente de trabalho é o que força pais e mães cuidadores a escolherem entre faltar ao trabalho ou deixar crianças de pouca idade sozinhas em casa nessas hipóteses, colaborando para a discriminação na contratação ou manutenção do emprego de quem é responsável principal pelo cuidado de crianças pequenas.

Em segundo aspecto, a lei repete um conceito sexista de que apenas a mãe é responsável pelo cuidado do filho, na medida em que limita a obrigação aos estabelecimentos que contam com pelo menos 30 mulheres com mais de 16 anos; exclui, assim, os pais que também são cuidadores principais (inclusive os pais solo ou casal homoafetivo masculino) e marcam uma discriminação da maternidade, que fica vinculada como causadora de mais um elemento de despesa para as empresas.

Em terceiro, a utilização do termo “amamentação” aparentemente limita a obrigação à situação de alimentação pelo seio materno, excluindo o aleitamento artificial (uso de fórmulas prontas) e o uso de mamadeiras com leite materno retirado antecipadamente pelo sistema de ordenha, que pode ser ministrado por qualquer dos genitores, indicando uma interpretação

⁹⁰ Em 2023 o valor da cota de salário família restou fixado em R\$ 59,82 por filho ou equiparado, o que equivalia a menos de 5% de um salário mínimo (Ministério da Previdência Social; Ministério da Fazenda, 2023).

sistemática vinculada ao termo legal previsto no artigo 396 da CLT, que prevê direito a intervalos para amamentação que se limitam aos seis meses de idade da criança.

A regra que estatui a dispensa da obrigação de contar com esse local em se tratando de empresa que adotar o benefício do reembolso-creche repete, também, em termos semelhantes, o que já estava previsto desde 1969 no parágrafo 2º do artigo 389 da CLT, que eximia a exigência do local adequado na presença de creches distritais mantidas, diretamente ou mediante convênios, pelas próprias empresas, em regime comunitário, ou a cargo do SESI, do SESC, da LBA ou de entidades sindicais. O ideal, para efetivar a empregabilidade de mulheres, é que as empresas de maior porte fossem obrigadas a manter local adequado para guarda das crianças, abrangendo aquelas que já saíram da fase de aleitamento (natural ou artificial), ao menos para as situações extraordinárias, como as situações de recesso escolar ou doenças das crianças que impeçam sua ida à creche, cumulado com a impossibilidade eventual de atendimento por outro cuidador ou cuidadora e/ou para as crianças de tenra idade. Para não sobrecarregar as pequenas empresas a exigência poderia ser vinculada ao número de empregados da empresa, independente do sexo dos trabalhadores e trabalhadoras, para que o cuidado pudesse ser repartido igualmente entre pais e mães, sem discriminação. Uma mudança nesse sentido teria maior capacidade de fomentar a empregabilidade das mulheres que são também mães e ao mesmo tempo auxiliaria na remodelação do estereótipo que liga a mulher à obrigação principal de cuidado dos filhos.

Relativamente às medidas flexibilizadoras do regime de trabalho, a lei faz referência a seis mecanismos: teletrabalho; trabalho em regime a tempo parcial; trabalho em regime de compensação de jornada por meio de banco de horas; adoção de regime de revezamento 12 por 36, antecipação de férias individuais e horários de entrada e de saída flexíveis.

Com relação ao teletrabalho, estabelece que essa modalidade deve ser priorizada para empregadas e empregados com filho, enteado ou criança sob guarda judicial sem deficiência com até seis anos de idade ou com deficiência sem limite de idade. Em contextos como tais muitas vezes não existe uma opção livre da trabalhadora ou trabalhador pela modalidade de teletrabalho, mas essa sistemática acaba lhe sendo imposta socialmente a fim de que se possa conciliar trabalho produtivo e trabalho reprodutivo, o que, no mais das vezes, será feito pela mulher, como se observou na pandemia. Não bastasse, a realidade indica que a pessoa que tem dependentes a seu encargo e que se socorre dos meios telemáticos para compatibilizar os períodos destinados ao cuidado com os dedicados ao trabalho acaba passando por um processo de amálgama e compressão dos tempos de vida, de tal modo que não consegue separar um e

outro e termina sem tempo para o próprio cuidado ou mesmo para o necessário descanso, o que leva ao esgotamento.

Entretanto, em alguns casos, essa pode ser a única maneira de se manter no mercado de trabalho, e a hipótese não pode ser desconsiderada, ainda que sejam necessárias mudanças profundas na legislação correspondente. No que diz respeito às normas inseridas dentro do programa *Emprega Mais Mulheres*, a lei é boa ao não cometer discriminação em relação a exigir que exista um vínculo biológico do cuidador com a criança, assim como ao tratar homens e mulheres igualmente como potenciais cuidadores. Mas ainda é tímida, quando comparada a outros diplomas legais, e pode não ser efetiva, pois apenas prevê a prioridade, não estatuidando qualquer obrigação do empregador em aderir à necessidade justificada do trabalhador ou trabalhadora.

Quando comparada com as regras previstas no Código do Trabalho de Portugal (Portugal, 2009) verificam-se vários diferenciais: a lei portuguesa estabelece ao trabalhador (empregado ou empregada) que tenha filho com idade até 3 anos o direito subjetivo de exercer a atividade laboral em regime de teletrabalho, desde que este seja compatível com o trabalho desempenhado e o empregador disponha de recursos e meios para esse fim, além de prever a possibilidade desse direito ser estendido até os 8 anos de idade da criança em algumas situações, como no caso de famílias monoparentais ou quando apenas um dos progenitores, comprovadamente, reúna condições para o exercício da atividade em regime de teletrabalho. Ainda, a lei portuguesa prevê que esse direito se estenderá pelo período máximo de quatro anos seguidos ou intercalados, em caso de trabalhador (de qualquer sexo) a quem tenha sido reconhecido o estatuto de cuidador informal não principal, mediante comprovação, desde que o teletrabalho seja compatível com a atividade desempenhada e o empregador disponha de recursos e meios para isso. O empregador só pode se opor a esse direito do trabalhador em situações especificadas na lei (artigo 166-A).

O modo como é formulada a lei portuguesa dá maior amplitude ao exercício do direito pelo trabalhador naquele país, diferentemente do que acontece com a legislação brasileira. Além disso, a lei brasileira não criou qualquer limitação ao empregador no que diz respeito ao direito de determinar ao trabalhador ou trabalhadora responsável por familiar dependente e que esteja em regime de teletrabalho que retorne para a modalidade presencial. A regra já existente na CLT, nesse aspecto, é insensível com os trabalhadores, pois, conforme o artigo 75-C parágrafo 2º da CLT, o empregador pode determinar o retorno ao regime presencial sem necessidade de justificar a ordem, como decorrência do poder empresarial, mediante a garantia de um prazo de transição mínimo de quinze dias, único requisito explícito em lei. Nesses casos, a determinação

de retorno ao trabalho presencial para mãe ou pai que tenha criança a seus cuidados e que já organizou a estruturação familiar contando com esse mecanismo pode inviabilizar a manutenção do emprego, compelindo o genitor ou genitora à demissão “voluntária”, e inclusive poderá ser utilizado como mecanismo de exercício de política assediadora e/ou discriminatória.

No que diz respeito ao trabalho em regime a tempo parcial, embora de pouca expressão estatística no Brasil, é um mecanismo que tende a ser utilizado especialmente por mulheres para compatibilizar o trabalho remunerado com as responsabilidades familiares. Conforme Bárbara Ferrito, a adoção do regime de trabalho em tempo parcial parte da ideia de facilitar a conciliação da vida familiar e laboral, mas na prática é uma “forma contratual que não garante qualidade de vida para a trabalhadora que não tem disponibilidade para a jornada integral, gerando precarização” (Bárbara Ferrito, 2021, p. 73). Em geral essa modalidade não é capaz de satisfazer as necessidades econômicas de quem trabalha, pois, ao ser inserida nessa modalidade contratual, a pessoa se encaixa no ciclo da pobreza e tem limitadas suas possibilidades de ascensão na carreira, mobilidade social e garantias na velhice (Bárbara Ferrito, 2021, p. 153).

Tal contexto aponta como a chamada “opção” por essa modalidade decorre da falta de disponibilidade da mulher sobre seu próprio tempo, como já visto. Ela acaba por encontrar no trabalho a tempo parcial a única opção de conseguir alguma renda para satisfazer os encargos financeiros da família (Bárbara Ferrito, 2021, p. 153). Assim, o estímulo à adoção dessa modalidade contratual que é marcado pela baixa remuneração pode ter como reflexo o aumento da precarização do trabalho delas e da feminização da pobreza, como acima discutido, pois reduz a renda. Não se pode olvidar, ainda, que essa baixa renda pode impedir a contagem como tempo de serviço para fins de aposentadoria, pois a partir da reforma previdenciária levada a cabo em 2019, não haverá contagem do tempo de serviço quando o valor auferido for inferior a um salário mínimo no mês, salvo se houver agrupamento de contribuições para fins de recolhimento previdenciário⁹¹.

Djamila Ribeiro criticou a proposta (posteriormente aprovada) de reforma da previdência justamente porque atingiria de forma mais grave as mulheres negras, grupo que historicamente sempre se viu à margem e teve dificuldades em aposentar, tanto em razão de prestarem serviços informais quanto pela histórica ausência de garantia de direitos para as

⁹¹ O artigo 195, parágrafo 14, da Constituição, com redação dada pela EC 103/19, estabeleceu que o segurado ou segurada somente terá reconhecida como tempo de contribuição ao Regime Geral de Previdência Social a competência cuja contribuição seja igual ou superior à contribuição mínima mensal exigida para sua categoria, assegurado o agrupamento de contribuições. A Portaria 450/2020 do INSS, por sua vez, no artigo 28, esclarece que a competência cujo recolhimento seja inferior à contribuição mínima mensal não será computada para nenhum fim, ou seja, para o cálculo do valor do benefício, para a carência, para a manutenção da qualidade de segurado, além do tempo de contribuição (Instituto Nacional do Seguro Social, 2020).

empregadas domésticas; ela destaca que como as mulheres são moldadas para o trabalho doméstico e as maiores responsáveis pelo cuidado dos filhos, partem de pontos diferentes e desiguais no mercado de trabalho, quando comparadas com os homens (Djamila Ribeiro, 2020, p. 65). Considerando o que foi aprovado pela Emenda Constitucional 103/2019, essa desigualdade tende a se acentuar, caso não se tomem medidas corretivas.

É bem vinda a alteração que possibilita a adoção de horários de entrada e de saída flexíveis. A dificuldade de conciliação aparece em diversas pesquisas como o grande obstáculo para a ascensão das mulheres na vida profissional, inclusive em profissões de elite, como a medicina (Taís Freitas, 2007, p. 60-61). A adoção de horários flexíveis ou de regime de trabalho em tempo parcial não exigem que o trabalhador ou trabalhadora tenha vínculo biológico com a criança que necessita de assistência, pois a lei se refere a filho, enteado ou criança sob guarda, não estabelecendo limite de idade em caso de filho ou equiparado com deficiência, destinando-se ainda a homens e mulheres. Mas, novamente, a adoção do tratamento diferenciado depende de convenção entre empregado/empregada e empregador (artigo 8º), com previsão apenas de priorização para essas pessoas, e não direito subjetivo exercitável em conformidade com a necessidade do indivíduo com responsabilidades familiares e com a possibilidade de adequação empresarial.

A regra encontra dispositivo semelhante e aprimorado na legislação trabalhista portuguesa, que considera a maternidade e a paternidade valores sociais eminentes e afirma (artigo 33) que os trabalhadores têm direito à proteção da sociedade e do estado “na realização de sua insubstituível ação em relação ao exercício da parentalidade” (Portugal, 2009). O Código do Trabalho português (Portugal, 2009) conta ainda com diversos outros mecanismos de proteção ao exercício da parentalidade compatível com o trabalho, voltados a trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares; dentre as medidas consta o trabalho com horário flexível (artigo 56), levando em conta a existência de filho ou equiparado de até 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crônica que viva com o trabalhador; a recusa de conceder o pedido, por parte do empregador, deve ser justificada e possibilita pedido de revisão pelo interessado, conforme previsto no artigo 57 (Portugal, 2009).

Quanto ao trabalho em regime de compensação de jornada por meio de banco de horas e adoção de regime de revezamento de 12 horas de trabalho seguidas de 36 horas de descanso (vulgarmente chamado 12x36), também foram estabelecidos apenas como prioridades, e não direito subjetivo exigível, para os pais e mães, dependendo de ajuste com o empregador, o mesmo se dando em relação à antecipação de férias individuais.

É importante destacar que tanto a submissão a banco de horas quanto ao regime 12x36 requerem que a pessoa tenha uma liberdade de seus tempos que em geral quem assume de forma predominante os afazeres domésticos e deveres de cuidado não tem. Nesse contexto, a variação dos horários de trabalho pode causar maior dificuldade para que a mulher harmonize os tempos de trabalho com o tempo social das pessoas ao redor (Bárbara Ferrito, 2021, p. 93), das quais depende, muitas vezes, para compartilhamento do cuidado com os filhos ou idosos a seu encargo. Com isso, a compensação de horários, que necessariamente tornará a jornada mais elástica em alguns momentos, poderá ser mais prejudicial às mulheres que um benefício para sua inserção no mercado, exceto se previstos também mecanismos que permitam efetivamente que ela participe com liberdade das escolhas de estender ou não seus horários para fins de posterior compensação, o que não existe atualmente, pois a gestão do banco de horas é deixada integralmente aos cuidados do empregador e visa primordialmente ao atendimento das necessidades empresariais.

Além das exigências familiares, não se pode esquecer ainda que existem outros tempos sociais que limitam particularmente a atuação das mulheres, e que não incidem com a mesma força normativa sobre os homens, como os tempos demandados em razão dos padrões de moda e beleza (Bárbara Ferrito, 2021, p. 102). Tanto Mayra Cotta e Thaís Farage (2021) quanto Naomi Wolf (2019) pontuam como as exigências de padrões de beleza e de vestimenta recaem especificamente sobre as mulheres e as empobrecem em termos financeiros e de tempo. Somese que os problemas de segurança pública limitam os horários seguros de trânsito para as mulheres, que são as maiores vítimas da violência, e também refletem negativamente em sua disponibilidade de tempo, atuando como barreiras sociais que não incidem da mesma maneira nos homens.

Não bastasse, é certo que a longa lista de mecanismos de flexibilização de jornada, em certo sentido, ocultam a demanda do capital de que os trabalhadores e trabalhadoras devem permanecer constantemente disponíveis para atender as necessidades de seus empregadores – ou seja, que o tempo de trabalho deve ter prioridade sobre os demais tempos, que deverão se adequar a essa demanda incessante. Esse ajuste do tempo às necessidades do mercado pode gerar conflito com os tempos e responsabilidades exigidos pela família, o que irá afetar mais diretamente as trabalhadoras, tendo em vista os papéis sociais de gênero. Em outras palavras, as mulheres não têm ampla disponibilidade sobre seu próprio tempo e quando ingressam no mercado de trabalho já o fazem com déficit de tempo, tendo em vista seus múltiplos papéis, o que leva também à maior dificuldade de manutenção do contrato e progressão de carreira (Bárbara Ferrito, 2021, p. 150-1).

A flexibilização, assim, sob um termo neutro ou mesmo pretensamente positivo, tem uma conotação ideológica que mascara “práticas de gestão de mão-de-obra em que flexibilidade e precariedade andam frequentemente lado a lado no mercado de trabalho” (Nathalie Cattané; Helena Hirata, 2009, p. 106), e que vai se apoiar sempre na divisão sexual do trabalho (Nathalie Cattané; Helena Hirata, 2009, p. 107), contando com um caráter sexuado, pois a flexibilidade interna (polivalência, rotação, integração de tarefas, trabalho em equipe) está mais relacionada à mão-de-obra masculina, e a externa é alcançada principalmente pelo uso da mão-de-obra feminina, com empregos precários, trabalho em tempo parcial e em horários flexíveis, o que aumenta as desigualdades segundo os sexos (Nathalie Cattané; Helena Hirata, 2009, p. 109-110). Então, a previsão dessa série de instrumentos de flexibilização de jornada se destina mais ao atendimento dos interesses do mercado de trabalho que propriamente a ajudar as mulheres a nele ingressarem. Ao final, a lei pode mesmo se voltar contra elas, taxando-as de não empregáveis quando demonstrado que nem mesmo com essas “facilidades” elas conseguem maior inserção e redução do desemprego.

A OIT ressalta que os trabalhos atípicos estão se tornando cada vez mais comuns. São considerados trabalhos atípicos aqueles que não contam com os benefícios de um emprego regular, os que têm jornadas atípicas: reduzidas, interrompidas (por exemplo pela divisão em dois turnos com um maior intervalo entre eles), livres (os que ficam à disposição do chamado), flexíveis e de turnos móveis, que incluem o trabalho nos finais de semana; também os empregos que têm remuneração atrelada exclusivamente ao cumprimento de metas, os relacionados às novas tecnologias, incluindo o teletrabalho, e os trabalhos em domicílio, em geral remunerados por produção e sem contrato formal (Organização Internacional do Trabalho, 2009b, p. 46/47). As mulheres continuam a ocupar parte importante dos trabalhos informais e de tempo parcial, o que permite ao capital explorar essa força de trabalho e ao mesmo tempo possibilitar que elas conciliem o trabalho doméstico e o profissional sem maiores custos para os tomadores, mantendo o problema como de ordem privada.

O que se pode observar é que os estímulos direcionados da Lei Emprega Mais Mulheres estão centrados na inclusão preferencialmente delas em trabalhos atípicos, localizados em zonas cinzentas ocupacionais, que as vão ocupar em tempo parcial ou deixá-las em situação de permanente prontidão para atendimento aos chamados do empregador, com possibilidade de rendas muito baixas. Trabalhos em tais condições ainda têm o potencial de retirar a segurança previdenciária, o que será um fator complicador imediato em caso de gestação e de possível risco em relação à aposentadoria, pois se a renda obtida for inferior a um salário mínimo no mês o período a princípio não será contado como tempo de serviço. Portanto,

a lei parece reservar para as pessoas sem cargas familiares, em geral homens, os trabalhos típicos e suas garantias, inclusive renda mais elevada; e para as pessoas com tais encargos, em regra mulheres, os trabalhos atípicos, com menores garantias e rendas, a fim de que elas possam continuar a assumir passivamente as obrigações no espaço privado. Parece ser essa a mensagem implícita na política pública ora analisada.

Dentre os outros mecanismos de incentivo previstos, é preciso frisar ainda que é de dúvida eficácia a possibilidade de suspensão do contrato de trabalho de mulheres para estímulo de sua qualificação (artigo 15). A suspensão contratual para qualificação (vulgo *lay-off*) em geral é adotada no Brasil como medida de enfrentamento de crises financeiras ou econômicas. Encontra previsão desde 2001 no artigo 476-A da CLT, dependendo, nesse caso, de negociação coletiva e aquiescência formal do trabalhador. Já a nova regra permite essa suspensão por meio de simples acordo individual (artigo 15, parágrafo 1º), o que fragiliza a autonomia de negociação e a manifestação de vontade da trabalhadora e pode convergir na priorização de suspensão dos contratos das mulheres empregadas nos momentos de crise, sob o aparente manto da proteção social de gênero, por não depender da autonomia coletiva, mas apenas da individual. Ainda que a lei reserve essas hipóteses para atendimento de pedido da trabalhadora, muitas vezes os empregados são coagidos a concordar com imposições patronais sob pena de demissão, e essa hipótese pode incidir aqui. Se isso ocorrer, com o desvirtuamento da concepção legal, existirá mais uma potencial contribuição para a feminização da pobreza, na medida em que os períodos de afastamento não são contados como tempo previdenciário de serviço e os valores pagos não têm natureza remuneratória (artigo 15, parágrafos 3º e 4º), além de não haver previsão que seja observada remuneração mínima condizente.

Por outro lado, a surpreendente novidade é que o trabalhador com filho cuja mãe tenha encerrado o período de licença-maternidade também poderá ter o contrato suspenso (artigo 17). Muito embora a hipótese seja facultativa e dependa de requisição formal do empregado interessado, o que reduz as possibilidades de adoção generalizada, considerando os papéis de gênero, além de poder ser limitado pela manifestação em sentido contrário do empregador, a previsão é importante na medida em que voltada ao pai com interesse em prestar cuidados, estabelecer vínculos e acompanhar o desenvolvimento dos filhos, bem como apoiar o retorno ao trabalho de sua esposa ou companheira, estimulando, assim, a paternidade consciente e o compartilhamento das responsabilidades familiares. Pode-se entender a previsão como espécie de embrião para uma futura licença parental compartilhada, que já é adotada em muitos países e vem sendo discutida no Brasil.

Em conjunto com essa medida se observou uma alteração da Lei 11.770/2008, que trata da prorrogação das licenças maternidade e paternidade dentro do programa Empresa Cidadã: passou a ser permitido que a extensão de 60 (sessenta) dias da licença maternidade seja compartilhada entre o pai e a mãe, desde que se trate de decisão adotada conjuntamente pelos dois genitores e ambos sejam empregados de pessoas jurídicas aderentes ao programa. Além disso, a prorrogação de 60 dias poderá ser substituída, mediante ajuste solicitado pelo trabalhador e/ou trabalhadora, por prorrogação ampliada para 120 dias com redução de jornada em 50% nesse período, sem prejuízo salarial, o que também pode ser objeto de compartilhamento entre os genitores, conforme artigo 20 da Lei 14.457/2022, que altera o artigo 1º, incluindo os parágrafos 3º e 4º, e acrescenta o artigo 1º-A à Lei 11.770/2008.

As novas medidas do Programa Empresa Cidadã podem ser apontadas como mecanismos com potencial mais efetivo de reduzir a discriminação de gênero, porque estimulam o compartilhamento das responsabilidades, e, por consequência, têm potencial de melhorar a empregabilidade das mulheres, especialmente aquelas em idade reprodutiva. Mas, infelizmente, não se trata de uma política pública universal, pois é destinada apenas às empresas que adotam o sistema de tributação pelo lucro real (considerando o benefício tributário estabelecido no artigo 5º da Lei), o que faz com que em geral somente as empresas de grande porte sejam aderentes do Programa. E são essas as empresas que já oferecem melhores condições de trabalho para seus quadros funcionais. Ocorre que a grande maioria dos empregos no Brasil está localizada nas empresas de pequeno porte, que em geral adotam a tributação pelo Simples Nacional ou Lucro Presumido, e o programa, que exige adoção de tributação pelo lucro real, não têm atratividade tributária para esses empregadores.

Por fim, a lei Emprega Mais Mulheres tem ainda um ponto positivo que precisa ser ressaltado, embora se trate de medida apenas simbólica: a norma institui o Selo Emprega Mais Mulher⁹², que reconhece como boas práticas empresariais, dentre outras, aquelas adotadas pelos empregadores que visem a divisão igualitária das responsabilidades parentais (artigo 24, II, b) e a concessão de licenças para mulheres e homens que permitam o cuidado e a criação de vínculos com seus filhos (artigo 24, II, e). Observado o crescimento da preocupação das empresas, especialmente as de grande porte, com a imagem social, esse selo pode auxiliar tanto

⁹² A propósito, o Ministério das Mulheres publicou a Portaria nº 288, em 27 de outubro de 2023, instituindo o Programa Pro-Equidade de Gênero e Raça no âmbito do Ministério das Mulheres, destinado a fomentar medidas de igualdade substancial entre mulheres e homens no mundo do trabalho formal, com enfrentamento às discriminações de gênero e raciais. Seu artigo 2º, item II, estabelece como um dos objetivos “contribuir para a eliminação de todas as formas de discriminação de gênero e raça no acesso, remuneração, ascensão e permanência no emprego, em relação às mulheres”; o artigo 5º prevê a concessão de um Selo Pró-Equidade de Gênero e Raça (Brasil, 2023).

na contratação de mais mulheres quanto na conscientização sobre o compartilhamento adequado das responsabilidades familiares.

Não se pode deixar de pontuar que quando se fala em responsabilidades familiares de trabalhadores é preciso descortinar que todos os responsáveis pela família devem atuar para sua compatibilização com o trabalho, não se tratando de situação direcionada apenas às mulheres. Mas a resposta dada pela lei em análise parece fortalecer a ideia que a mulher é quem tem, ainda, a maior carga de responsabilidade em grande parte dos lares. Enquanto a conciliação dos tempos de vida familiar e pessoal com a laboral seguir sendo um problema feminino, esses estereótipos de gênero continuarão afetando o mercado de trabalho das mulheres (Bárbara Ferrito, 2021, p. 158).

Logo, além dos pontos já indicados, a lei deveria ser modificada a começar por seu título: não deveria ser o programa “emprega mais mulheres”, mas o programa “emprega mais trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares”, para retirar o marcador de gênero explícito em seu título, que vincula a responsabilidade pelo cuidado familiar às mulheres. Esse é apenas um exemplo de como os cuidados familiares não são pensados pelo legislador em perspectiva de gênero, o que será analisado a seguir.

4.2.3 Pensando cuidados familiares em perspectiva de gênero

*As ferramentas do opressor não vão derrubar a casa grande.
Audrey Lorde*

Todas as relações sociais, inclusive as de trabalho, são atravessadas pela questão do gênero, o que gera consequências para os indivíduos; e muito embora existam inúmeros tratados e convenções internacionais que visem estabelecer a igualdade entre os sexos, bem como leis tutelares do trabalho das mulheres, voltadas predominantemente aos momentos de risco como gestação e pós-parto, na prática estes instrumentos não são suficientes para desconstruir a constatação de que as mulheres são prejudicadas em suas carreiras pelo fato de serem mulheres; a depender do modo como a regra é formulada, ainda pode contribuir para a perpetuação destes conceitos.

Desde o início das discussões feministas internacionais sobre a legislação laboral as pessoas e organizações se dividiram em diferentes opiniões: algumas entendiam que era necessária a elaboração de uma legislação especial para as mulheres, prevendo o ajuste de suas necessidades específicas, pensando problemas que estavam situados nos conflitos dos papéis sociais, argumentando que isso teria capacidade de trazer ganhos para toda a classe

trabalhadora; outras pessoas e entidades, ligadas ao feminismo por direitos iguais, defendiam leis que estabelecessem direitos iguais para homens e mulheres, porque isso reduziria a discriminação de gênero; argumentavam que as formulações legais elaboradas com base na diferença de tratamento restringiam liberdades e colocavam as mulheres em desvantagem, em especial no mercado de trabalho; e um terceiro segmento defendia regulamentação igual para ambos os sexos, mas tolerava os regulamentos de gênero que já existiam, como a proibição do trabalho noturno e proteção à maternidade (Gláucia Fraccaro, 2018, p. 72; 129).

A análise crítica das políticas públicas brasileiras para trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares coloca luzes na necessidade de pensar medidas que permitam o atendimento de tais demandas em perspectiva de gênero. Aponta como é imperativo revisar e ampliar o conteúdo do discurso jurídico, incluindo as normas e as políticas públicas destinadas a esse objetivo. Para que se possa avançar na equidade, é preciso pensar os institutos destinados ao cuidado familiar sob uma nova perspectiva: a perspectiva de gênero.

O modelo social brasileiro é originalmente sustentado em estruturas familiares tradicionais, compostas por um pai provedor, uma mãe que o “auxilia” financeiramente, mas assume praticamente sozinha o cuidado com as questões familiares, e filhos, que servirão, no futuro, como arrimo e cuidadores dos pais idosos e que em tese repetirão esse modelo, perpetuando-o. Esse modelo, embora injusto, funcionou por um período, mas não atende mais ao que se observa na atualidade. As estruturas familiares, no presente momento, escaparam ao modelo tradicional: houve aumento do número de divórcios e de reconfigurações familiares; a guarda compartilhada de filhos, e não a guarda exclusiva da mãe, é a regra; as uniões homoafetivas e pluriafetivas se expandiram; as famílias monoparentais, em especial com mulheres responsáveis, se ampliaram; houve redução do número de filhos e aumento da expectativa de vida, ampliando o número de idosos e reduzindo a base da pirâmide demográfica.

De igual modo, existiram transformações importantes no mercado de trabalho, e não se pode mais visualizar a renda da mulher como uma renda complementar. Ela vai ocupar o espaço de renda principal ao lado dos rendimentos obtidos por companheiro ou companheira; muitas vezes será a única renda familiar, às vezes complementada por pensão alimentícia de baixo valor e paga de forma irregular. Logo, trabalhar, para as mulheres, não é uma opção, mas uma obrigação de natureza econômica. Esse panorama exige que se atue de forma efetiva para que os cuidados familiares passem a ser planejados em perspectiva de gênero, pois as mulheres estão sendo desproporcionalmente prejudicadas, em diversos aspectos de suas vidas, em razão da carga que lhes é socialmente atribuída e que elas sofrem para equilibrar.

As políticas para cuidados familiares pensadas em perspectiva de gênero devem observar o compartilhamento dos tempos de cuidado entre os dois progenitores, o que limitaria o tempo de interrupção na carreira das mulheres e dividiria entre pai e mãe os custos da parentalidade pela interrupção da trajetória profissional (Hélène Périvier, 2023, p. 145).

Quando se fala em equilibrar a vida pessoal e profissional, parte-se de um “conceito construído sobre a ideia de uma esfera privada separada bruscamente da vida pública” (Katrine Marçal, 2017, p. 70). As mulheres transitam entre as duas esferas, mas têm dificuldade em efetuar mudanças, e sequer alcançaram o acesso igualitário a um mundo do trabalho que ainda é masculino: elas precisam “trabalhar mais para mostrar seu comprometimento no escritório, para lutar contra a suposição de que o lugar dela é, na verdade, em casa”, e ao mesmo tempo em que são julgadas “por sua habilidade de manter a casa e a família em ordem de uma forma que os homens não são” (Katrine Marçal, 2017, p. 70-71). O resultado é que o conflito entre vida profissional e pessoal passa a ser retratado como uma questão feminina, sendo responsabilidade das mulheres (e não dos homens) resolver essa demanda de equilíbrio (Katrine Marçal, 2017, p. 71).

O que se conclui é que o problema da conciliação é uma questão que atinge particularmente um dos sexos, pois o outro já conciliou as duas esferas quando socialmente se atribuiu a ele a responsabilidade preponderante sobre o trabalho remunerado, com os encargos familiares nas mãos das mulheres. Na medida em que elas originalmente foram excluídas do mercado de trabalho remunerado, quando se deslocaram para esse espaço público tiveram que assumir o ônus de continuar a cuidar da casa e da família, em paralelo ao trabalho assalariado. Ou seja: elas é que tiveram que lutar pela conciliação entre as duas esferas, porque ao homem já estava garantida a primazia da ocupação do espaço público.

Essa situação não é justa para nenhum dos dois gêneros, pois os trabalhadores de ambos os sexos enfrentam perdas particulares na parte da vida que é deixada em segundo plano. Por isso uma revisão dos mecanismos sociais e legais é necessária, a fim de que todos possam equilibrar de forma adequada as duas esferas da vida, o público e o privado, considerando que homens e mulheres são responsáveis e querem participar de ambos os espaços. Nas palavras de Glória Stein, não é o caso de dar às mulheres uma fatia maior do bolo, mas de “assar um bolo totalmente novo” (Katrine Marçal, 2017, p. 72), o que dará também aos homens a oportunidade de usufruir da paternidade e da vida familiar de uma maneira que não fizeram até hoje. Nesse sentido, Flore Mongin aponta que as circunstâncias atuais de mercado indicam a existência de duas discriminações: a antiga, direcionada às mulheres, que devem gerir suas carreiras e sua

disponibilidade em relação aos filhos, e outra que atinge os homens, que são excluídos dos direitos e deveres relacionados com o exercício de sua paternidade (Flore Mongin, 2006, p. 39).

Para essa reformatação o direito tem um papel importante, pois no desenho dos papéis sociais é ele quem esculpe a subjetividade e as identidades, consagrando ou denunciando formas de discriminação, intervindo “nos espaços de conflito que se geram a partir dessas configurações e nas inevitáveis sequelas individuais e sociais que provocam” (Alícia Ruiz, 2009, p. 159). A participação social e econômica equitativa das mulheres “não se adquire com mera igualdade na lei, clamando por condições, por possibilidades materiais que permitam às mulheres alcançarem a igualdade de resultados” (Alice Barros, 2000, p. 83). O direito, pois, precisa assumir um papel ativo na solução dessa problemática.

Mas o que se observa é que não só o direito do trabalho, mas também a seguridade social são estruturados pensando que os cuidados familiares serão fornecidos não com apoio do estado, mas fundamentalmente pelas famílias (Natália Fontoura et al., 2010, p. 25), com benefícios trabalhistas e previdenciários focalizando preferencialmente os direitos reprodutivos das mulheres, oferecendo poucas possibilidades para os homens se comprometerem com o exercício da paternidade responsável (Natália Fontoura et al., 2010, p. 26). Para avançar nessa seara é preciso deixar o modelo de legislação que se dedica quase que exclusivamente ao cuidado com a maternidade, quando se pensa em compatibilização da vida laboral com a familiar, e “evoluir em direção a uma proteção ao vínculo familiar, ao trabalhador com responsabilidades familiares, independentemente do sexo, naquilo que for possível”, mudando o enfoque legislativo para o sentido da Convenção 156 da OIT, a começar por sua ratificação, o que teria potencial de alterar as relações de gênero (Thereza Gosdal, 2003, p. 220).

Não se quer desmerecer a proteção legal que tradicionalmente foi dada às mulheres enquanto mães: em relação aos aspectos biológicos da maternidade, o resguardo precisa continuar a existir, até porque a geração da vida é essencial para a manutenção da sociedade. Mas a maternidade, em si, funciona historicamente também como fonte de opressão, quando delimita os espaços da mulher, ao mesmo tempo que age como motor importante das conquistas femininas e do próprio feminismo; a maternidade constituiu, de forma concomitante, uma especificidade valorizada, “uma função social em nome da qual reivindicar direitos políticos ou direitos sociais, e uma das fontes da opressão”, que opera divisões e “estrutura as oposições teóricas das feministas” (Françoise Collin; Françoise Laborie, 2009, p. 133). Ela, além de delimitar os espaços sociais, como uma das faces do trabalho de cuidado familiar, gera

intercorrências ao longo da vida laboral que pode acarretar perda salarial no decorrer da carreira e resultar no empobrecimento das aposentadorias (Bárbara Ferrito, 2021, p. 59)⁹³.

Muito embora a Constituição de 1988 tenha promovido relevante avanço nos direitos da mulher trabalhadora, as inovações legislativas levadas a efeito posteriormente foram tímidas e centradas na proteção à maternidade, em uma perspectiva biologicista. O direito não consegue “superar as desigualdades de gênero justamente porque ele reflete a realidade social, impregnada de estereótipos sexistas” (Alice Barros, 2000, p. 82). O exemplo mais recente da miopia legislativa está no Programa Emprega Mais Mulheres, acima analisado. É preciso avançar nessa temática, o que só será possível com políticas planejadas em perspectiva de gênero.

Isso porque algumas políticas “podem, na prática, reforçar uma distribuição tradicional das responsabilidades familiares e/ou uma discriminação contra as mulheres no mercado de trabalho”, incluindo aquelas que não permitem aos homens acessar os benefícios associados às responsabilidades familiares, pois reforçam “o papel doméstico feminino e a expectativa de que eles não assumam responsabilidades familiares” (OIT, 2009, p. 20). Em outras palavras, é preciso pensar a paternidade de forma paritária, não de forma subsidiária: a parentalidade deve ser exercida em igualdade de condições e de responsabilidades por pais e mães.

Existem iniciativas legislativas em tramitação que são pensadas em perspectiva de gênero. A PEC 229, de 2019, que tramita no Senado Federal, é um projeto que, ao buscar alterar a redação do inciso XVIII do artigo 7º e revogar o inciso XIX da Constituição Federal e o parágrafo 1º do artigo 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, atua em perspectiva de gênero, porque se dirige à criação de licença parental compartilhada, que tira o foco exclusivamente da mãe para levar a responsabilidade dos filhos para a esfera de pais e mães trabalhadores. Essa licença substituiria a destinada à gestante, teria a duração geral ampliada para 180 dias, destinada a ambos os genitores e àqueles que adotassem ou obtivessem guarda judicial (Senado Federal, 2019).

Da justificativa dessa PEC destaca-se que a licença-maternidade e licença paternidade vigentes, com grande diferença de tempo entre elas, expressam um conceito superado, de que a responsabilidade pelo cuidado do bebê é preponderantemente da mulher; aponta como gradativamente vários países estão substituindo a licença-maternidade pela licença parental compartilhada, modelo no qual pais e mães decidem quem ficará com o filho e durante quanto

⁹³ Dados de diversos países (França, Alemanha, Suécia e Turquia) indicam que as mulheres ganham 31 a 75% a menos que os homens ao longo de toda a vida, e uma das consequências disso é que não conseguem poupar para a aposentadoria (Caroline Perez, 2022, p. 91).

tempo cada um, o que permite a igualdade na continuação das carreiras profissionais e maior convivência de ambos os genitores com o bebê (Senado Federal, 2019). Do texto ainda se extrai que a diferença legislativa significativa entre os períodos de licença para pai e mãe cria uma disparidade entre os gêneros no mercado de trabalho, e que frequentemente a mulher é demitida após o seu retorno ao trabalho, gerando consequências negativas em sua carreira profissional, afetando significativamente sua remuneração e dificultando sua contratação (Senado Federal, 2019). A proposta da PEC está no Senado desde 17 de dezembro de 2019 e foi enviada à Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania em 03 de outubro de 2023.

Também tramita na Câmara dos Deputados um Projeto de Lei (PL 1.974/2021) semelhante, embora mais amplo, que dispõe sobre o instituto da parentalidade e altera a CLT, o Regime Jurídico dos Servidores, a Lei Orgânica da Seguridade Social, a lei do Regime Geral da Previdência Social e a lei da Empresa Cidadã (Câmara dos Deputados, 2021). O amplo projeto redesenha a instituição da parentalidade no Brasil, definindo-a como o vínculo socioafetivo, maternal, paternal, de adoção ou qualquer outro que resulte na assunção legal do papel de realizar a atividade parental, que, por sua vez, consistiria no conjunto de atividades desempenhadas pelas pessoas de referência da criança ou do adolescente para assegurar sua sobrevivência e pleno desenvolvimento (Câmara dos Deputados, 2021). Ele também propõe a criação da licença parental, destinada a até duas pessoas de referência para a mesma criança, com duração obrigatória de 180 dias, inclusive em caso de adoção de menor de qualquer idade, sem prejuízo do emprego ou salário, que seria assegurada a todos os trabalhadores, autônomos ou não, inclusive no serviço público federal, com percepção de salário parentalidade pago pela Previdência Social, observada uma carência de 10 contribuições mensais (Câmara dos Deputados, 2021).

A proposta ainda retira a limitação de seis ausências para acompanhamento em consultas médicas ou exames complementares no período da gestação (artigo 473, X, da CLT), e mantém a extensão de 60 dias de licença-maternidade para as empresas aderentes ao Programa Empresa Cidadã (Lei 11.770/08), transformando-a em licença parental que será devida a pais e mães na mesma proporção, o que poderá elevar o afastamento remunerado por ocasião do nascimento a até 8 meses (Câmara dos Deputados, 2021). Entre seus fundamentos de justificação estão a Convenção 156 da OIT, a sobrecarga da mulher, a ausência de reconhecimento social de outros tipos de organização familiar referente à criação, como se dá com crianças que são adotadas de modo informal por tios, primos e avós, além da necessidade de compartilhamento do cuidado paritário entre pais, mães e outras pessoas encarregadas (Câmara dos Deputados, 2021).

Embora esse projeto demande algumas correções e possivelmente encontre obstáculos de ordem orçamentária para sua aprovação como proposto, toca em pontos importantes para a mudança de comportamentos sociais ao prever a transformação da licença maternidade em licença parentalidade de igual duração e de fruição obrigatória para pais e mães, além de estender o conceito de parentalidade para além das figuras tradicionais do direito (mãe e pai), albergando uma realidade que se impõe socialmente. Sua discussão adequada em plenário poderia levar ao amadurecimento da legislação, ainda que fosse aprovado com alterações das propostas apresentadas.

A ampliação do conceito de parentalidade atenderia às muitas transformações sociais decorrentes das modificações dos núcleos familiares, o que faz com que o foco legislativo precise se voltar às “estruturas baseadas nos sentimentos e na afeição mútuos, que objetivam promover a satisfação pessoal de seus indivíduos e evitar a repetição de meros padrões, os quais refletem uma visão ultrapassada” (Ana Atchabahian; Marcela Britto, 2023, p. 368). É importante que o direito pense nos novos e múltiplos arranjos familiares e que amplie os “benefícios trabalhistas aos trabalhadores homens com responsabilidades na esfera familiar” (Ana Atchabahian; Marcela Britto, 2023, p. 368). Portanto, é uma proposta que está em consonância com a perspectiva de gênero.

Além da conversão da licença maternidade em licença parental, outras medidas podem ajudar a superar a concepção biológica do exercício da parentalidade, como a extensão do intervalo para aleitamento artificial ao pai, o que inclusive já é previsto em outras legislações (Alice Barros, 2000, p. 82). Se a simples inserção de uma licença paternidade de cinco dias, que até então não existia, na Carta de 1988, foi vista como crucial para que os pais pudessem participar mais da vida familiar e da educação dos filhos e desenvolver maiores laços afetivos na família (Adriana Sena, 1997, p. 597-598), a proteção mais ampliada à paternidade e a inserção, na lei, do conceito de parentalidade compartilhada poderia contribuir para a extinção da discriminação da mulher em função da maternidade. Isso também poderia propiciar a diminuição ou eliminação da desigualdade de custos da mão-de-obra feminina e masculina (Adriana Sena, 1997, p. 597-598), gerando impactos positivos na empregabilidade da mulher.

