

**UNIVERSIDADE ESTADUAL PAULISTA “JÚLIO DE MESQUITA FILHO”
FACULDADE DE CIÊNCIAS HUMANAS E SOCIAIS**

LETÍCIA FELIX RAFAEL

**MULHERES, TEMPO E TRABALHO:
DIREITOS DE CONCILIAÇÃO ENTRE A VIDA SOCIAL E LABORAL NO
ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO**

FRANCA

2021

LETÍCIA FELIX RAFAEL

**MULHERES, TEMPO E TRABALHO:
DIREITOS DE CONCILIAÇÃO ENTRE A VIDA SOCIAL E LABORAL NO
ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Faculdade de Ciências Humanas e Sociais da Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho” – Campus de Franca/SP, como parte das exigências para obtenção do título de Bacharela em Direito.

Área de concentração: Direito do Trabalho.

Orientadora: Profa. Dra. Eliana dos Santos Alves Nogueira.

FRANCA

2021

R136m

Rafael, Letícia Felix

Mulheres, tempo e trabalho: direitos de conciliação entre a vida social e laboral no ordenamento jurídico brasileiro / Letícia Felix

Rafael. -- Franca, 2021 83 p.

Trabalho de conclusão de curso (Bacharelado - Direito) Universidade Estadual Paulista (Unesp), Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Franca

Orientadora: Eliana dos Santos Alves Nogueira

1. Direito do Trabalho. 2. Mulheres. 3. Relações de gênero. 4. Divisão sexual do trabalho. I. Título.

Sistema de geração automática de fichas catalográficas da Unesp. Biblioteca da Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Franca. Dados fornecidos pelo autor(a).

Essa ficha não pode ser modificada.

LETÍCIA FELIX RAFAEL

**MULHERES, TEMPO E TRABALHO:
DIREITOS DE CONCILIAÇÃO ENTRE A VIDA SOCIAL E LABORAL NO
ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”, para obtenção do título de Bacharela em Direito.

BANCA EXAMINADORA

Presidenta: _____

Profa. Dra. Eliana dos Santos Alves Nogueira

1º Examinador(a): _____

2º Examinador(a): _____

Franca, _____ de _____ de 2021.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus por ter conservado a minha vida até este momento, principalmente durante os episódios mais duros da pandemia, para que eu pudesse finalizar este trabalho e por toda a proteção pelos caminhos que trilhei, pelas pessoas e pelas oportunidades que se apresentaram diante de mim.

Agradeço também aos meus ancestrais, cujas escolhas contribuíram para que meus pais se conhecessem no interior do estado de São Paulo – foi graças à coragem de recomeçar a vida em outro lugar que tudo aconteceu. Honro muito nossas raízes cearenses e paranaenses, de um povo que nunca abaixou a cabeça diante das adversidades e sempre manteve a fé na vida, por mais dura que fosse.

Agradeço à minha mãe Valmira, ao meu pai João, ao meu irmão Emerson, à minha sobrinha Laura e aos meus sobrinhos José Henrique, Gabriel e Matheus (que está a caminho) e aos nossos passarinhos. O apoio de vocês sempre foi a pedra basilar que me deu forças para seguir adiante em busca dos meus sonhos. Além de me ensinarem sobre o amor e o verdadeiro significado de família, no seu sentido mais nobre, me incentivam desde muito cedo. Minha profunda gratidão ao amor incondicional de vocês.

Não poderia deixar de agradecer também à Família Felix e à Família Rafael, pelas intensas orações durante os momentos de crise, pelos almoços de domingo, pelas conversas e debates após as refeições, por serem quem são, especialmente às minhas tias e primas.

Agradeço também à Jamile, minha eterna cunhada do coração, e aos amigos da família, Seu Geraldo, Reinaldo e Conceição, pelo apoio e confiança em mim e nos meus pais para seguirmos na luta para tornar realidade esse sonho que é a graduação em Direito na UNESP.

Agradeço também à Gabriele Katherine, minha amiga de infância, pelo convite para prestar o vestibular da ETEC Fernando Prestes, local onde expandi totalmente meus horizontes, conheci pessoas queridas e que me abriu as portas para uma vaga na universidade pública.

Embora tenha estabelecido uma relação ambígua com a cidade de Franca ao longo desta jornada, não poderia deixar de agradecer, principalmente por todos os acontecimentos e pessoas que a vida foi me apresentando.

A primeira relação de afeto que estabeleci na cidade do sapato, famosa “Franca do Imperador”, foi com as jovens mulheres da República Havaianas – Boing, Circo, Nesquik, Lola e Stalker – que me acolheram de forma tão receptiva, amorosa e compreensiva, foi exatamente o que eu precisava para me sentir em casa. Também tive a sorte e alegria de conviver com Camomila, companheira essencial naqueles anos iniciais da vida universitária, a quem tanto

agradeço especialmente por me aproximar dos eventos do Serviço Social (em especial os CinePETSS e a Extensão Margarida Alves), à Cruella, companheira de turma e agregada mais simbólica daqueles anos, quem me apresentou a pessoas fantásticas. Ainda nessa atmosfera havaiana, agradeço também à Pose, Chanel, Gatilho, Valesca e Ícone, que se somaram a nós nos anos seguintes e com quem também compartilhei aquele lar. À Mandela e Portela, por terem fundado a república ao lado da Boing e contribuído nesses encontros tão maravilhosos.

Agradeço aos meus amigos que se tornaram irmãos do coração: Augusto, José Eduardo e Lorena. Vocês foram companhia e acalento num dos momentos mais críticos da graduação, tornaram o ar mais leve com suas personalidades e me abriram os olhos para que eu pudesse enxergar o meu valor – tudo isso é claro, com boas doses de humor por vezes não muito compreendido da minha parte.

Às companheiras e companheiros de Centro Acadêmico durante a Gestão Sagarana: Isadora, Eduardo, Adolfo, Mama, Tuíte, Mel, Justén, Sthéfane, Polly e Josa. Com vocês a montanha-russa de emoções que a universidade nos proporciona foi ainda mais intensa, mas naquele esquema de “ninguém solta a mãe de ninguém”, apesar dos desafios e com alguns desfalques, seguimos juntos até o último dia. Como me alegro em lembrar que tracei esse caminho na companhia de vocês!

Minha eterna gratidão às educadoras, educadores, servidoras e servidores da Unesp no geral, por terem contribuído para que, apesar de