A legislação trabalhista e previdenciária carece de diversas outras modificações e adaptações, além das mencionadas, pois as normas existentes têm pouca efetividade na garantia da “articulação entre trabalho e necessidades familiares ao longo de todas as etapas da vida familiar dos trabalhadores”, uma vez que concentram os benefícios apenas no momento inicial da procriação, sem garantir “facilidades para que o trabalhador possa tratar das demandas familiares como um evento normal e regular da sua vida pessoal” (Bila Sorj; Adriana Fontes;

Danielle Machado, 2007, p. 576). São muitas as hipóteses de alterações legislativas e mesmo de práticas empresariais que ampliariam o leque de possibilidades para compatibilização da vida pessoal e da vida laboral e que, pensadas em perspectiva de gênero, poderiam auxiliar na redução das cargas desiguais.

A primeira sugestão seria a instituição de licenças parentais destinadas a homens e mulheres com foco no atendimento de necessidades familiares, como doenças graves ou acidentes de filhos menores de 18 anos, deficientes ou adultos dependentes, preferencialmente remuneradas pela previdência social, ainda que parcialmente. Outra hipótese de simples execução seria estabelecer preferência de férias coincidentes com os períodos escolares para pais e mães que têm filhos menores em idade dependente e permitir a flexibilidade justificada de seu gozo, para uso de parte dos dias de férias anuais pelos trabalhadores e trabalhadoras no atendimento a responsabilidades familiares. Também seria possível a previsão de ausências ou saídas antecipadas acordadas, limitadas a uma quantidade de dias/horas por mês para cada trabalhador, com posterior compensação, para atendimento de necessidades pessoais e com critérios específicos que dificultassem que o exercício desse direito fosse limitado pelo empregador. Uma possibilidade de aplicação seria o pedido de saída antecipada para comparecer a uma reunião de pais na escola de filho em idade dependente, por exemplo, que poderia ser liberada mediante a apresentação de convocação.

A combinação da jornada híbrida, na empresa e em casa, para pais e mães sempre que a atividade permitisse, possibilitaria melhor adequação das responsabilidades familiares, e o período da pandemia demonstrou que grande parte das atividades pode ser realizada em domicílio sem prejuízo aos empregadores. E a possibilidade de homens e mulheres usufruírem pausas sem vencimentos para fins pessoais nas empresas privadas, como já existe em se tratando de servidores públicos, condicionado à ausência de prejuízo empresarial relevante, também seria salutar para a conciliação desses interesses.

Incentivos fiscais estimulariam o provimento dos serviços de cuidado para crianças e idosos nos locais de trabalho de maior porte, diretamente ou por serviços terceirizados próximos da empresa. Seria viável, ainda, em se tratando de empregador com mais de uma unidade no município, que fossem adotados mecanismos que favorecessem a alocação dos trabalhadores em conformidade com a geolocalização de seu domicílio, pois o transporte demanda, além dos custos financeiros, investimento de tempo que, em último aspecto, equivale a tempo de vida.

A negociação coletiva é também um instrumento importante para o avanço da pauta do compartilhamento das responsabilidades familiares, observado o estabelecimento de cláusulas aplicadas igualmente a pais e mães, como o afastamento do trabalho para acompanhar

filho ao médico ou eventos escolares e medidas de auxílio para atendimento de familiares idosos. Estudo de Abramo e Rangel indica alguns avanços obtidos nas negociações coletivas no Brasil, entre 1996 e 2001: previsão de licença para acompanhamento de filhos por questão de saúde e educação, ampliação da duração do benefício creche e extensão aos pais (aos homens) desse direito, ampliação do tempo de licença paternidade e proteção contra a demissão do pai por nascimento de filho ou filha; no Chile e no Paraguai foi detectado um avanço maior, com negociação de licença por enfermidade grave de parente direto (Organização Internacional do Trabalho, 2009b, p. 34).

Também é muito importante pensar mecanismos que atendam aos trabalhadores e trabalhadoras informais de baixa renda e outorgassem para todos que têm responsabilidades familiares o direito aos serviços de cuidado para seus filhos e filhas, buscando “fórmulas de auxílio e financiamento que não prejudiquem nenhum setor” (Organização Internacional do Trabalho, 2009b, p. 112). As normas existentes voltadas às mulheres devem ser transformadas em normas de caráter familiar. Nesse sentido, o Código do Trabalho Português, em seu artigo 47, assegura tanto a folga para amamentação (destinado à mãe) quanto para aleitação (destinado à mãe ou pai), conforme decisão conjunta entre os genitores, até a criança completar um ano, por dois períodos de até uma hora cada, que podem ser acrescidos de mais 30 minutos por gêmeo além do primeiro (Luís Silva; Cláudia Madaleno, 2021, p. 469).

Outra questão a ser pensada em perspectiva de gênero é ampliar formalmente o leque de pessoas que precisam de cuidados no seio familiar. Existem propostas legislativas que pensam o cuidado de uma forma mais ampla, a exemplo do PL 6.653/2009⁹⁴, que em seu artigo 11 define como responsabilidades familiares prioritárias e não exclusivas a serem exercidas de forma compartilhada entre homens e mulheres: (a) os cuidados com filhas e filhos absolutamente incapazes, observados os parâmetros do Código Civil, inclusive os menores de 16 anos e (b) os cuidados com pessoas enfermas e idosas que habitem o domicílio familiar, independente da condição legal de dependente, o que indica que já parte da realidade das novas estruturas familiares extensas (Câmara dos Deputados, 2009).

O mesmo projeto prevê dispositivo (artigo 21) de incentivo à igualdade no trabalho que veda a aplicação de penalidades disciplinares quando comprovado que as faltas cometidas decorreram da ausência de outros meios para atender à situação de emergência relativa às

⁹⁴ O anteprojeto foi encaminhado em 2009 pela então Ministra da Secretaria de Políticas para Mulheres, Nilcéia Freire, com o exposto objetivo de interferir em indicadores sociais desiguais, notadamente a diferença de divisão de tempo de trabalho dentro das casas e as diferenças salariais por sexo (Gláucia Fraccaro, 2018, p. 13), questões que estão diretamente interligadas.

responsabilidades familiares diretas (Câmara dos Deputados, 2009). Essa proposta está alinhada às orientações da OIT, que recomenda aos países que legislem sobre licenças familiares remuneradas por motivos de responsabilidades familiares que possam ser usufruídas indistintamente pelo trabalhador ou trabalhadora, ou adoção de reduções ou flexibilidade de horário para atendimento das diferentes situações demandadas pelas necessidades familiares, indicando também a incorporação da possibilidade de licenças não remuneradas, com garantia do posto de trabalho, para criação ou cuidado de outros dependentes (Organização Internacional do Trabalho, 2009b, p. 111). A melhoria na oferta de possibilidades de cuidados adequados para as crianças que já ultrapassaram a primeira infância e para idosos pode efetuar transformações sociais profundas e permitir melhores condições de vida para trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares, assim como para aqueles que dependem de cuidados.

No campo dos serviços públicos, o aumento de uma rede complementar ao cuidado individual com as crianças, como o acesso a creches com preços acessíveis, educação pré-escolar e escolas em tempo integral, poderia amenizar a sobrecarga das mulheres brasileiras (Regina Madalozzo; Merike Blofield, 2017, p. 222). É importante incrementar o número de escolas em tempo integral e a disponibilização de locais de cuidado em horários compatíveis com as jornadas diferenciadas de certos grupos de trabalhadores e trabalhadoras, como os que trabalham em período noturno, o que não demandaria um aumento das estruturas físicas já existentes, mas apenas revisão de seus horários de uso para maior aproveitamento, inclusive podendo gerar novos empregos.

Ainda se destaca a necessidade de pensar em serviços públicos para atendimento a idosos (as creches para idosos), que poderiam passar ali o tempo em que os responsáveis familiares estão no trabalho e serem levados de volta para casa após esse horário, sem necessidade de institucionalização e afastamento da família e evitando a contratação precária de cuidadores mal remunerados. A OIT sugere também a previsão de “auxílios para contratação de cuidadores a domicílio ou de cuidadores que sejam empregados municipais que, por demandas pontuais, atendam em períodos curtos de tempo nas residências das pessoas idosas” (Organização Internacional do Trabalho, 2009b, p. 128). São inúmeras as possibilidades de políticas públicas que se vislumbram, em teoria, especialmente quando se observa, na prática, a quase ausência de serviços públicos destinados a essa parcela da população.

Também não se pode deixar de mencionar a necessidade de programas que reflitam em uma melhor divisão dos cuidados e afazeres domésticos, que tomam muito tempo de vida. As mulheres já compartilhem com os homens há décadas o tempo de trabalho remunerado, mas

não se observaram “rupturas significativas nas concepções culturais predominantes que consideram a reprodução social uma responsabilidade das mulheres, e não uma necessidade das sociedades” (Organização Internacional do Trabalho, 2009b, p. 10-11). Cresceram as discussões sobre esse assunto, mas não se vislumbra adoção de políticas públicas destinadas à redução das desigualdades, em especial em relação à distribuição dos trabalhos domésticos e assunção de maiores responsabilidades na divisão das tarefas pelos homens (Marilane Teixeira; Nalu Faria, 2018, p. 19-20).

Nesse aspecto, o já citado PL 6.653/2009, em seu artigo 11, define como uma responsabilidade familiar prioritária a ser exercida de forma compartilhada entre homens e mulheres “o desempenho dos afazeres domésticos e demais encargos diretamente relacionados com o atendimento às necessidades familiares especiais (Câmara dos Deputados, 2009). O mesmo projeto de lei preconiza que as políticas públicas a serem adotadas para aumentar a participação das mulheres no mercado de trabalho devem ser estruturadas na transversalidade de gênero e também: a) na corresponsabilização equânime entre mulheres e homens no que diz respeito ao compartilhamento das responsabilidades da esfera privada (tarefas domésticas e familiares) e da esfera pública (planos profissional, laboral e de participação política e social); b) na conciliação entre vida privada e pública que assegure a igualdade no direito ao pleno desenvolvimento, atribuindo ao estado e à sociedade o dever de atuar para a eliminação das tensões daí decorrentes; e c) na igualdade de tratamento e de oportunidades profissionais para homens e mulheres, isonomia que não deve ser prejudicada pelas responsabilidades da vida privada (Câmara dos Deputados, 2009), dentre elas os cuidados com os membros vulneráveis da família. A exposição de motivos da proposta legislativa vai diretamente ao centro da questão ao pontuar que sem criação de “mecanismos e equipamentos sociais que permitam às mulheres melhores condições de conciliar a vida pessoal com a vida profissional, nenhuma eficácia terá a declaração constitucional de igualdade” (Câmara dos Deputados, 2009).

Por fim, outra alteração que poderia contribuir para uma política de cuidados familiares em perspectiva de gênero estaria na sensibilização e na mudança cultural, conforme preconizado pelo artigo 6º da Convenção 156 da OIT, o que requer: (a) campanhas de informação; (b) sensibilização de atores sociais; (c) atuação das escolhas na socialização de papéis de gênero, com promoção de modelos democráticos e de equidade de gênero e (d) atuação dos meios de comunicação na superação dos estereótipos (Organização Internacional do Trabalho, 2009b, p. 143-144). É importante pensar em políticas educacionais para desconstrução dos estereótipos e dos papéis de gênero, o que demanda o reconhecimento de que o problema é de ordem coletiva e social, e não do âmbito interno das famílias.

Logo, o que se observa é que muitas das políticas públicas existentes no Brasil destinadas aos trabalhadores com responsabilidades familiares não são planejadas em perspectiva de gênero. Existem modificações que podem levar a uma política de cuidados familiares em consonância com a perspectiva de gênero, o que abrange alterações legislativas, sociais, do uso de estruturas e do desenvolvimento de políticas públicas, que devem ser centradas na mudança de papéis sociais, em especial no que diz respeito àquele que dá à mulher a responsabilidade preponderante nos cuidados familiares e que vê o trabalho de cuidado sob um restrito viés biologicista feminino.

Os avanços na esfera da equidade de modo a reduzir a desigualdade de gênero no mercado de trabalho só serão efetivos com adoção de uma mudança de ótica. Para isso é preciso também trasladar o problema das responsabilidades familiares da esfera privada para a pública, e transformar a responsabilidade individual em social, como se verá na sequência.

4.3 A pergunta que resta: como transformar a realidade social e alcançar a igualdade de gênero?

Mesmo a menor vitória deve ser aplaudida, porque é tão simples apenas não batalhar, somente aceitar e chamar essa aceitação de inevitável.
Audrey Lorde

Como já visto, medidas de redução da discriminação costumam ser pensadas como medidas neutras, o que, em termos concretos, significa dizer que são pensadas a partir do padrão do homem médio. Mas o direito não é neutro, e essa “exclusão da perspectiva feminina é uma das grandes causas do viés masculino que tenta (muitas vezes de boa-fé) se passar como ‘neutralidade de gênero’” (Caroline Perez, 2022, p. 13). Então, a busca de mecanismos que sejam efetivos para a redução das desigualdades de gênero impõe que se pense em perspectiva de gênero.

Uma vez analisada a problemática da conciliação entre tempos de trabalho e tempos de vida privada e expostas as políticas públicas que são destinadas a essa seara, é preciso partir para o apontamento de possíveis soluções. Para isso, nesse segmento final primeiramente serão desnudadas as diferenças constatadas, com um olhar mais atento, entre as regras de igualdade formal e a realidade prática material, descortinando o preconceito implícito entranhado nas relações sociais e de trabalho. Em seguida serão analisados os parâmetros sugeridos pela OIT para que o trabalho de cuidado seja decente e contemple a igualdade de gênero, fazendo a transposição da questão para o campo do trabalho de cuidado não remunerado. Por fim, um ponto em especial será analisado em perspectiva: é preciso pensar mecanismos de conciliação

das responsabilidades familiares com o trabalho, mas também atuar pelo desenvolvimento das ideias de corresponsabilidade familiar e de coletivização do trabalho de cuidado não remunerado, a fim de que se alcance de fato a igualdade de gênero.

4.3.1 Igualdade Substancial e Discriminação Indireta

Os silêncios, o excluído, o não dito, aquilo do que não se fala é sempre muito mais revelador do sentido de um discurso do que aquilo que está expressamente posto, escrito, destacado.
Alicia Ruiz

A sociedade brasileira, por sua própria formação colonial e escravagista, é permeada e se assenta em estruturas discriminatórias. Dentro do direito, o conceito de discriminação indica “alguém [que] sofre algum tipo de desvantagem a partir de categorias proscritas por normas jurídicas”, o que compele as leis a proteger certas características que são constantemente utilizadas para excluir indivíduos e impedir que sejam reconhecidos “como seres capazes de atuar de forma competente na vida social” (Adilson Moreira, 2017, p. 49).

São duas as concepções de igualdade: a igualdade formal e a igualdade material. A formal é baseada nos princípios do liberalismo moderno e “pode ser definida como a exigência de que as normas jurídicas sejam uniformemente aplicadas a todos os membros da comunidade política”, partindo do pressuposto que as normas devem ser gerais e abstratas (Adilson Moreira, 2017, p. 52). Mas esse princípio não foi capaz de promover a emancipação de todos os indivíduos, porque eles não vivem em estado de total autonomia (Adilson Moreira, 2017, p. 58). Por isso que o constitucionalismo social buscou superar a “retórica individualista dos direitos liberais que pressupunham uma autonomia radical dos indivíduos”, para realizar os direitos “a partir do estabelecimento de um sistema social capaz de garantir o acesso de todos os grupos sociais a uma base material de existência” (Adilson Moreira, 2017, p. 59). Permanece assim a igualdade formal, “complementada por uma nova dimensão de caráter substancial que se expressa principalmente pela necessidade de igualdade de oportunidades sociais” (Adilson Moreira, 2017, p. 61). Na igualdade formal se abandona progressivamente a noção de justiça simétrica e procedimental em favor de uma justiça distributiva, considerando as condições sociais nas quais os indivíduos se encontram (Adilson Moreira, 2017, p. 63).

Em se tratando de discriminação de gênero, pressupõe-se um tratamento diferenciado comparativamente desfavorável que nem sempre virá de preconceito *direto* contra as mulheres, muito embora os comportamentos conservadores em relação a elas, na vida familiar e social, reforcem a discriminação (Alice Barros, 2000, p. 62). As lutas pela eliminação da discriminação

demonstraram que “o processo de aplicação da igualdade não deve ser restringido ao papel de limite do poder de regulação estatal”, pois o princípio da igualdade tem também uma função transformadora que impõe ao estado “a obrigação de criação de políticas públicas que possibilitem a inclusão de grupos sociais” (Adilson Moreira, 2017, p. 66).

O conceito de igualdade material, real ou substantiva é relevante para a orientação de políticas públicas que contribuam para garantir o reconhecimento ou ao menos afetar direitos e liberdades de determinados setores da população, consistindo em ferramenta com enorme potencial para examinar as normas que reconhecem direitos e também para orientar políticas públicas que podem servir para garantir tais direitos (CIDH, 2019, p. 33-34)⁹⁵.

O lugar que as mulheres e os homens ocupam na sociedade depende de fatores políticos, econômicos, culturais, sociais, religiosos, ideológicos e ambientais, podendo mudar em função da cultura e da comunidade, e por isso mesmo atos praticados de forma não intencional podem ser considerados como discriminatórios; assim, um tratamento idêntico ou neutro das mulheres e dos homens pode efetivamente constituir discriminação contra as mulheres sempre que tiver como resultado ou efeito privá-las do exercício de um direito por não se ter levado em conta a pré-existência de desvantagens e de desigualdades que afetam as mulheres em razão do gênero (ONU, 2010). Estereótipos e mitos abraçam a inclusão das mulheres no mercado de trabalho como “uma névoa de essencialismo” (Bárbara Ferrito, 2021, p. 133), o que faz com que o desvelamento dos preconceitos que não estão explicitados seja de suma importância no avanço da igualdade efetiva de oportunidades.

Dentre as diretrizes para a elaboração de indicadores de progresso na área de direitos econômicos, sociais e culturais da Organização dos Estados Americanos está incluída não apenas uma noção de igualdade formal, limitada a critérios exigentes de distinção objetivo e razoável, proibindo diferenças de tratamento irracionais, caprichosas ou arbitrarias, mas também se caminha para um conceito de igualdade material ou estrutural com base no reconhecimento de que certos setores da população requerem a adoção de medidas especiais de equiparação (CIDH, 2019, p. 34).

Isso implica a necessidade de um tratamento diferenciado quando, devido a circunstâncias que afetam um grupo desfavorecido, a igualdade de tratamento envolva restringir ou piorar o acesso a um serviço, bem ou exercício de um direito (CIDH, 2019, p. 34). Por isso que o exame de normas e políticas baseadas no princípio da efetiva igualdade e não discriminação inclui também a análise do possível impacto discriminatório dessas medidas,

⁹⁵ Acceso a la justicia para las mujeres víctimas de violencia en las Américas. OEA/Ser.L/V/II. Doc. 68. 20 enero 2007.

pois mesmo quando parecem neutras em sua formulação, ou quando são medidas de alcance geral e não diferenciadas (CIDH, 2019, p. 36), podem acarretar a discriminação de gênero, ainda que indireta.

Em razão disso, e embora o princípio da igualdade, historicamente, tenha sido apresentado sob a sistemática da garantia formal de tratamento equitativo e inclusivo, às vezes o único meio de promover a participação de determinados grupos é reconhecer direitos especiais a eles, inclusive através de políticas públicas; isso pode eventualmente levar “ao acirramento da estigmatização deste grupo, caso se continue a compreender diferença como oposição, como desvalorização” (Thereza Gosdal, 2003, p. 61), mas é um risco que precisa ser assumido.

Em busca da igualdade substancial, é preciso combater não só o preconceito explícito, mas também o dissimulado, assim como desvendar os preconceitos implícitos. A discriminação direta ou explícita pressupõe um tratamento desigual fundado em razões proibidas, enquanto a indireta se traduz em um tratamento formalmente igual, mas que produz efeitos em determinados grupos; a discriminação indireta é demonstrada através de fatos que permitam deduzir indícios racionais, pois exigir-se a prova “da intenção de discriminar inviabiliza o reconhecimento da igualdade de oportunidade e de tratamento no emprego” (Alice Barros, 2000, p. 62-63)⁹⁶. Thereza Gosdal sustenta que a discriminação pode “assumir feições diversas, efetivando-se direta ou indiretamente, ou consolidando-se em ações positivas”; afirma que será direta quando o tratamento desigual se fundar em critérios proibidos, como a não contratação de empregados negros, e indireta quando existir uma aparência formal de igualdade, mas na verdade ter sido criada uma situação de desigualdade, como na hipótese da instituição de um adicional de remuneração a uma determinada função que é ocupada exclusivamente por homens (Thereza Gosdal, 2003, p. 97). A discriminação indireta de gênero é mais frequente, menos evidente e mais sutil, se apresentando como se estivesse fundada em circunstâncias alheias e distintas do sexo (Thereza Gosdal, 2003, p. 99). Nela existe um tratamento que é formalmente

⁹⁶ Um exemplo de discriminação indireta mencionado pela autora foi quanto à previsão, na legislação espanhola, de salário igual para trabalho igual, com uma convenção coletiva no setor de calçados que “instituiu grupos segundo os sexos, atribuindo maior salário para aqueles em que predominassem os homens, ainda que as funções fossem similares” (Alice Barros, 2000, p. 65). De modo semelhante, a legislação trabalhista brasileira (artigo 461 da CLT) estabelece o direito à igualdade de salários quando existir identidade absoluta de funções, o que permite que o empregador atribua pequenas diferenças de tarefas a atividades direcionadas aos homens, burlando o princípio da paridade salarial. Nesse aspecto, a inclusão, pela Lei 13.467/2017, do parágrafo 6º ao mesmo artigo, prevendo multa em caso de comprovada discriminação por motivo de sexo ou etnia, acaba sendo norma sem sentido concreto na redução da discriminação de gênero. Talvez a determinação da publicação de relatórios semestrais de transparência salarial e critérios remuneratórios pelas pessoas jurídicas com mais de cem empregados prevista na Lei 14.611, de 3 de julho de 2023, possa ajudar a mitigar esse problema, pois permitirá a detecção de discriminação implícita ou indireta.

igual, mas onde um dos gêneros é desfavorecido de modo camuflado, de forma intencional ou não intencional (Alice Barros, 2000, p. 75).

George Marmelstein traz luz a essa questão quando diferencia os diversos tipos de preconceito e inclui uma modalidade que intitula de preconceito implícito: ele esclarece que preconceito explícito é aquele assumido sem máscaras, enquanto no dissimulado a pessoa tenta esconder o que pensa omitindo suas razões ou “criando desculpas para justificar seu ato” (George Marmelstein, 2021, p. 32). Já no preconceito implícito não existe uma intenção expressa de discriminar, porque ele se manifesta de forma inconsciente: “o agente pratica um ato prejudicial a um determinado grupo sem saber que sua motivação pode estar influenciada por uma associação automática presente em sua mente” (George Marmelstein, 2021, p. 32). Assim, a discriminação dissimulada é consciente e praticada por pessoas preconceituosas que escondem suas reais intenções e apenas fingem acreditar em tratamento igualitário, embora dispensem tratamentos prejudiciais para grupos estigmatizados sob esse manto de dissimulação, porque de fato acreditam na inferioridade dos grupos discriminados e só dissimulam seus comportamentos preconceituosos em razão dos constrangimentos sociais e jurídicos criados para reprimir essas atitudes (George Marmelstein, 2021, p. 32-33).

No preconceito implícito, por sua vez, a manifestação se dá em “um nível de pensamento que é desconhecido até mesmo do sujeito que age de forma preconceituosa”, uma vez que a pessoa “não tem consciência de que está praticando uma discriminação, nem tem a intenção de prejudicar alguém por preconceito”, tendendo a pensar que suas crenças igualitárias são sinceras e suas ações em geral não são preconceituosas (George Marmelstein, 2021, p. 33). Em certos contextos, “as pessoas de grupos estigmatizados podem ter preconceitos implícitos contra o próprio grupo, o que demonstra que o surgimento dos preconceitos também pode ter uma base cultural subjacente”, e, portanto, “ninguém está livre de ter pensamentos automáticos enviesados” (George Marmelstein, 2021, p. 38). Pode-se concluir que a discriminação implícita é também um tipo de discriminação indireta, embora ainda mais sutil que a indireta típica, porque sequer quem a pratica tem plena consciência que está agindo de forma preconceituosa em relação a uma pessoa ou grupo especialmente vulnerável.

Exemplificando: o Tribunal de Justiça da então Comunidade Econômica Europeia, em acórdão datado de 13 de maio de 1986, diagnosticou situação de discriminação indireta, entendendo que a exclusão dos empregados a tempo parcial do regime de pensão de uma empresa poderia ser entendido como discriminatória se esta exclusão atingisse um número muito mais elevado de mulheres do que de homens e não fosse assim objetivamente justificada

por fatores independentes de qualquer discriminação baseada no sexo (Tribunal de Justiça da União Europeia, 1986).

Já a situação de preconceito implícito ou inconsciente pode ser visualizada em ação judicial de discriminação de gênero proposta contra a Filarmônica de Nova York. A partir do início da década de 1970, depois de determinação judicial, a orquestra passou a instituir testes cegos para admissão de novos músicos. A metodologia então adotada consistia em colocar uma tela/biombo entre quem estava se submetendo ao teste de admissão e a comissão encarregada da contratação. Depois dessa alteração, já na década seguinte as mulheres passaram a ser mais de 50% das novas contratações, e “atualmente a proporção de mulheres musicistas na Filarmônica de Nova York é de mais de 45%” (Caroline Perez, 2022, p. 106). A questão da contratação de mulheres musicistas não é um problema detectado apenas nessa orquestra ou entre os estadunidenses, na medida em que pesquisa realizada na França apontou que “existe, sem o biombo, um processo desigual desfavorável às mulheres durante o recrutamento de musicistas” (Hélène Périvier, 2023, p. 151). A explicação desse fenômeno pode ser localizada na existência de preconceitos implícitos, baseados em estereótipos sociais que apontam homens como melhores integrantes para a profissão de músico.

Quando se fala de discriminação de gênero, observa-se que em geral ela é dissimulada, indireta ou implícita. Existe uma larga quantidade de normas que vedam a prática de discriminação, o que cria barreiras jurídicas para que as pessoas cometam o preconceito direto. Mas as normas não impedem que sejam observadas diferenças concretas de tratamento na sociedade, em relação às mulheres. O fato de o preconceito ser dissimulado ou implícito se reflete em dificuldades de identificar e de denunciar as práticas discriminatórias e, por consequência, de punir os infratores a fim de coibir a discriminação.

César Zucatti Pritsch demonstra essa situação através de estudo baseado em dados estatísticos judiciais comparativos entre Brasil e Estados Unidos, ao relatar que embora as leis trabalhistas sejam mais protetivas no Brasil e haja grande amplitude de mecanismos de acesso à justiça, o número de demandas judiciais propostas denunciando discriminação de gênero é muito maior nos EUA que no Brasil: lá elas representam cerca de 30% das demandas judiciais, enquanto no Brasil a estimativa é de 0,24% das demandas (César Pritsch, 2021, p. 122). Dentre as possíveis explicações para esse fenômeno de sublimação das demandas estariam a falta de procedimentos processuais mais eficazes para a descoberta da verdade dos fatos, o que dificultaria “a obtenção de provas especiais, ainda mais quando a discriminação é frequentemente sutil, com aparência de legalidade” (César Pritsch, 2021, p. 126-127). Ou seja:

diante das dificuldades do sistema de justiça brasileiro, as denúncias sequer seriam feitas, porque não haveria probabilidade de obter bons resultados.

O legislador brasileiro já tem reconhecido a necessidade de atuar contra os preconceitos de gênero implícitos ou dissimulados. O projeto de lei 6.653/2009, em tramitação na Câmara dos Deputados, desnuda a questão ao definir em sua proposta de artigo 4º, parágrafo único, a discriminação indireta como atitude, critério, disposição ou norma interna que, ainda que aparentemente neutro, coloque trabalhadoras e trabalhadores em situação de desvantagem, ressalvados atos que se justifiquem pelo exercício de diferentes funções na hierarquia da empresa ou se tratem de ação afirmativa antidiscriminatória (Câmara dos Deputados, 2009). De igual modo, a Lei 14.611, de 3 de julho de 2023, que dispõe sobre a igualdade salarial e critérios remuneratórios entre mulheres e homens, admite a existência de preconceitos implícitos de gênero ao determinar que as pessoas jurídicas com mais de cem empregados publiquem relatórios semestrais de transparência salarial e critérios remuneratórios.

Também pesquisas internacionais apontam que a discriminação indireta é uma realidade. O Relatório Índice de Normas Sociais de Gênero, publicado periodicamente pelo Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD), em sua edição de 2023 apontou que 90% da população pesquisada ao redor do globo (e 84,5% da população brasileira, especificamente) tinha preconceito contra as mulheres ou algum viés de gênero: 28% entendiam que a universidade era mais importante para homens que para mulheres; 25% entendiam como justificável que o homem batesse na mulher; 46% pensavam que os homens deveriam ter mais direito a emprego que mulheres; 43% viam os homens como melhores executivos que as mulheres; 49% entendiam que os homens seriam melhores líderes políticos que as mulheres, e apenas 27% pensava que seria essencial para a democracia que homens e mulheres tivessem os mesmos direitos (Bruna Pithan; Rosimar Rabelo, 2023). Possivelmente, se perguntados diretamente se tinham algum preconceito contra mulheres, os entrevistados diriam, em sua maioria, que não; mas as respostas dadas a perguntas específicas apontam inegável viés de gênero discriminatório contra as mulheres – inclusive por um sentimento das próprias mulheres, dados os estereótipos sociais arraigados.

Um dos meios eficientes para a comprovação da discriminação está na prova estatística. De acordo com Edilson Vitorelli, as estatísticas desempenham um papel central no debate quanto à discriminação em vários segmentos, incluindo a de gênero, pois apenas estatisticamente é possível sua demonstração enquanto política institucional: “atos específicos, contra pessoa determinada, sempre podem ser justificados como conduta pessoal do indivíduo, não da entidade, pública ou privada, em nome do qual o indivíduo age” (Edilson Vitorelli, 2020,

p. 61). Ele explica que esse debate foi iniciado pela teoria do impacto desproporcional, que pretendia “fornecer parâmetros para a análise de condutas públicas ou privadas, aparentemente neutras, mas cuja aplicação concreta acarreta, propositadamente ou não, prejuízo maior – desproporcional – à minoria” (Edilson Vitorelli, 2020, p. 61). Nesse caso, não se trataria de investigar uma empresa que “deliberadamente contrata ou promove apenas empregados brancos ou apenas homens, mas de uma empresa que adota uma política de contratação aparentemente neutra, mas com efeitos negativos sobre grupos que já estão em desvantagem social” (Edilson Vitorelli, 2020, p. 61). Cita como caso concreto o processo *Wal-Mart Stores, Inc. v. Dukes*, no qual foram utilizados estudos estatísticos para demonstrar que as mulheres não tinham as mesmas oportunidades que os homens em promoções para cargos de gerência naquela companhia, o que ocorria em todo o país; isso “não poderia ser justificado pelas condutas individuais dos superiores hierárquicos de cada uma das vítimas, mas por uma cultura empresarial disseminada” (Edilson Vitorelli, 2020, p. 62). Conclui, com isso, que a única maneira de se fazer a passagem entre a negativa de oportunidades para algumas mulheres e a comprovação de uma cultura empresarial de discriminação seria por intermédio de estatísticas (Edilson Vitorelli, 2020, p. 62).

Outra opção que permitiria a comprovação da discriminação indireta é o estabelecimento de mecanismos que facilitem o acesso à prova. Um exemplo pode ser visto na Diretiva 2006/54/CE, da União Europeia, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em matéria de emprego e atividade profissional. Nessa diretiva foram incluídas pela primeira vez definições de discriminação direta e indireta e estabelecidas regras especiais sobre o ônus da prova (artigo 19º), exigindo que os estados-membros tomassem as medidas necessárias para assegurar que, quando alguém considerar que sofreu discriminação, possa estabelecer fatos a partir dos quais seja possível presumir que houve discriminação direta ou indireta, cabendo ao réu provar que não houve violação do princípio da igualdade de tratamento (Luís Silva; Cláudia Madaleno, 2021, p. 452).

Por fim, é de se lembrar que existem também barreiras discriminatórias invisíveis e que impedem a igualdade de oportunidades e de tratamento para as mulheres. Alice Barros aponta como barreiras as restrições de acesso a serviços públicos (Alice Barros, 2000, p. 70), a heterogeneidade na estrutura ocupacional entre os sexos no meio urbano, relacionados à segregação horizontal já mencionada (Alice Barros, 2000, p. 71) e a segregação vertical. As barreiras invisíveis seriam derivadas de preconceitos psicológicos e estruturais que impediriam o acesso delas aos cargos diretivos, “traço mais evidente da discriminação ocupacional, que

predomina em todos os segmentos do mercado de trabalho” (Alice Barros, 2000, p. 72). Argumenta, entretanto, que tais empecilhos decorreriam de um conhecimento imperfeito, pelos empregadores, das características subjetivas da mão-de-obra; em razão desse conhecimento imperfeito eles estabeleceriam filtros de entrada apriorísticos baseados em um perfil genérico que favorecem os homens, recorrendo “a diferenças observadas entre os subgrupos da população para exercer discriminação contra todos os integrantes do subgrupo” (Alice Barros, 2000, p. 70). Um dos motivos pelos quais os empregadores dariam preferência aos homens na hora da contratação seria o fato de as mulheres custarem mais, em decorrência da mobilidade profissional e da descontinuidade na prestação de serviços em face dos encargos domésticos (Alice Barros, 2000, p. 70) – o que aponta que, de fato, existiria um conhecimento imperfeito da moldura dos fatos pelos empregadores, pois deixariam de analisar outros elementos que poderiam compensar essas interrupções na carreira. Mas as considerações são importantes quando se trata de refletir sobre a ocorrência de discriminação indireta ou implícita, que sequer seria percebida pelos encarregados de seleção de pessoal, e que demandaria análise estatística ou inversão do ônus da prova para eventual constatação.

O que se observa é que não se pode pensar em efetivação da igualdade material sem que sejam adotadas políticas públicas para transformação da realidade social de tal modo que atuem até no aspecto das discriminações implícitas. O princípio da igualdade tem uma função também transformadora, ao impor ao estado “a obrigação de criação de políticas públicas que possibilitem a inclusão de grupos sociais” (Adilson Moreira, 2020, p. 303). Existem preconceitos explícitos e implícitos, discriminação direta e indireta, mas em qualquer caso é preciso atuar e enfrentar os desafios para desvelamento e solução do problema. Para isso, não bastam alterações legislativas, mas é preciso que sejam feitas mudanças na percepção social do problema.

Um dos preconceitos implícitos para a contratação das mulheres e para que elas possam evoluir nas carreiras deriva justamente da sobrecarga de responsabilidades familiares. Em se tratando de mulheres pobres e racializadas, que contam com fatores múltiplos e interseccionais de discriminação, a questão se torna ainda mais complexa. Elas não apenas são discriminadas para acesso, para evolução e para fins remuneratórios, mas muitas vezes acabam sendo completamente excluídas do mercado de trabalho, o que pode lhes retirar até as condições de sobrevivência. Por isso é preciso estabelecer avanços no sentido de socializar e coletivizar tais responsabilidades, para permitir melhores condições de vida a esse contingente populacional. Sobre isso se tratará na sequência.

4.3.2 Por um trabalho de cuidado decente e que contemple a igualdade de gênero

Os problemas de trabalhadores com encargos de família são aspectos de problemas mais amplos concernentes à família e à sociedade, que devem ser levados em consideração nas políticas nacionais.
Preâmbulo da Convenção 156 da OIT

O trabalho decente faz parte da Agenda 2030 da ONU. O oitavo ODS, objetivo fixado de forma global para a humanidade, consiste justamente em promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todos. Sem ele não é possível superar a pobreza nem reduzir desigualdades sociais, metas que são da ordem constitucional brasileira.

O conceito de trabalho decente foi desenvolvido pela OIT: se considera decente o trabalho que seja adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança e que seja capaz de garantir uma vida digna. Sua noção decente tem fundamentos em quatro pilares estratégicos: a) respeitar as normas internacionais do trabalho, especialmente os princípios e direitos fundamentais do trabalho relativos à liberdade sindical e reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva, à eliminação de todas as formas de trabalho forçado, com abolição efetiva do trabalho infantil e eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação; b) promover empregos de qualidade; c) estender a proteção social; e d) atuar em diálogo social (Organização Internacional do Trabalho, 2006, p. 5).

Sendo aplicável a todos os tipos de atividade, o conceito de trabalho decente deve abranger também o trabalho de cuidado, seja ele remunerado ou não. Ocorre que o direito e a sociedade não têm dado proteção adequada para que o trabalho de cuidado seja decente e contemple a igualdade de gênero, tanto no que diz respeito ao trabalho remunerado quanto no que se refere ao trabalho gratuito, intrafamiliar, muito embora em suas duas modalidades seja essencial à manutenção da sociedade. Essa atividade continua invisibilizada⁹⁷, é mal paga ou não é paga, carece de reconhecimento social e continua naturalizada como feminina, o que acentua a desigualdade de gênero que já existe. E sem proteção social dificilmente essa moldura será alterada.

Embora existam problemas tanto no campo do trabalho de cuidado remunerado quanto na esfera intrafamiliar, considerando os limites do presente estudo, a análise será direcionada ao trabalho de cuidado reprodutivo em sentido estrito, ou seja, àquele que é realizado pelas

⁹⁷ A questão tem sido trazida ao debate público no Brasil, de modo mais recente. A exemplo, o tema da redação do Exame Nacional do Ensino Médio (ENEM) de 2023 foi exatamente “Desafios para o enfrentamento da invisibilidade do trabalho de cuidado realizado pela mulher no Brasil” (Tema da Redação do ENEM 2023, 2023).

famílias, para sua manutenção, posto que esta atividade está no alicerce que sustenta todo tipo de trabalho remunerado.

O familismo pode ser apontado como o “modelo vigente na prática e nas políticas sociais de cuidado” no Brasil, o que faz com que as unidades familiares sejam perpetuadas como “principais responsáveis pelo cuidado e bem-estar de seus membros”, o que encontra respaldo no *caput* dos artigos 227 e 230 da Constituição Federal, que apontam implicitamente “uma ordem de responsabilidade pelo cuidado de crianças, adolescentes e idosos: família, sociedade e, finalmente, Estado” (Adriana Silva, 2023, p. 15-16). Isso naturaliza nas mulheres o trabalho doméstico na configuração social da família brasileira, mesmo quando elas estão inseridas no mundo produtivo de trabalho, estabelecendo espécie de “relação de servidão no que concerne ao mundo masculino” (Adriana Silva, 2023, p. 15-16). Mas a leitura desses dispositivos pode também validar a interpretação que o estado tem obrigações com seus cidadãos e deve implementar políticas que sejam adequadas para o cuidado das famílias.

O cuidado é necessário. Quando se fala de cuidado das famílias duas questões são centrais para o movimento feminista: todas as crianças têm direito a ter um cuidado parental efetivo, quer seja assumido pelos pais e mães, quer seja assumido por outros cuidadores, direito que deve ser garantido também para outras pessoas dependentes; e a sociedade precisa ser reestruturada para que as mulheres não sejam as únicas provedoras desse cuidado (bell hooks, 2019, p. 204), na medida em que isso prejudica parte substancial da humanidade.

Existe uma crise do cuidado em termos mundiais, o que, dentre outras consequências, tem acarretado a redução dos índices de natalidade e a inversão das pirâmides populacionais. As mudanças no perfil da população brasileira, incluindo questões relacionadas ao processo demográfico, como a redução das taxas de natalidade, e também as mudanças das relações de gênero, acarretaram forte reflexos sobre a reserva familiar de cuidado (Bila Sorj, 2013, p. 482-483). Conforme os dados do Censo 2022, o índice de envelhecimento da população brasileira está em 55,24, o que significa que existem 55,2 idosos de 65 anos ou mais para cada 100 crianças de 0 a 14 anos, e a idade média do brasileiro atualmente é de 35 anos (IBGE, 2023), o que aponta para o envelhecimento populacional. A redução das taxas de natalidade pode ser atribuída à falta de tempo de mães e pais, pois na modernidade tardia as “ações que só frutificam em condições de estabilidade a longo prazo e exigem um investimento considerável de tempo e energia não são mais realizadas” (Hartmut Rosa, 2019, p. 627). E criar filhos exige tempo, além de ser tarefa de longo prazo. Quanto ao envelhecimento da população, decorre cumulativamente do aumento da longevidade e da redução das taxas de natalidade.

A crise é de ordem estrutural, e não se limita geograficamente ao Brasil, o que fez explodir o debate sobre a questão da reprodução social, que é essencial para o equilíbrio das sociedades. A luta em torno da reprodução social engloba uma multiplicidade de fatores, abrangendo da demanda por serviços públicos como creches e assistência a pessoas idosas até a viabilização da combinação das “atividades de reprodução social com trabalho seguro, bem remunerado e livre de assédio” (Cíntia Arruza; Tithi Bhattacharya; Nancy Fraser, 2019, p. 118). E pensar em compatibilizar trabalho produtivo e reprodução social implica pensar em trabalho de cuidado decente.

Como atuar para que o trabalho de cuidado seja um trabalho decente e contemple a igualdade de gênero é a pergunta que a OIT tentou responder. A entidade aponta que para que o trabalho de cuidado contemple a igualdade de gênero é preciso adotar a política que chama de *Marco dos Cinco Erres*: reconhecer, reduzir, redistribuir, recompensar e representar (Organização Internacional do Trabalho, 2009b, p. 291-334). Em perspectiva de gênero, *reconhecer* diz respeito a retirar o trabalho de cuidado não remunerado da sombra da invisibilidade, fazer com que seja enxergada sua importância e dimensão; *reduzir* significa atuar pela diminuição da brecha de gênero que existe na distribuição desses trabalhos; *redistribuir* guarda relação com a necessidade de coletivização dessa responsabilidade, o que pode se dar tanto através de benefícios sociais quanto pela instituição de serviços públicos de apoio; *recompensar* diz respeito a estabelecer condições de trabalho decentes para os trabalhadores e trabalhadoras que atuam profissionalmente na área de cuidado, inclusive com pagamento de remuneração digna para essas pessoas; e *representar* guarda relação com o incentivo e apoio à participação das mulheres no diálogo social e sindical, para que os problemas possam ser vistos em perspectiva de gênero.

Refletindo sobre esses Cinco Erres no âmbito do trabalho de cuidado intrafamiliar, pode-se afirmar que o primeiro passo, *reconhecer*, tem relação com a necessidade que existe de reconhecer publicamente que o cuidado doméstico e familiar tem um valor social inestimável, que contribui para a riqueza e o desenvolvimento das nações, muito embora não seja medido diretamente dentre as riquezas nacionais e nem remunerado financeiramente. Se ter uma criança, exercer a maternidade e cuidar das pessoas dependentes é algo tão importante como têm sido afirmado por décadas, sendo do interesse do estado que isso se mantenha, é importante também reconhecer que as pessoas que são sobrecarregadas com esse encargo, em geral mulheres, têm sido privadamente prejudicadas, estão vendo “suas potencialidades vetadas em âmbito laboral”, são perturbadas em sua capacidade material de sobreviver e de cuidar

economicamente de sua prole (Melina Fachin; Emmanuella Denora, 2022, p. 77). O reconhecimento passa pela assunção pública dessa dívida que a sociedade tem com as mulheres.

Perpassa o reconhecimento a retirada da invisibilidade que parece cobrir as tarefas ligadas ao cuidado. O trabalho doméstico é cíclico, repetitivo, precisa ser feito todos os dias e talvez por isso mesmo tenha o dom de permanecer invisível: em sendo devidamente executado, quem não trabalhou para sua realização sequer percebe o tempo e a energia que foram ali investidos. E ficam nas sombras também as pessoas que realizaram tais tarefas. Para Caroline Perez, as mulheres por muito tempo foram consideradas como se desviassem da humanidade padrão, o que fez com que se tornassem invisíveis; e as coisas só começarão a mudar quando elas conseguirem “sair das sombras com suas vozes e corpos” (Caroline Perez, 2022, p. 41). Elas precisam ser vistas, e o tempo dedicado ao trabalho de cuidado também, com reconhecimento de seu valor social e importância humana.

Um dos possíveis motivos dessa invisibilidade está no fato de parte das mulheres conseguirem conciliar as atividades sem prejuízos aparentes, o que vai acontecer especialmente entre as que têm melhor condição econômica. A difusão massiva de histórias individuais perpetua a ilusão de que qualquer mulher pode realizar seu sonho, desde que não tenha medo de contestar certas normas, o que não é verdade para todas as mulheres, e mascara as relações de força existentes, podendo contribuir para a criação de novas opressões, uma vez que as coisas repousam “sobre os mecanismos de dominação e de exploração há muito tempo elaborados” (Françoise Vergès, 2020, p. 76-77). No mais, se essa condição atinge apenas uma parte das mulheres, isso não pode ser utilizado como justificativa para que não sejam desenvolvidas políticas públicas adequadas aos cuidados familiares. A solução deve ser coletiva, e não individual.

Já a *redução* da brecha de gênero demanda atuação que seja eficiente para diminuir as desigualdades do mercado de trabalho, demolindo barreiras invisíveis que impedem o acesso e a mobilidade funcional das mulheres, atuando inclusive com políticas públicas específicas para que a brecha salarial se reduza paulatinamente. Para isso é preciso minorar o déficit de tempo disponível que existe entre homens e mulheres (pobreza de tempo feminina).

Mudar a brecha de gênero exige que se desnaturalize a vinculação eterna do trabalho de cuidado às mulheres: “o eterno, na história, não pode ser senão o produto de um trabalho histórico de eternização”, sendo importante “reconstruir a história da (re)criação continuada das estruturas objetivas e subjetivas da dominação masculina”, processo que “se realiza permanentemente desde que existem homens e mulheres, e por meio da qual a ordem masculina se vê continuamente reproduzida através dos tempos” (Pierre Bourdieu, 2020, p. 137). Ou seja,

é imperioso encontrar soluções que auxiliem na quebra da naturalização das responsabilidades familiares sobre o colo das mulheres.

Muitas mulheres cultivam o sentimento que a igualdade já está garantida ou pode se realizar rapidamente, que o sucesso profissional é possível e que a divisão de tarefas é um simples problema de negociação entre os integrantes do casamento; mas esse sentimento é paradoxal, porque não corresponde à realidade vivenciada e nem às estatísticas, constituindo-se como uma ilusão provinda da mistura de dois níveis distintos de realidade, o das relações intersubjetivas, próprias dos indivíduos concretos entre os quais se estabelecem, e o das relações sociais, que são abstratas e opõem grupos sociais em torno de uma disputa (Danièle Kergoat, 2010, p. 94-95).

Embora as relações intersubjetivas entre os sexos e os casais tenham mudado, as relações sociais continuam intactas, operando e se manifestando através da exploração, da dominação e da opressão (Danièle Kergoat, 2010, p. 95). Além disso, as relações entre os casais mudaram apenas em parte deles, pois as camadas mais pobres e os menos escolarizados, especialmente, tendem a repetir padrões patriarcais e antiquados, inclusive em relação aos papéis de gênero, o que sobrecarrega muito as mulheres desses segmentos. É por isso que se deve pensar na questão das responsabilidades familiares como sendo de ordem coletiva, enfrentando as desigualdades através de mecanismos que sejam também coletivos, porque as soluções individuais são quimeras que não alteram a estrutura social e não atingem todas as mulheres.

A *redistribuição* é um caminho importante e pode se dar por ao menos duas vias distintas, independentes e concomitantes. Em primeiro lugar, através da criação de estruturas sociais que propiciem algum alívio às pessoas encarregadas desse trabalho de cuidado: creches e locais de guarda para crianças e pessoas dependentes, a fim que o cuidador possa trabalhar de forma remunerada e também ter algum tempo de descanso; estruturas coletivas, como cozinhas e lavanderias comunitárias e restaurantes solidários que permitam que as pessoas pobres tenham condições de aliviar a carga de trabalhos domésticos. Em segundo aspecto, haverá redistribuição quando todas as figuras parentais assumirem de fato e de forma proporcional o trabalho de cuidado pelos filhos e demais dependentes.

A questão da redistribuição, assim, passa pela necessidade de mudanças profundas na sociedade no que diz respeito a *quem* cuida e *como* cuida. É preciso pensar criticamente nos conceitos de maternidade, paternidade e parentalidade. Como o sistema social brasileiro é, além de familista, maternalista, o resultado é a concentração da responsabilidade dos filhos sobre as mães, seja nas famílias estruturadas patriarcalmente, quando o pai assume um papel meramente

subsidiário e coadjuvante, seja nas famílias monoparentais, onde a mãe assume os dois papéis. Mesmo em caso de separações e divórcios, não é raro que os pais se afastem do cuidado dos filhos e estejam disponíveis apenas nos finais de semana, sem se encarregar da carga de trabalho físico e mental decorrente do cuidado. Muito embora esse panorama venha sendo modificado com o uso da guarda compartilhada, nas famílias de baixa renda essa modalidade de guarda é mais difícil de ser efetivada pela necessidade que acarreta de que exista espaço físico nas duas casas e pela complexidade da mobilidade urbana, além do desinteresse de pais que não foram socializados para serem cuidadores.

Em relação a isso, Vera Iaconelli propõe uma mudança de nomenclaturas, a partir de uma perspectiva psicanalítica, sustentando que não é qualquer pessoa que merece o título de pai e mãe. Ela propõe a adoção do neologismo *genitoridade* para identificar aqueles que contribuíram geneticamente para que um novo organismo fosse produzido, relacionando esse termo à concepção de uma nova vida, mas adverte que nem todos os que geram serão pais ou mães no sentido efetivo do termo: deve haver um desejo subjetivo de se tornar pai e de se tornar mãe para que esse movimento aconteça (Vera Iaconelli, 2023, p. 108). Ela reserva o termo parentalidade⁹⁸ para identificar as condições em que serão providos os cuidados com as próximas gerações e as condições oferecidas para realização dessa tarefa; o termo diz respeito também a assumir-se pai ou mãe e com isso tomar para si a responsabilidade pelas “funções necessárias, em cada época, para que se constitua a subjetividade no filhote humano” (Vera Iaconelli, 2023, p. 109-110).

Ou seja: genitor e genitora seriam os que contribuíram geneticamente para a formação do novo ser humano; pai e mãe, no sentido de parentalidade, apenas aqueles que de fato assumem, inclusive subjetivamente, esses papéis. Também é preciso lembrar que quem assume essas posições nem sempre tem relação de parentesco com a criança cuidada, como pode se dar com o companheiro ou companheira do genitor ou genitora que cuida; ou, às vezes, tem relação de parentesco mais distante, podendo ser um tio, uma avó ou um/uma irmão/irmã mais velho/velha. Como nem todos os que geram biologicamente assumem a parentalidade, existe a necessidade de modificar a linguagem para que se reconheça esse status apenas para quem é de fato pai ou mãe. Isso ajudaria no redesenho da responsabilização pelas gerações futuras. A redistribuição das cargas, assim, passa também pela revisão da linguagem, pois a tomada de

⁹⁸ “O termo ‘parentalidade’ teria sido usado pela primeira vez no contexto psicanalítico por Therese Benedek, visando descrever uma fase do desenvolvimento psicanalítico ligado ao tornar-se pai/mãe” (Vera Iaconelli, 2023, p. 175).

consciência tem potencial para auxiliar na assunção dos papéis sociais e na responsabilização pelos dependentes.

O *recompensar* guarda maior relação com o trabalho de cuidado remunerado, que em alguns nichos específicos até avançou, no direito brasileiro, mas se mostra no geral muito resistente⁹⁹. Mas existem modos de recompensar quem executa esse trabalho gratuitamente no âmbito doméstico. Um deles seria o reconhecimento financeiro para as pessoas encarregadas desse labor gratuito, com o estabelecimento de benefícios assistenciais para pessoas cuidadoras de familiares; outra maneira seria reconhecer o período dedicado a essas tarefas como tempo de serviço para fins de contagem previdenciária, a fim que a pessoa que cuida tenha condições de, no momento adequado, usufruir de aposentadoria em condições minimamente dignas.

Parte do movimento feminista clama pelo pagamento de um salário para as mulheres que desenvolvem atividade doméstica não remunerada, o que tem prós e contras, como já analisado. Não existe qualquer previsão nesse sentido no Brasil. O LOAS, já analisado acima, não guarda relação com o trabalho de cuidado e nem com a questão de gênero, e quando é pago em decorrência de deficiência leva em consideração não o cuidador, mas a pessoa destinatária do cuidado.

Quanto à contagem do trabalho doméstico não remunerado como tempo de serviço, o Brasil permite a inserção das donas e donos de casa como segurados facultativos, para fins de obtenção de aposentadoria e outros benefícios, mas isso depende do recolhimento de contribuição pecuniária. Desde 2011 (Lei 12.470/2011) existe a opção previdenciária de registro como segurado facultativo de baixa renda, mediante a contribuição ao INSS com o valor reduzido de 5% do salário mínimo. Essa modalidade destina-se especificamente a homens ou mulheres de famílias de baixa renda que se dediquem exclusivamente ao trabalho doméstico, sem atividade remunerada, no âmbito da própria residência (dono ou dona de casa) e não tenham renda própria, incluindo recebimento de aluguel, pensão alimentícia, pensão por morte, entre outros valores; o segurado deve possuir renda familiar de até dois salários mínimos, excluído o bolsa família da base de cálculo, e estar inscrito no Cadastro Único para Programas Sociais – CadÚnico (Instituto Nacional do Seguro Social, 2020). Embora seja destinado às

⁹⁹ A Lei 11.738/008 estabeleceu o piso salarial nacional para profissionais do magistério da educação básica, que ainda é desrespeitado por parte dos municípios brasileiros. A Lei 14.434/2022 estabeleceu o piso nacional para enfermeiros, técnicos e auxiliares de enfermagem e parteiras, mas sua implementação efetiva atravessa um complexo labirinto, que inclui determinação de efeito suspensivo pelo STF. Quando se trata de trabalho realizado onerosamente nas residências não se aplicam tais pisos, pois o trabalhador é enquadrado na categoria de doméstico, que padece de ampla desvalorização e discriminação. O Congresso aprovou em 2019 o projeto de lei 1.385/07, que regulamentava a categoria profissional de cuidador, mas a lei foi vetada pela Presidência da República. Outras categorias ligadas ao cuidado, além das trabalhadoras e trabalhadores domésticos, também são amplamente desvalorizadas, como se dá com trabalhadores terceirizados de serviços de asseio e limpeza.

peessoas de baixa renda, a inserção dependerá de contribuição mensal que nem sempre será compatível com as despesas familiares desse segmento empobrecido da população.

Algumas legislações têm feito o reconhecimento através da contagem de tempo de serviço de forma especial, independentemente de contribuição. É o caso da Argentina, que pelo Decreto 475, de 17 de julho de 2021, estabeleceu, para fins de aposentadoria, que para se credenciar ao mínimo de atingimento do benefício básico universal, mulheres e/ou grávidas podem computar um ano de serviço para cada filho ou filha nascido vivo, dois anos para cada menor adotado e um ano adicional para cada filho ou filha com deficiência que tenha nascido vivo ou sido adotado menor de idade, com contagem especial também para quem é beneficiário do regime de Abono Família (Argentina, 2021)¹⁰⁰. É de se lembrar que a Argentina foi um dos primeiros países da América do Sul a ratificar a Convenção 156: o fez em 1988, atrás apenas da Venezuela (1984) e do Peru (1986) (Organização Internacional do Trabalho, 2009b, p. 23).

De modo semelhante à Argentina, a Bolívia também estabeleceu um crédito no valor de um ano de contribuição por cada filho, até o máximo de três filhos (Caroline Perez, 2022, p. 92). Na mesma senda seguiu, no Brasil, a Proposta de Emenda à Constituição (PEC) 24/21, que alteraria os artigos 10 e 19 da EC 103/2019, reconhecendo como tempo de contribuição o período dedicado ao cuidado com os filhos, na ordem de um ano para cada filho nascido vivo e de dois anos para cada filho adotado ou com deficiência (Senado Federal, 2021). Mas a PEC

¹⁰⁰ Dentre os longos considerandos da norma estão arrolados diversos motivos que apontam como a mulher acaba sendo particularmente prejudicada, inclusive no que diz respeito ao acesso à aposentadoria, em decorrência das responsabilidades familiares: (a) 95% das pessoas com direito ao abono universal por criança para proteção social são mulheres, que são afetadas pelo acúmulo de desvantagens resultante de sua condição de gênero e pelas desvantagens associadas à sua situação econômica; (b) a situação de quem cuida de filho ou filha torna mais complexo o acesso ao mercado de trabalho e, conseqüentemente, o preenchimento dos requisitos de acesso aos benefícios previdenciários; (c) quando das medidas de inclusão previdenciária nos anos de 2005 e 2014, 74% das pessoas idosas incluídas eram mulheres, o que deixa evidente a necessidade de implementação de políticas com perspectiva de gênero para reverter as lacunas no acesso ao direito à seguridade social; (d) a inclusão no benefício previdenciário em grande parte dos casos representou a primeira oportunidade na vida dessas mulheres de terem um rendimento estável independentemente da situação conjugal; (e) os dados estatísticos referentes à participação das mulheres no mercado de trabalho corroboram uma grande desigualdade comparativamente com a participação e as condições dos homens; (f) as maiores dificuldades enfrentadas pelas mulheres no acesso ao mercado de trabalho estão diretamente relacionadas à divisão sexual do trabalho e à atribuição de papéis de gênero; (g) existe uma invisibilidade do trabalho doméstico e de cuidado não remunerados, atividades que estão concentradas nas mulheres; (h) são as mulheres que sofrem os piores níveis de desemprego, precariedade e informalidade laboral, e este é um dos principais elementos explicativos da feminização da pobreza; (i) existem normativas internacionais e constitucionais sobre eliminação da discriminação contra a mulher e normativas infraconstitucionais que preveem o desenvolvimento de políticas públicas que promovam a distribuição equitativa de trabalho remunerado e não remunerado entre homens e mulheres; (j) as mulheres têm maiores dificuldades de acesso a empregos formais, sofrem mais intermitências na carreira laboral e recebem salários mais baixos, e um dos fatores que contribuem para isso é justamente a dificuldade de conciliar a carreira profissional com a criação dos filhos; (k) é oportuno adotar medidas de justiça social para reparar parte das desigualdades estruturais sofridas pelas mulheres ao longo da vida (Argentina, 2021).

foi arquivada ao final da legislatura de 2022, pelo que até esse momento no Brasil não existe reconhecimento do tempo dedicado ao trabalho de cuidado sem que haja aporte de contribuição.

Quanto à necessidade de *representatividade* das pessoas que estão encarregadas do trabalho de cuidado, observa-se que existe também uma larga brecha de gênero, nessa esfera. Há baixo percentual de mulheres ocupando cargos públicos eletivos, ainda que já se tenha aprovado cota mínima para candidaturas de mulheres e maior repasse dos valores de financiamento de campanha para as candidaturas de mulheres: nas eleições de 2018 foram eleitas 7 senadoras *versus* 47 senadores, 77 deputadas federais contra 436 deputados federais e 161 deputadas estaduais *versus* 898 deputados estaduais; nas de 2020 foram 9.281 vereadoras contra 48.730 vereadores e 658 prefeitas *versus* 4.790 prefeitos (Ana Saladini; Carla Bertoncini, 2023, p. 45-46). Existe uma baixa participação de mulheres nos cargos de primeiro escalão na iniciativa privada: nas grandes empresas brasileiras o percentual de diretoras executivas, no topo da hierarquia, é de apenas 3% (Ana Saladini; Carla Bertoncini, 2023, p. 46). Na esfera pública isso não é diferente, em se tratando de cargos de livre nomeação, embora haja maior participação em se tratando de cargos cujo acesso seja pela via do concurso público.

Outro exemplo da dificuldade em avançar na representatividade nos cargos de maior prestígio na esfera pública está no fato de, até hoje, apenas três mulheres terem sido nomeadas como Ministras do STF (Ana Saladini, 2022, p. 121). Há pouco incentivo à participação delas nas esferas sindicais, tanto que, como já analisado, a CIDH publicou a Opinião Consultiva 27/21 a respeito da liberdade sindical das mulheres (CIDH, 2021). E a falta das mulheres no diálogo social dificulta que sejam vistas as necessidades e dificuldades enfrentadas pelo sexo feminino e também apreciadas pautas que interessam a grupos minoritários e fragilizados na população.

Além dos Cinco Erres (reconhecer, reduzir, redistribuir, recompensar e representar) apontados pela OIT, para enfrentar a crise de cuidado no âmbito intrafamiliar seria importante socializar e coletivizar as responsabilidades familiares. Ou seja, retirar as atribuições do exclusivo espaço privado e levar parte da carga para o espaço público; reconhecer que as famílias, sozinhas, não dão conta de todas as atribuições sem ajuda, e que nem todas as famílias têm condições (financeiras e de orçamento temporal) para executar a ampla gama de atribuições sem grandes sacrifícios; desenvolver mecanismos e estruturas coletivas, custeadas publicamente, para aliviar a carga de cuidadores de pessoas dependentes, colocando em prática o preceito constitucional de construir uma sociedade solidária. Esse será o objeto da discussão, na sequência: o desenvolvimento da corresponsabilidade pelo trabalho de cuidado no ambiente privado e no espaço público e a coletivização no atendimento das necessidades, que devem ser

somados às medidas de conciliação a fim de expandir a redistribuição dessas atribuições no âmbito do trabalho de cuidado intrafamiliar.

4.3.3 Da Conciliação à Corresponsabilidade e à Coletivização

Em literatura, já existe o que ainda não existe na realidade. É por isso que eu convido à escrita.
Hélène Cixous

Um trabalho de cuidado remunerado decente e em perspectiva de gênero depende que sua importância seja reconhecida, que se reduza a brecha de gênero, que as atribuições sejam redistribuídas para que possam ser executadas sem desequilíbrio entre os sexos, que as pessoas que o realizam sejam adequadamente recompensadas e que todos os atores desse trabalho estejam representados no debate público, como visto acima. São os Cinco Erres da OIT. Essas metas são de difícil execução porque envolvem muitos atores e dependem de mudanças sociais profundas, mas também extremamente importantes para o avanço da pauta de igualdade de gênero no âmbito público e privado. Mas, quando se trata de trabalho de cuidado intrafamiliar, como torná-lo decente e ver suas atribuições bem distribuídas entre os integrantes da família?

No espaço europeu foram diagnosticados desafios econômicos e sociais apontando para a necessidade de políticas mais equilibradas em matéria de conciliação da vida profissional e familiar, com indicação da premência de que elas sejam projetadas em perspectiva de gênero, a fim de facilitar a partilha mais equitativa das responsabilidades familiares entre os membros do casal, eliminando os obstáculos à participação das mulheres no mercado de trabalho e à sua progressão na carreira (Comissão Europeia, 2017, p. 6). As propostas devem combinar medidas legislativas e não legislativas que visem aumentar a participação das mulheres no mercado de trabalho, reduzir as disparidades salariais e de pensões entre os sexos e possibilitar que os trabalhadores conciliem melhor suas responsabilidades profissionais e familiares, devendo ser dedicada atenção especial ao papel dos homens (Comissão Europeia, 2017, p. 8).

Para o alcance de tais objetivos foram fixados três domínios de ação prioritários: (a) melhorar a concepção dos regimes de licenças para assistência à família e das modalidades de trabalho flexíveis para trabalhadores com filhos e outros familiares dependentes e promover seu usufruto equitativo por parte de homens e mulheres, incluindo incentivos à fruição de licenças paternidade e criação de licenças adequadas para outros familiares dependentes (Comissão Europeia, 2017, p. 10-12); (b) melhorar a qualidade, a acessibilidade e o acesso às estruturas de acolhimento de crianças e de cuidados de longa duração (Comissão Europeia,

2017, p. 14); e (c) combater os desincentivos econômicos à participação dos progenitores e cuidadores no mercado de trabalho (Comissão Europeia, 2017, p. 17).

Dos três campos de ação prioritários fixados se constata que os relacionados no item “a” são destinados à conciliação dos tempos de vida e de trabalho, os de item “b” são voltados à esfera da responsabilidade coletiva pelo cuidado e o de item “c” aponta para ações de desenvolvimento de corresponsabilidade parental. Portanto, a análise do projeto da Comissão Europeia aponta que o investimento relativo à partilha mais equitativa das responsabilidades familiares demanda essas três áreas: conciliação dos tempos de vida e trabalho para todas as pessoas, independente de gênero; desenvolvimento do dever de corresponsabilidade pelo cuidado nas relações privadas; e pensar o dever de cuidado das famílias como algo coletivo e que deve ser trazido também para o espaço público. Conciliação, corresponsabilidade e coletivização das questões relativas ao trabalho de cuidado, portanto. Com base nesses três aspectos é que se passa a fazer propostas de atuação e de desenvolvimento de políticas públicas para que, uma vez implementadas gradativamente no Brasil, se possa avançar no caminho do desenvolvimento da equidade de gênero a partir da perspectiva do trabalho de cuidado não remunerado.

Inicia-se a análise pela ideia da *conciliação de tempos de vida e de trabalho*, passo essencial para que a desigualdade de gênero possa ser reduzida de forma paulatina. Trabalho e família são espaços da vida que se interpenetram, na modernidade, posto que a tecnologia esgarçou os limites entre público e privado. Ao mesmo tempo, as duas esferas continuam essenciais para a vida humana. E como todas as pessoas têm potencial de serem cuidadores em suas famílias, os planos de carreira deveriam ser pensados já nessa perspectiva, com previsão de tempos para cuidados familiares destinados aos trabalhadores e trabalhadoras. A concepção do direito fundamental à conciliação entre os tempos de vida e de trabalho deve nortear o direito do trabalho e as políticas públicas.

Em perspectiva de gênero, a falta de mecanismos de gestão das demandas conflitivas entre trabalho e cuidados da família, somado à baixa participação masculina na divisão do trabalho não remunerado, é uma das causas subjacentes na análise da pobreza de tempo feminina, e “repercute nas oportunidades laborais das mulheres, notadamente das mães com filhos dependentes, e reforça as desigualdades de gênero no mercado de trabalho” (Bila Sorj; Adriana Fontes; Danielle Machado, 2007, p. 577).

As medidas de compatibilização da vida familiar e do trabalho em geral são produzidas sem perspectiva de gênero e acabam centradas em previsões de afastamento do trabalho para atendimento a situações pontuais, como as licenças maternidade e paternidade, não abrangendo

todos os aspectos da vida dos trabalhadores. A responsabilidade pelo cuidado familiar não se limita ao exercício da maternidade na primeira infância e aos momentos de emergência dessa fase de vida. Existe necessidade de conciliação do trabalho de homens e mulheres com a vida cotidiana dentro da normalidade da infância, adolescência e vida adulta de filhos e de outras pessoas dependentes. Há necessidade de que tanto a mãe quanto o pai tenham condições de levar, buscar e acompanhar o desenvolvimento dos filhos de todas as idades na escola, comparecer a eventos sociais importantes da vida dos familiares, cuidar de seus adultos dependentes e também realizar seus sonhos individuais. E o fato de não terem tempo para estar consigo mesmos faz com que mulheres e homens adoçam psiquicamente, o que pode ser apontado como causa subjacente da fenomenal epidemia de doença mental que assola a sociedade moderna.

Para implementar medidas que permitam a conciliação dos tempos de vida e de trabalho além da primeira infância existem propostas legislativas. Uma delas está na criação de auxílio-doença familiar/parental, destinado à cobertura temporária do segurado que precise atender a algum familiar próximo (pai, mãe, filho menor ou cônjuge, por exemplo) acometido de doença grave e que necessite transitoriamente de cuidados (PL 1.876/2015, PL 711/2015 e 231/2020). O que se defende é a implantação de sistema semelhante à licença prevista para o servidor público federal, que pode contar com afastamento autorizado por motivo de doença em pessoa de família, dentro de determinadas condições¹⁰¹.

A proposta é que a licença seja custeada pelo sistema de seguridade social para os trabalhadores da iniciativa privada, com fundamento no princípio da solidariedade, que informa o regime previdenciário. A ideia é amparar trabalhadores que têm necessidade de se ausentar do mercado de trabalho para acompanhar o tratamento de saúde de pessoa da família, circunstância que gera uma incapacidade reflexa do trabalhador, e tem caráter inovador porque “embora a previdência tenha expressiva cobertura aos infortúnios que atingem a população brasileira, ainda é escassa no que diz respeito aos encargos familiares” (Priscila Severo; Clóvis Gorczewski, 2023, p. 85-86). Nessas situações, pela legislação atual, a pessoa cuidadora não dispõe de nenhum mecanismo de socorro que não seja a eventual solidariedade do empregador, pois está tecnicamente apta ao trabalho e ausências para atender tais necessidades não contam

¹⁰¹ Artigo 83 da Lei 8.112/90: Poderá ser concedida licença ao servidor por motivo de doença do cônjuge ou companheiro, dos pais, dos filhos, do padrasto ou madrasta e enteado, ou dependente que viva a suas expensas e conste do seu assentamento funcional, mediante comprovação por perícia médica oficial. Parágrafo 1º A licença somente será deferida se a assistência direta do servidor for indispensável e não puder ser prestada simultaneamente com o exercício do cargo ou mediante compensação de horário, na forma do disposto no inciso II do artigo 44.

com cobertura para afastamento. A criação desse auxílio-doença familiar representaria política pública capaz de atuar na concretização dos direitos humanos e de assegurar maior proteção às famílias, garantindo o desenvolvimento de uma vida digna (Priscila Severo; Clóvis Gorczewski, 2021, p. 115), além de atender ao dever ético do cuidado, que compele os indivíduos a assumirem seu papel como membros de um coletivo (Priscila Severo; Clóvis Gorczewski, 2021, p. 105). E uma vez destinada a homens e mulheres, não acentuaria a discriminação de gênero¹⁰².

Além desse projeto de lei, outras medidas seriam importantes para possibilitar a conciliação dos tempos de vida e de trabalho. A ratificação da Convenção 156 da OIT, que trata sobre igualdade de oportunidades e de tratamento para homens e mulheres trabalhadores que tenham encargos de família, seria mais um passo importante, pois a norma reflete quanto à necessidade de atender a demanda tanto de filhos dependentes quanto de membros da família que precisem de cuidado, indo além da parentalidade. Outras alterações são necessárias na legislação laboral brasileira, em especial quanto a mecanismos de flexibilidade da jornada de trabalho que permitam a conciliação das responsabilidades familiares, como analisado nos itens acima.

Mas deve-se pontuar, criticamente, que a ideia de conciliação entre vida familiar e vida profissional sempre é muito centrada nos malabarismos que precisam ser feitos pela principal pessoa encarregada de cuidado, que é predominantemente uma mulher, como já demonstrado. A crítica feminista aponta como a ideia da conciliação é muito vinculada, por estereótipos sociais, à figura feminina, fazendo com que seja uma política fortemente sexuada, pois traz implícito socialmente que a mulher é a atriz principal da conciliação. Isso é comprovado empiricamente pela grande diferença na carga semanal de tempo de cuidado familiar dispensado pelos dois sexos. Essa concepção consagra “o *status quo* segundo o qual homens e mulheres não são iguais perante o trabalho profissional”, e estabelece, essencialmente, um paradoxo ao se pensar em chegar à igualdade pela promoção exclusiva dessa via (Helena Hirata; Danièle Kergoat, 2007, p. 600-603).

Esse o ponto crucial da discussão relativa às políticas de conciliação do trabalho com as responsabilidades familiares: na grande maioria dos casos quem de fato precisa lidar incisivamente com a ideia da conciliação entre as duas situações é a mulher trabalhadora;

¹⁰² Ausente na proposta, entretanto, previsão de auxílio para trabalhadores e trabalhadoras pobres que estão fora do sistema previdenciário e que dependem da assistência social. O acesso aos poucos direitos relacionados ao cuidado familiar são não só segmentados em termos de gênero, mas também centrados em trabalhadores e trabalhadoras que se encontram no mercado formal. Enquanto esse duplo modelo for mantido, se seguirão “configurando relações e identidades de gênero atravessadas por pautas hierárquicas, não só entre homens e mulheres, mas também entre mulheres [e homens] de distintas inscrições sociais” (Eleonor Faur, 2009, p. 527).

espera-se que ela cuide da família e da casa, e mesmo quando ela trabalha fora de casa, remanesce sua obrigação moral e social de dar conta também do trabalho doméstico e do cuidado familiar, que é *naturalmente* dela. É ela quem resolve o conflito, no âmbito privado e através de métodos diversificados, sofrendo as consequências desses ajustamentos de vida. Isso torna importante mudar a perspectiva da política de conciliação, que não pode ser mais algo voltado às mulheres apenas.

Essa mudança passa tanto pelas representações sociais relativas à distribuição das responsabilidades familiares quanto pelas negociações que se estabelecem entre os sujeitos envolvidos (Eleonor Faur, 2009, p. 527). Os desentendimentos decorrentes da conciliação do trabalho com a família tradicionalmente não se sobressaem na vida dos homens, porque em geral quem cuida é a mulher/esposa/companheira. Qualquer política pública que busque ser eficiente para que mulheres e homens tenham uma participação mais paritária nas esferas produtiva e reprodutiva deve levar em conta as representações sociais e as subjetividades masculinas (Eleonor Faur, 2009, p. 527).

A construção identitária do papel do homem provedor e da mulher cuidadora acarreta a resistência do homem em creditar ao trabalho da própria mulher algo diferente de uma opção dela (*ela quis trabalhar, tem que dar conta da casa*). Se realmente fosse uma opção, ela é quem teria que compatibilizar as duas esferas e projetos de vida, até porque poderia desistir do trabalho a qualquer momento, o que levaria o homem a não se disponibilizar à divisão de tarefas que estão naturalizadas, pelos papéis de gênero, nas mulheres. Mas como o trabalho não é uma escolha, e sim uma necessidade, em especial nas camadas menos favorecidas economicamente, esse raciocínio não pode se aplicar, e a lógica do *ajudar* deve ser substituída pela política do *compartilhar*.

Deve-se, portanto, partir da ideia da conciliação entre as duas esferas da vida para todas as pessoas, homens e mulheres, evoluir para o conceito da corresponsabilidade entre os atores sociais, na vida privada, o que pode auxiliar a desenvolver o sentimento de pertencimento dessa obrigação como ínsito a todos os membros da família. Ou seja: a ideia de conciliação dos tempos de vida e de trabalho deve ser complementada com o reconhecimento que a responsabilidade dos encargos familiares pertence a homens e mulheres.

Por isso que o passo seguinte do pensamento feminista se dá no sentido de desenvolver a ideia da corresponsabilidade entre mães e pais na distribuição da carga de trabalho não remunerado decorrente das atribuições familiares. Políticas que permitam a conciliação entre vida familiar e vida profissional não podem ser sexuais, consagrando “o *status quo* segundo o qual homens e mulheres não são iguais perante o trabalho profissional”; não é possível chegar

à igualdade pela promoção da conciliação (Helena Hirata; Danièle Kergoat, 2007, p. 603), mas para alcançar a igualdade de direitos e de obrigações tanto no campo da vida privada quanto no espaço público é imperativo que se atue com uma perspectiva de corresponsabilidade pelo trabalho de cuidado familiar.

Não é tarefa simples. Implica elaborar um novo contrato sexual que inclua a definição de políticas trabalhistas e de conciliação propriamente ditas, mas ao mesmo tempo vá além, revisando as políticas culturais, educacionais e de comunicação, incorporando os homens como corresponsáveis na busca de um novo equilíbrio (Eleonor Faur, 2009, p. 534). Isso permitirá que as mulheres sejam colocadas ao lado dos homens na linha de partida e oferecerá “melhores condições de aprimoramento, de acesso, afastando a sobrecarga advinda da divisão desigual de tarefas domésticas” (Ana Atchabahian; Marcela Britto, 2023, p. 382). Embora muito se fale em igualdade entre homens e mulheres “a imagem de quem deve realizar o trabalho não remunerado mudou mais do que as práticas efetivas”: os consensos sociais sobre a participação econômica feminina se flexibilizaram, mas o fato de elas serem vistas como as responsáveis pelas tarefas domésticas e pelo cuidado dos filhos “parece ser o núcleo duro da transformação das relações sociais de gênero” (Eleonor Faur, 2009, p. 532).

Para que esse muro social seja derrubado, é preciso que a sociedade promova uma efetiva transição da maternidade para a parentalidade, dando aos homens oportunidade para que deixem de encarar a paternidade como brincadeira e firmem o reconhecimento do seu lugar como pais de pleno direito, sem que sejam estigmatizados por isso (Flore Mongin, 2006, p. 20). Isso demanda medidas como a permissão para que homens também se afastem de suas atividades laborais para dispensar os cuidados necessários no âmbito da família, uma vez que “a responsabilidade compartilhada implica na responsabilidade distribuída de maneira equilibrada entre os vários integrantes do lar e da família” (Ana Atchabahian; Marcela Britto, 2023, p. 382).

A família tem papel essencial na sociedade e deve contar com uma estrutura de parentesco capaz de manter e nutrir as pessoas, sustentada por uma ética de princípios comuns, responsabilidade compartilhada e reciprocidade (bell hooks, 2019, p. 74). Os homens devem ser vistos como companheiros, precisam desaprender o sexismo e assumir sua cota de responsabilidade (bell hooks, 2019, p. 123), inclusive em relação ao compartilhamento dos encargos familiares. Sem a junção de forças entre os sexos e a revisão dos papéis de gênero não será possível alcançar uma equalização na distribuição das responsabilidades familiares e na redução da discriminação. É preciso que ocorram mudanças efetivas na esfera privada para que a esfera pública seja modificada.

A superação das desigualdades exige implementação de políticas ativas e passivas de mercado de trabalho que incorporem a dimensão de gênero (Organização Internacional do Trabalho, 2009b, p. 114). Isso já vem sendo debatido no modelo europeu, a partir inclusive da perspectiva da Convenção 156, já ratificada por muitos países. Outras normas visam o incentivo de um ambiente propício à família: o artigo 33 da Carta de Direitos Fundamentais da União Europeia garante a licença parental em caso de nascimento ou adoção de criança visando possibilitar a conciliação entre a vida profissional e familiar, já tendo sido implementadas revisões sobre licença parental através da Diretiva 2010/18/UE do Conselho, com manifestação da preocupação relativa ao retorno ao labor dos trabalhadores e trabalhadoras que a usufruísem, garantindo que poderiam voltar ao mesmo emprego ou em posição equivalente, e prevendo ainda a adaptação do horário de trabalho em seus artigos 5º e 6º (Luís Silva; Cláudia Madaleno, 2021, p. 451), a fim que tanto pais quanto mães fossem protegidos para que pudessem assumir suas responsabilidades com a prole.

A Diretiva do Parlamento Europeu e do Conselho – UE 2019/1158 trata sobre o equilíbrio entre vida profissional e pessoal para pais e responsáveis. Ela adotou uma perspectiva de corresponsabilidade ao apontar, em seu considerando 19, o objetivo de "incentivar uma partilha mais equitativa das responsabilidades de cuidado entre mulheres e homens e permitir a criação precoce de um vínculo entre pais e crianças"; estabeleceu também que o período mínimo de licença parental de dois meses não pode ser transferido de um progenitor para outro, a fim de incentivar os pais a usufruírem desta licença, com garantia, em todos os casos, de uma licença parental mínima de quatro meses (Luís Silva; Cláudia Madaleno, 2021, p. 452). Ainda permitiu que os trabalhadores pedissem licença parental por tempo integral ou a tempo parcial, com períodos alternados, oferecendo maior flexibilidade na forma como este direito pode ser usufruído, sem contar medidas de incentivo para utilização de regimes de trabalho flexíveis (teletrabalho, horários de trabalho flexíveis ou redução do horário de trabalho) para permitir a prestação de cuidados, destinadas tanto aos pais que trabalham como aos outros cuidadores (Luís Silva; Cláudia Madaleno, 2021, p. 452-453). A possibilidade de que não só pais de filhos pequenos como outros cuidadores tenham acesso preferencial a regimes de trabalho flexíveis retira a centralidade desse labor das mulheres em idade fértil e pode contribuir para a redução da discriminação, ao mesmo tempo que estimula a desconstrução do estereótipo da mãe-mulher-cuidadora¹⁰³.

¹⁰³ Ainda se registram as seguintes medidas europeias visando a modificação na dinâmica familiar do cuidado: a) Resolução do Conselho e dos Ministros do Emprego e da Política Social, de 29 de Junho de 2000, sobre a participação equilibrada de mulheres e homens na vida familiar e laboral vida; b) Resolução do Parlamento

Mesmo que exista um largo espectro de normas no espaço europeu, elas ainda não são suficientes às mudanças sociais desejadas, em especial no que diz respeito à igualdade de gênero. Por isso que a Comissão Europeia propôs ao Conselho Europeu, em 2017, diretrizes sobre equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada de pais e cuidadores como condição necessária de trabalho e mecanismo de garantia da implementação do princípio da igualdade entre homens e mulheres, reconhecendo que as políticas existentes não conseguiram criar a necessária igualdade de oportunidades para que pais e mães pudessem trabalhar e cuidar dos filhos, contribuindo para o bem-estar geral da sociedade (Comissão Europeia, 2017, p. 2). Apontou que esse panorama inóspito colaborou para a redução da população economicamente ativa e para o envelhecimento demográfico, o que indica a necessidade de intervenção nessa esfera não apenas para alcançar a equidade de gênero, mas também pensando na sustentabilidade orçamental dos países, como imperativo econômico e social (Comissão Europeia, 2017, p. 2). Ou seja: a União Europeia, que nasceu de um acordo comercial, reconheceu que sem a igualdade de gênero as economias não se sustentam; como admitiu também que o alcance da igualdade necessariamente passa pelo equilíbrio de atribuições entre homens e mulheres nas esferas públicas e privadas, pode-se dizer que o capital reconheceu a importância do trabalho reprodutivo como essencial ao trabalho produtivo.

O declínio de natalidade também é observado no Brasil: a taxa de natalidade bruta por nascimento, que em 2000 era de 20,86 nascimentos por mil habitantes, se reduziu, em 2015, para 14,16 por mil habitantes (IBGE, população, taxa bruta de natalidade). Entre 2000 e 2010 a população total brasileira subiu de 169.872.856 habitantes para 190.755.799 habitantes, em um percentual de mais de 12% de crescimento; entre 2010 e 2022, com dois anos a mais de espera para a coleta da amostra, o crescimento foi de apenas pouco mais de 6%, com aumento da população para 203.080.756 habitantes (IBGE, 2022).

Caso o número de nascimentos seja insuficiente para manutenção da população, podem ocorrer reflexos catastróficos nas economias, até mesmo porque com uma pirâmide populacional invertida não existirá geração de riqueza suficiente para a manutenção daqueles que já não podem trabalhar. Se existir uma melhor cooperação e compartilhamento das

Europeu sobre a conciliação da vida profissional, familiar e privada, de 2003; c) Resolução do Parlamento Europeu, de 12 de maio de 2016, sobre a aplicação da Diretiva 2010/18/UE, relativa à licença parental, salientando a necessidade de tomar todas as medidas possíveis para permitir que esta diretiva seja aplicada de forma correta e uniforme no setor público e no privado, com incentivo para que os estados-membros garantam que os direitos familiares, incluindo a licença parental, sejam igualmente acessíveis para ambos os pais (item 11). Como existem dificuldades decorrentes do regresso ao trabalho, tanto para o progenitor como para o filho, é importante promover uma retomada do trabalho e melhor equilíbrio entre vida profissional e familiar, usando de mecanismos como teletrabalho, trabalho em casa e trabalho inteligente (Luís Silva; Cláudia Madaleno, 2021, p. 454).

responsabilidades familiares entre pais e mães, o número de filhos tenderá a crescer, como sustenta a Comissão Europeia, e haverá mais equilíbrio nas taxas populacionais¹⁰⁴. Para o equilíbrio demográfico é preciso efetuar mudanças nas estruturas de parentalidade, incentivando o desenvolvimento da corresponsabilidade.

Ao contrário do que se vê nas diretivas europeias, a legislação laboral existente atualmente no Brasil se mostra ancorada em um modelo de responsabilidades diferenciadas para homens e mulheres, dando ao homem a primazia do papel de provedor econômico e à mulher a responsabilidade pelo cuidado familiar. Uma mudança de enfoque implica a estruturação de novos consensos sociais quanto à criação de incentivos institucionais para universalizar, de forma efetiva, “a proteção dos direitos vinculados com o trabalho e a vida familiar em igualdade de condições para homens e mulheres” (Eleonor Faur, 2009, p. 526). Se a carga pelo trabalho reprodutivo no Brasil continuar incidindo predominantemente sobre as mulheres pode-se assistir a um retrocesso também “no que diz respeito à presença de mulheres no mercado de trabalho e ao ganho da autonomia feminina” (Natália Fontoura et al., 2010, p. 27), além da redução demográfica apontada.

Comparativamente com o movimento apontado na Europa, no Brasil não se localizam medidas de incentivo à corresponsabilidade parental. O embrião inicial dessas medidas poderia estar localizado na lei Emprega Mais Mulheres, mas, como visto, em vários aspectos a norma ainda padece de concepções sexistas e centradas na responsabilidade materna. Não existem incentivos estatais específicos para a assunção de responsabilidade parental na primeira infância, à exceção da licença paternidade de curta duração. A Constituição transformou, juridicamente, as relações entre os pais e mães relativamente aos filhos: o pátrio poder, centrado nos poderes do pai com responsabilidade subsidiária da mãe, foram substituídos pelo poder familiar, relacionado ao dever de cuidado e proteção que ambos os genitores têm em relação aos filhos menores. Mas, na realidade social, não existiram tantas alterações no que diz respeito ao dever de cuidado diário, em especial junto das famílias de menor poder aquisitivo e nível educacional.

São raras as iniciativas legislativas aprovadas visando possibilitar tais modificações na vida concreta das pessoas, mas existem projetos nesse sentido. Um dos poucos projetos

¹⁰⁴ Um estudo sobre a economia da fertilidade aponta um conjunto de forças que podem auxiliar na retomada das respectivas taxas: a investigação recente em economia, demografia e sociologia aponta que a compatibilidade da carreira das mulheres e dos planos familiares é um fator determinante do comportamento de fertilidade (Michèle Tertilt et al., 2022, s/p). Isso porque as mulheres querem ter a carreira e também os filhos, mas a carreira, além de um desejo, é também uma necessidade econômica para a maior parte delas. Por isso, nos países onde é mais fácil conciliar carreira e filhos, elas terão ambos; se essa conciliação for mais difícil, o número de filhos se reduzirá.

aprovados foi a Lei 14.623, de 17 de julho de 2023, que estabelece o Dia Nacional de Conscientização sobre Paternidade Responsável, a ser comemorado no dia 14 de agosto de cada ano (Brasil, 2023)¹⁰⁵. Entretanto, o estabelecimento apenas de uma data comemorativa a princípio não parece ter capacidade de influenciar decisivamente na melhor distribuição dos encargos familiares, se desacompanhado de políticas públicas mais específicas. Portanto, o Brasil ainda caminha longe de mecanismos que estimulem de forma eficiente o exercício da parentalidade compartilhada. O panorama em relação ao cuidado com outras pessoas dependentes não é diferente.

Para incentivar a corresponsabilidade é preciso iniciar fazendo a revisão, em perspectiva de gênero, dos afastamentos que já existem na legislação. As previsões são maternalistas e voltadas à primeira infância, e devem ser modificadas para atender à parentalidade, com transformação da licença maternidade e paternidade em licença parental, além de serem ampliadas para atender ao cuidado de todas as pessoas dependentes no âmbito intrafamiliar. É preciso criar regras que permitam afastamentos minimamente remunerados para que as pessoas possam atender responsabilidades permanentes com familiares dependentes ou imprevistos relativos às pessoas que estão sob seu cuidado. Também se faz necessária uma revisão da legislação laboral para retirar o viés de gênero dos mecanismos de atendimento às responsabilidades familiares, tal como ocorre quanto à previsão de local de guarda para filhos em fase de amamentação, que depende do número de empregadas mulheres em idade fértil. A corresponsabilidade somente será possível se a atribuição pelo trabalho de cuidado for naturalizada em todos os adultos que têm pessoas dependentes, e não apenas em mulheres. Políticas sociais que deem melhores condições de apoio às famílias e ao mesmo tempo desmistifiquem a naturalização da sobrecarga feminina com o trabalho de cuidado familiar permitem melhor equalização nas esferas pública e privada, tendo como resultado famílias mais equilibradas e harmônicas e evolução social em todos os aspectos.

Por fim, importante frisar que o desenvolvimento de mecanismos de conciliação entre a vida familiar e laboral, somado ao desenvolvimento da corresponsabilidade familiar, ainda não basta. Ainda que todos os membros das famílias se disponham a compartilhar o trabalho de cuidado decorrente de seus membros dependentes e existam mudanças na legislação que permitam isso, a questão seria resolvida apenas no âmbito privado e nas famílias que contassem

¹⁰⁵ De acordo com a mensagem enviada à presidência da República pelo Ministério das Mulheres, Família e Direitos Humanos, a criação da data comemorativa teria o objetivo de conscientizar a sociedade a respeito dos direitos, deveres e obrigações de ordem material, social, moral e afetiva que decorrem dos vínculos paterno-filiais e materno-filiais gerando famílias com vínculos familiares mais fortes (Brasil, 2021).

com ao menos dois cuidadores. Ocorre que soluções privadas não são suficientes para o enfrentamento de uma questão que é de interesse público: falta tempo para que as famílias, em especial as mais pobres, possam atender suas responsabilidades laborais e familiares e ainda contar com tempo livre para atender aos seus próprios projetos de vida, para cuidarem de si mesmos. Os trabalhadores e trabalhadoras são pobres de tempo, especialmente as mulheres, por conta das maiores atribuições que recaem sobre elas. Não bastasse, no Brasil existem muitas famílias monoparentais onde não existe outra figura parental que possa se responsabilizar pela divisão da carga de trabalho. Para que esse objetivo possa ser alcançado, à conciliação e à corresponsabilidade deve-se somar a coletivização desses encargos. Medidas nesse sentido podem reduzir a pobreza de tempo de mulheres sobrecarregadas, assim como de homens que já assumiram sua cota de encargos do trabalho familiar, potencializando a capacidade de inserção igualitária no mercado de trabalho e também de realização de seus projetos de vida.

O interesse relativo à responsabilidade pelo trabalho de cuidado não se limita à esfera privada, mas é também de ordem social e econômica: sem o equilíbrio demográfico a sociedade não se sustenta, e sem o apoio de serviços públicos as famílias trabalhadoras não conseguem atender de forma adequada todas as suas responsabilidades. Não se trata de terceirizar as tarefas decorrentes do trabalho familiar, mas de as coletivizar: a terceirização, que consiste em repassar essa atividade para uma terceira pessoa, como uma empregada contratada, atende apenas poucas pessoas, especialmente aquelas que têm melhores condições econômicas¹⁰⁶, e não mexe nas estruturas sociais; já a coletivização “tem um potencial de produzir mudanças efetivas para todas as mulheres, além de enfraquecer as estruturas patriarcais de dominação masculina” (Mayra Cotta; Thaís Farage, 2021, p. 176-177).

A falta de estruturas sociais adequadas para que o cuidado seja ministrado às pessoas que dele necessitam causa prejuízos para todos. Quem assume essas responsabilidades precisa ser apoiado social e materialmente, mas se observa uma negligência nesse campo que “tem criado o pior dos mundos para quem cuida e, conseqüentemente, para as próximas gerações” (Vera Iaconelli, 2023, p. 190). O discurso tradicional acoberta “o desprezo e a negligência com as pessoas que realizam o trabalho reprodutivo, visto como pouco rentável na lógica imediatista do capitalismo” (Vera Iaconelli, 2023, p. 191). Ou seja, o sistema capitalista se beneficia do trabalho de pessoas que são colocadas à margem da sociedade e que se dedicam gratuita e “voluntariamente” ao cuidado dos dependentes, mas são abandonadas à própria sorte, sem apoio e reconhecimento social adequado.

¹⁰⁶ Ou seja, permite a certas mulheres conciliar certas carreiras profissionais com a maternidade, ainda que à custa de sacrifícios e dificuldades consideráveis (Flore Mongin, 2006, p. 25).

As mães (e pais) solo não têm com quem compartilhar a carga do trabalho reprodutivo. Especialmente quando são também pobres e/ou racializadas, essas pessoas são colocadas em uma situação de maior vulnerabilidade. Mulheres negras e pardas ficam submetidas a uma solidão sistemática na sociedade brasileira e são levadas a viver uma experiência diferente das mulheres brancas em geral: os dados do IBGE de 2018 indicavam que as negras são 61% das mães solo no Brasil, e 63% dos domicílios compostos de mulheres negras com filhos de até quatorze anos estão abaixo da linha da pobreza (Vera Iaconelli, 2023, p. 216). Essas mulheres acabam com uma carga de trabalho não remunerado muito superior à carga das mulheres brancas e são mais oprimidas pelo sistema, até porque são as que tem menor representatividade política, o que explica os números do mercado de trabalho que indicam que a menor renda per capita está concentrado nas mulheres negras¹⁰⁷. Há franca urgência de se atender coletivamente essas vulnerabilidades.

A não consideração do tema do trabalho reprodutivo como questão de ordem pública ocasiona altos custos pessoais para as mulheres e para as pessoas que precisam de cuidados, promove o aprofundamento das desigualdades e alimenta o ciclo de reprodução da pobreza, pois faz com que o acesso a serviços adequados de cuidado fique disponível apenas para os estratos sociais que têm renda suficiente para os contratar no mercado (Natália Fontoura et al., 2010, p. 23). As pessoas mais beneficiadas com a adoção de um paradigma de responsabilidade social pelo trabalho de cuidado são as mais fragilizadas economicamente, e essa perspectiva poderia “minimizar os efeitos que intercorrências da vida familiar e pessoal geram na vida laboral, evitando prejuízos nesta” (Bárbara Ferrito, 2021, p. 64). A coletivização de parte do trabalho de cuidado tem o potencial de retirar as discussões sobre o tema da esfera privada e enviá-las para a esfera pública, envolvendo toda a sociedade no planejamento e execução de políticas públicas adequadas¹⁰⁸.

¹⁰⁷ O relatório Retrato das Desigualdades de Gênero e Raça no Brasil compila dados que se estendem de 1995 a 2015. O rendimento médio mensal de todas as fontes da população ocupada de 16 anos ou mais de idade, por sexo, segundo cor/raça e localização do domicílio, apontou que em 2015 a população urbana branca tinha um rendimento médio de R\$ 1.684,30, enquanto na população negra o rendimento médio era de R\$ 977,40. Separados por sexo e raça, para o mesmo ano, homens brancos tinha um rendimento médio de R\$ 2.143,30, mulheres brancas de R\$ 1.294,70; para homens negros o rendimento médio era de R\$ 1.223,30 e para mulheres negras era de R\$ 745,80. Ou seja, uma mulher negra percebia, em média, praticamente um terço do que um homem branco (IPEA; ONU Mulheres, 2015).

¹⁰⁸ Lembrando que essas políticas devem ser planejadas em perspectiva de gênero, abrangendo abstratamente homens e mulheres, pois quando as medidas são estabelecidas como direitos individuais, especialmente se voltadas a um segmento da população que é facilmente identificável, a exemplo do que acontece com a licença-maternidade, destinada a mulheres inseridas dentro de uma determinada faixa etária (idade fértil), pode ocorrer o chamado *efeito boomerang*, assim identificada a aptidão que algumas normas jurídicas têm de gerarem efeitos prejudiciais aos sujeitos que pretendem proteger. Nesse aspecto, Thereza Cristina Gosdal pontua de forma crítica a análise que Sérgio Pinto Martins fez à Lei 9.029/95, que estabeleceu medidas para evitar a discriminação de mulheres no mercado de trabalho; o hoje ministro do TST defendeu na ocasião que a lei iria desestimular empresas da

Não há dúvidas que atuar pela coletivização encontra evidentes obstáculos econômicos e políticos, porque contrário à lógica das políticas neoliberais, que age cada vez mais pela individualização dos riscos sociais e pela crescente retirada da responsabilidade coletiva relativamente ao que está ligado à reprodução social, incluindo sistema de saúde, educação, habitação e previdenciário (Maria Borges, 2022, p. 93). As agendas de austeridade econômica impostas pelos gestores do capital mundial são sempre acompanhadas de “cortes de verbas públicas de programas sociais e privatização de serviços públicos essenciais ligados ao cuidado” (Maria Borges, 2022, p. 93). Mas em perspectiva de gênero e no primado da construção de uma sociedade solidária, o estado deve trilhar o caminho inverso: retirar das costas das pessoas as minuciosas e inevitáveis tarefas domésticas, tomar para si as preocupações com a nova geração e proteger a maternidade seria o caminho.

Alexandra Kollontai já advertia para essa questão, mais de um século atrás, ao falar da trabalhadora operária e suas dificuldades em lidar também com o trabalho reprodutivo no período que antecedeu a revolução comunista (Aleksandra Kollontai, 2017, p. 154). Ela destacava a importância de atender as “necessidades imediatas das mulheres”, o que compreendia medidas legislativas, inclusive leis de proteção ao trabalho, mecanismos de proteção à maternidade e providências no campo das relações familiares, dentre elas o “desenvolvimento do movimento cooperativo, de modo que ele alivie a trabalhadora na condução das tarefas domésticas” (Aleksandra Kollontai, 2017, p. 157-158). O texto, escrito em 1908, falava de um contexto no qual a responsabilidade pelo trabalho doméstico era integralmente da mulher. Mais de um século depois, observa-se que no Brasil de hoje e em grande parte do mundo ocidental já existem medidas de proteção à maternidade e à mãe trabalhadora, mas ainda são poucos os mecanismos públicos para trazer alívio à carga de trabalho doméstico.

Não se pode retirar todas as tarefas domésticas do âmbito privado e nem coletivizar todo o trabalho reprodutivo, pois, como destaca Simone de Beauvoir, “é impossível assimilar [o trabalho reprodutivo] muito simplesmente a um trabalho ou a um serviço, como o serviço militar” (Simone de Beauvoir, 2016, v. 1, p. 89), exceção feita a sociedades distópicas ficcionais como a descrita por Aldous Huxley em *Admirável Mundo Novo* (1932) ou a sociedade da *Matrix*, da quadrilogia de filmes dirigidos pelas irmãs Wachowski a partir de 1999. Mas o investimento em infraestrutura social, com serviços assistenciais, funciona como mecanismo

contratação de mulheres, em razão de suas proibições, desprotegendo as trabalhadoras, impedindo sua admissão e as discriminando indiretamente. Para Thereza Gosdal, as conclusões apresentadas pelo doutrinador pareciam “impregnadas de ideias tradicionais relativas ao gênero” (Thereza Gosdal, 2003, p. 107).

muito eficiente para reduzir o tempo de jornada não remunerada de trabalho das mulheres (Caroline Perez, 2022, p. 258). A “externalização de tarefas domésticas e de cuidado por meio do mercado ou de serviços públicos” (Nathalie Itaboraí, 2016, p. 131), com discussão de “alternativas para desfamiliarizar e desmercantilizar parte das tarefas privadas, bem como reconhecer seu valor” (Nathalie Itaboraí, 2016, p. 133) potencializa reduções das diferenças entre os sexos e o aumento do emprego feminino remunerado, o que gera reflexos diretos na economia¹⁰⁹, induzindo à redução da brecha salarial e da pobreza de tempo das mulheres. A redução da carga de responsabilidades de mães e pais trabalhadores, através de estruturas sociais, iria liberar tempo para outras atividades, inclusive para o tempo livre que é necessário ao pleno desenvolvimento das capacidades humanas.

A coletivização se efetiva através da criação de estruturas mantidas pelo poder público na forma de prestação de serviços essenciais para as famílias, que são exceções no Brasil. Medidas como a universalização da educação em tempo integral e de qualidade, desenvolvimento de serviços de transporte escolar para crianças, adoção de políticas de incentivo a restaurantes populares, cozinhas comunitárias, lavanderias públicas e/ ou incentivos para aquisição de máquinas de lavar roupa, serviços de atendimento a idosos e pessoas com deficiência nos domicílios são possíveis formas de intervenção estatal nesse sentido (Natália Fontoura et al., 2010, p. 35).

Mas no Brasil existe carência de políticas relativas à educação em tempo integral, o transporte público escolar não é acessível a todas as camadas da população, falta previsão de cuidados em domicílio para idosos e deficientes, são poucas as instituições públicas voltadas ao cuidado, inclusive diurno, de idosos, assim como raros os estabelecimentos públicos de cuidado como creches e centros de convivência para essa população. Os mecanismos existentes não atendem em horários noturnos, o que dificulta a inserção de quem trabalha em empregos atípicos e impossibilita o atendimento de compromissos familiares importantes e pontuais, como reuniões nas escolas. Investimentos em estruturas para cuidado de crianças menores de cinco anos em tempo integral possibilitariam maior empregabilidade de muitas mulheres hoje empobrecidas, com aumento do PIB, da arrecadação tributária e redução nos custos de programas sociais como o bolsa família. Outro mecanismo importante na socialização do

¹⁰⁹ Um “aumento de trezentas mil mulheres com filhos de menos de cinco anos trabalhando em tempo integral representaria um aumento de cerca de 1,5 bilhão de libras em impostos” (Caroline Perez, 2022, p. 262). Na Dinamarca, que oferece atendimento em tempo integral para as crianças de 26 semanas até 6 anos de idade, a diferença salarial entre os gêneros, em 2012, era de 7%, após sucessivas quedas anuais (Caroline Perez, 2022, p. 262), muito inferior à brecha salarial observada no Brasil: no relatório *Global Gender Gap* de 2022 a Dinamarca estava em 32º lugar no quesito desigualdade, numa lista que progride conforme o aumento da desigualdade de gênero, na qual o Brasil está em 94º (World Economic Forum, 2022, p. 10).

cuidado seria o estabelecimento de políticas públicas assistenciais para proteção à população vulnerável, voltadas a trabalhadores e trabalhadoras com pessoas dependentes e que estão à margem do sistema, no mercado informal.

Ainda que se considere que os recursos do estado são escassos e as demandas públicas intermináveis, especialmente nos países de economia periférica, e se argumente que não é plenamente viável a criação de malha de suporte coletivo, é possível iniciar o processo de coletivização através de políticas públicas que desvendem e publicizem o valor essencial desse trabalho e desvinculem o trabalho de cuidado da esfera do privado feminino. Já existem iniciativas nesse sentido, mas que, mais uma vez, encontram obstáculos para aprovação pelo legislador.

Na senda da coletivização, o projeto de lei 6.653/2009 (Câmara dos Deputados, 2009) cria, em seu artigo 5º, obrigação específica para o estado, consistente na promoção de medidas que visem amparar mulheres e homens no exercício compartilhado e equilibrado das responsabilidades familiares e profissionais, com garantia ao desenvolvimento pessoal dentro e fora do mercado de trabalho (Câmara dos Deputados, 2009). Ou seja, o estado deveria adotar medidas que possibilitassem o equilíbrio dos tempos de vida familiar e de trabalho. Uma das propostas é a criação de creches instaladas e mantidas em corresponsabilidade entre poder público e empregadores destinadas aos empregados e empregadas, além de instituições destinadas à guarda temporária de pessoas idosas que vivam sob responsabilidade de trabalhadoras e trabalhadores, conforme artigos 31 e 32 do referido PL (Câmara dos Deputados, 2009).

Impende destacar que a concretização da socialização do trabalho de cuidado atinge também outros atores, observando a eficácia horizontal dos deveres fundamentais. A história de opressão das mulheres não será transformada apenas com medidas legislativas: “a legislação é apenas um instrumento de modificação social que deve vir acompanhado de uma mudança de mentalidade da sociedade” (Brega Filho; Alves; 2009, p. 140). É preciso construir soluções coletivas, e não individuais, com articulação de ações e interesses e construção de alianças com os estados, as empresas e os sindicatos, impulsionando o tema na agenda pública, demandando e exercendo controle em relação ao cumprimento das políticas e medidas acordadas (Organização Internacional do Trabalho, 2009b, p. 35).

Por isso outros agentes sociais e instituições devem ser implicados nessa ação, além do estado em sentido estrito. A produção de normas que promovam o equilíbrio entre a vida profissional e familiar não pode ser confundida com o seu cumprimento, e a efetiva conciliação do trabalho com a vida familiar demanda vigilância ativa do poder público com contribuição

do setor privado, especialmente das organizações trabalhistas (Luís Silva; Cláudia Madaleno, 2021, p. 459). Organizações de trabalhadores e de empregadores podem contribuir para essa finalidade, além de organizações sem fins lucrativos e organismos internacionais.

As organizações de empregadores podem contribuir com a redução das desigualdades entre as cargas de homens e mulheres diante das responsabilidades familiares e para a maior igualdade entre os sexos mediante adoção voluntária de princípios e medidas como Códigos de Boas Práticas (Organização Internacional do Trabalho, 2009c, p. 30). O estabelecimento de modelos de conduta teria capacidade de influenciar de modo benéfico as empresas e a sociedade como um todo. Algumas empresas já vêm estabelecendo medidas mais avançadas que a legislação, como se dá no caso de empresas brasileiras que dão aos empregados pais os mesmos benefícios de afastamento parental que às empregadas mães, mas no geral as políticas para abordar os problemas causados pelas dificuldades de compatibilizar as responsabilidades laborais com as familiares não tem sido percebida como algo que possa (ou deva) ser resolvido no âmbito da empresa, e nem como um investimento com capacidade de gerar retorno ao empregador, como a retenção de talentos e o aumento de produtividade pela redução da rotatividade, mas sim como um custo empresarial (Organização Internacional do Trabalho, 2009c, p. 31).

Sem que as lideranças empresariais se empenhem para que ocorram mudanças estruturais nas corporações, a igualdade de gênero não será alcançada (Ana Atchabahian; Marcela Britto, 2023, p. 374). As empresas “figuram como entidades sociais com potencial de transformação em razão de seu poder de influência e controle”, e por isso as ações que implementam são fundamentais tanto para sua sustentabilidade como para a “geração de impactos positivos para além dos limites empresariais” (Ana Atchabahian; Marcela Britto, 2023, p. 381). Dentre os princípios que se impõem às empresas e ao poder público está o da conciliação da vida familiar e profissional, e dele decorre a obrigação de dar aos homens e mulheres novas capacidades de ação, permitindo que organizem o tempo de trabalho em condições compatíveis com uma vida familiar normal (Alain Supiot, 2014, p. 145).

Essas ações acarretam custos financeiros iniciais para estado e empresas, mas sua ausência gera custos sociais e consequências negativas em médio e longo prazo no nível macroeconômico, nas unidades produtivas e na vida individual e familiar (Natália Fontoura et al., 2010, p. 36). Os avanços nessa pauta podem auxiliar na construção de uma sociedade mais justa e igualitária e na redução dos níveis de violência e de pobreza. Políticas antidiscriminatórias podem parecer caras a curto prazo, mas a longo prazo são lucrativas. A perda de renda decorrente das discriminações contra as mulheres no mundo representa 16% do

PIB mundial (Hélène Périvier, 2023, p. 167), e o crescimento percentual do emprego das mulheres acarretaria crescimento no PIB¹¹⁰. Só que, para que elas trabalhem, é preciso que exista estrutura (Caroline Perez, 2022, p. 53).

Os sindicatos também têm um papel importante a desempenhar, ao detectar, reconhecer e combater práticas discriminatórias, incorporando a preocupação com a igualdade de gênero em suas estratégias permanentes de ação (Organização Internacional do Trabalho, 2009b, p. 32). Isso demandaria maior participação feminina na organização sindical, como já reconhecido pela CIDH na Opinião Consultiva 27/21, com direcionamento de demandas que representem os anseios dos trabalhadores e trabalhadoras para o poder público, inclusive com sugestão de mudanças do arcabouço legislativo. As propostas sobre essa matéria devem ser destinadas a homens e mulheres, para fraturar a compreensão que este é um tema de mulheres (Organização Internacional do Trabalho, 2009b, p. 34), com todos os atores sociais reconhecendo que a atividade de cuidado não é uma questão exclusivamente do espaço privado, mas também é responsabilidade coletiva e pública. É papel dos sindicatos, ainda, atuar na construção de soluções coletivas que sejam planejadas em perspectiva de gênero e de forma transversal para reduzir as desigualdades entre os sexos. Além disso, devem incluir em suas pautas de reivindicações e de negociações pautas com conteúdo feminista, tais como a valorização do trabalho de cuidado, levando o assunto que costuma ser tratado no ambiente privado para o espaço público de discussão.

A atuação institucional do Ministério Público e do Poder Judiciário, nesses aspectos, também não pode ser desmerecida. Mecanismos como a adoção do protocolo para julgamento em perspectiva de gênero, implementado pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ) através da Resolução 492, de 17 de março de 2023, têm o condão de auxiliar na superação de obstáculos e na dissolução de estereótipos prejudiciais de gênero (CNJ, 2023), inclusive com decisões que orientem os empregadores quanto à necessidade de socializar o dever de cuidado familiar. O Ministério Público também pode promover medidas junto a empregadores para que se atue nesse campo de socialização, inclusive através de termos de ajustamento de conduta e promoção de ações civis públicas quando se observe estatisticamente indícios de discriminação implícita na não contratação ou na ausência de progressão funcional de mulheres.

A socialização das futuras gerações deve seguir no sentido de uma moralidade que responda a princípios de justiça que não impliquem a subordinação das mulheres, o que aponta para um caminho longo e sinuoso nas mudanças institucionais (Eleonor Faur, 2009, p. 535). É

¹¹⁰ Estudo do governo francês em 2015 aponta que as correções das discriminações naquele país poderiam levar a um aumento de 7% ao ano no PIB (Hélène Périvier, 2023, p. 168).

nesse sentido que se propõe, como alternativa de mudança das iniquidades de gênero no mercado de trabalho, que se caminhe para um cenário que permita a compatibilização das atividades laborais de trabalhadores e trabalhadoras com as responsabilidades familiares. Para atingir essa finalidade, deve-se partir de um modelo centrado na responsabilidade feminina pelo trabalho de cuidado para um modelo de corresponsabilidade parental, o que será atingido com o auxílio da coletividade, a partir de um paradigma de trabalho de cuidado como valor social. A proposta de conciliação do trabalho com as responsabilidades familiares, muito vinculada, por estereótipos sociais, à figura feminina materna, deve ser complementada com a ideia de corresponsabilidade das atribuições familiares entre homens e mulheres e pela sensibilização no sentido que o equilíbrio entre vida laboral e vida familiar é de interesse da coletividade, devendo sair do debate no espaço privado para o debate público.

François Poullain de la Barre (1647-1723), um dos primeiros filósofos feministas, argumentava que o reino da razão era capaz de superar os preconceitos: defendia a libertação das mulheres como um pressuposto para uma libertação mais geral de toda a humanidade, pois entendia que o preconceito misógino desempenhava um papel central, contendo quase todos os outros (Maxime Rovere, 2019, p. 49). A análise racional da problemática que está subjacente à discriminação da mulher no mercado de trabalho, se efetuada em perspectiva de gênero, permitirá alterações legislativas e a implementação de políticas públicas bem planejadas que podem fazer avançar essa pauta e conseqüentemente encurtar os longos prazos previstos pelos organismos internacionais para alcance da pauta de equidade. Na esteira, outros preconceitos serão também desvelados e combatidos. Apenas com o efetivo reconhecimento da igualdade de gênero em todos os campos, inclusive o do trabalho, será possível o desenvolvimento econômico e social da grande maioria das pessoas.

Como já disse José Saramago, “não tenhamos pressa, mas não percam tempo”. Passou a hora de se dar início às mudanças. Por isso que, no aspecto da redistribuição, se propõe o acréscimo de *Três Cês* à fórmula dos *Cinco Erres* preconizados pela OIT: a possibilidade de *Conciliação* de tempos de vida e de trabalho para as pessoas, independente de gênero; o desenvolvimento do dever de *Corresponsabilidade* entre todos os membros da família pelo trabalho de cuidado nas relações privadas; e a *Coletivização* do dever de cuidado no espaço público, envolvendo os diversos atores sociais.

CONCLUSÃO

*É preciso uma aldeia inteira para educar uma criança.
Provérbio Africano*

O presente trabalho visou trazer luzes sobre a intrincada problemática da discriminação de gênero no mercado de trabalho e suas relações com o trabalho de cuidado que fica preponderantemente a cargo das mulheres, em decorrência das relações familiares e dos papéis de gênero, buscando mecanismos que pudessem atuar positivamente para a redução das desigualdades.

Usando gênero como categoria de análise, a pesquisa foi dirigida à mulher que atua como cuidadora principal, dedicando parte relevante de seu tempo e energia para o cuidado da casa, dos filhos e de outros familiares ou agregados dependentes. Tal mulher, sobrecarregada com a quantidade de responsabilidades, não tem como dedicar-se ao trabalho remunerado em condições de igualdade com pessoas trabalhadoras que não têm essas atribuições e nem consegue atender adequadamente à família. O trabalho reprodutivo que lhe é atribuído não é visto como trabalho, mas como amor e seu encargo natural, e essa fórmula precisa ser superada para que a equidade de gênero seja concretizada.

Se delimitou previamente um recorte metodológico onde se apontou que, como um estudo feminista, são rejeitadas as concepções usuais de sujeito universal e da neutralidade do direito. Por isso, a pesquisa aplicou a teoria feminista do direito para trazer a mulher ao centro do debate, analisando a problemática enfrentada em perspectiva de gênero como método feminista, identificando quais são as perguntas da mulher que estão implícitas e precisam ser explicitadas no debate, a fim de expor as questões de gênero que estão embutidas em normas e práticas que aparentemente são neutras.

Para delimitação da pesquisa, se efetuou uma análise geral comparativa do desenvolvimento dos movimentos feministas na Europa, Estados Unidos e Brasil, a fim de pontuar como o movimento feminista tem importante papel de agência para movimentar as pessoas na luta pela igualdade de gênero. Apontou indicadores que demonstram como no Brasil a igualdade de gênero está longe de ser alcançada, com dificuldades para avançar em razão de resistências sociais. Fez uma breve análise histórica da evolução legislativa dos direitos das mulheres dentro da sociedade brasileira, concluindo que existiram conquistas importantes e no presente momento a luta pela aquisição de novos direitos para as mulheres, em termos formais, não parece tão importante quanto a necessidade de atuar para atender à demanda social de

reequilíbrio das relações entre os sexos, a fim que elas possam exercer plenamente os direitos que já lhe foram assegurados, transformando as expectativas do legislador em realidade.

Na sequência se discutiu a divisão sexual do trabalho, passando pelos conceitos de trabalho produtivo, reprodutivo, doméstico e de cuidado. Observou-se que a construção social dos papéis de gênero leva à naturalização nas mulheres dos encargos do trabalho reprodutivo e de cuidado, o que acarreta consequências diversificadas. Assim, a transposição dessas atividades para o campo profissional foi acompanhada dos mesmos marcadores históricos que se observam na imposição gratuita de tais funções para as mulheres no âmbito das famílias: as atividades continuam a ser desvalorizadas e destinada preponderantemente às mulheres. A separação social de papéis de gênero, subjacente à ordem social e que se presta à manutenção da estrutura patriarcal, atua na conformação da divisão sexual do trabalho, invisibilizando as atividades e agindo para desvalorizar esse trabalho e manter as estruturas que sustentam a discriminação de gênero no mercado de trabalho. A expectativa de cumprimento de comportamentos decorrentes da modelagem social dos papéis de gênero também faz erodir as chances de progresso profissional das mulheres, ainda que a lei não mais lhes restrinja formalmente o acesso ao mercado de trabalho.

Tudo isso leva a concluir que a lógica das relações sociais que atribui à mulher a responsabilidade pelos trabalhos reprodutivos, domésticos e de cuidado fortalece as relações de poder dos homens em relação às mulheres, pois as mantém em uma relação hierárquica inferior. Logo, estão intimamente relacionados a divisão sexual do trabalho, que atribui às mulheres a maior carga do trabalho reprodutivo, e a diferença de capacidade econômica observada entre os sexos. Isso acarreta consequências que vão além do problema da inserção no mercado de trabalho, como a perpetuação de relacionamentos abusivos em razão da dependência econômica, mas geram efeitos específicos para o trabalho remunerado, como dificuldades de retomada da posição no mercado quando paralisam as atividades temporariamente para cuidado de filhos e familiares e a uma segmentação dos espaços laborais em decorrência do gênero, o que redundava em acentuada pobreza de mulheres.

Existem barreiras invisíveis, mas reforçadas, que excluem um grande contingente feminino do mercado, com percentual mais elevado de mulheres que de homens mantidos fora do mercado formal de trabalho. Um número maior de pessoas do sexo feminino que do masculino é preponderantemente mal remunerado, com direcionamento para trabalhos com pouco reconhecimento social e funções subalternas, das quais não se exige qualificação, o que as torna facilmente substituíveis quando escapam dos padrões estabelecidos, por estereótipos, para seu gênero. Quando observada a interseccionalidade de outros fatores, como classe e raça,

elas se tornam particularmente vulneráveis, enviadas para nichos subalternizados e mal remunerados, em especial relacionados ao trabalho de cuidado e doméstico, o que dificulta a evolução econômica dessas mulheres. Esses motivos estão na razão da existência de maior proporção de mulheres pobres que de homens, como foi analisado.

Em seguimento, a pesquisa perpassou pelas diversas normativas internacionais (ONU, OEA, OIT) que guardam relação com a igualdade de gênero, destacando aquelas que já foram incorporadas e apreciando o disposto na Convenção 156 da OIT, destinada a trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares, e que ainda não ratificada pelo Brasil. Observou-se que sua incorporação ao arcabouço legislativo brasileiro poderia levar as diversas instâncias à necessidade do enfrentamento dos problemas dos trabalhadores e trabalhadoras brasileiras para conciliar trabalho e família, contribuindo ainda para a redução gradativa da desigualdade de gênero no mercado de trabalho, a partir de uma nova visão de tais atribuições. As políticas apontadas pela Resolução 165 da OIT são relevantes para esse fim, como indicado.

Também se descortinou o papel das políticas públicas no desenho social, concluindo que a sua implementação é questão de ordem complexa e requer planejamento adequado para correta utilização dos recursos escassos do estado. Para atender às finalidades propostas pelo trabalho, visando a redução das desigualdades de gênero pela redistribuição do trabalho intrafamiliar de cuidado, sugeriu-se a observação do princípio da transversalidade em todas as políticas públicas relacionadas de forma direta ou indireta ao mercado de trabalho, apontando que essa metodologia seria a indicada para obtenção dos melhores resultados possíveis, pois poderiam modificar com mais eficácia padrões estruturais sociais sexistas e discriminatórios, ao atuar de uma só vez em diversos eixos da sociedade, de forma transversal, e pensar a questão de gênero de maneira interseccional com os demais marcadores sociais como raça, classe e idade.

Foram analisadas ainda as principais políticas públicas brasileiras existentes destinadas ao suporte de responsabilidades familiares de trabalhadores e trabalhadoras, concluindo que elas atuam, em grande parte, com um viés de gênero negativo, atribuindo em especial às mulheres a responsabilidade pelo cuidado, pois voltadas basicamente ao atendimento dos filhos na primeira infância, descurando-se de outras pessoas que precisam de atenção. A população brasileira vem envelhecendo e, com isso, as necessidades de cuidado destinados à população idosa aumentam, mas as políticas públicas relegam essas pessoas primordialmente às próprias famílias. São poucas as políticas voltadas a crianças que estejam acima de seis anos, exceto o sistema escolar público, que em poucos casos será de ensino integral. Praticamente não existem políticas voltadas aos cuidados com as atribuições de

manutenção das residências, que acabam sendo relegados à esfera privada das famílias e recaem preponderantemente sobre as mulheres. Além disso, as medidas existentes visam adequar os espaços da vida privada, mostrando pouca preocupação quanto à coletivização da problemática do trabalho reprodutivo, o que impede que de fato se evolua na questão da paridade de gênero.

O último capítulo foi direcionado às propostas para equacionamento das responsabilidades familiares e, com isso, redução da discriminação de gênero. Ali se demonstrou como a pobreza de tempo atinge de modo acentuado os trabalhadores e trabalhadoras brasileiras, em especial os que têm responsabilidades familiares, causando-lhes prejuízos e repetindo o padrão da pobreza econômica. Ainda, foi destacado que a pobreza de tempo é acentuada nas mulheres brasileiras, sendo que a vida pobre em tempo contribui para a desigualdade social, pois não permite o pleno desenvolvimento do potencial humano. A pobreza de tempo acarreta prejuízos psíquicos, físicos, sociais e econômicos nas mulheres, atingindo inclusive a possibilidade de colocação e manutenção no mercado de trabalho remunerado.

A diferença apurada no orçamento temporal de homens e mulheres é centrada especialmente nas demandas de cuidado familiar, conforme indicado pelas pesquisas de uso do tempo citadas. Ainda que tenham existido mudanças em relação ao tempo dedicado por homens e mulheres para cuidados domésticos e familiares, continua existindo resistência à partilha das responsabilidades, em especial porque se trata de uma esfera que não conta com reconhecimento social. O fechamento dessa lacuna é importante para o avanço da equidade e para redução dos prejuízos femininos também em outras esferas sociais, como a melhora na qualidade dos relacionamentos familiares, o aprimoramento da educação e o avanço da participação política feminina.

Para alcançar o equilíbrio no atendimento das responsabilidades familiares a proposta que se faz é a adoção de políticas públicas que sejam pensadas em perspectiva de gênero, com valorização do trabalho reprodutivo e o compartilhamento das responsabilidades familiares, por mecanismos variados, que não se atenham especificamente à questão da infância, não destinem essas atividades de forma exclusiva ou preponderante às mulheres, nem sejam voltadas apenas aos trabalhadores do mercado formal.

Também se pontuou quanto à existência de preconceitos implícitos na contratação das mulheres, sendo que um deles está localizado na maternidade e sobrecarga de responsabilidades familiares, que as tornam, em tese, não atrativas para os empregadores, posto que faltaria confiança na constância em permanecer no mercado e se dedicar ao emprego. As mulheres pobres e racializadas contam com fatores múltiplos e interseccionais de discriminação e enfrentam ainda mais dificuldade na inserção e manutenção. Elas são discriminadas no acesso,

na evolução e na questão remuneratória, e muitas vezes acabam sendo completamente excluídas do trabalho remunerado, o que pode lhes retirar as condições de sobrevivência.

O problema está centrado no trabalho de cuidado e sua má distribuição intrafamiliar. Na busca de desenvolver condições decentes para o trabalho de cuidado, a OIT recomenda a adoção de políticas que relaciona com cinco verbos iniciados com a mesma letra, que chama de Marco dos Cinco Erres. O organismo internacional aponta como ações válidas para que o trabalho de cuidado remunerado seja exercido em condições dignas os passos de o reconhecer, reduzir, redistribuir, recompensar e representar. Essas etapas e seus mecanismos foram devidamente analisados, com transposição para as situações de trabalho de cuidado não remunerado, intrafamiliar, para que se pudesse apontar uma proposta de solução condizente para a questão. Concluiu-se que um trabalho de cuidado não remunerado decente e em perspectiva de gênero depende que sua importância seja reconhecida, que se reduza a brecha de gênero, que as atribuições sejam redistribuídas para que possam ser executadas sem desequilíbrio entre os diversos responsáveis, que as pessoas que o realizam sejam adequadamente recompensadas e que todos os atores desse trabalho estejam representados no debate público.

A pergunta que orientou essa pesquisa foi como desenvolver mecanismos para que a carga de trabalho reprodutivo e as responsabilidades familiares não atuem como fator de discriminação da mulher no mercado de trabalho. O problema está concentrado na má distribuição das responsabilidades familiares. Por isso que a resposta se concentra na ideia de redistribuição indicada pela OIT, propondo-se o acréscimo de *Três Cês* à fórmula dos *Cinco Erres*: conciliação, corresponsabilização e coletivização do trabalho de cuidado intrafamiliar. Três passos que precisam ser dados de forma concomitante nos espaços público e privado.

O primeiro passo é possibilitar aos trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares que possam conciliar os tempos de vida e os de trabalho, atendendo a todas as dimensões para uma vida plena: família, trabalho e vida contemplativa.

Como solução para desenvolvimento de medidas de conciliação, propõe-se a urgente ratificação da Convenção 156 da OIT, pois ela aborda a respeito da igualdade de oportunidades e de tratamento para homens e mulheres trabalhadores que tenham encargos de família, e, portanto, pode ser lida em perspectiva de gênero, ao não estabelecer um viés sexista em relação a tais responsabilidades. Ao propiciar a igualdade de oportunidade e de tratamento para homens e mulheres trabalhadores e nivelar as chances de quem tem encargos familiares com as oportunidades de quem não os tem, a norma reconhece a necessidade de mudanças nos papéis tradicionais de gênero e a importância de se equalizarem as cargas de trabalho; quando reflete

sobre a demanda de atendimento a filhos dependentes ou membros da família que precisem de cuidado e de apoio, vai além da parentalidade e está em consonância com a crise de cuidado observada na sociedade global. Além da ratificação, a legislação laboral brasileira deve sofrer alterações a fim de prever mecanismos que permitam medidas adequadas de conciliação das responsabilidades familiares com o trabalho: os diversos sistemas de compensação de jornada, possibilidade de adoção de jornada flexível e de teletrabalho, bem como marcação de férias, devem ser reformulados para se tornarem direitos subjetivos do trabalhador, a serem lidos em perspectiva de responsabilidades familiares, ainda que limitados parcialmente em seu exercício pelas possibilidades empresariais. Ou seja, devem-se desenvolver mecanismos que reduzam o grau de liberalidade do empregador em aceder ou não a essas demandas, em se tratando de trabalhadores e trabalhadoras que têm encargos familiares. O direito à conciliação das duas esferas da vida deve ser levado em conta como princípio a regular as relações de trabalho.

O segundo passo é desenvolver a concepção do dever de corresponsabilidade pelo trabalho de cuidado entre todos os membros da família, independente da sua estrutura ou dos laços que unam as pessoas ali reunidas. Uma família depende de laços de afeto, e se existe afeto não haverá abandono dos seus, nem pode haver sobrecarga em apenas um de seus membros.

O desenvolvimento do dever de corresponsabilidade pode seguir as políticas sugeridas na Recomendação 165: adoção de medidas de promoção da educação necessárias para que homens e mulheres compartilhem as responsabilidades familiares e possam desempenhar melhor suas responsabilidades profissionais e familiares. Além disso, urge que se façam modificações no sistema de licenças para atendimento às responsabilidades familiares, com transformação dos afastamentos autorizados em razão da maternidade e da paternidade em licença parental de compartilhamento obrigatório entre os genitores e criação de períodos minimamente remunerados de afastamento para que os trabalhadores possam atender responsabilidades permanentes com familiares dependentes ou imprevistos relativos às pessoas que estão sob seu cuidado. Por fim, é preciso revisar a legislação laboral também para retirar o viés de gênero dos mecanismos de atendimento às responsabilidades familiares, tal como ocorre quanto à previsão de local de guarda para filhos em fase de amamentação, que depende do número de empregadas mulheres em idade fértil. A corresponsabilidade somente será possível se na visão do empregador e do estado essa atribuição for naturalizada em todos os adultos que têm pessoas sob seus cuidados, e não apenas em mulheres. E a partir dessa nova concepção social, a discriminação de gênero no mercado de trabalho estará um passo mais próxima do fim.

A terceira etapa trabalha com a transferência de parte do trabalho de cuidado das relações privadas para o espaço público: trata-se da necessidade de coletivizar o dever de

cuidado, como algo essencial à manutenção da vida humana e que deve envolver todos os atores sociais.

A necessidade de coletivização foi antecipada no artigo 5º da Convenção 156 da OIT, quando pontuou que o planejamento comunitário deve levar em consideração as demandas familiares e que precisam ser desenvolvidos serviços comunitários, públicos ou privados, como mecanismos de assistência à infância e família. Algumas políticas de coletivização das responsabilidades também podem ser extraídas da Recomendação 165, quando fala na ampliação das estruturas de cuidado infantil e de apoio às famílias orientada por dados relativos aos trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares e quando sugere o desenvolvimento ou promoção de serviços públicos ou privados de assistência à infância e a família.

É necessário que se promovam políticas públicas que desvendem e publicizem o valor essencial do trabalho de cuidado e o desvinculem da esfera do privado feminino. No âmbito do dever do estado, é preciso avançar na universalização da escola em tempo integral para crianças e adolescentes, assim como aumentar a disponibilidade de vagas e de horários nas creches; socializar de modo adequado as gerações futuras quanto ao serviço de cuidado intrafamiliar, com mudanças nos currículos escolares e na perspectiva de análise dos formadores; desenvolver estruturas para atendimento de idosos durante o dia, para que as pessoas da família que trabalham possam se ausentar com tranquilidade, e alargar os horários de atendimento nos postos de saúde dos bairros; criar estruturas coletivas para publicizar parte da carga de trabalho doméstico, como lavanderias e cozinhas coletivas, a fim de que remanesça mais tempo livre para o cuidado das famílias e para o desenvolvimento das potencialidades do ser humano; e desenvolver políticas públicas redistributivas de renda para população vulnerável que levem em conta os encargos familiares de cuidado, inclusive com as pessoas idosas, o que não é observado nos programas existentes.

Os demais atores sociais devem participar dessa publicização: empresas podem atuar na socialização adequada de seus gestores e trabalhadores quanto ao valor do trabalho reprodutivo e à responsabilidade de todos, bem como colaborar com políticas que facilitem o cuidado de pessoas dependentes, através, por exemplo, de estruturas de cuidado desenvolvidas no espaço empresarial, destinadas a homens e mulheres, para atendimento de pessoas dependentes enquanto os empregados e empregadas estão em seus turnos de trabalho. Os sindicatos precisam ampliar a participação das mulheres em suas atividades e democratizar o acesso à direção das entidades, com discussão de questões relativas à conciliação das responsabilidades familiares como ponto constante da pauta de reivindicações, sempre em perspectiva de gênero. De igual

modo, Ministério Público e Poder Judiciário devem colocar o direito à conciliação dos trabalhadores entre suas esferas da vida como ponto importante de análise em sua atuação.

Em suma, são três elementos que precisam ser desenvolvidos em perspectiva de gênero, sempre precedidos da pergunta da mulher para verificar se, de fato, ela não está sendo menosprezada na política proposta: mecanismos que permitam a conciliação de homens e mulheres dos tempos de trabalho com os tempos necessários ao cuidado da família; políticas concebidas para desenvolver o senso de corresponsabilidade intrafamiliar por todos os membros dependentes e para todos os tipos de atividades necessárias; e conscientização que a esfera do cuidado familiar, indissociável da evolução da sociedade, não pode ser relegada exclusivamente ao âmbito das relações privadas, mas demanda sua assunção como responsabilidade coletiva.

Esses três passos, gradativamente, poderão auxiliar na redução do tempo previsto como necessário para o alcance da igualdade de gênero no Brasil. Na perspectiva dessa pesquisadora a questão demanda especial investimento na formação das novas gerações, a fim de mudar o pensamento que normaliza as responsabilidades familiares sobre as mulheres e que faz com que elas consumam, nessa atividade, quantidade de tempo substancial, reduzindo a disponibilidade para investimento em suas próprias vidas. Desafia, ainda, maiores investigações sobre o nó górdio que envolve pessoas, trabalho e vida privada: o tempo que se dedica a cada esfera da vida deve ser dimensionado de modo a trazer a felicidade para as pessoas e manter as relações de fraternidade na sociedade. A vida demanda cuidado. O cuidado demanda vida. Tempo e afeto são essenciais nessa empreitada.

REFERÊNCIAS

À DISTÂNCIA de mais do que uma vida: o mundo enfrenta uma espera de 100 anos pela paridade de gênero. *World Economic Forum*, Comunicado de imprensa, [s. d.]. Disponível em:

http://www3.weforum.org/docs/WEF_Global_Gender_Gap_Report_2020_Press_Release_Portuguese.pdf. Acesso em 19 de agosto de 2020.

A PRIMEIRA GUERRA MUNDIAL. *Enciclopédia do holocausto*, [s. d.]. Disponível em: <https://encyclopedia.ushmm.org/content/pt-br/article/world-war-i>. Acesso em 05 set. 2023.

ABRAMO, Laís. Introdução. In: ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Igualdade de gênero e raça no trabalho: avanços e desafios. Brasília: OIT, 2010. p. 15-48.

ABREU, Zina. Luta das mulheres pelo direito de voto: movimentos sufragistas na Grã-Bretanha e nos Estados Unidos. *Arquipélago - História*, 2ª série, VI, p. 443-469, 2002.

ADICHIE, Chimamanda N. *O perigo de uma história única*. Tradução de Julia Romeu. 1. ed. São Paulo: Companhia das Letras, 2018.

AKOTIRENE, Carla. *Interseccionalidade*. 1. ed. São Paulo: Jandaíra, 2020.

ALVES, Branca M.; PITANGUY, Jacqueline. *Feminismo no Brasil: memórias de quem fez acontecer*. 1. ed. Rio de Janeiro: Bazar do Tempo, 2022.

ALVES, Rubem. *Filosofia da ciência: introdução ao jogo e suas regras*. 12. ed. São Paulo: Brasiliense, 1981.

APROVADA DESONERAÇÃO da folha até 2027 para 17 setores da economia. *Agência Senado*, 25 de outubro de 2023. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2023/10/25/aprovada-desoneracao-da-folha-ate-2027-para-17-setores-da-economia#:~:text=A%20desonera%C3%A7%C3%A3o%20da%20folha%20de,31%20de%20dezembro%20de%202027>. Acesso em 30 out. 2023.

APROVADO PROJETO que proíbe expressão “boa aparência” em anúncios de emprego. *Agência Senado*, 14 de novembro de 2000. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2000/11/14/aprovado-projeto-que-proibe-expressao-boa-aparencia-em-anuncios-de-empregos>. Acesso em 23 fev. 2023.

ARENDT, Hanna. *A condição humana*. Tradução de Roberto Raposo. 10. ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2007.

ARGENTINA. *Decreto 475/2021*. Modifica a lei 24.241. Ciudad de Buenos Aires: Poder Ejecutivo Nacional, 2021. Disponível em: <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/decreto-475-2021-352106/texto>. Acesso em 06 dez. 2021.

ARRUZA, Cintia; BHATTACHARYA, Tithi; FRASER, Nancy. *Feminismo para os 99%: um manifesto*. Tradução de Heci Regina Candiani. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2019.

ATCHABAHIAN, Ana Cláudia R. C.; BRITTO, Marcela O. A. Licença parental: instrumento de empoderamento social e corporativo para o cumprimento da ODS 5 no Brasil. *In*: ATCHABAHIAN, Ana Cláudia R. C.; PAMPLONA, Danielle Anne; FACHIN, Melina G. (coord). *Mulheres, Direitos Humanos e Empresas*. 1. ed. São Paulo: Almedina, 2023. p. 363-388.

BADINTER, Elisabeth. *O mito do amor materno: um amor conquistado*. Tradução de Waltensir Dutra. 1. ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1985.

BANCADAS DO SENADO estarão mais concentradas em 2023. *Agência Senado*, 31 de outubro de 2022. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2022/10/31/bancadas-do-senado-estarao-mais-concentradas-em-2023>. Acesso em 12 fev. 2023.

BANDEIRA, Lourdes Maria; ALMEIDA, Tânia Mara C. de. A transversalidade de gênero nas políticas públicas. *Revista do Ceam*, v. 2, n. 1, p. 35-46, jan./jun. 2013.

BANDEIRA, Lourdes Maria; PRETURLAN, Renata B. As pesquisas sobre o uso do tempo e a promoção da igualdade de gênero no Brasil. *In*: FONTOURA, Natália; ARAÚJO, Clara (org.). *Uso do tempo e Gênero*. 1. ed. Rio de Janeiro: UERJ, 2016. p. 43-59.

BARBIERI, Catarina Helena C.; RAMOS, Luciana de O. Direito, feminismos e gênero: um guia básico para a pesquisa. *In*: FEFERBAUM, Marina; QUEIROZ, Rafael M. R. *Metodologia de pesquisa em direito: técnicas e abordagens para elaboração de monografias, dissertações e teses*. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2019. p. 407-430.

BARRE, Poulain de la. Da igualdade entre os dois sexos, discurso físico e moral, onde vemos a importância de se desfazer dos preconceitos. *In*: ROVERE, Maxime (org.). *Arqueofeminismo: mulheres filósofas e filósofos feministas – Séculos XVII-XVIII*. 2. ed. São Paulo: N-1 Edições, 2019. p. 55-163.

BARROS, Alice M. de. Discriminação no emprego por motivo de sexo. *In*: VIANA, Márcio Túlio; RENAULT, Luiz Otávio L. (coord.). *Discriminação*. São Paulo: LTr, 2000. p. 59-83.

BARTLETT, Katharine T. Feminist legal methods. *Harvard Law Review*, v. 103, n. 4, p. 829-888, fev. 1990.

BEAUVOIR, Simone de. *O segundo sexo, vol. 1: fatos e mitos*. Tradução de Sérgio Milliet. 3. ed. v.1. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2016.

BEAUVOIR, Simone de. *O segundo sexo, vol. 2: a experiência vivida*. Tradução de Sérgio Milliet. 3. ed. v.2. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2016.

BERENI, Laure; TRACHMAN, Mathieu. *Le genre, théories et controverses*. 1. ed. Paris: La vie des idées, 2014.

BERTHA LUTZ: A MULHER NA CARTA DA ONU. Direção: Tatiana Issa e Guto Barra. [Documentário]. Produção de HBO Latin American Originals. Brasil: HBO Latin American Originals, 2019.

BERTONCINI, Carla. *Pelo reconhecimento de uma entidade familiar: união homoafetiva*. Tese (Doutorado em Direito). 156 f. 2011. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. São Paulo: PUC, 2011.

BONATTO, M.; FACHIN, M.; BARBOZA, E. M. Constitucionalismo feminista: para ler e interpretar o Direito (Constitucional) com as lentes de gênero. *Revista CNJ*, Brasília, v. 6, n. esp, p. 213–224, 2022.

BORGES, Maria José R. *Ouçam Mirtes, mãe de Miguel: trabalho doméstico remunerado e desigualdades no Brasil*. 1. ed. Curitiba: Appris Editora, 2022.

BOURDIEU, Pierre. *A dominação masculina: a condição feminina e a violência simbólica*. Tradução de Maria Helena Kühner. 18. ed. São Paulo: Bertrand Brasil, 2020.

BRASIL. *Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil de 16 de julho de 1934*. Rio de Janeiro: Congresso Nacional, 1934. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm. Acesso em 05 set. 2023.

BRASIL. *Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil de 24 de fevereiro de 1891*. Rio de Janeiro: Congresso Nacional, 1891. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao91.htm. Acesso em 06 set. 2023.

BRASIL. *Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil de 05 de outubro de 1988*. Brasília: Senado Federal, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em 06 set. 2023.

BRASIL. *Decreto 19.841, de 22 de outubro de 1945*. Promulga a Carta das Nações Unidas. Rio de Janeiro: Presidência da República, 1945. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1930-1949/d19841.htm. Acesso em 09 set. 2023.

BRASIL. *Decreto 21.417-A, de 17 de maio de 1932*. Regula as condições do trabalho das mulheres nos estabelecimentos industriais e comerciais. Rio de Janeiro: Presidência da República, 1932. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-21417-a-17-maio-1932-526754-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em 08 set. 2023.

BRASIL. *Decreto 3.321, de 30 de dezembro de 1999*. Promulga o Protocolo Adicional à Convenção Americana Sobre Direitos Humanos. Brasília: Presidência da República, 1999. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3321.htm. Acesso em 30 mar. 2023.

BRASIL. *Decreto 4.316, de 30 de julho de 2002*. Promulga o Protocolo Facultativo à Convenção Sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra a Mulher. Brasília: Presidência da República, 2002. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/d4316.htm. Acesso em 29 mar. 2023.

BRASIL. *Decreto 4.377, de 13 de setembro de 2002*. Promulga a Convenção Sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra a Mulher, de 1979, e revoga o Decreto nº 89.460, de 20 de março de 1984. Brasília: Presidência da República, 2002. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/d4377.htm. Acesso em 29 mar. 2023.

BRASIL. *Decreto 62.150, de 19 de janeiro de 1968*. Promulga a Convenção nº 111 da OIT sobre Discriminação em matéria de emprego e profissão. Brasília: Presidência da República, 1968. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1950-1969/d62150.htm. Acesso em 19 nov. 2023.

BRASIL. *Decreto 678, de 6 de novembro de 1992*. Promulga a Convenção Americana sobre Direitos Humanos. Brasília: Presidência da República, 1992. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d0678.htm. Acesso em 30 mar. 2023.

BRASIL. *Decreto 89.460, de 20 de março de 1984*. Promulga a Convenção Sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra a Mulher, 1979. Brasília: Presidência da República, 1984. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1980-1987/decreto-89460-20-marco-1984-439601-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em 29 mar. 2023.

BRASIL. *Decreto Legislativo 20, de 1965*. Aprova as Convenções de números 21, 22, 91, 93, 94, 7, 103, 104, 105, 106 e 107, adotadas pela Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho. Brasília: Presidência da República, 1965. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decleg/1960-1969/decretolegislativo-20-30-abril-1965-349517-publicacaooriginal-1-pl.html>. Acesso em 29 mar. 2023.

BRASIL. *Decreto Legislativo 270, de 2002*. Aprova o texto da Convenção nº 171, da Organização Internacional do Trabalho, relativa ao Trabalho Noturno. Brasília: Presidência da República, 2002. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decleg/2002/decretolegislativo-270-13-novembro-2002-487286-convencao-1-pl.html>. Acesso em 02 abr. 2023.

BRASIL. *Decreto Legislativo nº 172, de 2017*. Aprova os textos da Convenção Sobre o Trabalho Decente para as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos (nº 189) e da Recomendação para as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos (nº 201), da Organização Internacional do Trabalho. Brasília: Presidência da República, 2017. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decleg/2017/decretolegislativo-172-4-dezembro-2017-785852-convencao-154384-pl.html>. Acesso em 02 abr. 2023.

BRASIL. *Decreto-lei 2.548, de 31 de agosto de 1940*. Rio de Janeiro: Presidência da República, 1940. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-2548-31-agosto-1940-412576-publicacaooriginal-1-pe.html#:~:text=2%C2%BA%20Para%20os%20trabalhadores%20adultos,lei%20para%20o%20trabalho%20de>. Acesso em 08 set. 2023.

BRASIL. *Decreto-lei 2.848, de 07 de dezembro de 1940*. Código Penal. Rio de Janeiro: Presidência da República, 1940. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm. Acesso em 11 out. 2023.

BRASIL. *Decreto-lei 399, de 30 de abril de 1938, e seu regulamento*. Rio de Janeiro: Presidência da República, 1940. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=227039. Acesso em 08 set. 2023.

BRASIL. *Lei 10.406, de 10 de janeiro de 2002*. Institui o Código Civil. Brasília: Congresso Nacional, 2002. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm. Acesso em 10 out. 2021.

BRASIL. *Lei 10.741, de 1º de outubro de 2003*. Dispõe sobre o Estatuto da Pessoa Idosa. Brasília: Congresso Nacional, 2003. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/110.741.htm. Acesso em: 10 out. 2021.

BRASIL. *Lei 11.324, de 19 de julho de 2006*. Altera dispositivos das Leis nº s 9.250, de 26 de dezembro de 1995, 8.212, de 24 de julho de 1991, 8.213, de 24 de julho de 1991, e 5.859, de 11 de dezembro de 1972; e revoga dispositivo da Lei nº 605, de 5 de janeiro de 1949. Brasília: Congresso Nacional, 2006. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/111324.htm. Acesso em 02 abr. 2023.

BRASIL. *Lei 11.340, de 6 de agosto de 2006*. Cria mecanismos para coibir a violência doméstica e familiar contra a mulher (Lei Maria da Penha). Brasília: Congresso Nacional, 2006. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/111340.htm. Acesso em 08 mar. 2023.

BRASIL. *Lei 13.146, de 6 de julho de 2016*. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Brasília: Congresso Nacional, 2016. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13146.htm#art114. Acesso em 10 out. 2023.

BRASIL. *Lei 14.457, de 21 de setembro de 2022*. Institui o Programa Emprega + Mulheres e altera a CLT. Brasília: Congresso Nacional, 2022. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Lei/L14457.htm. Acesso em 09 jan. 2023.

BRASIL. *Lei 14.611, de 3 de julho de 2023*. Dispõe sobre a igualdade salarial e critérios remuneratórios entre mulheres e homens. Brasília: Congresso Nacional, 2023. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/L14611.htm. Acesso em 26 jul. 2023.

BRASIL. *Lei 14.623, de 17 de julho de 2023*. Institui o Dia Nacional de Conscientização sobre Parentalidade Responsável. Brasília: Congresso Nacional, 2023. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/114623.htm. Acesso em 05 nov. 2023.

BRASIL. *Lei 3.071, de 1º de janeiro de 1916*. Código Civil dos Estados Unidos do Brasil. Rio de Janeiro: Congresso Nacional, 1916. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l3071.htm. Acesso em 11 jan. 2023.

BRASIL. *Lei 8.069, de 13 de julho de 1990*. Dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente. Brasília: Congresso Nacional, 1990. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18069.htm. Acesso em: 10 out. 2021.

BRASIL. *Lei Complementar 150, de 1º de junho de 2015*. Dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico. Brasília: Congresso Nacional, 2015. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp150.htm. Acesso em 21 fev. 2023.

BREGA FILHO, Vladimir; ALVES, Fernando de B. O direito das mulheres: uma abordagem crítica. *Argumenta: Revista do Programa de Mestrado em Ciência Jurídica*, Jacarezinho-PR, n. 10, p. 131-142, jan./jun. 2009.

BUCCI, Maria Paula D. Notas para uma metodologia jurídica de análise das políticas públicas. In: FORTINI, Cristiana; ESTEVES, Júlio César dos S.; DIAS, Maria Tereza F. *Políticas públicas: possibilidades e limites*. 1. ed. Belo Horizonte: Editora Fórum, 2008. p. 225-260.

BUTLER, Judith. Atos performáticos e a formação dos gêneros: um ensaio sobre fenomenologia e teoria feminista. Tradução de Pê Moreira. In: HOLLANDA, Heloísa B. de (org.). *Pensamento Feminista: conceitos fundamentais*. 1. ed. Rio de Janeiro: Bazar do Tempo, 2019. p. 213-230.

CÂMARA DOS DEPUTADOS. *PL 1974/2021*. Dispõe sobre o instituto da Parentalidade em todo Território Nacional e altera as Leis 5.452, de 1º de Maio de 1943 (Consolidação das leis do Trabalho), 8112/1990 (Regime Jurídico dos Servidores), 8212/1991 (Lei Orgânica da Seguridade Social), 8213/1991 (Regime Geral da Previdência Social) e 11770/2008 (Empresa Cidadã). Brasília: Câmara dos deputados, 2021. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=2019142 Acesso em 20 jul. 2023.

CÂMARA DOS DEPUTADOS. *PL 3980/2000*. Dispõe sobre a proibição da expressão "boa aparência" nos anúncios de recrutamento e seleção de pessoal e dá outras providências. Brasília: Câmara dos deputados, 2000. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=20552>. Acesso em 23. fev. 2023.

CÂMARA DOS DEPUTADOS. Projeto de Lei 6.653/2009. Cria mecanismos para garantir a igualdade entre mulheres e homens [...]. Brasília: Câmara dos deputados, 2009. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=464901>. Acesso em 05 jun. 2023.

CAMPAGNOLO, Ana Caroline. *Feminismo: perversão e subversão*. 1. ed. Campinas-SP: Vide Editorial, 2019.

CARNEIRO, Maria Teresa; ROCHA, Emerson. “Do fundo do buraco”: o drama social das empregadas domésticas. In: SOUZA, Jessé. *A ralé Brasileira: quem é e como vive*. 1. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2022. p. 45-66.

CARNEIRO, Sueli. Identidade feminina. In: SAFFIOTTI, Heleieth I. B; MUÑOZ-VARGAS, Monica (org.). *Mulher Brasileira é assim*. 1. ed. Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos; NIPAS: Brasília; UNICEF, 1994. p. 187-193.

CARNEIRO, Sueli. *Racismo, sexismo e desigualdade no Brasil*. 1. ed. São Paulo: Selo Negro, 2011.

CASTANHO, Maria Amélia Belomo. A família nas Constituições Brasileiras. *Argumenta: Revista do Programa de Mestrado em Ciência Jurídica*, Jacarezinho, n. 17, p. 181-204, 2012.

CATANI, Júlia; LIMA, Ana Laura Godinho. A dedicação de um “tempo de qualidade” aos filhos: análise de um enunciado recorrente. *Estilos da Clínica*, V. 26, n. 3, p. 461-475, 2021.

CATTANÉO, Nathalie; HIRATA, Helena. Flexibilidade. Tradução de Francisco Ribeiro Silva Júnior. In: HIRATA *et al* (orgs.). *Dicionário Crítico do Feminismo*. 1. ed. São Paulo: Editora Unesp, 2009. p. 85-90.

CEDAW. [Committee on the Elimination of Discrimination Against Women]. *General Recommendation no. 21: Equality in Marriage and Family Relations*. Nova York: CEDAW, 1994. Disponível em: <https://www.refworld.org/docid/48abd52c0.html>. Acesso em 17 ago. 2023.

CEDAW. [Committee on the Elimination of Discrimination Against Women]. *General Recommendation no. 23: Political and Public Life*. Nova York: CEDAW, 1997. Disponível em: <https://www.refworld.org/docid/453882a622.html>. Acesso em 17 ago. 2023.

CEDAW. [Committee on the Elimination of Discrimination Against Women]. *General recommendation no. 37: The gender-related dimensions of disaster risk reduction in the context of climate change*. Nova York: CEDAW, 2018. Disponível em: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N18/068/98/PDF/N1806898.pdf?OpenElement>. Acesso em 17 ago. 2023.

CEDAW. [Committee on the Elimination of Discrimination Against Women]. *Recomendação Geral nº 39: Sobre os direitos das mulheres e meninas indígenas*. Nova York: CEDAW; ONU Mulheres, 2022. Disponível em: <https://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2023/04/CEDAW-GR-39-portugues.pdf>. Acesso em 10 nov. 2023.

CEDAW. [Committee on the Elimination of Discrimination Against Women]. *Recomendação Geral nº 28: Obrigações fundamentais dos Estados Partes decorrentes do artigo 2 da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres*. Nova York: CEDAW; ONU Mulheres, 2010. Disponível em: https://gddc.ministeriopublico.pt/sites/default/files/documentos/pdf/rec_geral_28_obrigacoes_fundamentais_dos_estados_partes.pdf. Acesso em 29 mar. 2023.

CEPAL. [Comissão Econômica para a América Latina e Caribe]. *Índice de Feminidade da Pobreza*. Santiago: CEPAL, 2019. Disponível em: <https://oig.cepal.org/pt/indicadores/indice-feminidade-da-pobreza>. Acesso em 05 nov. 2023.

CEPAL. [Comissão Econômica para a América Latina e Caribe]. *Observatório de Igualdade de gênero: Indicadores*. Santiago: CEPAL, [s. d.]. Disponível em: <https://oig.cepal.org/es/indicadores>. Acesso em 16 abr. 2023.

CEPAL. [Comissão Econômica para a América Latina e Caribe]. *Observatório de Igualdade de gênero: Sobre o observatório*. Santiago: CEPAL, [s. d.]. Disponível em: <https://oig.cepal.org/pt/o-observatorio> Acesso em 10 nov. 2023.

CEPAL. [Comissão Econômica para a América Latina e Caribe]. *Sobre a CEPAL*. Santiago: CEPAL, [s. d.]. Disponível em: <https://www.cepal.org/pt-br/sobre>. Acesso em 10 nov. 2023.

CEPAL. *Consenso de Montevideu sobre População e Desenvolvimento*. Montevideu: CEPAL; ONU, 2013. Disponível em: http://www.unfpa.org.br/Arquivos/consenso_montevideo_por.pdf. Acesso em 29 mar. 2023.

CEPAL; ONU MULHERES. *Compromisso de Buenos Aires. Buenos Aires*. Buenos Aires: CEPAL; ONU Mulheres, 2022. Disponível em: https://www.cepal.org/sites/default/files/22-01138_crm.15_compromiso_de_buenos_aires.pdf Acesso em 16 dez. 2023.

CEPALSTAT: BASE DE DATOS Y PUBLICACIONES ESTADÍSTICAS. [s. d.]. Disponível em: <https://statistics.cepal.org/portal/cepalstat/dashboard.html?theme=1&lang=es>. Acesso em 16 abr. 2023.

CHRISPINO, Álvaro. *Introdução ao Estudo das Políticas Públicas: uma visão interdisciplinar e contextualizada*. 1. ed. Rio de Janeiro: FGV Editora, 2016.

CIDH. [Comissão Interamericana de Direitos Humanos]. *Compendio sobre la igualdad y no discriminación: Estándares Interamericanos*. Washington: OEA, 2019. Disponível em: <https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/Compendio-IgualdadNoDiscriminacion.pdf> Acesso em 23 fev. 2023.

CIDH. [Comissão Interamericana de Direitos Humanos]. *Opinión consultiva oc-27/21 de 5 de mayo de 2021: derechos a la libertad sindical, negociación colectiva y huelga, y su relación con otros derechos, con perspectiva de género*. Washington: OEA, 2021. Disponível em: https://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_27_esp1.pdf. Acesso em 31 mar. 2023.

CIDH. [Comissão Interamericana de Direitos Humanos]. *Relatório nº 54/01, Caso 12.051, Maria da Penha Maia Fernandes, Brasil, 4 de abril de 2001*. Washington: OEA, 2001. Disponível em: <https://www.cidh.oas.org/annualrep/2000port/12051.htm>. Acesso em 31 mar. 2023.

CIDH. [Comissão Interamericana de Direitos Humanos]. *Relatório nº 66/06, Caso 12.001, Simone André Diniz, Brasil, 21 de outubro de 2006*. Washington: OEA, 2006. Disponível em: <http://www.cidh.org/annualrep/2006port/Brasil.12001port.htm>. Acesso em 23 fev. 2023.

CIM. [Comissão Interamericana das Mulheres]. *Guía de implementación para la Ley Modelo Interamericana de Cuidados*. [s. l.]: CIM, 2022.

CLASTRES, Pierre. *A sociedade contra o Estado: pesquisas de antropologia política*. Tradução Theo Santiago. 3. ed. Rio de Janeiro: Francisco Alves, 1986.

CNJ. *Resolução n. 492, de 17 de março de 2023*. Brasília: CNJ, 2023. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/files/original144414202303206418713e177b3.pdf>. Acesso em 26 jul. 2023.

COLLIN, Fraçoise; LABORIE, Françoise. *Maternidade*. Tradução de Vivian Aranha Saboia. In: HIRATA *et al* (orgs.). *Dicionário Crítico do Feminismo*. 1. ed. São Paulo: Editora Unesp, 2009. p. 133-138.

COLLINS, Patricia Hill. *Bem mais que ideias: a interseccionalidade como teoria social crítica*. Tradução de Bruno Barros e Jess Oliveira. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2022.

COMISIÓN INTERAMERICANA DE MUJERES (CIM). [s. l.]: OEA, [s. d.]. Disponível em: <https://www.oas.org/es/cim>. Acesso em 20 out. 2023.

COMISSÃO EUROPEIA. *Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comitê Econômico e Social Europeu e ao Comitê das Regiões*. Bruxelas: Comissão Europeia, 2017. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017DC0252>. Acesso em 25 jul. 2023.

COMMISSION DE LA CONDITION DE LA FEMME. *ONU Mulheres*, [s. d.]. Disponível em: <https://www.unwomen.org/fr/csw>. Acesso em 05 set. 2023.

CONCURSO deve avaliar se juiz tem filho com problema, diz magistrado. *Migalhas*, 22 de maio de 2023. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/quentes/386890/concurso-deve-avaliar-se-juiz-tem-filho-com-problema-diz-magistrado>. Acesso em 25 jun. 2023.

CONDORCET, Nicolas de. Sobre a admissão das mulheres ao direito à cidadania (1789). In: ROVERE, Maxime (org.). *Arqueofeminismo: mulheres filósofas e filósofos feministas – Séculos XVII-XVIII*. 2. ed. São Paulo: N-1 Edições, 2019. p. 235-242.

CONFERÊNCIA NACIONAL DE POLÍTICAS PARA AS MULHERES. *Anais da 3ª Conferência Nacional de Políticas para Mulheres: autonomia e igualdade para as mulheres*. Brasília: Secretaria Nacional de Políticas para as Mulheres, 2013. Disponível em: <https://transformatoriomargaridas.org.br/sistema/wp-content/uploads/2015/02/10.-Anais-3%C2%AA-CNPM-2011-mar%C3%A7o-2013.pdf>. Acesso em 22 jun. 2023.

CONFERÊNCIAS MUNDIAIS DA MULHER. *ONU Mulheres*, [s. d.]. Disponível em: http://www.onumulheres.org.br/planeta5050-2030/conferencias_ Acesso em 22 maio 2023.

CONSELHO NACIONAL DOS DIREITOS DA MULHER. *IV Conferência Nacional de Políticas para Mulheres: texto base*. Brasília: CNDM, 2015. Disponível em: https://www.biblioteca.presidencia.gov.br/publicacoes-oficiais/catalogo/dilma/spm_4a-conferencia-nacional-de-politicas-para-as-mulheres-texto-bases_2015.pdf/@@download/file/SPM_4a-conferencia-nacional-de-pol%C3%ADticas-para-as-mulheres-texto-bases_2015.pdf. Acesso em 22 jun. 2023.

CONSELHO NACIONAL DOS DIREITOS DA MULHER. *Texto Base da V Conferência Nacional de Políticas para Mulheres*. Brasília: Conselho Nacional dos Direitos da Mulher,

2021. Disponível em: <https://www.gov.br/participamaisbrasil/blob/baixar/6275>. Acesso em 21 jun. 2023.

CORSINI, Iuri. Brasil tem quase cinco milhões de mulheres a mais que homens, diz IBGE. *CNN Brasil*, 22 de julho de 2022. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/nacional/Brasil-tem-quase-cinco-milhoes-de-mulheres-a-mais-que-homens-diz-ibge>. Acesso em 09 set. 2022.

CORTE IDH. *Caso Barbosa de Souza e outros vs. Brasil*. Sentença de 07 de setembro de 2021. San José: Corte IDH, 2021. Disponível em: https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_435_por.pdf. Acesso em 31 mar. 2023.

CORTE IDH. *Caso Favela Nova Brasília vs. Brasil: sentença de 16 de fevereiro de 2017*. San José: Corte IDH, 2017. Disponível em: https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_333_por.pdf. Acesso em 31 mar. 2023.

COTTA, Mayra; FARAGE, Thaís. *Mulher, roupa, trabalho: como se veste a desigualdade de gênero*. 1. ed. São Paulo: Paralela, 2021.

CRENSHAW. Kimberlé. Desmarginalizando a intersecção entre raça e sexo: uma crítica feminista negra da doutrina da antidiscriminação, da teoria feminista e da política antirracista. In: BAPTISTA, Maria Manuel; CASTRO, Fernanda de (org). *Gênero e Performance: textos essenciais 2*. Coimbra: Grácio Editor, 2019. p. 53-89.

CRENSHAW. Kimberlé. Documento para o encontro de especialistas em aspectos da discriminação racial relativos ao gênero. Tradução: Liane Schneider. *Revista Estudos Feministas*, n. 171, ano 10, p. 171-188, 1º semestre de 2002.

CUÉLLAR, Roberto. *Comentário sobre o Protocolo Facultativo à Convenção Sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher*. San Jose: Costa Rica, 2000. Disponível em: <https://www.corteidh.or.cr/tablas/27987.pdf> Acesso em 29 mar. 2023.

CUIDADO materno é trabalho com direito a aposentadoria na Argentina; especialista compara situação brasileira. *IBDFAM*, 20 de julho de 2021. Disponível em: <https://ibdfam.org.br/noticias/8738/Cuidado+materno+%c3%a9+trabalho+com+direito+a+aposentadoria+na+Argentina%3b+especialista+compara+situac%3%a7%c3%a3o+brasileira>. Acesso em 23 set. 2021.

DAVIS, Angela. *Mulheres, cultura e política*. Tradução de Heci Regina Candiani. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2017.

DAVIS, Angela. *Mulheres, raça e classe*. Tradução de Heci Regina Candiani. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2016.

DEL PRIORE, Mary. *Sobreviventes e guerreiras: uma breve história da mulher no Brasil de 1500 e 2000*. 1. ed. São Paulo: Planeta, 2020.

DELGADO, Maurício G. Proteções contra discriminação na relação de emprego. In: VIANA, Márcio Túlio; RENAULT, Luiz Otávio L. (coord.). *Discriminação*. 1. ed. São Paulo: LTr, 2000. p. 108-117.

DELPHY, Christine. Patriarcado (teorias do). Tradução de Francisco Ribeiro Silva Júnior. In: HIRATA *et al* (orgs.). *Dicionário Crítico do Feminismo*. 1. ed. São Paulo: Editora Unesp, 2009. p. 173-178.

DICIONÁRIO PRIBERIAM ONLINE DE PORTUGUÊS. *Priberam*, [s. d.]. Disponível em: <https://dicionario.priberam.org>. Acesso em 08 set. 2023.

DIEESE. [Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos]. *Trabalho doméstico no Brasil*. São Paulo: Dieese, 2022. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/infografico/2022/trabalhoDomestico.html>. Acesso em 24 fev. 2023.

DIEESE. [Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos]. *As dificuldades da Mulher Chefe de Família no mercado de trabalho*. São Paulo: Dieese, 2023. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/boletimespecial/2023/mulheres2023.pdf>. Acesso em 20 abr. 2023.

DUARTE, Constância L. Feminismo: uma história a ser contada. In: HOLLANDA, Heloísa B. de (org.). *Pensamento Feminista Brasileiro: formação e contexto*. 1. ed. Rio de Janeiro, Bazar do Tempo, 2019. p. 25-47.

ELEIÇÕES 2022: quantos deputados e senadores cada partido elegeu. *BBC News Brasil*, 4 de outubro de 2022. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/Brasil-63115390>. Acesso em 12 fev. 2022.

ENGELS, Friedrich. *A origem da família, da propriedade privada e do Estado: em conexão com as pesquisas de Lewis H. Morgan*. Tradução de Nélio Schneider. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2019.

ESPANHA. *Presentación del proyecto de presupuestos generales del Estado: 2023*. Madrid: Ministerio de Hacienda y Función Pública, 2023. Disponível em: <https://www.sepg.pap.hacienda.gob.es/sitios/sepg/es-ES/Presupuestos/PGE/ProyectoPGE2023/Documents/LIBROAMARILLO2023.pdf>. Acesso em 21 jun. 2023.

ESTUDO: licença maternidade – o medo da demissão após ser mãe. Publicado em novembro de 2022. *Famivita*, [s. d.]. Disponível em: <https://www.famivita.com.br/estudo-licenca-maternidade-o-medo-da-demissao-apos-ser-mae>. Acesso em 13 jun. 2023.

FACHIN, Melina G.; DENORA, Emmanuella. Constitucionalismo feminista e a transgressão das fronteiras no estado moderno: um ensaio a partir dos direitos reprodutivos. In: SALADINI, Ana Paula S.; ASSAD, Sandra Mara F. *Direito, gênero e raça: um debate necessário*. Londrina: Thoth, 2022. p. 57-79.

FAUR, Eleonor. Género, masculinidades y políticas de conciliación familia-trabajo. In: SANTAMARÍA, Ramiro Ávila; SALGADO, Judith; VALLADARES, Lola (org.). *El género en el derecho: ensayos críticos*. Quito: Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2009. p. 517-538.

FEDERICI, Silvia. *Calibã e a bruxa: mulheres, corpo e acumulação primitiva*. Tradução Coletivo Sycorax. 1. ed. São Paulo: Elefante, 2017.

FEDERICI, Silvia. *O patriarcado do salário, vol. I*. Tradução Herci Regina Candiani. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2021.

FEDERICI, Silvia. *O ponto zero da revolução: trabalho doméstico, reprodução e luta feminista*. Tradução Coletivo Sycorax. 1. ed. São Paulo: Elefante, 2019.

FERNANDES, Terezinha; SANTOS, Edméa. Ciberfeminismo e multiletramentos críticos na cibercultura. *Educar em Revista*, Curitiba, v. 36, p. 1-19, 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/er/a/CCDvRHXmF6TvrzTKxr9RSbd/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em 07 nov. 2023.

FERNANDEZ, Brena Paula M. Teto de vidro, piso pegajoso e desigualdade de gênero no mercado Brasileiro à luz da economia feminista: por que as iniquidade persistem?. *Revista Cadernos de Campo*, Araraquara, n. 26, p. 79-103, jan./jun. 2019.

FERRITO, Bárbara. A falta que faz: Convenção n. 156, OIT, Conciliação dos tempos e corresponsabilidade. *Revista Eletrônica do TRT-9*, v. 8, n. 81, p. 73-85, 2019.

FERRITO, Bárbara. *Direito e desigualdade: uma análise da discriminação das mulheres no mercado de trabalho a partir dos usos dos tempos*. 1. ed. São Paulo: LTr, 2021.

FERRITO, Bárbara. Pobreza de tempo, direito e desigualdade. In: SALADINI, Ana Paula S.; ASSAD, Sandra Mara F. *Direito, gênero e raça: um debate necessário*. Londrina: Thoth, 2022. p. 81-95.

FILLETI, Juliana de P.; GORAYEB, Daniela S.; MELO, Maria Fernanda C. de. Mulheres Negras no Mercado de Trabalho no 1º trimestre de 2021. *Boletim NPEGen Mulheres Negras no Mercado de Trabalho*, Campinas, Editora FACAMP, v. 2, n. 1, jun. 2021.

FIORE, Matheus. Volvo expande licença paternidade dos funcionários para até seis meses. *B9*, 30 de março de 2021. Disponível em: <https://www.b9.com.br/141421/volvo-expande-licenca-paternidade-dos-funcionarios-para-ate-seis-meses>. Acesso em 19 jul. 2023.

FONSECA, Dagoberto José. *Políticas públicas e ações afirmativas*. 1. ed. São Paulo: Selo Negro, 2009.

FONTOURA, Natália *et al.* Pesquisas de uso do tempo no Brasil: contribuições para a formulação de políticas de conciliação entre trabalho, família e vida pessoal. *Revista Econômica*, Rio de Janeiro, v. 12, n. 1, p. 11-46, jun. 2010.

FÓRUM ECONÔMICO MUNDIAL. *Global Gender Gap Report 2020*. Genebra: World Economic Forum, 2019. Disponível em: <https://www.weforum.org/reports/gender-gap-2020-report-100-years-pay-equality>. Acesso em 11 mar. 2021.

FOUGEYROLLAS-SCHWEBEL, Dominique. Trabalho Doméstico. Tradução de Naira Pinheiro. In: HIRATA *et al* (orgs.). *Dicionário Crítico do Feminismo*. 1. ed. São Paulo: Editora Unesp, 2009. p. 256-262.

FRACCARO, Gláucia. *Os direitos das mulheres: feminismo e trabalho no Brasil (1917-1937)*. 1. ed. Rio de Janeiro: FGV Editora, 2018.

FRANCO, Fábio *et al.* O sujeito e a ordem do mercado: gênese teórica do neoliberalismo. In: SAFATLE, Vladimir; SILVA JÚNIOR, Nelson; DUNKER, Christian (orgs.). *Neoliberalismo como gestão do sofrimento psíquico*. 1. ed. Belo Horizonte: Autêntica, 2020. p. 47-76.

FRASER, Nancy. Feminismo, capitalismo e a astúcia da história. In: HOLLANDA, Heloísa B. de (org.). *Pensamento Feminista: conceitos fundamentais*. Rio de Janeiro: Bazar do Tempo, 2019. p. 25-48.

FREITAS, Maria Victória P. de; COSTA, Marli Marlene M. A desconstrução do conceito de mulher-família para mulher-para-si: uma análise sobre a (re)inclusão das mulheres na sociedade e no mercado de trabalho contemporâneo. *Argumenta Journal Law*, Jacarezinho-PR, n. 32, p. 297-316, 2020.

FREITAS, Tais V. O cenário atual da divisão sexual do trabalho. In: SILVEIRA, Maria Lucia; FREITAS, Tais V. *Trabalho, corpo e vida das mulheres: crítica à sociedade de mercado*. 1. ed. São Paulo: Sempreviva Organização Feminista, 2007. p. 9-66.

FRIEDAN, Betty. *A mística feminina*. 1. ed. Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos, 2020.

FUNCK, Susana B. Desafios atuais do feminismo. In: STEVENS, Cristina; OLIVEIRA, Susane R. de; ZANELLO, Valeska. *Estudos feministas e de gênero: articulações e perspectivas*. Florianópolis: Editora Mulheres, 2014. p. 23-35.

FUNDAÇÃO PERSEU ABRAMO; SESC. Pesquisa de opinião pública: mulheres brasileiras e gênero nos espaços público e privado. [s. l.]: Fundação Perseu Abramo; SESC, 2010. Disponível em: https://fpabramo.org.br/publicacoes/wp-content/uploads/sites/5/2017/05/pesquisaintegra_0.pdf. Acesso em 08 set. 2023.

GABINETE DA TRANSIÇÃO. *Relatório final do Gabinete de Transição Governamental*. Brasília: gabinete da Transição, 2022.

GAZELE, Catarina C. *Estatuto da Mulher Casada: uma história dos direitos humanos das mulheres no Brasil*. Dissertação (Mestrado em História). 195 f. 2005. Programa de Pós-Graduação em História Social das Relações Políticas do Centro de Ciências Humanas e Naturais da Universidade Federal do Espírito Santo. Vitória-ES: Biblioteca Central da Universidade Federal do Espírito Santo, 2005.

GOLDIN, Cláudia; KERR, Sari P.; OLIVETTI, Claudia. When the kids grow up: women's employment and earnings across the family cycle. *Nber working paper series*, Cambridge, ago. 2022. Disponível em: <https://www.nber.org/papers/w30323>. Acesso em 11 out. 2023.

GONZALEZ, Lélia. *Por um feminismo afro-latino-americano: ensaios, intervenções e diálogos*. Organização de Flávia Rios e Márcia Lima. 1. ed. Rio de Janeiro: Zahar, 2020.

GOSDAL, Thereza Cristina. *Discriminação da mulher no emprego*. 1. ed. Curitiba: Gênese, 2003.

GUIMARÃES, Nadya A. A emergência do cuidado: nomear, reconhecer, obscurecer. In: GUIMARÃES, Nadya A.; HIRATA, Helena S. *O gênero do cuidado: desigualdades, significações e identidades*. 1. ed. São Paulo: Ateliê Editorial, 2020. p. 53-90.

GUIMARÃES, Nadya A. O cuidado e seus circuitos: significados, relações, retribuições. In: GUIMARÃES, Nadya A.; HIRATA, Helena S. *O gênero do cuidado: desigualdades, significações e identidades*. 1. ed. São Paulo: Ateliê Editorial, 2020. p. 91-128.

GUIMARÃES, Nadya A.; HIRATA, Helena S. O cuidado e o emprego doméstico: interseccionando desigualdades e fronteiras. In: GUIMARÃES, Nadya A.; HIRATA, Helena S. *O gênero do cuidado: desigualdades, significações e identidades*. 1. ed. São Paulo: Ateliê Editorial, 2020. p. 129-160.

GUIMARÃES, Nadya A.; VIEIRA, Priscila Pereira Faria. O cuidado e as “ajudas”. In: GUIMARÃES, Nadya A.; HIRATA, Helena S. *O gênero do cuidado: desigualdades, significações e identidades*. 1. ed. São Paulo: Ateliê Editorial, 2020. p. 161-187.

HAN, Byung-Chul. *Sociedade do cansaço*. Tradução de Enio Paulo Giachini. 1. ed. Petrópolis-RJ: Vozes, 2015.

HAN, Byung-Chul. *Vita contemplativa ou sobre a inatividade*. Tradução de Lucas Machado. 1. ed. Petrópolis-RJ: Vozes, 2023.

HARAWAY, Donna. Manifesto ciborgue: ciência, tecnologia e feminismo-socialismo no final do século XX. In: HOLLANDA, Heloísa B. de (org.). *Pensamento Feminista: conceitos fundamentais*. Rio de Janeiro: Bazar do Tempo, 2019. p. 157-212.

HARDING, Sandra. A instabilidade das categorias analíticas na teoria feminista. In: HOLLANDA, Heloísa B. de (org.). *Pensamento Feminista: conceitos fundamentais*. Rio de Janeiro, Bazar do Tempo, 2019. p. 95-118.

HIRATA, Helena. Globalização e divisão sexual do trabalho. *Cadernos Pagu*, v. 17/18, p. 139-156, 2002.

HIRATA, Helena. *O cuidado: teorias e práticas*. Tradução de Monica Stahel. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2022.

HIRATA, Helena. Transversalidade de gênero, raça e classe: contribuição do feminismo negro ao conceito de interseccionalidade. In: SALADINI, Ana Paula S.; ASSAD, Sandra Mara F. *Direito, gênero e raça: um debate necessário*. Londrina: Thoth, 2022. p. 31-41.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. *Cadernos de Pesquisa*, v. 37, n. 132, p. 595-609, set./dez. 2007.

HIRATA, Helena; ZARIFIAN, Philippe. Trabalho (conceito de). Tradução de Miriam Nobre. In: HIRATA et al (orgs.). *Dicionário Crítico do Feminismo*. 1. ed. São Paulo: Editora Unesp, 2009. p. 251-256.

HOBBSAWM, Eric. *Era dos extremos: o breve século XX: 1914-1991*. Tradução de Marco Santarrita. 2. ed. São Paulo: Companhia das Letras, 1995.

HOLLANDA, Heloísa B. de. *Feminista, eu?: Literatura, cinema novo*, MPB. 1. ed. Rio de Janeiro: Bazar do Tempo, 2022.

hooks, bell. *O feminismo é para todo mundo: políticas arrebatadoras*. Tradução de Ana Luiza Libânio. 1. ed. Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos, 2020.

hooks, bell. *Teoria feminista: da margem ao centro*. Tradução de Rainer Patriota. 1. ed. São Paulo: Perspectiva, 2019.

IACONELLI, Vera. *Manifesto antimaternalista: psicanálise e políticas de reprodução*. 1. ed. Rio de Janeiro: Zahar, 2023.

IACONELLI, Vera. O tempo de qualidade não prescinde da quantidade. *Folha de São Paulo*, 11 de setembro de 2023a. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/colunas/vera-iaconelli/2023/09/o-tempo-de-qualidade-nao-prescinde-da-quantidade.shtml>. Acesso em 12 set. 2023.

IBGE. *Censo demográfico: principais resultados do Panorama do Censo 2022*. [s. l.]: IBGE, [2022a]. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/populacao/22827-censo-demografico-2022.html?edicao=37225&t=destaques> Acesso em 01 nov. 2023.

IBGE. Estatísticas de Gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil. 2. ed. *Informação Demográfica e Socioeconômica*, IBGE, n. 38, 2021. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101784_informativo.pdf. Acesso em 20 nov. 2023.

IBGE. *PNAD Contínua: Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio, 3º trimestre de 2022*. [s. l.]: IBGE, [2022b]. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9171-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-mensal?=&t=destaques>. Acesso em 23 fev. 2023.

IBGE. *Taxa bruta de natalidade por mil habitantes – Brasil – 2000 a 2015*. [s. l.]: IBGE, 2013. Disponível em: <https://brasilemsintese.ibge.gov.br/populacao/taxas-brutas-de-natalidade.html>. Acesso em 06 nov. 2023.

INEP. [Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira]. *Censo Escolar da Educação Básica 2022: Resumo Técnico*. Brasília: INEP, 2023. Disponível em: https://download.inep.gov.br/publicacoes/institucionais/estatisticas_e_indicadores/resumo_tecnico_censo_escolar_2022.pdf. Acesso em 15 jun. 2023.

INICIATIVA Dove men+care de licença-paternidade. *Dove*, [s. d.]. Disponível em: <https://www.dove.com/br/men-care/licenca-paternidade.html>. Acesso em 19 jul. 2023.

INSTITUTO DATAFOLHA. Futuro do trabalho por aplicativo: atualizado em março de 2023. [Elaborado pelo Instituto Datafolha para Uber e iFood]. São Paulo: Instituto Datafolha, 2023. Disponível em: https://content.news.ifood.com.br/uploads/2023/05/Datafolha_PM5597-final.pdf. Acesso em 15 jun. 2023.

INSTITUTO NACIONAL DO SEGURO SOCIAL. *Portaria nº 450, de 3 de abril de 2020*. Dispõe sobre as alterações constantes na Emenda Constitucional nº 103, de 12 de novembro de 2019, e na Medida Provisória nº 905, de 11 de novembro de 2019. Brasília: INSS, 2020. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-n-450-de-3-de-abril-de-2020-251287830>. Acesso em 23 jul. 2023.

IPEA; ONU MULHERES. *Retrato das Desigualdades de Gênero e Raça, apuração de 1995 a 2015*. Brasília: IPEA; ONU Mulheres, [2015]. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/retrato/apresentacao.html>. Acesso em 13 nov. 2023.

IPTC. [Instituto Paulista do Transporte de Cargas]. *Índice de Equidade do TCR, 2023*. São Paulo: IPTC, [s. d.]. Disponível em: http://iptcsp.com.br/wp-content/uploads/2023/05/Apresentacao-Indice-de-Equidade_vf.pdf. Acesso em 05 nov. 2023.

ITABORAÍ, Nathalie R. Temporalidades plurais: desigualdades de gênero e classe nos usos do tempo das famílias brasileiras. In: FONTOURA, Natália; ARAÚJO, Clara (org.). *Uso do tempo e Gênero*. 1. ed. Rio de Janeiro: UERJ, 2016. p. 101-137.

KERGOAT, Danièle. Dinâmica e consubstancialidade das relações sociais. Tradução de Antonia Malta Campos. *Novos estudos, CEBRAP*, n. 86, p. 93-103, mar. 2010.

KERGOAT, Danièle. Divisão sexual do trabalho e relações sociais de sexo. Tradução de Vivian Aranha Saboia. In: HIRATA *et al* (orgs.). *Dicionário Crítico do Feminismo*. 1. ed. São Paulo: Editora Unesp, 2009. p. 67-75.

KERGOAT, Danièle. O cuidado e a imbricação das relações sociais. In: ABREU, Alice R. de P.; HIRATA, Helena; LOMBARDI, Maria Rosa. *Gênero e trabalho no Brasil e na França: perspectivas interseccionais*. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2016. p. 17-26.

KILOMBA, Grada. *Memórias da plantação: episódios de racismo cotidiano*. 1. ed. Rio de Janeiro: Cobogó, 2019.

KOLLONTAI, Aleksandra M. A mulher trabalhadora na sociedade contemporânea. In: SCHNEIDER, Graziela (org.). *A revolução das mulheres: emancipação feminina na Rússia Soviética*. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2017. p. 150-159.

LABORATÓRIO THINK OLGA. Esgotadas. [Laboratório Think Olga de Exercícios de Futuro], [2023]. Disponível em: <https://lab.thinkolga.com/esgotadas>. Acesso em 26 out. 2023.

LAMOUREUX, Diane. Público/privado. Tradução de Naira Pinheiro. In: HIRATA *et al* (orgs.). *Dicionário Crítico do Feminismo*. 1. ed. São Paulo: Editora Unesp, 2009. p. 209-213.

LARA, Juliane R. Degenerou: a Secretaria Nacional de Políticas para Mulheres. Tese (Doutorado em Ciências Sociais). 210 f. Juiz de Fora: UFJF, 2018. Disponível em: <https://repositorio.ufjf.br/jspui/bitstream/ufjf/8269/1/julianerochalara.pdf>. Acesso em 05 nov. 2023.

LERNER, Gerda. *A criação do patriarcado: história da opressão das mulheres pelos homens*. Tradução de Luiza Sellera. 1. ed. São Paulo: Cultrix, 2019.

LIMA, Juliana L. *Tempos maternos: reflexões de corpo e alma*. 1. ed. Porto Alegre: Artes e Ecos, 2022.

LIMA, Luciana. 56% das mulheres foram demitidas ou conhecem quem foi desligada após licença-maternidade. *Portal Exame*, 15 de maio de 2023. Disponível em: <https://exame.com/carreira/56-das-mulheres-foram-demitidas-ou-conhecem-quem-foi-desligada-apos-licenca-maternidade>. Acesso em 13 jun. 2023.

LÓPEZ, Rodrigo T. La tutela judicial de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, n. 332, p. 5-60, 2010. Disponível em: <https://revistas.cef.udima.es/index.php/rtss/article/download/5233/4683/10675>. Acesso em 23 maio 2023.

LULA DA SILVA, Luiz Inácio. Discurso de posse do Presidente Lula no Congresso Nacional. *Portal Lula*, 1º de janeiro de 2023. Disponível em: <https://lula.com.br/discurso-de-posse-lula-2023>. Acesso em 02 jan. 2023.

LUNA, Denise; VASCONCELOS, Gabriel. Falta de banheiro e casos de assédio: petroleiras relatam desafios de trabalho em plataformas no mar. *O Estado de São Paulo*, 7 de março de 2023. Disponível em: <https://www.estadao.com.br/economia/petroleiras-desafios-trabalho-em-plataformas-no-mar>. Acesso em 13 mar. 2023.

MACHADO, Cecília; PINHO NETO, Valdemar. The Labor Market consequences of maternity leave policies: evidence from Brazil. *Portal PGV*, dez. 2016. Disponível em: https://portal.fgv.br/sites/portal.fgv.br/files/the_labor_market_consequences_of_maternity_leave_policies_evidence_from_brazil.pdf. Acesso em 05 nov. 2023.

MACKINNON, Catherine A. *Le féminisme irréductible : discours sur la vie et la loi*. Paris: Des femmes – Antoinette Fouque, 2020.

MADALOZZO, Regina; BLOFIELD, Merike. Como famílias de baixa renda em São Paulo conciliam trabalho e família?. *Estudos Feministas*, Florianópolis, v. 25, n. 1, p. 215-240, jan./abr. 2017. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/ref/article/view/37269/33668>. Acesso em 04 set. 2022.

MARÇAL, Katrine. *O lado invisível da economia: uma visão feminista*. Tradução de Laura Folgueira. 1. ed. São Paulo: Alaúde Editorial, 2017.

MARCONDES, Mariana M. O cuidado na perspectiva da divisão sexual do trabalho: contribuições para os estudos sobre a feminização do mundo do trabalho. In: YANNOULAS, Silvia Cristina (coord.). *Trabalhadoras: análise da feminização das profissões e ocupações*. 1. ed. Brasília: Editorial Abaré, 2013. p. 251-280.

MARCONDES, Mariana M.; DINIZ, Ana Paula R.; FARAH, Marta F. S. Transversalidade de Gênero: uma análise dos significados mobilizados na estruturação da política para mulheres no Brasil. *Rev. Serv. Público*, Brasília, v. 69, n. 2 p. 35-61, abr./jun. 2018.

MARMELSTEIN, George. *Discriminação por preconceito implícito*. 1. ed. Salvador: JusPodivm, 2021.

MARMELSTEIN, George. *Efeito backlash da jurisdição constitucional*: reações políticas ao ativismo judicial. [Palestra proferida durante o Terceiro Seminário Ítalo-Brasileiro, em outubro de 2016, em Bolonha – Itália]. Bolonha: Terceiro Seminário Ítalo-Brasileiro, 2016. Disponível em: https://www.cjf.jus.br/caju/Efeito.Backlash.Jurisdicao.Constitucional_1.pdf. Acesso em 11 maio 2023.

MARQUES, Tereza Cristina de N.; MELO, Hildete P. de. Os direitos civis das mulheres casadas no Brasil entre 1916 e 1962. Ou como são feitas as leis. *Revista Estudos Feministas*, Florianópolis, v. 16, n. 2, p. 463-488, mai./ago. 2008.

MARQUES-PEREIRA, Bérengère. Cidadania. Tradução de Vivian Aranha Saboia. In: HIRATA *et al* (orgs.). *Dicionário Crítico do Feminismo*. 1. ed. São Paulo: Editora Unesp, 2009. p. 35-39.

MARUANI, Margaret. Emprego. Tradução de Vivian Aranha Saboia. In: HIRATA *et al* (orgs.). *Dicionário Crítico do Feminismo*. 1. ed. São Paulo: Editora Unesp, 2009. p. 85-90.

MATHIEU, Nicole-Claude. *Sexo e gênero*. Tradução de Naira Pinheiro. In: HIRATA *et al* (orgs.). *Dicionário Crítico do Feminismo*. 1. ed. São Paulo: Editora Unesp, 2009. p. 222-231.

MATOS, Marlise. Movimento e teoria feminista: é possível reconstruir a teoria feminista a partir do sul global?. *Rev. Sociol. Polít.*, Curitiba, v. 18, n. 36, p. 67-92, jun. 2010.

MATTOS, Patrícia. A dor e o estigma da puta pobre. In: SOUZA, Jessé. *A ralé brasileira: quem é e como vive*. 1. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2022. p. 101-136.

MAZZUOLI, Valério de O. *Curso de Direitos Humanos*. 5. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2018.

MELO, Hildete P. de; MELLO, Soraia Carolina de. Notas sobre o trabalho das mulheres em tempos de pandemia: respostas e impasses. *Revista de Estudos Feministas*, Seção Temática Fazendo Gênero em tempos de pandemia, Florianópolis, v. 30, n. 2, p. 1-10, 2022. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/ref/article/view/86994/51586>. Acesso em 23 jul. 2023.

MESSEDER, Suely Aldir. A pesquisadora encarnada: uma trajetória decolonial na construção do saber científico blasfêmico. In: HOLLANDA, Heloísa Buarque de. *Pensamento Feminista: perspectivas decoloniais*. 1. ed. Rio de Janeiro: Bazar do Tempo, 2020. p. 155-171.

MINISTÉRIO DA MULHER, DA FAMÍLIA E DOS DIREITOS HUMANOS. *Mensagem nº 347/2021*: Submete o texto do Projeto de Lei que “institui o Dia Nacional de Conscientização sobre Paternidade Responsável. Brasília: MMFDH, 2021. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=2049069&filename=Tramitacao-PL%202610/2021. Acesso em 05 nov. 2023.

MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL; MINISTÉRIO DA FAZENDA. *Portaria Interministerial MPS/MF nº 26, de 10 de janeiro de 2023*. Brasília: MPS; MF, 2023. Disponível em: <https://www.normaslegais.com.br/legislacao/portaria-interministerial-mps-mf-26-2023.htm>. Acesso em 26 jul. 2023.

MINISTÉRIO DAS MULHERES. *Portaria nº 288, de 27 de outubro de 2023*. Institui o Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça no âmbito do Ministério das Mulheres. Brasília: Ministério das mulheres, 2023. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-n-288-de-27-de-outubro-de-2023-519431420>. Acesso em 30 out. 2023.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. CAGED: Cadastro Geral de Empregados e Desempregados. 2021. Disponível em: https://bi.mte.gov.br/bgcaged/caged_anuario_rais/caged_anuario_raistela12.php. Acesso em 22 fev. 2023.

MONGIN, Flore. *Féminité, maternité, précarité*. 1. ed. Paris: 2006, Flammarion.

MOREIRA, Adilson José. *O que é discriminação?*. Belo Horizonte: Letramento: casa do Direito; Justificando, 2017.

MOVESE. *Transversalização de gênero: uma questão de direitos humanos*. [s. l.]: Moverse, 2022. Disponível em: <http://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2022/12/moverse-cartilha-transversalizacao-genero.pdf>. Acesso em 22 maio 2023.

NASCIMENTO, Beatriz. A mulher negra no mercado de trabalho. In: HOLLANDA, Heloísa Buarque de (org.). *Pensamento Feminista Brasileiro: formação e contexto*. Rio de Janeiro: Bazar do Tempo, 2019. p. 259-263.

NOGUEIRA, Cláudia M. *O trabalho duplicado: A divisão sexual no trabalho e na reprodução: um estudo das trabalhadoras do telemarketing*. 2. ed. São Paulo: Expressão Popular, 2011.

NOVARTIS. Política de gestão de afastamentos, versão 3.0, junho de 2020 (Anexo II).

NUNES, Jordão H. Gênero e raça no trabalho em tecnologia de informação (TI). *Ciências Sociais Unisinos*, v. 52, n. 3, p. 383-395, set./dez. 2016.

O CONSELHO NACIONAL DO TRABALHO. *Portal da Justiça do Trabalho*, [s. d.]. Disponível em: https://www.tst.jus.br/memoriaviva/-/asset_publisher/LGQDwoJD0LV2/content/ev-jt-80-05. Acesso em 05 set. 2023.

O PREÇO DO AMANHÃ. [Ficção científica]. Direção de Andrew Niccol. [109 minutos]. Estados Unidos: 20th Century Fox, 2011.

OEA. [Organização dos Estados Americanos]. *Convención Interamericana sobre la Concesión de los derechos civiles a la mujer*. Bogotá: OEA, 1948. Disponível em: [https://www.oas.org/es/cim/docs/CCRW\[SP\].pdf](https://www.oas.org/es/cim/docs/CCRW[SP].pdf). Acesso em 20 out. 2023.

OIT SAÚDA governo Brasileiro por iniciar processo de ratificação das Convenções 190 e 156. *OIT Brasília*, Notícias, 8 de março de 2023. Disponível em: https://www.ilo.org/Brasilia/noticias/WCMS_871030/lang--pt/index.htm. Acesso em 1º abr. 2023.

OKIN, Susan M. Gênero, o público e o privado. Tradução Flávia Biroli. *Estudos Feministas*, Florianópolis, v. 16, n. 2, p. 305-332, mai./ago. 2008.

OLIVEIRA, Rosiska D. de. *Reengenharia do tempo*. Painel apresentado na XXXVIII Reunión de la mesa directiva de la conferencia regional sobre la mujer de la América Latina y Caribe. Mar del Plata: ONU; CEPAL, 2005. Disponível em: <https://sindrede.org.br/sindrede/wp-content/uploads/2020/12/Reengenharia-do-tempo.pdf>. Acesso em 13 abr. 2023.

ONU MULHERES LANÇA cartilha sobre transversalização de gênero para organizações que trabalham em ações de emergência. *ONU Mulheres*, 6 de dezembro de 2022. Disponível em: <https://www.onumulheres.org.br/noticias/onu-mulheres-lanca-cartilha-sobre-transversalizacao-de-genero-para-organizacoes-que-trabalham-em-aco-es-de-emergencia>. Acesso em 22 maio 2023.

ONU MULHERES. *Compromisso de Santiago: Um instrumento regional para responder à crise da COVID-19 com igualdade de gênero*. Santiago: ONU Mulheres; CEPAL, 2021. Disponível em: <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/bbe74a91-4af5-424f-b97f-b86a75d4fd93/content>. Acesso em 29 mar. 2023.

ONU. *Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres*. Nova York: ONU, 1979. Disponível em: <https://plataformamulheres.org.pt/docs/PPDM-CEDAW-pt.pdf>. Acesso em 29 mar. 2023.

ONU. *Declaração e Plataforma de Ação da IV Conferência Mundial sobre a Mulher*. Pequim: 1995. Disponível em: http://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2015/03/declaracao_pequim1.pdf Acesso em 29 mar. 2023.

ONU. *Relatório sobre a Conferência Internacional sobre População e Desenvolvimento*. Cairo: ONU, 1994. Disponível em: <https://brazil.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/relatorio-cairo.pdf>. Acesso em 29 mar. 2023.

ONU: 90% DA POPULAÇÃO MUNDIAL tem algum preconceito contra mulheres. *ONU News*, 12 de junho de 2013. Disponível em: <https://news.un.org/pt/story/2023/06/1815832>. Acesso em 12 jun. 2023.

ONUBR. [Nações Unidas no Brasil]. *Glossário de termos do Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 5: Alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas*. Brasília: ONUBR, 2016.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Agenda nacional do trabalho decente*. Brasília: OIT, 2006. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_226229.pdf. Acesso em 06 nov. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *C183: Convenio sobre la protección de la maternidade*, 2000. Genebra: OIT, 2000. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312328. Acesso em 04 abr. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e seu anexo – Declaração de Filadélfia*. Filadélfia: OIT, 1944. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/genericdocument/wcms_336957.pdf. Acesso em 11 mar. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Convenção 156 e Recomendação 165: Sobre a Igualdade de Oportunidades e de Tratamento para Trabalhadores e Trabalhadoras com Responsabilidades Familiares*. Brasília: OIT; Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, 2009a.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Convenção sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho – Convenção 190, 2019*. Genebra: OIT, 2019. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms_729459.pdf. Acesso em 02 abr. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Convenções ratificadas pelo Brasil*. [s. l.]: OIT, [s. d.]. Disponível em: <https://www.ilo.org/Brasilia/convencoes/lang--pt/index.htm>. Acesso em 02 dez. 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado: para un futuro con trabajo decente*. Genebra: OIT, 2019.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Nota 2: Promoção da Igualdade de gênero e políticas de conciliação entre o trabalho e a família*. Genebra: OIT, 2011. Documento eletrônico disponível em: https://www.ilo.org/Brasilia/publicacoes/WCMS_229649/lang--pt/index.htm. Acesso em 04 abr. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Ratificações por convenção*. [s. l.]: OIT, [s. d.]. Disponível em: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12001:::NO:::>. Acesso em 03 abr. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Trabalho e Família: rumo a novas formas de conciliação com corresponsabilidade social*. Brasília: OIT; Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, 2009b.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Un paso decisivo hacia la igualdad de género: en pos de un mejor futuro del trabajo para todos*. Genebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2019c.

PARLAMENTARES PEDEM ratificação da Convenção 156. *Portal Senado Federal, Institucional*, 12 de novembro de 2015. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/institucional/procuradoria/comum/parlamentares-pedem-ratificacao-da-convencao-156>. Acesso em 05 dez. 2021.

PASSOS, Úrsula. O que eles chamam de amor, nós chamamos de trabalho não pago, diz Sílvia Federici. *Portal Geledés*, 14 de outubro de 2019. Disponível em: <https://www.geledes.org.br/o-que-eles-chamam-de-amor-nos-chamamos-de-trabalho-nao-pago-diz-silvia-federici>. Acesso em 12 nov. 2023.

PATEMAN, Carole. *O contrato sexual*. 1. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1993.

PEQUIM+25: Geração igualdade: concretizar os direitos das mulheres para um futuro igualitário. *ONU Mulheres*, [s. d.]. Disponível em: <https://www.onumulheres.org.br/planeta5050-2030/pequim25>. Acesso em 22 maio 2023.

PEREZ, Caroline C. *Mulheres invisíveis: o viés dos dados em um mundo projetado para homens*. Tradução de Renata Guerra. 1. ed. Rio de Janeiro: Intrínseca, 2022.

PÉRIVIER, Hélène. *A economia feminista: por que a ciência econômica precisa do feminismo e vice-versa*. Prefácio de Thomas Piketty. Tradução de Maria Alice Dória e Milena P. Duchiede. 1. ed. Rio de Janeiro: Bazar do Tempo, 2023.

PIOVESAN, Flávia. *Direitos Humanos e o Direito Constitucional Internacional*. 12. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

PITHAN, Bruna; RABELO, Rosimar. Instituída a Convenção sobre a eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres da ONU. *Relações exteriores*, 24 de fevereiro de 2023. Disponível em: <https://relacoesexteriores.com.br/convencao-discriminacao-mulheres>. Acesso em 29 mar. 2023.

PLANOS NACIONAIS DE POLÍTICAS PARA MULHERES. Disponível em: <https://www.gov.br/mulheres/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/plano-nacional-de-politicas-para-mulheres>. Acesso em 11 mar. 2023.

PORTAL DA TRANSPARÊNCIA. Detalhamento dos benefícios ao cidadão, [s. d.]. Disponível em: <https://portaldatransparencia.gov.br/beneficios>. Acesso em 20 jun. 2023.

PORTUGAL *et al.* *Tratado de Paz entre as potências aliadas e associadas e a Alemanha, e protocolo anexo, assinados em Versalhes aos 28 de junho de 1919* (Tratado de Versalhes). *Diário do Governo n. 67*, p. 306-382, 1º semestre de 1921. Disponível em: <https://idi.mne.gov.pt/images/pdf/primeira-guerra/TVersailles.pdf>. Acesso em 05 set. 2023.

PORTUGAL. *Constituição da República Portuguesa – 1976 (com a revisão constitucional de 2005)*. Lisboa: Assembleia da República, 1976. Disponível em: <https://www.parlamento.pt/Legislacao/Documents/constpt2005.pdf>. Acesso em 03 abr. 2023.

PORTUGAL. *Lei 7/2009*. Código do Trabalho. Lisboa: Assembleia da República, 2009. Documento eletrônico disponível em: <https://dre.pt/dre/legislacao-consolidada/lei/2009-34546475>. Acesso em 10 jan. 2023.

PRAIA DOS OSSOS. Podcast narrativo do assassinato de Angela Diniz. Apresentado por Branca Vianna. [s. l.]: Radio Novelo, 2021. Disponível no Spotify.

PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA. *Mensagem 673, de 26 de maio de 1999*. Razões de veto do PL 382/91 (Lei 9.799/1999). Brasília: Presidência da República, 2023. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/Mensagem_Veto/1999/VEP673-99-L9799.pdf. Acesso em 13 jun. 2023.

PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA. *Mensagem nº 289, de 8 de julho de 2019*. Brasília: Presidência da República; Senado Federal, 2019. Disponível em:

<https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=7976346&ts=1630439135749&disposition=inline>. Acesso em 21 Fev. 2023.

PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA. Plano Nacional de Políticas para as Mulheres. Brasília: Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, 2004. Disponível em: <https://bvsmms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/PNPM.pdf>. Acesso em 19 nov. 2023.

PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA. Plano Nacional de Políticas para as Mulheres. Brasília: Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, 2008. Disponível em: http://portal.mec.gov.br/dmdocuments/planonacional_politicamulheres.pdf. Acesso em 22 jun. 2023.

PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA. Plano Nacional de Políticas para as Mulheres. Brasília: Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, 2013. Disponível em: https://www.gov.br/mulheres/pt-br/aceso-a-informacao/acoes-e-programas-1/arquivo33_pnpm.pdf. Acesso em 22 jun. 2023.

PRITSCH, César Z. Se há leis contra a discriminação, porque as mulheres não demandam justiça? Um olhar sobre as quase ausentes ações sobre discriminação de gênero no Brasil. *Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg.*, Belo Horizonte, v. 67, n. 104, p. 111-140, jul./dez. 2021.

QUASE METADE do mundo vive com menos de U\$D 5,50 por dia. *The World Bank*, 17 de outubro de 2018. Disponível em: <https://www.worldbank.org/pt/news/press-release/2018/10/17/nearly-half-the-world-lives-on-less-than-550-a-day-brazilian-portuguese>. Acesso em 05 nov. 2023.

REIS, Tássia dos S. *Preta D+*. [Música]. Disponível em: <https://www.letras.mus.br/tassia-reis/preta-d>. Acesso em 23 jun. 2023.

RIBEIRO, Djamila. *Lugar de fala*. 1. ed. São Paulo: Jandaíra, 2020.

RICHA, Morgana de A. *Políticas públicas judiciárias e acesso à justiça*. 1. ed. São Paulo: LTr, 2022.

ROSA, Hartmut. *Aceleração: a transformação das estruturas temporais na Modernidade*. Tradução de Rafael H. Siqueira e João Lucas Tziminadis. 1. ed. São Paulo: Editora UNESP, 2019.

ROVERE, Maxime (org.). *Arqueofeminismo: mulheres filósofas e filósofos feministas – Séculos XVII-XVIII*. 2. ed. São Paulo: N-1 Edições, 2019.

RUIZ, Alicia E. C. Cuestiones acerca de mujeres y derecho. In: SANTAMARÍA, Ramiro Á.; SALGADO, Judith; VALLADARES, Lola (org.). *El género en el derecho: ensayos críticos*. Quito: Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2009. p. 157-164.

RUIZ, Alicia E. C. De cómo el derecho nos hace mujeres y hombres. *Revista da Faculdade de Direito da UFPR*, v. 36, p. 7-15, 2001.

RUSSOMANO, Mozart Victor. *O empregado e o empregador no direito Brasileiro*. 6. ed. São Paulo: LTr, 1978.

SAFATLE, Vladimir. A economia é a continuação da psicologia por outros meios: sofrimento psíquico e o neoliberalismo como economia moral. In: SAFATLE, Vladimir; SILVA JÚNIOR, Nelson; DUNKER, Christian (orgs.). *Neoliberalismo como gestão do sofrimento psíquico*. Belo Horizonte: Autêntica, 2020. p. 17-46.

SAFFIOTTI, Heleieth I. B. Posfácio: Conceituando o gênero. In: SAFFIOTTI, Heleieth I. B; MUÑOZ-VARGAS, Monica (org.). *Mulher Brasileira é assim*. 1. ed. Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos; NIPAS: Brasília; UNICEF, 1994. p. 271-281.

SAFFIOTTI, Heleieth I. B. *Gênero, Patriarcado, violência*. 1. ed. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2004.

SALADINI, Ana Paula S. A participação das mulheres na Justiça do Trabalho brasileira: um recorte histórico. In: RICHA, Morgana de A. et al. *Mulheres na Justiça do Trabalho: 80 anos em perspectiva*. 1. ed. Rio de Janeiro: Editora J & C, 2022. p. 113-132.

SALADINI, Ana Paula S.; BERTONCINI, Carla. Representatividade feminina na administração pública e eficiência em tempos de crise. In: MACHADO, Edinilson D.; PANCOTTI, Heloísa Helena S.; RAZABONI JUNIOR, Ricardo. *Temas de Direito Administrativo*. Curitiba: Juruá, 2023. p. 41-58.

SALDAÑA, Cristina. Espanha equipara licença paternidade e maternidade e avança na igualdade de gênero. *El País*, 1º de janeiro de 2021. Disponível em: <https://Brasil.elpais.com/internacional/2021-01-01/espanha-equipara-licenca-paternidade-e-maternidade-e-avanca-na-igualdade-de-genero.html>. Acesso em 04 jan. 2021.

SANTOS, José Alcides F. Posições de classe destituídas no Brasil. In: SOUZA, Jessé. *A ralé brasileira: quem é e como vive*. 1. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2022. p. 423-438.

SCHNEIDER, Graziela. As vozes da revolução das mulheres. In: SCHNEIDER, Graziela (org.). *A revolução das mulheres: emancipação feminina na Rússia Soviética*. Boitempo: 2017. p. 11-14.

SCHWARCZ, Lilia M; STARLING, Heloísa M. *Brasil: uma biografia*. 2. ed. São Paulo: Companhia das Letras, 2018.

SECCHI, Leonardo. *Políticas públicas: conceitos, esquemas de análise, casos práticos*. 2. ed. São Paulo: Cengage Learning, 2013.

SENA, Adriana G. de. Trabalho da Mulher. In: BARROS, Alice M. de. *Curso de Direito do Trabalho: Estudos em Memória de Célio Goyatá*. v. 1. 3. ed. São Paulo: LTr, 1997. p. 582-610.

SENADO FEDERAL. *Proposta de Emenda à Constituição (PEC) nº 229, de 2019*. Altera o inciso XVIII do art. 7º da Constituição Federal e revoga o inciso XIX da Constituição Federal e o § 1º do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. Brasília: Senado

Federal, 2019. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/140271>. Acesso em 20 jul. 2023.

SENADO FEDERAL. *Proposta de Emenda à Constituição nº 24, de 2021*. Altera os arts. 10 e 19 da Emenda Constitucional nº 103, de 2019, para dispor sobre o tempo de contribuição das mulheres. Brasília: Senado Federal, 2021. Disponível em: https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/149491?_gl=1*13yueub*_ga*MjUxODgwMDU4LjE2ODk4NDkxMjI.*_ga_CW3ZH25XMK*MTY5MDI0NzY1My4zLjAuMTY5MDI0NzY1My4wLjAuMA. Acesso em 24 jul. 2023.

SEVERO, Priscilla; GORCZEWSKI, Clóvis. Análise ao projeto de lei 1.876/2015 que regulamenta o auxílio-doença parental. *Argumenta Journal Law*, n. 39, p. 83-100, jan./abr. 2023.

SEVERO, Priscilla; GORCZEWSKI, Clóvis. O dever fundamental de proteção à criança e ao idoso como fundamento do benefício de auxílio-doença parental. *Revista Direito e Justiça: Reflexões sociojurídicas*, v. 21, n. 39, p. 103-117, jan./abr. 2021.

SIGURDARDOTTIR, Ragnhildur. Greve das mulheres na Islândia pede igualdade na carga de trabalho e nos salários. *Folha de São Paulo*, 24 de outubro de 2023. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2023/10/mulheres-da-islandia-fazem-greve-nesta-terca-por-igualdade-de-genero.shtml>. Acesso em 27 out. 2023.

SILVA, Adriana M. da. Eu cuido. Tu cuidas. E eles? – Breves reflexões sobre gênero, parentalidade e trabalho. In: MEIRELES, Edilton *et al.* (orgs.). *Direito Antidiscriminatório do Trabalho, volume II*. 1. ed. Curitiba: Editorial Casa, 2023. p. 11-28.

SILVA, Emmanuelle; TORRES, Roberto; BERG, Tábata. A miséria do amor aos pobres. In: SOUZA, Jessé. *A ralé brasileira: quem é e como vive*. 1. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2022. p. 67-100.

SILVA, Luís G.; MADALENO, Cláudia. Conciliation of work and family life in Portuguese law. *Revista Internacional de Direito do Trabalho*, ano I, nº 2, p. 445-488, set. 2021.

SOARES, Vera. *Políticas públicas para igualdade: papel do Estado e diretrizes*. In: GODINHO, Tatau; SILVEIRA, Maria Lúcia da (orgs.). *Políticas públicas e igualdade de gênero*. 1. ed. São Paulo: Coordenadoria Especial da Mulher, 2004. p. 113-126.

SOBRE A ONU MULHERES. *ONU Mulheres*, [s. d.]. Disponível em: <https://www.onumulheres.org.br/onu-mulheres/sobre-a-onu-mulheres>. Acesso em 20 out. 2023.

SOLNIT, Rebecca. *Os homens explicam tudo para mim*. Tradução: Isa Mara Lando. 1. ed. São Paulo: Cultrix, 2017.

SORJ, Bila. Arenas de cuidado nas intersecções entre gênero e classe social no Brasil. *Cadernos de Pesquisa*, v. 43, n. 149, p. 478-491, maio/ago. 2013.

SORJ, Bila; FONTES, Adriana. O care como um regime estratificado: implicações de gênero e classe social. In: HIRATA, Helena; GUIMARÃES, Nadya Araújo (orgs.). *Cuidado e cuidadoras: as várias faces do care*. 1. ed. São Paulo: Atlas, 2012. p. 103-116.

SORJ, Bila; FONTES, Adriana; MACHADO, Danielle C. Políticas e práticas de conciliação entre família e trabalho no Brasil. *Cadernos de Pesquisa*, v. 37, n. 132, p. 573-594, set./dez. 2007.

SOUSA, Lia G. P. de; SOMBRIO, Mariana M. de O.; LOPES, Maria Margaret. Para ler Bertha Lutz. *Cadernos Pagu*, n. 24, p. 315-325, jan./jun. 2005.

SOUZA, Jessé. *A ralé brasileira: quem é e como vive*. 1. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2022.

SPIVAK, Gayatri C. *Pode o subalterno falar?*. Tradução de Sandra Regina Goulart Almeida, Marcos Pereira Feitosa e André Pereira Feitosa. 1. ed. Belo Horizonte: Editora UFMG, 2010.

SUPIOT, Alain. *O espírito de Filadélfia: a justiça social diante do mercado total*. Tradução de Tânia do Valle Tschiedel. 1. ed. Porto Alegre: Sulina, 2014.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. *Acórdão proferido na ADC 39, publicado em 18.08.2023*. Brasília: STF, 2023a. Disponível em: <https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search/sjur484964/false>. Acesso em 05 nov. 2023.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. *Decisão de julgamento da ADO 20*. Brasília: STF, [2023]. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4288299>. Acesso em 17 dez. 2023b.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. *Julgamento proferido na ADPF 779, em 1º de agosto de 2023*. Brasília: STF, 2023c. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=6081690>. Acesso em 06 set. 2023.

SÜSSEKIND, Arnaldo. *Direito internacional do trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2000.

SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas. *Instituições de Direito do Trabalho*. 14. ed. São Paulo: LTr, 1994.

TEIXEIRA, Marilane O.; FARIA, Nalu. *Empoderamento econômico das mulheres no Brasil: pela valorização do trabalho doméstico e do cuidado*. 1. ed. São Paulo: OXFAM Brasil, 2018. Disponível em: <https://www.oxfam.org.br/publicacao/empoderamento-economico-das-mulheres-no-Brasil>. Acesso em 23 set. 2021.

TEMA DA REDAÇÃO DO ENEM 2023 é “Desafios para o enfrentamento da invisibilidade do trabalho de cuidado realizado pela mulher no Brasil”. *Portal g1*, 5 de novembro de 2023. Disponível em: <https://g1.globo.com/educacao/enem/2023/noticia/2023/11/05/tema-da-redacao-do-enem-2023-e-desafios-para-o-enfrentamento-da-invisibilidade-do-trabalho-de-cuidado-realizado-pela-mulher-no-brasil.ghtml>. Acesso em 05 nov. 2023.

TERTILT, Michèle *et al.* A new era in the economics of fertility. *Centre for Economic Policy Research*, 11 de junho de 2022. Disponível em: <https://cepr.org/voxeu/columns/new-era-economics-fertility>. Acesso em 24 ago. 2023.

THE ECONOMICS OF THINNESS. *The Economist*, 20 de dezembro de 2022. Disponível em: <https://www.economist.com/christmas-specials/2022/12/20/the-economics-of-thinness>. Acesso em 23 ago. 2023.

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DA UNIÃO EUROPEIA. *Acórdão de 13 de maio de 1986 no processo 170/84*. Luxemburgo: TJUE, 1986. Disponível em: <https://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?text=&docid=93347&pageIndex=0&doclang=PT&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=184644>. Acesso em 21 nov. 2023.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. *Acórdão proferido no RR 10086-70.2020.5.15.0136*. Brasília: TST, 2022. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=10086&digitoTst=70&anoTst=2020&orgaoTst=5&tribunalTst=15&varaTst=0136&submit=Consultar>. Acesso em 19 jul. 2023.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. *Acórdão proferido no RR 1102-50.2019.5.22.0003*. Brasília: TST, 2023.

TUDE, João M. Conceitos gerais de políticas públicas. In: TUDE, João Martins; FERRO, Daniel; SANTANA, Fábio Pablo. *Gestão de Políticas Públicas*. 1. ed. Curitiba: IESDE Brasil, 2015. p. 11-36.

UNILEVER BRASIL amplia licença-paternidade flexibilizada para 40 dias. *Portal Unilever Brasil*, 19 de setembro de 2018. Disponível em: <https://www.unilever.com.br/news/press-releases/2018/unilever-Brasil-amplia-licenca-paternidade-flexibilizada-para-40-dias>. Acesso em 19 jul. 2023.

VARIKAS, Eleni. Igualdade. Tradução de Vivian Aranha Sabóia. In: HIRATA *et al* (orgs.). *Dicionário Crítico do Feminismo*. 1. ed. São Paulo: Editora Unesp, 2009. p. 116-122.

VEIL, Simone. *Uma lei para a história: a legalização do aborto na França*. 1. ed. São Paulo: Bazar do Tempo, 2018.

VENTURI, Gustavo; RECAMÁN, Marisol. As mulheres brasileiras no início do século XXI. In: VENTURI, Gustavo; RECAMÁN, Marisol; OLIVEIRA, Suely de. *A mulher brasileira nos espaços público e privado*. 1. ed. São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo, 2004. p. 15-30.

VERGÈS, Françoise. *Um feminismo decolonial*. Tradução de Jamille Pinheiro Dias e Raquel Camargo. 1. ed. São Paulo: Ubu editora, 2020.

VITORELLI, Edilson. Raciocínios probabilísticos implícitos e o papel das provas estatísticas na análise probatória. *Revista do Ministério Público do Estado do Rio de Janeiro*, n. 76, p. 51-74, abr./jun. 2020.

WOLF, Naomi. *O mito da beleza: como as imagens de beleza são usadas contra as mulheres*. Tradução de Waldéa Barcellos. 7. ed. Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos, 2019.

WOOLF, Virgínia. *Profissões para mulheres e outros artigos feministas*. Tradução de Denise Bottmann. 1. ed. Porto Alegre: L&PM, 2012.

WORLD ECONOMIC FORUM. *Global Gender Gap Report 2021*. Genebra: WEF, 2021.

WORLD ECONOMIC FORUM. *Global Gender Gap Report 2022: Insight Report*. Genebra: WEF, 2022.

YANNOULAS, Sílvia. Feminização ou feminilização? Apontamentos em torno de uma categoria. *Temporalis*, Brasília, ano 11, n. 22, p. 271-292, jul./dez. 2011.

ANEXOS

ANEXO I: Projeto de Lei nº 6.653, de 2009 – Câmara dos Deputados



CÂMARA DOS DEPUTADOS

PROJETO DE LEI Nº _____, DE 2009. (Da Sra. Alice Portugal e outras)

Cria mecanismos para garantir a igualdade entre mulheres e homens, para coibir práticas discriminatórias nas relações de trabalho urbano e rural, bem como no âmbito dos entes de direito público externo, das empresas públicas, sociedades de economia mista e suas subsidiárias, amparando-se na Constituição da República Federativa do Brasil - inciso III, de seu artigo 1º; inciso I, do seu artigo 5º; caput do seu artigo 7º e seus incisos XX e XXX; inciso II, do parágrafo 1º, do inciso II, do § 1º, do artigo 173 -, bem como em normas internacionais ratificadas pelo Brasil e dá outras providências.

O Congresso Nacional decreta:

Título I **Disposições Gerais**

Art. 1º - Esta lei estabelece direitos, normas, mecanismos e sanções destinados a conferir efetividade ao princípio constitucional de igualdade de cidadania estabelecido na Constituição da República, amparando-se na Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres – CEDAW, na Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial – CERD (1966), na III Conferência Mundial contra o Racismo, a Discriminação Racial, a Xenofobia e Formas Conexas de Intolerância - Durban (2001), na Convenção 111, da Organização Internacional do Trabalho e demais normas pertinentes à igualdade de cidadania, ratificadas pelo Brasil.

Art. 2º - É dever da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, incentivar a prática do respeito à dignidade das mulheres, assegurando-lhes a liberdade e o pleno exercício da cidadania.

Parágrafo 1º - A igualdade entre mulheres e homens, de que trata esta lei, inclui a garantia de tratamento não discriminatório entre mulheres e homens em razão de sexo, orientação sexual, raça, etnia, pertencimento racial, idade, origem, de aparência física, de estado de saúde, de deficiência, de opiniões políticas, de vinculação ou não a partidos políticos e sindicatos, de costumes, de crenças religiosas, dentre outros.

Parágrafo 2º - As diferenças e especificidades inerentes à condição feminina não poderão ser consideradas para justificar tratamento discriminatório, assim considerado o que acarrete lesão à integridade da cidadania das mulheres nas relações de trabalho urbano e rural.

Parágrafo 3º - Para compensar e garantir a igualdade entre mulheres e



CÂMARA DOS DEPUTADOS

homens, nas relações de trabalho urbano e rural, deverão ser implementadas ações positivas e normas assecuratórias de direitos relativos às especificidades da condição feminina.

Art. 3º - Cabe ao Estado, criar mecanismos, políticas públicas e ações positivas, visando acelerar a igualdade de fato entre mulheres e homens, bem como prevenir, coibir e eliminar todas as formas de discriminação contra as mulheres, nas relações de trabalho urbano e rural.

Parágrafo 1º - Para efeito do disposto no caput deste artigo, serão instituídas políticas, bem como programas e ações:

I - de enfrentamento do sexismo, do racismo e da lesbofobia, para assegurar a incorporação da perspectiva de raça, etnia e orientação sexual nas políticas públicas direcionadas às mulheres.

II - de inclusão da perspectiva geracional nas políticas públicas relacionadas às mulheres.

Parágrafo 2º - As ações assecuratórias do princípio da igualdade entre mulheres e homens decorrentes do previsto no caput do presente artigo, incidirão sobre os processos seletivos, sobre os critérios de avaliação, formação e capacitação profissional, inclusive para efeito de promoção e exercício de cargos de direção, de confiança, de chefia ou gerência, nas relações de trabalho, vedada toda e qualquer forma de preterimento e discriminação.

Art. 4º - Para os efeitos desta lei, considerem-se práticas discriminatórias quaisquer ações orientadas por tratamento diferenciado, conforme prevê o parágrafo primeiro, do Artigo 2º, deste Título.

Parágrafo único - Considera-se prática de discriminação indireta aquela que, por atitude, critério, disposição ou norma interna, mesmo que aparentemente neutros, coloquem trabalhadoras e trabalhadores em situação de desvantagem, em comparação, ressalvados os atos que se justifiquem pelo exercício das diferentes funções na hierarquia da empresa, bem como que se justifiquem como ação positiva adotada para compensar situação desigual e alcançar a igualdade de tratamento.

Art. 5º - O Estado promoverá medidas que visem amparar mulheres e homens no exercício compartilhado e equilibrado de suas responsabilidades familiares e profissionais, garantindo-lhes o direito ao desenvolvimento pessoal dentro e fora do mercado de trabalho.

Art. 6º - O Estado adotará o emprego de linguagem inclusiva do gênero feminino na redação de suas normas internas, de seus textos de comunicação interna e externa, bem como nos editais de concursos públicos.

Art. 7º - Para efeito de aplicação do disposto nesta lei, no que se refere à relação de trabalho, serão observadas as normas específicas da legislação trabalhista, no que couber, bem como a inclusão dos entes de direito público externo, das empresas públicas, das sociedades de economia mista, de suas subsidiárias e de demais órgãos do Estado - União, Estados, Distrito Federal e Municípios -, desde que sujeitos ao regime jurídico próprio das empresas privadas



CÂMARA DOS DEPUTADOS

quanto aos direitos e obrigações trabalhistas, tal como previsto no inciso II, do § 1º, do artigo 173, da Constituição da República.

Art. 8º - As políticas de emprego terão como objetivo prioritário, dentre outros, aumentar a participação das mulheres no mercado de trabalho, contribuindo, assim, para a igualdade efetiva entre mulheres e homens, observados os princípios da transversalidade da questão de gênero, da co-responsabilidade e entre mulheres e homens, da conciliação entre vida pessoal, familiar e laboral e da igualdade de tratamento e de oportunidades.

Parágrafo único - Para efeito de aplicação e interpretação dos princípios fixados no caput do presente artigo, observe-se que:

I - a transversalidade na questão de gênero traduz-se na obrigatoriedade de o Poder Público considerar, em qualquer decisão, a forma como são atingidas mulheres e homens, direta ou indiretamente, de modo a evitar o acirramento das desigualdades e promover a igualdade efetiva;

II - a co-responsabilização proclama o compartilhamento de forma equânime entre mulheres e homens das responsabilidades, tanto na esfera privada – tarefas domésticas e familiares -, quanto na vida pública – no plano profissional, laboral e de participação política e social;

III - a conciliação entre vida privada e pública deve asseverar a igualdade no direito ao pleno desenvolvimento nas respectivas esferas privada e pública, competindo ao Estado e à sociedade atuar para a eliminação das tensões decorrentes desta múltipla inserção social de mulheres e homens;

IV - a igualdade no trato de oportunidades refere-se ao acesso ao emprego, à permanência no emprego, à formação e à promoção profissionais, às boas condições de trabalho e à justa remuneração, garantindo-se que a trajetória profissional de homens e mulheres não seja prejudicada pelas responsabilidades da vida privada.

Art. 9º - Os programas de educação e de inserção profissional necessariamente promoverão a capacitação, o acesso e a permanência das mulheres no mercado de trabalho, incluindo-se, para tanto, conteúdos relativos ao respeito à igualdade e à dignidade da pessoa humana, com a perspectiva de gênero.

Art. 10 - Na interpretação desta lei, serão considerados os fins sociais por ela visados e, em especial, as condições peculiares das mulheres em razão de sua participação no mercado de trabalho.

Título II

Das Normas Gerais de Igualdade no Trabalho

Capítulo I

Do Equilíbrio entre as Responsabilidades Familiares e Profissionais



CÂMARA DOS DEPUTADOS

Art. 11 - O Estado fomentará ações positivas destinadas a promover a cultura de igualdade de gênero, visando estimular o equilíbrio entre as responsabilidades familiares e profissionais, permitindo, assim, o exercício compartilhado destas responsabilidades entre mulheres e homens.

Parágrafo 1º - Considerem-se responsabilidades familiares prioritárias, a serem exercidas de forma compartilhada entre mulheres e homens:

I - os cuidados com as filhas e os filhos menores de dezesseis;

II - os cuidados as filhas e os filhos absolutamente incapazes, de acordo com os incisos II e III, do artigo 3º, da Lei 10.406, de 10 de janeiro de 2002;

III - os cuidados com pessoas enfermas e com pessoas idosas que habitem o domicílio familiar, independentemente da condição legal de dependentes;

IV - o desempenho dos afazeres domésticos e demais encargos diretamente relacionados com o atendimento às necessidades familiares essenciais.

Art. 12 - O Estado criará mecanismos de assistência que permitam a redução da dupla jornada de trabalho das mulheres e de seus efeitos nocivos e discriminatórios.

Art. 13 - Para efeito do previsto neste Capítulo, considere-se unidade familiar o conjunto de pessoas que habita o mesmo domicílio, independentemente dos laços de casamento ou de união estável, bem como de parentesco em linha reta, colateral ou transversal ou por afinidade.

Capítulo II Da Igualdade na Relação de Trabalho

Art. 14 - Cabe ao Estado garantir a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens nas relações de trabalho.

Art. 15 - O Estado promoverá ações de incentivo à permanência das mulheres no mercado de trabalho, sem prejuízo da vida pessoal e das responsabilidades familiares.

Parágrafo único - Serão admitidas medidas temporárias de incentivo à contratação de mulheres, para a garantia da igualdade de oportunidade entre mulheres e homens, mediante:

I - disposições regulamentares adotadas nas áreas de recrutamento, formação, promoção, organização e condições de trabalho;

II - cláusulas de acordos ou convenções coletivas de trabalho;

III - execução de Plano de Igualdade entre mulheres e homens.

Art. 16 - Caberá ao Estado fomentar a capacitação e a formação de mulheres e homens para o ingresso e para a permanência no mercado de trabalho em igualdade de condições.

Art. 17 - As empresas deverão incorporar o respeito à igualdade de



CÂMARA DOS DEPUTADOS

tratamento entre mulheres e homens como um valor organizacional, devendo, para tanto, adotar medidas preventivas e planos de ação para a eliminação de quaisquer práticas discriminatórias nas relações de trabalho.

Parágrafo único - É dever das empresas incluir nos programas de treinamento e capacitação de suas empregadas e de seus empregados os temas relacionados à igualdade entre mulheres e homens, visando, assim, criar e manter uma cultura interna de práticas de igualdade, bem como prevenir condutas discriminatórias, notadamente no exercício de cargos de direção, gerências e chefias.

Art.18 - A efetividade do princípio constitucional de igualdade entre mulheres e homens deverá ser objeto de avaliações periódicas por empregadores e empregadoras que vierem a adotar ações ou programas de equidade de gênero.

Parágrafo único – Para a realização das avaliações periódicas previstas no caput deste artigo, os entes poderão solicitar orientação e supervisão do Estado através de seus órgãos responsáveis por ações e políticas públicas de gênero.

Art. 19 - As negociações concernentes aos acordos ou convenções coletivas de trabalho deverão levar em conta o propósito de igualdade de gênero, podendo ser aproveitadas como instrumentos adequados ao estabelecimento de medidas de ação positiva que facilitem a inserção e a permanência das mulheres no mercado de trabalho.

Art. 20 - Fica vedada a flexibilização do princípio da irredutibilidade salarial admitida no inciso VI, do artigo 7º, da Constituição, pela inclusão de cláusula em acordo ou convenção coletiva de trabalho fundada em tratamento diferenciado entre mulheres e homens, da qual venha a resultar prejuízo às trabalhadoras representadas nas negociações.

Art. 21 - Fica vedada a aplicação de penalidades disciplinares nos casos em que se comprove perante o empregador ou empregadora que as faltas cometidas por suas empregadas e seus empregados ocorreram em razão de não existir outro meio de atender à situação de emergência relativa às responsabilidades familiares diretas concernentes às pessoas indicadas nos incisos do § 1º, do artigo 8º, desta lei.

Capítulo III

Do Incentivo à Igualdade e da Coibição das Discriminações

Art. 22 - O Estado conferirá um selo distintivo às empresas que se destaquem na aplicação de políticas de igualdade de tratamento e de oportunidades para trabalhadoras e trabalhadores.

Parágrafo único - O selo distintivo será reconhecido como um indicador de prática de igualdade de gênero e poderá ser utilizado pela empresa para fins comerciais e publicitários.

Art. 23 - Para efeito de concessão de financiamentos pelo Estado, será



CÂMARA DOS DEPUTADOS

observado o desempenho das empresas e órgãos requerentes na promoção de ações pró-igualdade de gênero, tanto na gestão de pessoal, quanto na cultura organizacional, admitindo-se a recusa do financiamento requerido, em caso de apuração e comprovação de práticas discriminatórias, mesmo que atendidos os demais critérios e requisitos de avaliação.

Parágrafo único - Nos casos em que se vier a apurar práticas comprovadas de discriminação pela instituição pretendente, caberá ao órgão examinador do requerimento dar ciência ao Ministério do Trabalho e do Emprego e ao Ministério Público Federal, para as providências cabíveis.

Art. 24 - Dada a proibição expressa de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, contida no inciso XXX, do art. 7º, da Constituição da República, fica instituído o Cadastro de Empregadores Responsáveis por Atos Discriminatórios - CERAD.

Parágrafo único - Com base em seu poder fiscalizador, o Ministério do Trabalho e Emprego fica autorizado a inscrever no CERAD as empresas que, uma vez notificadas para atender à regularização de situação relacionada com o descumprimento desta lei, não tenham sustado, no prazo assinalado, a prática discriminatória detectada pela fiscalização.

Capítulo IV **Da Prevenção e Coibição do Assédio nas Relações de Trabalho**

Art. 25 - As empresas tomarão medidas de prevenção quanto às práticas de assédio sexual e de assédio moral, promovendo ações específicas, bem como garantindo o direito de reclamação ou denúncia, interna e externa, por parte de quem esteja sendo ou tenha sido vítima de tais comportamentos nas relações de trabalho.

Art. 26 - Independentemente das providências e sanções criminais relacionadas com o tipo penal descrito no artigo 216-A, do Decreto-Lei 2.848, de 7 de dezembro de 1940, a empresa deverá apurar internamente a reclamação de assédio sexual, com base em critérios previamente estabelecidos em lei e normas internas, e a aplicar a despedida por justa causa prevista nas alíneas "b" e "h", do artigo 482, do Decreto-Lei 5.452, de 01 de maio de 1943, em caso de concluir pela ocorrência de fato da prática denunciada.

Parágrafo 1º - As empresas, em caráter preventivo, deverão orientar diretoras, diretores, gerentes, chefias intermediárias, empregadas e empregados, quanto à tipificação do crime de assédio sexual.

Art. 27 - Entende-se por assédio moral nas relações de trabalho toda e qualquer conduta abusiva que, de forma repetitiva e prolongada, exponha trabalhadoras e trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras, em ofensa à sua dignidade e integridade psíquica, disto decorrendo prejuízo das funções da pessoa diretamente ofendida e da produtividade da equipe a que esteja integrada, com resultado de deterioração do ambiente de trabalho.



CÂMARA DOS DEPUTADOS

Parágrafo 1º - As empresas deverão orientar suas empregadas e seus empregados quanto à prática do assédio moral e de suas conseqüências, especialmente no exercício de funções diretivas, ainda que intermediárias.

Parágrafo 2º - Empresas, empregadoras e empregadores responderão em face das medidas, inclusive judiciais, intentadas por quem tenha sido vítima do assédio moral nas relações de trabalho.

Art. 28 - Acrescenta a alínea “h” ao artigo 483, do Decreto-Lei 5.452, de 1º de maio de 1943:

(.....)

h) sofrer assédio moral praticado por sócio, sócia, diretor, diretora, gerentes e exercentes de chefias intermediárias da empresa com a qual mantido o contrato de trabalho.

Art. 29 - Altera a redação do parágrafo 3º, do artigo 483, do Decreto-Lei 5.452, de 1º de maio de 1943:

(.....)

§ 3º - Nas hipóteses das letras “d”, “g” e “h” poderá o empregado ou a empregada pleitear a rescisão de seu contrato com direito ao pagamento dos títulos e indenizações cabíveis nos casos de despedida arbitrária ou sem justa causa, permanecendo ou não no serviço até final decisão do processo.

Art. 30 - Acrescenta a alínea “m” ao artigo 482, do Decreto-Lei 5.452, de 1º de maio de 1943:

(.....)

m) ato de assédio moral ou sexual no ambiente de trabalho.

Capítulo V

Da Assistência às trabalhadoras e aos trabalhadores

Art. 31 - Independentemente da assistência gratuita estabelecida no inciso XXV, do art.7º, serão criadas creches visando permitir às empregadas e aos empregados o exercício compartilhado e em igualdade de condições da responsabilidade prevista no artigo 229, da Constituição da República.

Parágrafo único - As creches referidas no caput serão instaladas e mantidas em co-responsabilidade do Estado e das empregadoras e dos empregadores, tocando ao primeiro o controle e fiscalização das instituições.

Art. 32 - Para efeito do dever de amparo previsto no artigo 230, da Constituição da República, serão mantidas, em co-responsabilidade do Estado e com a participação dos interessados, instituições destinadas à guarda temporária de pessoas idosas que vivam sob responsabilidade de trabalhadoras e de trabalhadores, sob o controle e fiscalização do primeiro.

Parágrafo Único – O amparo referido no caput deste artigo deverá ser



CÂMARA DOS DEPUTADOS

requerido pela trabalhadora ou trabalhador com a justificativa da necessidade desta assistência, autorizado o desconto sobre os salários do valor correspondente à sua cota, o qual será fixado pelo Estado, ouvido o Ministério do Trabalho e do Emprego.

Art. 33 - As instituições previstas nos artigos anteriores deverão estar aparelhadas de acordo com as normas e exigências cabíveis, sob supervisão do Ministério do Trabalho e do Emprego, do Ministério da Saúde, observada necessidade de prestação da respectiva assistência em lapso temporal não inferior ao da jornada de trabalho das pessoas nomeadas como seus responsáveis.

Capítulo VI Das Comissões Internas Pró-Igualdade (CIPI)

Art. 34 – O Título III do Decreto-Lei 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar acrescida do seguinte capítulo:

CAPÍTULO V DA COMISSÃO INTERNA DE PROMOÇÃO DA IGUALDADE

Art. 441-A Será obrigatória a constituição da Comissão Interna Pró-Igualdade - CIPI, conforme instruções a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho e do Emprego, nas empresas de médio e grande porte.

Parágrafo 1º - Compete à CIPI promover a igualdade de gênero, o combate às práticas e políticas discriminatórias nas relações e no ambiente de trabalho.

Art. 441-B A CIPI será composta de representantes da empresa e das empregadas e empregados, de acordo com os critérios que vierem a ser adotados na regulamentação de que trata o artigo anterior.

Parágrafo 1º - A CIPI será composta, no mínimo de 50% de mulheres, observada a proporcionalidade na representação da empresa e das trabalhadoras e trabalhadores.

Parágrafo 2º - A representação do empregador, titulares e suplentes, será indicada pela direção da empresa.

Parágrafo 3º - As representantes e os representantes das empregadas e dos empregados, titulares e suplentes, serão eleitos em escrutínio secreto, do qual participem empregadas e empregados, independentemente de filiação sindical.

Parágrafo 4º - O mandato das representantes e dos representantes eleitos para a CIPI terá duração de 1(um) ano, permitida uma reeleição.

Parágrafo 5º - O disposto no parágrafo anterior não se aplicará à integrante ou integrante suplente que, durante seu mandato, tenha participado de menos da metade do número de reuniões da CIPI.

Parágrafo 6º - As representantes e os representantes eleitos para a CIPI detêm estabilidade desde o registro da candidatura até 1(um) ano após o término do



CÂMARA DOS DEPUTADOS

mandato.

Parágrafo 7º - O empregador designará, anualmente, dentre os seus representantes, a pessoa que exercerá a Presidência da CIPI.

Parágrafo 8º - As empregadas e empregados elegerão, dentre as eleitas e os eleitos, a pessoa que exercerá a Vice-Presidência da CIPI.

Art. 441-C. As representantes e os representantes da CIPI detêm estabilidade provisória desde o registro da candidatura até um ano após o término do mandato.

Art. 441-D A CIPI terá por atribuição:

I – realizar diagnóstico anual sobre as condições relativas à questão de gênero, raça e etnia nas relações e ambiente de trabalho da empresa;

II- elaborar o Plano de Igualdade que possibilite o enfrentamento e a solução dos problemas identificados, de acordo com as instruções expedidas pelo Poder Público;

III – avaliar o cumprimento dos compromissos assumido no Plano de Igualdade, após um (1) ano de sua execução;

IV – combater o assédio sexual e o assédio moral;

V - divulgar informações relativas à questão de gênero, raça e etnia no ambiente de trabalho.

Parágrafo 1º - O diagnóstico deverá conter, necessariamente, informações sobre a política salarial e sobre a composição dos cargos de chefia da empresa.

Parágrafo 2º - O Plano de Igualdade fixará:

I – objetivos e metas a alcançar:

II – as ações a serem implementadas;

III – os sistemas eficazes de monitoramento e de avaliação.

Parágrafo 3º - O Plano de Igualdade será amplamente divulgado para conhecimento por parte das empregadas e dos empregados, inclusive quanto aos seus resultados, de modo a garantir plena transparência das atividades da CIPI e da realidade da empresa, no que toca às práticas de igualdade de gênero.

Art. 441-E - A empresa fica obrigada a assegurar o acesso das representantes e dos representantes da CIPI às informações necessárias ao cumprimento de suas atribuições.

Art. 441-F - A empresa fica obrigada a proporcionar às representantes e aos representantes da CIPI os meios necessários ao cumprimento de suas atribuições, inclusive no que toca ao tempo disponível no curso da jornada para a realização das tarefas gerais vinculadas ao pleno funcionamento dos trabalhos e cumprimento do Plano de Igualdade.



CÂMARA DOS DEPUTADOS

Art. 441-G - Compete especialmente às Delegacias Regionais do Trabalho, nos limites de sua jurisdição:

I - promover a fiscalização do cumprimento das normas relativas à igualdade de gênero;

II - adotar as medidas que se tornem exigíveis, em virtude das disposições contidas nessa lei;

III - impor as penalidades cabíveis por descumprimento das normas aqui constantes.

Art. 441-H - O descumprimento de quaisquer dispositivos relativos à CIPI serão punidos na forma do artigo 401 desta Consolidação das Leis do Trabalho”.

Título III Da Fiscalização e das Penalidades

Art. 35 - De acordo com o disposto no inciso XXIV do artigo 21, da Constituição da República, incumbe às autoridades competentes do Ministério do Trabalho e do Emprego, ou àquelas que exerçam funções delegadas, a fiscalização do fiel cumprimento das normas de garantia ao princípio da igualdade entre mulheres e homens.

Parágrafo 1º - O Ministério do Trabalho e do Emprego fica autorizado criar Regulamento com instruções específicas para a fiscalização pelos agentes competentes quanto ao cumprimento das normas de igualdade entre mulheres e homens fixadas nesta lei.

Parágrafo 2º - Para o fim da fiscalização de que trata o caput do presente artigo, deverá ser realizada a capacitação dos fiscais quanto às questões de gênero, podendo, para tanto, criar procedimento especial, objetivando orientar sobre o cumprimento das normas de proteção à igualdade entre mulheres e homens.

Parágrafo 3º - A verificação pelo fiscal de violação a preceito legal de igualdade entre mulheres e homens, nos termos desta lei, deve corresponder, sob pena de responsabilidade administrativa, à lavratura do auto de infração.

Parágrafo 4º - Quanto aos demais procedimentos de fiscalização, autuação e sanções econômicas por infração às normas de igualdade entre mulheres e homens previstas nesta lei, aplicam-se as normas contidas no Título VII, Capítulo I, da Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943), bem como Regulamentos do Ministério do Trabalho e do Emprego, e legislação tocante à matéria.

Parágrafo 5º - Autoriza-se a aplicação da sanção econômica em valor máximo, segundo leis e regulamentos ministeriais vigentes, nos casos de reincidência de conduta discriminatória em razão de sexo, orientação sexual, de idade, de origem, raça e etnia, de aparência física, de estado de saúde, de deficiência, de opiniões políticas, de vinculação ou não a partidos políticos e sindicatos, de costumes, de crenças religiosas, de embaraço ou resistência à ação



CÂMARA DOS DEPUTADOS

fiscalizadora.

Título III Disposições Finais

Art. 36 - Acrescenta-se parágrafo único ao artigo 818, do Decreto-Lei 5.452, de 1º de maio de 1943:

“Art. 818 – (.....)”

“Parágrafo único - Nas ações trabalhistas movidas por trabalhadoras e trabalhadores com pedidos relacionados com descumprimento do princípio da igualdade e, conseqüentemente, com os dispositivos fixados nesta lei, em especial, pedidos de reparação de danos fundados em alegação de assédio sexual ou assédio moral, observar-se-á o critério de facilitação da defesa e da inversão do ônus da prova a favor da parte autora, facultado ao juiz determinar, de ofício, medidas de antecipação da tutela, tal como prevista no Artigo 273, da Lei 5.869, de 11 de janeiro de 1973.”

Art. 37 - O sindicato poderá agir como substituto processual, nas ações cabíveis e necessárias à garantia do cumprimento dos direitos estabelecidos nesta lei, independentemente de autorização de quem detenha a legitimação ordinária.

Art. 38 - É nula a dispensa de empregados e empregadas que movem ações trabalhistas com pedidos relacionados com o princípio da igualdade e demais dispositivos fixados nesta lei, em especial, pedidos de reparação de danos fundados em alegação de assédio sexual ou assédio moral.

Parágrafo 1º - A estabilidade fixada no caput vigorará desde a data da propositura da ação até a data do arquivamento definitivo do processo, após o trânsito em julgado da sentença.

Parágrafo 2º - A despedida por justa causa somente será autorizada pela Justiça do Trabalho em processo de inquérito para a apuração da falta grave a ser ajuizado pelo empregador, no prazo de 30(trinta) dias, a contar da data do suposto ato praticado pela empregada ou empregado.

Parágrafo 3º - A dispensa imotivada da empregada ou empregado detentor da estabilidade provisória fixada no caput deste artigo autoriza a reintegração, com garantia da mesma função anteriormente exercida, da remuneração integral e de todos os demais direitos inerentes ao contrato de trabalho, desde a data do ato de desligamento até a data em que comprovado o cumprimento da ordem de retorno.

Parágrafo 4º - Poderá ser requerida ao juiz a autorização para a recusa de prosseguir com a prestação de trabalho, mediante justificativa, que será apreciada com base na verossimilhança das alegações da empregada ou empregado, podendo ser liminarmente deferida, sem prejuízo de percepção da remuneração e demais direitos inerentes ao contrato de trabalho.

Art. 39 - As multas administrativas poderão ser dispensadas, nas



CÂMARA DOS DEPUTADOS

execuções fiscais relacionadas com a aplicação desta lei, desde que fundamentado o requerimento de empregadoras e empregadores, inclusive com a comprovação da adoção de medidas pró-igualdade de gênero e da completa reparação do fato que se tenha caracterizado como conduta discriminatória, nas ações movidas por empregadas e empregados ou pelo sindicato, na qualidade de substituto processual.

Art. 40 - Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

JUSTIFICAÇÃO

O presente Projeto de Lei tem por objetivo efetivar na esfera das relações de trabalho o princípio constitucional da igualdade entre mulheres e homens. Orienta-se pela idéia de traduzir a declaração de igualdade consagrada em dispositivos constitucionais em normas infraconstitucionais destinadas a prevenir e coibir quaisquer práticas discriminatórias lesivas à dignidade das mulheres. Visa-se, assim, garantir que a crescente inserção das mulheres no mercado de trabalho ocorra em respeito às especificidades da condição feminina. Da mesma forma, pretende-se assegurar a permanência das mulheres no emprego, necessitando-se, para tanto, combater, inclusive com ações do Estado, todas as formas de discriminações em razão de sexo, de orientação sexual, de diferenças de etnia e de raça. Todas as mulheres têm direito ao livre desenvolvimento profissional, sem prejuízo de sua vida pessoal. Todas as mulheres devem ser respeitadas no ambiente de trabalho, impondo-se medidas punitivas no âmbito trabalhista quanto ao crime de assédio sexual, bem como quanto à prática – não rara - do assédio moral que atinge a mulheres e homens e se expressa mais correntemente nos exercícios abusivos de chefia, no excesso aos limites do regular poder disciplinar conferido por lei ao empregador.

Os princípios constitucionais inscritos no inciso III, do artigo 1º, no inciso I, do artigo 5º, no caput do artigo 7º e seus incisos XX e XXX, da Constituição da República, dão pleno amparo à proposição da presente Projeto de Lei. Adotam-se, igualmente, normas internacionais ratificadas pelo Brasil, a exemplo da Convenção para Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra Mulher, notadamente por seu artigo 11, que orienta as práticas de igualdade nas relações de trabalho. A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial – CERD (1966), a III Conferência Mundial contra o Racismo, a Discriminação Racial, a Xenofobia e Formas Conexas de Intolerância - Durban (2001) e a Convenção 111, da Organização Internacional do Trabalho, igualmente, informam a presente proposição legal, no que traçam diretrizes autorizadas à incorporação ao ordenamento jurídico pátrio.

Nos termos da Carta Magna em vigor, a igualdade entre homens e mulheres é preceito vinculado à própria essência do Estado Democrático de Direito. Em seu Preâmbulo, consagra-se a garantia do exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a igualdade e a justiça como “valores supremos”, dentre outros, de uma sociedade que se quer fraterna e sem preconceitos. O inciso III, do



CÂMARA DOS DEPUTADOS

artigo 1º elege a "dignidade da pessoa humana" como um dos fundamentos da República. Deste imperativo decorre, a necessidade de ações do Estado no sentido da construção de uma cultura de respeito à dignidade de mulheres e de homens, o que somente se exerce com base no pressuposto da efetividade da igualdade de direitos.

A Assembléia Nacional Constituinte (1986/1988) acolheu o clamor do movimento de mulheres, cujas vozes já ecoavam desde os primórdios da República. Assim foi nas lutas pelo direito à educação, pelo direito ao voto, pela equiparação aos homens no exercício dos direitos civis. O postulado geral de igualdade sem distinção de qualquer natureza fixado no caput do artigo 5º desdobra-se em seu inciso I, para aclarar o propósito do enunciado. Era necessário afirmar de forma expressa que homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações. Compreendeu-se que a redação anteriormente adotada - "todos são iguais perante a lei" - não garantia a plena inclusão das mulheres. A expressão "homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações (...)", tal como contida no inciso I, do artigo 5º, deve ser tomada como exemplo para o incentivo do Estado na adoção de linguagem inclusiva do sexo feminino, logicamente mais sugestiva às práticas da igualdade.

É de se sublinhar que a inclusão do Inciso I, no artigo 5º, da Constituição foi decisiva para a posterior eliminação dos focos discriminatórios até então contidos na legislação infraconstitucional. A mais significativa mudança ensejada pelo princípio de igualdade declarado no inciso I, do artigo 5º, está inscrita no novo Código Civil de 2002, com a eliminação da figura do exercício da chefia da família pelo cônjuge-varão, com a colaboração do cônjuge-mulher. O mesmo inciso I, do artigo 5º, da Constituição, foi o que derogou dispositivo da CLT, que, com base no antigo artigo 233, do Código Civil, de 1916, autorizava o marido a pleitear a ruptura do contrato de trabalho da mulher, sob a alegação de ser o exercício profissional prejudicial à família.

No mundo jurídico, é indiscutível o avanço obtido com a Constituição de 1988 nas questões relativas aos direitos fundamentais de cidadania. É, pois de se levar adiante a tarefa de dar efetividade aos princípios declarados na Carta, autorizando-se a criação por lei dos mecanismos que se façam necessários à garantia da instrumentalidade de tais princípios, como bem ressalta o constitucionalista Luís Roberto Barroso: "As diversas situações jurídicas subjetivas criadas pela Constituição seriam de ínfima valia se não houvesse meios adequados para garantir a concretização de seus efeitos. É preciso que existam órgãos, instrumentos e procedimentos capazes de fazer com que as normas jurídicas se transformem, de exigências abstratas dirigidas à vontade humana, em ações concretas".

No Brasil, bem se sabe que, de modo explícito ou velado, a discriminação contra as mulheres é uma constante em várias situações da vida. Exige-se, assim, maior atenção do Estado em seu dever de cumprir a Constituição e coibir e eliminar a persistência de tratamentos ofensivos à dignidade da mulher como pessoa humana.

Em que pese o imenso passo dado pela Assembléia Constituinte ao



CÂMARA DOS DEPUTADOS

inserir o princípio de igualdade de gênero de modo expreso no texto constitucional, sua enunciação, por si só, não dá conta de efetivar o propósito de coibir e eliminar as diversas condutas discriminatórias em razão de gênero, onde quer que elas se manifestem. Da mesma forma, por si só, não realiza o objetivo de responsabilização dos autores de atitudes discriminatórias, como aquelas identificadas, por exemplo, no mercado de trabalho.

É inegável a sobrecarga de responsabilidades imposta às mulheres na conciliação da vida privada com a vida pública. A manutenção da unidade e da harmonia das famílias brasileiras envolve sempre maior parcela de dedicação das mulheres. Dados da IBGE/PNAD/2008 indicam que, dentre a população ocupada, as mulheres consomem 21 horas semanais com os afazeres domésticos, enquanto os homens consomem 9 horas semanais. Dentre os homens ocupados, 47% dedicam-se aos afazeres domésticos, ao passo que, dentre as mulheres ocupadas, 89% dedicam-se a tais afazeres. Estes dados bem atuais confirmam antigas denúncias do movimento de mulheres quanto à dupla jornada de trabalho das mulheres, uma realidade de sacrifícios, frustrações pessoais, sentimentos de inferioridade e, sobretudo de comprometimento da saúde integral. Enquanto não forem criados mecanismos e equipamentos sociais que permitam às mulheres melhores condições de conciliar a vida pessoal com a vida profissional, nenhuma eficácia terá a declaração constitucional da igualdade. O item 2, "c", do artigo 11, da Convenção para Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra Mulher, ratificada pelo Brasil, determina como medida necessária à eliminação da discriminação contra as mulheres o fornecimento de serviços sociais de apoio para permitir que "os pais combinem as obrigações para com a família com as responsabilidades do trabalho".

Nas relações de trabalho, as práticas discriminatórias proliferam e se ancoram em culturas organizacionais orientadas pela crença da supremacia do masculino sobre o feminino. Segundo o IBGE/PNAD/2008, as mulheres hoje significam 44% da PEA (População Economicamente Ativa) e 42% da população ocupada. Porém, no mercado de trabalho brasileiro um triste dado não se altera: as mulheres ganham em média, 29,7% menos do que os homens, a maior diferença encontrada entre os 18 países avaliados pelo BID, segundo dados divulgados no jornal O Globo, de 12.10.2008. Ainda segundo a PNAD, embora mais instruídas, as mulheres ganham menos que os homens e estão em menor número na ocupação de cargos e funções de chefia.

O propósito da equidade de gênero vê-se igualmente frustrado pela secular cultura de vinculação da força de trabalho feminina aos afazeres direta ou indiretamente relacionados com a vida doméstica. O caso das empregadas domésticas é o exemplo mais grave da desvalorização da força de trabalho feminina, em razão desta perversa associação entre gênero feminino e afazeres domésticos. As medidas contidas no presente Projeto de Lei terão aplicabilidade condicionada à restrição de direitos sociais às empregadas domésticas, tal como prevista no parágrafo único do artigo 7º, da Carta em vigor, regra que está a exigir a atenção do Poder Legislativo no sentido de ser reexaminada à luz dos princípios que a própria Carta contempla. Tal restrição de direitos sociais é discriminatória.



CÂMARA DOS DEPUTADOS

Coloca a categoria das trabalhadoras e dos trabalhadores domésticos em hierarquia inferior, o que não se justifica e nem se coaduna com a evolução do conceito de direitos humanos nas relações de trabalho.

Com o presente Projeto de Lei propõem-se regras consideradas fundamentais às garantias de igualdade no mercado de trabalho. Enfatizam-se as medidas pertinentes ao equilíbrio entre as responsabilidades familiares e profissionais, sem o que a igualdade de cidadania jamais se realiza. Criam-se medidas de incentivo às empresas para a adoção de planos de igualdade de gênero. Estabelecem-se regras específicas de prevenção e de punição do assédio sexual e do assédio moral no âmbito das relações de trabalho. Cria-se a Comissão Interna Pró-Igualdade (CIPI), aproveitando-se a experiência da CIPA prevista na CLT de 1943. Outras medidas não menos importantes integram a presente proposição tais como as que garantem e ampliam a assistência às trabalhadoras e trabalhadores com relação aos menores sob sua guarda, bem como com relação às pessoas idosas pelas quais respondem, questões da vida familiar que repercutem sobre a vida profissional, dificultando seu pleno desenvolvimento. As medidas de fiscalização, de penalidades e de sanções econômicas justificam-se, pois são fundamentais à garantia de cumprimento das normas propostas.

É notório o movimento de vários países em busca da aplicação de tais medidas práticas assecuratórias do exercício da plena igualdade entre mulheres e homens. Na América Latina, a Costa Rica, em 1990, foi o primeiro país a criar norma de tal cunho, visando dar efetividade ao princípio geral de igualdade. As mais recentes iniciativas ocorreram ao longo da presente década, a exemplo do Brasil, com a aprovação da “Lei Maria da Penha”, em 2006, do México, com a “Ley General de Asseso de las Mujeres a una Vida Libre de Violência”, em 2007, da Espanha, com a “Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres”, também em 2007.

A Secretaria Especial de Política para as Mulheres (SPM/PR) é órgão criado por decisão do Presidente Luis Inácio Lula da Silva, já em seu primeiro mandato, em atenção ao seu projeto de formular políticas públicas relativas às mulheres, em garantia aos seus direitos de cidadania. Em sua trajetória, a SPM/PR acumula importantes conquistas, tendo sido decisiva a sua atuação na proposta da lei que, aprovada, veio a coibir a violência contra as mulheres, dando eficácia prática ao princípio inscrito no parágrafo 8º, do artigo 226, da Constituição de 1988. Ainda no âmbito da promoção da igualdade de oportunidades entre mulheres e homens em organizações públicas e privadas, com o objetivo de incentivar novas concepções e práticas da gestão de pessoas e da cultura organizacional, é desenvolvido o programa Pró-Equidade de Gênero, previsto no I e II Plano Nacional de Políticas para as Mulheres (PNPM). Este confere um selo pela realização de boas práticas de gestão e troca de experiências de promoção da igualdade de gênero nas relações de trabalho. O Programa vem sendo realizado em parceria com Organização Internacional do Trabalho (OIT) e o Fundo de Desenvolvimento das Nações Unidas (Unifem) e já se encontra em sua terceira edição, contando com a adesão de significativo número de empresas.

Assim, a iniciativa do presente Projeto de Lei é ato perfeitamente afinado



CÂMARA DOS DEPUTADOS

com as práticas e metas políticas do Governo Luis Inácio Lula da Silva, em seu propósito de realização da plena igualdade de cidadania e combate às práticas discriminatórias no mercado de trabalho. O seu campo de abrangência é vasto, o que reforça a importância da medida ora proposta. Contempla-se todo o universo das relações laborais de direito privado, neste incluídas as empresas públicas, as sociedades de economia mista, suas subsidiárias (inciso II, do parágrafo 1º, do artigo 173, da CF), além dos entes de direito público externo.

Com a aprovação do presente Projeto de Lei, o Congresso Nacional dará um passo significativo na afirmação das ações positivas em favor da igualdade entre mulheres e homens no mercado de trabalho. Conferir-se-á eficácia a princípios inscritos na Constituição e às normas de direito internacional autorizadas a integrar a nossa ordem jurídica. É preciso ampliar o exercício do Estado Democrático de Direito, cujo objetivo, tal como previsto na Constituição da República, é a garantia de que brasileiras e brasileiros vivam na plenitude de seus direitos de cidadania, o que somente se alcança sob o primado da igualdade.

Sala das sessões, em de de 2009.

Alice Portugal
Deputada Federal
Cordenadora-Geral da Bancada Feminina da Câmara dos Deputados



CÂMARA DOS DEPUTADOS

DEPUTADA	ASSINATURA



CÂMARA DOS DEPUTADOS

DEPUTADA	ASSINATURA

ANEXO II: Regulamentação da licença paternidade - Novartis

HR Services

Política de Gestão de Afastamentos

VERSÃO 05

Responsável pela Política:

P&O Services/HSE

Aplicabilidade:

PH	ONCO	SDZ	NBS	GDD	NTO
X	X	X	X	X	X

Objetivo e Propósito

Garantir o cumprimento da legislação estabelecida pelo Ministério da Previdência Social e a manutenção dos benefícios aos colaboradores afastados.

Conteúdo

Política de Gestão de Afastamentos	1
Objetivo e Propósito.....	1
1 Licença Maternidade/Paternidade.....	4
1.1 Elegibilidade.....	4
1.2 Período de Afastamento.....	4
1.3 Licença Paternidade.....	4
1.3.1 Vigência da Licença Paternidade	5
1.4 Como Solicitar o Afastamento	6
1.4.1 Colaboradora Gestante/ Pai Biológico	6
1.4.2 Adotante	6
1.4.3 Canais de comunicação com Serviços Médicos.....	7
1.5 Salário Maternidade / Paternidade	7
1.5.1 Colaboradora Gestante.....	7
1.5.2 Pai Biológico	8
1.5.3 Adotante	8
1.6 Bônus/ PPR.....	9
1.7 Solicitação de Férias	9
1.8 Retorno ao trabalho.....	9
1.9 Amamentação.....	10
1.10 Auxílio Creche.....	10
1.11 Estabilidade Provisória.....	10
1.12 Aborto	10
1.13 Inclusão de Dependente Assistência Médica e Odontológica.....	11
1.14 Inclusão de Dependente para Fins de Imposto de Renda	11
2. Afastamento por Auxílio Doença ou Acidente de Trabalho	11
2.1 Atestados Inferiores a 15 Dias	11
2.2 Atestados Superiores a 15 Dias	12
2.3 Afastamento por Acidente de Trabalho	12
2.3.1 Ao sofrer o Acidente	13
2.3.2 Comunicação do Acidente do Trabalho – CAT	13
2.4 Solicitação: Auxílio-doença	14
2.5 Retorno ao Trabalho	14
2.6 Estabilidade Provisória.....	15

2.7	Salário Benefício e Complementação Salarial para Afastamento por Acidente de Trabalho ou por Motivo de Doença	15
2.7.1	Adiantamento Quinzenal.....	15
2.7.2	Período de Carência Exigido pela Previdência Social.....	15
2.7.3	Colaboradores já aposentados	15
2.8.1	Convenção Coletiva dos Químicos – São Paulo	16
2.8.2	Convenção Coletiva dos Químicos – Cambé.....	16
2.8.3	Convenção Coletiva dos Propagandistas.....	17
3.	Licença Remunerada e Não Remunerada	17
4.	Aposentadoria.....	18
4.1	Tipos de Aposentadoria	18
4.1.1	Aposentadoria por Invalidez	18
4.1.2	Tempo de Serviço.....	18
4.1.3	Por idade	18
5	Canais de Comunicação Medicina Ocupacional	18
6	Alterações da Versão.....	19
7	Aprovadores desta Política	19
8	Definições e Papéis	19

1 Licença Maternidade/Paternidade

A licença maternidade/paternidade é aplicada a todos colaboradores efetivos, mãe/pai por ocasião do nascimento do filho ou após o findo e completado processo de adoção.

O objetivo desta licença é permitir condições aos pais de se dedicarem aos cuidados necessários e indispensáveis durante os primeiros meses de vida dos seus filhos.

1.1 Elegibilidade

São elegíveis a licença maternidade/paternidade, todos os colaboradores efetivos, mãe/pai, com contrato por tempo indeterminado após o nascimento ou findo e completado o processo de adoção dos filhos.

1.2 Período de Afastamento

A colaboradora gestante ou adotante tem direito à licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias. É facultada à colaboradora gestante ou adotante a opção pela prorrogação da licença-maternidade pelo prazo de 60 (sessenta) dias, que devem ser usufruídos imediatamente após o prazo de 120 dias.

Importante: Vale ressaltar que a Licença Maternidade começa a ser contada a partir da data determinada no atestado médico, e não no dia seguinte.

No período de prorrogação da licença-maternidade, a colaboradora não poderá exercer qualquer atividade remunerada.

1.2.1 Nascimento Prematuro

No caso de nascimento prematuro **a partir de 01/03/2020**, a licença de 180 dias será prorrogada de acordo com a idade gestacional:

Idade Gestacional	Dias complementares à licença
Prematuro moderado a tardio (32 a 37 semanas)	20 dias
Muito prematuro (28 a 32 semanas)	45 dias
Prematuro extremo (antes de 28 semanas)	55 dias

Importante: No caso de prematuro, a informação da idade gestacional deverá obrigatoriamente estar descrita no atestado médico, conforme informado no item 1.4 desta política.

1.3 Licença Paternidade

É concedido ao colaborador pai biológico ou adotivo, o direito de licença de 5 dias corridos a partir da data do nascimento mais 15 dias pelo Programa Empresa Cidadã e, além deste período, por liberalidade da empresa a partir de 01 de março de 2020 é facultado aos colaboradores, cujo nascimento do filho tenha ocorrido após a data

de admissão do colaborador, a opção de prorrogar por mais 160 dias a licença paternidade, totalizando 180 dias de ausência justificada.

Este período poderá ser parcelado dentro das seguintes condições:

- 15 dias concedidos pelo programa empresa cidadã, que devem ser usufruídos imediatamente após os 5 dias iniciais, este período somente poderá ser solicitado nesta situação, após este prazo o colaborador perde estes 15 dias;
- O período restante de 160 dias, pode ser usufruído em até 2 parcelas desde que cada parcela tenha no mínimo 20 dias e a data do retorno não exceda o primeiro ano de vida do filho*.
- O período solicitado de afastamento **não pode** impactar no período de fruição regular de férias. Caso o colaborador solicite a licença paternidade em período que coincida com o vencimento do período concessivo de férias, o pedido de licença paternidade será indeferido.

**Exceto para os colaboradores que tiveram os filhos de 31/01/2019 a 29/02/2020 neste caso, considerar item 1.21 desta política.*

Importante:

- Em caso de nascimento/adoção gemelar, é considerado o período único de até 180 dias para licença maternidade/paternidade, que deverá ser usufruído conforme regras mencionadas.
- Em caso de nascimento durante fruição de férias, o colaborador perde o direito da Licença Paternidade (05 dias) mais a Prorrogação da Licença Paternidade (15 dias).

Ao solicitar a licença paternidade, o colaborador deverá optar por se deseja ou não usufruir da prorrogação, conforme opção disponível no formulário interno.

Nota 1: Como boa prática, recomenda-se ao colaborador informar o gestor com no mínimo 3 meses antes da data prevista do parto ou adoção que será pai e por quantos dias e qual período gostaria de usufruir da licença paternidade.

Nota 2: Os colaboradores não devem comparecer a nenhum evento da empresa em situações de atestados/ licença.

Nota 3: Em caso de casais que trabalham na Novartis, ambos têm direito aos períodos mencionados, podendo inclusive usufruírem simultaneamente, desde que atendidas as regras previstas em política.

1.3.1 Vigência da Licença Paternidade

Tem vigência retroativa, desde 31 de janeiro de 2019 para todos os colaboradores que se tornaram pais, com contrato efetivo e que tiveram filhos ou realizaram o processo de adoção a partir da data de admissão no grupo. Para estes casos o período de 160 dias poderá ser usufruído em 2 parcelas, desde que cada parcela tenha no mínimo 20 dias e, a data de retorno não exceda o dia 28 de fevereiro de 2021.

1.4 Como Solicitar o Afastamento

Para solicitar o afastamento, os colaboradores devem comunicar e encaminhar os documentos devidos para o seu afastamento, seguindo as orientações desta política.

1.4.1 Colaboradora Gestante/ Pai Biológico

Colaboradora Gestante: A colaboradora gestante deverá encaminhar a documentação abaixo para Serviços Médicos conforme sua localidade (vide item 5), obrigatoriamente, em até 24 horas a contar da data do parto:

- Atestado de 120 (cento e vinte) dias concedido pelo médico, com a informação da idade gestacional;
- Formulário de Prorrogação da Licença Maternidade/Paternidade, disponível na página de HR Forms, [click aqui](#) para acessar;
- Ficha de Atualização de Dados Cadastrais Licença Maternidade, disponível na Página de HR Forms, [click aqui](#) para acessar;
- Formulário Alteração de Dependentes preenchido e assinado, disponível na Página de HR Forms, [click aqui](#) para acessar.
- Documentação Comprobatória (respectiva certidão com CPF).

Pai Biológico: O colaborador deverá preencher o formulário de solicitação de ausência, disponível na página de HR Forms, [click aqui](#) para acessar, obrigatoriamente em até 24 horas a contar do nascimento da criança e anexar na solicitação a seguinte documentação:

- Documentação Comprobatória (respectiva certidão com CPF) ou Declaração de nascido vivo;
- Formulário Alteração de Dependentes preenchido e assinado, disponível na Página de HR Forms, [click aqui](#) para acessar;
- As opções de ausência que deseja usufruir:
 - Licença paternidade (5 dias)
 - Prorrogação de licença de paternidade (15 dias)
 - Extensão da licença paternidade (160 dias)
- Ficha de Atualização de Dados Cadastrais, disponível na Página de HR Forms, [click aqui](#) para acessar;

Para fruição de parte do período de afastamento após os 20 dias do nascimento ou da adoção, o colaborador deverá preencher o formulário de solicitação de ausência, disponível na página de HR Forms, [click aqui](#) para acessar.

1.4.2 Adotante

O colaborador adotante deverá preencher o formulário de solicitação de ausência, disponível na página de HR Forms, [click aqui](#) para acessar, e encaminhar aos Serviços Médicos conforme sua localidade (vide item 5), obrigatoriamente em até 24 horas da emissão do termo judicial, com a relação de documentos referente a adoção:

- Termo judicial de guarda da(o) adotante ou de guardiã(ão);
- Formulário de Solicitação de Ausência, disponível na página de HR Forms, [click aqui](#) para acessar, informando a opção desejada de prorrogação.
- Ficha de Atualização de Dados Cadastrais, disponível na página de HR Forms, [click aqui](#) para acessar.

Para fruição de parte do período de afastamento após os 20 dias do nascimento ou da adoção, o colaborador deverá preencher o formulário de Ausências, disponível na página de HR Forms, [click aqui](#) para acessar, e realizar a solicitação com até 45 dias antes do início da licença.

1.4.3 Canais de comunicação com Serviços Médicos

Em caso de gestação, o atestado médico para afastamento por licença maternidade, juntamente com os demais documentos informados acima, deve ser enviado para Serviços Médicos, no ambulatório responsável pelo seu site de atuação, vide item 5.

1.5 Salário Maternidade / Paternidade

Será assegurado, durante o período de afastamento, o salário-maternidade/paternidade, não sendo exigido tempo mínimo de contribuição.

1.5.1 Colaboradora Gestante

Como é garantido por lei, a colaboradora gestante não terá prejuízo em sua remuneração, devendo receber o valor integral do mês, incluindo parte variável (média das horas extras, adicional noturno, DSR, prêmios e seus reflexos) do período de seis meses anteriores ao do afastamento.

Durante o período de prorrogação da licença maternidade, a empresa assegurará à empregada sua remuneração integral do salário maternidade, limitado ao teto constitucional, que é igual ao salário de Ministro do Supremo. Caso a gestante receba acima deste limite receberá a diferença como “diferença de remuneração” na folha de pagamento.

No recibo de pagamento:

- O salário Maternidade Legal está identificado como Salário Maternidade;
- O salário do período da Prorrogação da Licença está identificado como Salário Maternidade Prorrogação.

O pagamento do 13º salário será integral, respeitando a data de admissão da colaboradora. Sendo o pagamento do período relativo ao afastamento recuperado na guia de INSS.

A área de P&O Services se responsabiliza pelo recolhimento do FGTS durante o período de afastamento, bem como a contribuição para o INSS referente à parte da empresa.

Nota 04: Desde 01/09/2003, a Novartis passou a ser responsável pelo pagamento do salário-maternidade, deduzindo-o na GPS (Guia da Previdência Social) no final do mês.

Nota 05: O adiantamento quinzenal é pago normalmente durante a licença e prorrogação maternidade.

1.5.2 Pai Biológico

Durante o período da licença paternidade, o colaborador não terá prejuízo em sua remuneração, devendo receber o valor integral do mês, incluindo parte variável (média das horas extras, adicional noturno, DSR, prêmios e seus reflexos) do período de seis meses anteriores ao do afastamento.

No recibo de pagamento:

- O salário Paternidade Legal (5 dias) está identificado como Salário Paternidade;
- O salário do período da Prorrogação da Licença (15 dias) está identificado como Salário Paternidade Prorrogação; e
- O salário do período da Prorrogação da Licença (160 dias) está identificado como Licença Remunerada.

O pagamento do 13º salário será integral, respeitando a data de admissão do colaborador. Sendo o pagamento do período relativo ao afastamento recuperado na guia de INSS.

A área de P&O Services se responsabiliza pelo recolhimento do FGTS durante o período de afastamento, bem como a contribuição para o INSS referente à parte da empresa.

1.5.3 Adotante

O colaborador adotante deverá realizar a solicitação do Salário Maternidade por Adoção através do site da Previdência Social (<http://www.previdencia.gov.br/servicos-ao-cidadao/todos-os-servicos/salario-maternidade/>) ou em algum Posto de Atendimento.

Conforme informações no site da Previdência Social, para ter direito ao salário-maternidade, o(a) beneficiário(a) deve atender aos seguintes requisitos na data da adoção:

- Quantidade de meses trabalhados (carência):
 - 10 meses: para trabalhador contribuinte individual, facultativo e segurado Especial.
 - Isento: para segurados empregados de microempresa individual, empregada doméstica e trabalhador avulso (que estejam em atividade na data do afastamento, parto, adoção ou guarda com a mesma finalidade).
- Duração do benefício:
 - A duração do salário-maternidade será de 120 (cento e vinte) dias no caso de adoção ou guarda judicial para fins de adoção, independentemente da idade do adotado, que deverá ter no máximo 12 (doze) anos de idade.
- Documentos necessários:
 - Para ser atendido nas agências do INSS, o colaborador deve apresentar um documento de identificação com foto e o número do CPF. Deve também apresentar a carteira de trabalho, carnês e outros comprovantes de pagamento ao INSS.
 - Em caso de guarda, deve apresentar o Termo de Guarda com a indicação de que a guarda se destina à adoção.

- o Em caso de adoção, deverá apresentar a nova certidão de nascimento expedida após a decisão judicial.

Para esclarecer dúvidas, o colaborador deve contatar a central de atendimento do INSS pelo telefone 135.

1.6 Bônus/ PPR

A elegibilidade ao Programa de Participação nos Resultados está descrita nos programas específicos de cada Empresa e ou Unidade de Negócio.

1.7 Solicitação de Férias

O colaborador poderá optar por usufruir de seu período de férias, após o término da licença maternidade/paternidade ou da prorrogação de licença maternidade/paternidade (desde que realize o exame de retorno ao trabalho) podendo ser solicitado das seguintes formas:

- Através do Formulário de Prorrogação da Licença Maternidade/Paternidade, disponível na página de HR Forms, [click aqui](#) para acessar, solicitando a concessão das férias e o período a ser usufruído;
- Através de Formulário de Solicitação de Ausência, disponível na página de HR Forms, [click aqui](#) para acessar, dentro do prazo de 45 dias antes da data de início.
- Através do Portal HR Core, com o prazo mínimo de 45 dias antes da data de início;

Para colaboradora gestante/adotante, caso a solicitação não seja realizada e o segundo período aquisitivo de férias tenha vencido no decorrer da licença maternidade, a área de P&O Services junto a Parceria de P&O, comunicará o gestor e, se viável, a programação de férias será realizada.

Sendo aprovada tais férias, por parte da empresa, o agendamento será conforme programações anteriores e a colaboradora será avisada com 30 (trinta) dias de antecedência da data de início, que deverá ser no dia seguinte após exame de retorno ao trabalho ao término da licença maternidade ou prorrogação da licença maternidade.

No caso de pai biológico/adotante, o período solicitado de afastamento **não pode** impactar no período de fruição regular de férias. Caso o colaborador solicite a licença paternidade em período que coincida com o vencimento do período concessivo de férias, o pedido de licença paternidade será indeferido, havendo o lançamento compulsório de férias.

1.8 Retorno ao trabalho

É aplicável à colaboradora genitora o exame de retorno ao trabalho. Serviços Médicos entrará em contato com a colaboradora para agendar o exame de retorno que deverá ser realizado obrigatoriamente no 1º dia útil após o término da licença ou prorrogação.

O contato com Serviços Médicos deve ser realizado no ambulatório responsável pelo seu site de atuação.

O exame de retorno ao trabalho não é necessário em casos em que não houve parto, ou seja, em caso de adoção ou para o colaborador homem que retornar de licença paternidade.

Vale lembrar que no retorno às atividades da colaboradora, ela pode contar com o Programa Mamãe a Bordo, que visa a amenizar os impactos de retorno da licença maternidade, gerados pela “separação” com o bebê e buscando uma reintegração adequada com seu gestor e equipe.

Nota: O Programa Mamãe a Bordo, que iniciou em maio de 2017 não se aplicará a divisão NTO no primeiro momento

1.9 Amamentação

Para amamentar o filho(a), até que ele complete 6 (seis) meses de idade, a mãe terá direito, durante a jornada de trabalho, a 2 (dois) intervalos de 1 (uma) hora cada, podendo optar por um único período de 2 (duas) horas, a critério da trabalhadora, sem nenhum prejuízo

Para tanto, a colaboradora deve encaminhar uma carta de próprio punho com período de amamentação acordado com seu superior imediato, para a área de P&O Services, via abertura de ticket.

Esta condição não se aplica aos empregados não subordinados ao controle de jornada de trabalho, inclusive às colaboradoras vinculadas a Força de Vendas e Promocional.

Não será permitida a participação da colaboradora durante período de amamentação em qualquer atividade externa realizada fora da cidade de sua residência, como por exemplo, congressos, seminários, entre outros.

Nota 06: Caso a colaboradora opte por usufruir 180 (cento e oitenta) dias de afastamento (120 + 60), a mesma não terá direito ao período de amamentação.

1.10 Auxílio Creche

O colaborador terá direito ao auxílio creche, o pagamento do auxílio-creche está estabelecido na Política de Gestão de Benefícios Gerais e Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho, assim como procedimentos para solicitação.

1.11 Estabilidade Provisória

A garantia de emprego ou salário da colaboradora gestante é desde a confirmação da gravidez até 5 (cinco) meses após o parto, conforme a Constituição Federal ou até 90 dias após o término do afastamento legal, prevalecendo, destas duas alternativas, a que for mais favorável à colaboradora, sem prejuízo do aviso prévio legal, conforme Convenção Coletiva.

1.12 Aborto

As colaboradoras que sofrerem aborto deverão encaminhar o relatório médico com a identificação da idade gestacional interrompida, para a área de Serviços Médicos,

que irá comunicar o afastamento via ticket para P&O Services. A definição do período de licença médica, depende da idade gestacional em que a gestação foi interrompida.

Para a comunicação com Serviços Médicos deverá ser levado em consideração o ambulatório responsável pelo site de atuação da colaboradora, vide item 5.

1.13 Inclusão de Dependente Assistência Médica e Odontológica

O colaborador tem um prazo máximo de 20 (vinte) dias corridos após a data do evento (nascimento/adoção) para enviar todos os documentos digitalizados abaixo via ticket – HR Request - para que o novo(a) filho(a) seja incluído como dependente.

- Formulário Alteração de Dependentes preenchido e assinado, disponível na Página de HR Forms, [click aqui](#) para acessar;
- Documentação Comprobatória (respectiva certidão com CPF).

1.14 Inclusão de Dependente para Fins de Imposto de Renda

Para que o novo(a) filho(a) seja incluído como dependente para Fins de Imposto de Renda, o(a) colaborador(a) deve preencher o Formulário Alteração de Dependentes, disponível na Página de HR Forms, [click aqui](#) para acessar, assinalando a opção para Inclusão do Imposto de Renda, assinar e enviar digitalizado juntamente com um documento de identificação constando numeração do CPF, para P&O Services, via ticket – HR Request.

2. Afastamento por Auxílio Doença ou Acidente de Trabalho

O colaborador deverá encaminhar o atestado médico (relacionado à afastamento por doença ou acidente de trabalho) digitalizado, no prazo de 24 horas, sempre para área de Serviços Médicos, considerando o ambulatório responsável pelo site de atuação do colaborador (vide item 5). O colaborador deverá informar no e-mail caso se tratar de acidente de trabalho, para que as devidas providências sejam tomadas.

A área de Serviços Médicos deve avaliar o atestado e comunicar oficialmente o afastamento via ticket para Área de P&O Services, em até 24 horas (úteis) do recebimento do atestado.

2.1 Atestados Inferiores a 15 Dias

Todos os atestados médicos com afastamento a partir de 1 dia de ausência, deverão ser digitalizados e encaminhados para Serviços Médicos em até 24 horas, para que seja então encaminhado para P&O Services através de ticket, juntamente com o Formulário de Ausências, disponível na página de HR Forms, [click aqui](#) para acessar, preenchido com os dados do afastamento.

Quando P&O Services receber o ticket aberto pela área de Serviços Médicos com o formulário de ausência preenchido, realizará o lançamento do afastamento em sistema e o Prestador de Serviços de administração de folha de pagamento, irá

realizar o ajuste referente a esse atestado no ponto eletrônico do colaborador, quando o mesmo for elegível ao controle de jornada.

2.2 Atestados Superiores a 15 Dias

Em casos de afastamentos superiores a 15 dias, os primeiros 15 dias são pagos pela empresa. O colaborador será encaminhado à Previdência Social a partir do 16º dia do afastamento.

O Auxílio-Doença é um benefício por incapacidade devido ao segurado do INSS que comprove, em perícia médica, estar temporariamente incapaz para o trabalho em decorrência de doença ou acidente.

Os atestados superiores a 15 dias deverão ser digitalizados e encaminhados aos Serviços Médicos em até 24 horas de sua emissão. Serviços Médicos deverá enviar para P&O Services através de ticket – HR Request, o Formulário de Ausências preenchido, disponível na página de HR Forms, [click aqui](#) para acessar, apontando o afastamento.

2.3 Afastamento por Acidente de Trabalho

É considerado acidente de trabalho aquele que ocorre pelo exercício da atividade a serviço da empresa, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause morte, perda ou redução, permanente ou temporária da capacidade para o trabalho.

São considerados acidentes de trabalho:

- Acidentes sofridos durante a prestação de serviços, por determinação da empresa, fora do local de trabalho e/ ou que acontecem em viagens a serviço da empresa;
- Acidentes de trajeto (que ocorram no trajeto residência - trabalho - residência, ou em algum outro caminho percorrido de forma habitual e permanente a serviço da empresa).

A área de HSE Segurança do Trabalho (local) deverá proceder com a análise referente a todos os tipos de acidentes de trabalho e informar a conclusão à área de Serviços Médicos para prosseguir com a abertura da Comunicação de Acidente do Trabalho (CAT) ou não.

No caso de acidente de trajeto (de trânsito/percurso), será necessário apresentar Boletim de Ocorrência (B.O.) Policial ou Hospitalar e a área de HSE Segurança do Trabalho (local), que deve providenciar análise do acidente e estabelecer se o afastamento é considerado acidente de trajeto ou não.

Vale lembrar que, relatórios médicos devem ser encaminhados somente para o e-mail de Serviços Médicos.

O acidente será caracterizado tecnicamente pela perícia médica do Instituto Nacional de Seguro Social (INSS), que efetuará o reconhecimento técnico donexo causal.

Nota 08: Não se caracteriza acidente do trabalho aquele ocorrido em um evento de confraternização onde estejam pessoas da empresa e em eventos de lazer patrocinados pela empresa. Assim como, os colaboradores, não devem comparecer

a nenhum evento da empresa em situações de afastamento previdenciário e atestados.

2.3.1 Ao sofrer o Acidente

Ao sofrer o acidente, o colaborador deverá imediatamente informar seu gestor sobre o ocorrido e recorrer ao ambulatório médico local e nos casos de acidentes externos, procurar pelo hospital mais próximo para atendimento médico e para que as devidas providências sejam tomadas.

O gestor imediato do colaborador, terá o prazo de 24 horas do acidente, para informar a área de Serviços Médicos sobre o acidente.

A comunicação deve ser feita com o ambulatório responsável pelo site de atuação do colaborador, vide item 5.

2.3.2 Comunicação do Acidente do Trabalho – CAT

Compete a área de Serviços Médico Local a emissão da Comunicação de Acidente de Trabalho - CAT e a distribuição do respectivo documento:

- 1ª via para o INSS eletronicamente;
- 2ª via emitente a ser arquivada pela área de Serviços Médicos;
- 3ª via para o empregado ou dependente;
- 4ª via para o Sindicato Profissional (enviada por HSE local). Comunicação ao Sindicato Profissional em que estiver vinculado o empregado acidentado, obrigatoriamente, mediante protocolo de recebimento e arquivado no prontuário médico do acidentado;
- 5ª via para área de P&O Services.

Compete a área de Serviços Médicos comunicar a área de HSE Segurança do trabalho.

A caracterização da CAT pode ser classificada da seguinte forma:

Tipo de CAT	Definição
Inicial	Primeira comunicação do acidente ou doença do trabalho – Morte imediata do colaborador
Reabertura	Reinício de tratamento ou afastamento por agravamento da lesão (acidente ou doença comunicado anteriormente ao INSS)
Parcial	Quando não se possui dados suficientes para caracterizar o Acidente atendendo ao prazo de 24 horas.
Comunicação de Óbito	Comunicação de óbito em decorrência de acidente do trabalho, ocorrido após a emissão da CAT inicial. Nota: deve ser anexada cópia da Certidão de Óbito e, quando houver, cópia da necropsia.

Nota 09: Tratando-se de acidente envolvendo trabalhadores a serviço de empresas prestadoras de serviço, a CAT deverá ser emitida pela empresa empregadora desse trabalhador, ficando sob a responsabilidade de Segurança Patrimonial ou de HSE/

Segurança do Trabalho das unidades a orientação às empresas prestadoras de serviço, em relação aos assuntos de saúde e segurança do trabalho e emissão da CAT.

2.4 Solicitação: Auxílio-doença

A área de P&O Services inicia o procedimento de afastamento no sistema de RH após o recebimento do Formulário de Ausências pela área de Serviços Médicos e comunicará ao prestador de serviços de administração de folha de pagamento para que possam realizar o agendamento de Perícia no INSS.

Após agendada a perícia médica junto ao INSS, o colaborador receberá toda documentação para realização da perícia, contendo informações do local, data e horário de agendamento. O não comparecimento implica no indeferimento do pedido.

Nota 10: O Prestador de serviços de administração de folha de pagamento realiza somente o primeiro agendamento da perícia, caso o colaborador não compareça no dia, horário e local agendado, deverá entrar em contato diretamente com o INSS, através do telefone 135 (Previdência Social), para as devidas providências/ possível reagendamento.

A solicitação do Requerimento de Afastamento junto ao INSS será realizada em casos de afastamento superior a 15 dias.

Será disponibilizado no site do INSS o “Comunicado de Decisão”, com o resultado da perícia (deferimento ou indeferimento do pedido, bem como o período em que será concedido o benefício, em caso de deferimento do pedido). O colaborador deverá enviar imediatamente a cópia do Comunicado de Decisão para o Prestador de serviços de administração de folha de pagamento, através de ticket, que após o recebimento do documento deverá comunicar imediatamente o P&O Services e Serviços Médicos.

Assim que o colaborador receber a Carta de Concessão / Memória de Cálculo do Benefício (se houver), deverá enviar uma cópia digitalizada desse documento para o Prestador de serviços de administração de folha de pagamento, através de ticket para P&O Services.

2.5 Retorno ao Trabalho

Ao acessar o comunicado de decisão, imediatamente, o colaborador deverá informar sobre o resultado da perícia do INSS ao prestador de serviços de administração de folha de pagamento, através de ticket para P&O Services.

O prestador de serviços de administração de folha de pagamento encaminhará o Comunicado de decisão do INSS para a área de Serviços Médicos, que então entrará em contato com o colaborador para realizar o agendamento do exame de retorno ao trabalho.

O colaborador deve se submeter obrigatoriamente ao exame de retorno ao trabalho, preferencialmente munido de relatório atualizado emitido por seu médico assistente, com informação sobre a condição atual de saúde.

Serviços Médicos deverá enviar a cópia do Atestado de Saúde Ocupacional (ASO) relativo ao exame de retorno ao trabalho para P&O Services, via ticket.

No caso de o colaborador ter o benefício indeferido pelo INSS, considerando a existência de incapacidade laboral comprovada pela área de Serviços Médicos local ou credenciado, o prestador de serviços de administração da folha de pagamento providenciará um novo requerimento de benefício junto ao INSS e os passos acima descritos deverão ser seguidos novamente. O colaborador poderá, como última instância, recorrer à junta de recursos da Previdência Social, caso não concorde com a decisão do INSS.

2.6 Estabilidade Provisória

O afastado terá direito a estabilidade de acordo com o que estiver estabelecido expressamente na Convenção Coletiva do Sindicato Profissional e na legislação pertinente.

2.7 Salário Benefício e Complementação Salarial para Afastamento por Acidente de Trabalho ou por Motivo de Doença

O salário-benefício é composto do benefício pago direto pelo INSS e de eventual complementação salarial, se o salário benefício for inferior à remuneração do mês do afastamento, conforme estabelecido nas respectivas Convenções ou Acordo Coletivo de Trabalho.

A complementação do 13º Salário poderá ser efetuada com base na remuneração do colaborador de acordo com a definição da Convenção e ou Acordo Coletivo de Trabalho.

Após o período de complementação salarial previsto na Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho, o colaborador afastado receberá somente o valor do benefício devido pelo INSS.

2.7.1 Adiantamento Quinzenal

Para os colaboradores em situação de afastamento INSS por Auxílio Doença/Acidente de Trabalho não será creditado o Adiantamento Quinzenal no período de afastamento.

2.7.2 Período de Carência Exigido pela Previdência Social

Caso o colaborador não tenha direito ao salário-benefício, por não ter ainda completado o período de carência de 12 meses exigido pela Previdência Social, a empresa pagará seu salário nominal respeitando os limites definidos em Convenção e ou Acordo Coletivo de Trabalho via folha de pagamento, através de evento específico. Sobre o valor pago pela empresa incidirão todos os encargos legais.

2.7.3 Colaboradores já aposentados

Nos casos de afastamentos, a complementação para o colaborador já aposentado corresponderá a diferença entre seu salário líquido e o valor da aposentadoria que vem recebendo.

2.8 Complementação do Salário Benefício e Full Time Equivalent (FTE)

A complementação do auxílio doença, acidente do trabalho e doença profissional será realizado conforme convenção coletiva.

2.8.1 Convenção Coletiva dos Químicos – São Paulo

Conforme Convenção Coletiva dos Químicos clausula 18º, a Complementação do Salário Benefício, é elegível para os colaboradores dos Sites:

- Site Santo Amaro: GDD, NBS, Pharma, Sandoz e Oncologia;
- Site Butantã: NTO.

O colaborador que se afastar por auxílio doença terá a complementação do salário benefício desde o 16º (decimo sexto) dia da data de afastamento e limitado ao 330º (trecentésima trigésimo) dia. A partir do 331º (trecentésima trigésimo primeiro), o FTE (Full Time Equivalent) passa a ser igual a 0 (zero).

Para o colaborador que se afastar por auxílio doença, com menos de 12 meses de contribuição previdenciário, e afastado durante o período de 16º (décimo sexto) dia e o 200º (ducentésimo) dia, respeitando o limite máximo de contribuição previdenciário. Os dias de afastamento serão remunerados como licença remunerada.

Para o colaborador já aposentado que se afastar por auxílio doença, será realizada a complementação da diferença entre seu salário líquido e o valor da aposentadoria que vêm recebendo.

2.8.2 Convenção Coletiva dos Químicos – Cambé

Conforme Convenção Coletiva SINQUIFAR, clausula 37º, Parágrafo Primeiro:

O colaborador que se afastar por auxílio doença terá a complementação do salário benefício desde o 16º (decimo sexto) dia da data de afastamento ao 45º (quadrigésimo quinto) dia. A partir do 46º (quadrigésimo sexto) dia o FTE (Full Time Equivalent) passa a ser igual a 0 (zero).

O colaborador que não tiver o direito ao benefício, por conta de não ter completado o período de contribuição previdenciária, a empresa pagará o seu salário nominal entre o 16º (décimo sexto) dia e o 45º (quadragésimo quinto) dia de afastamento.

As demais situações em que por motivos que surgem por necessidade de afastamento sem remuneração para determinado colaborador, será realizada uma avaliação criteriosa, devendo ser apresentados documentos comprobatórios e que deverão ser incluídos no prontuário do colaborador.

Para o colaborador já aposentado que se afastar por auxílio doença, será realizada a complementação da diferença entre seu salário líquido e o valor da aposentadoria que vêm recebendo.

2.8.3 Convenção Coletiva dos Propagandistas

Para os colaboradores Propagandista, pertencentes a Convenção Coletiva Propagandistas, clausula 09º, Parágrafo Primeiro:

O colaborador que se afastar por auxílio doença terá a complementação do salário benefício desde o 16º (decimo sexto) dia da data de afastamento e limitado ao 320º (trecentésima vigésimo) dias. A partir do 321º (trecentésima vigésimo primeiro) o FTE (Full Time Equivalent) passa a ser igual a 0 (zero).

O colaborador que se afastar por auxílio doença, e por não ter completado o período de carência exigido pela Previdência Social, a empresa pagará 60% de sua remuneração (salário fixo + média dos variáveis) entre o 16º (décimo sexto) dia e o 180º (centésimo octagésimo) dia do afastamento respeitando também o limite máximo de contribuição previdenciário.

Para o colaborador já aposentado que se afastar por auxílio doença, será realizada a complementação da diferença entre seu salário líquido e o valor da aposentadoria que vêm recebendo.

2.9 Antecipação do Salário Benefício por Parte da Empresa

A empresa por liberalidade poderá efetuar, a seu critério antecipar por até 2 meses, o valor do salário benefício, em caso de atraso na liberação do pagamento do INSS ou antecipar o valor da complementação salarial, se houver, e desde que inferior à remuneração do mês do afastamento.

O valor antecipado ao colaborador será descontado em sua folha de pagamento, no retorno de seu afastamento.

Nota 11: Por tratar-se de liberalidade da empresa, a antecipação é fornecida de acordo com a decisão de cada entidade. Para Sandoz não se aplica.

2.10 Suspensão de Direitos no Período de Afastamento

Os colaboradores afastados, por período de tempo igual ou superior a 16 dias, terão seus direitos suspensos no período de afastamento nos casos listados abaixo:

A interrupção se caracteriza pela paralização parcial do contrato de trabalho.

- Auxílio doença;
- Acidente de trabalho;
- Aposentadoria por invalidez.
- Licença não remunerada;
- Licença remunerada;
- Licença maternidade e prorrogação da licença maternidade.

3. Licença Remunerada e Não Remunerada

O colaborador poderá manifestar e justificar seu interesse pela licença remunerada ou não remunerada, que será submetida a uma avaliação criteriosa, necessitando da aprovação do Head de P&O da BU, Diretor da BU responsável, responsável pela

área, Gestor imediato e Parceiro de P&O. Para tal processo é necessário enviar o formulário de Solicitação de Ausência, disponível na Página de HR Forms, [click aqui](#) para acessar, através de ticket – HR Request, contendo todas as aprovações solicitadas.

Nota 12: Não haverá garantia de aprovação e liberação devido à necessidade extrema de avaliação e viabilidade.

4. Aposentadoria

Os colaboradores que se aposentarem, por invalidez, tempo de Serviço ou por idade, deverão encaminhar o Comunicado do INSS através de ticket para P&O Services – HR Request. O documento deverá ser compartilhado com a área de Serviços Médicos em casos de aposentadoria por invalidez.

4.1 Tipos de Aposentadoria

4.1.1 Aposentadoria por Invalidez

A Aposentadoria por invalidez é um benefício devido ao trabalhador permanentemente incapaz de exercer qualquer atividade laborativa, e que também não possa ser reabilitado em outra profissão, de acordo com a avaliação da perícia médica do INSS. O benefício é pago enquanto persistir a incapacidade e pode ser reavaliado pelo INSS a cada dois anos.

Inicialmente, o cidadão deve requerer um auxílio-doença. Caso a perícia-médica constate incapacidade permanente para o trabalho, sem possibilidade de reabilitação em outra função, a aposentadoria por invalidez será indicada.

4.1.2 Tempo de Serviço

A Aposentadoria por tempo de contribuição é um benefício devido ao cidadão que comprovar o tempo total de contribuição (verificar regras conforme Previdência Social).

4.1.3 Por idade

A aposentadoria por idade é um benefício devido ao trabalhador que comprovar o mínimo de meses de trabalho, além da idade mínima. Para o “segurado especial” (agricultor familiar, pescador artesanal, indígena, etc), a idade mínima é reduzida (verificar regras conforme Previdência Social).

5 Canais de Comunicação Medicina Ocupacional

Para envio de atestado médico, o canal de comunicação deve ser exclusivo para Serviços Médicos, de acordo com o ambulatório responsável por cada site:

- **Santo Amaro – Goiânia - Guido Caloi - Externos (FV)** - Envio direto para Serviços Médicos Local; E-mail: medicina.ocupacional@novartis.com;

- **Site Cambé** - Envio direto para Serviços Médicos Local; E-mail: **ambulatorio.cambe@novartis.com**
- **Site Butantã** - Envio direto para Serviços Médicos Local; E-mail: **ambulatorio.butanta@novartis.com**

Nota 13: Vale lembrar que, caso os atestados médicos sejam enviados por e-mail, posteriormente, o original deverá ser entregue no ambulatório responsável.

6 Alterações da Versão

Versão 05: Revisão dos itens 1, 1.1, 1.2, 1.2.1, 1.3, 1.3.1, 1.5.2, 1.7, 1.8 em virtude de adequação dos processos de Licença Maternidade e Licença Paternidade.

7 Aprovadores desta Política

- P&O Services/ P&O Services Manager
- HSE/ Serviços Médicos Manager

8 Definições e Papéis

As definições globais de tópicos e papéis relacionados a RH utilizados nesta orientação podem ser encontradas na guia [HR Glossary](#) no site Compass.

Aprovadores desta Política:

Função	Descrição
Aprovador	P&O Services/ P&O Services Manager

Prazo	Descrição
18/08/2022	data de validade da Política é semelhante à publicada na página Políticas Internas do Brasil (Address: https://sp-collab.eu.novartis.net/sites/BSOP/SitePages/Base%20de%20Políticas.aspx)

Informações importantes de administração, outros anexos e links estão na página de detalhes pertencente a este documento.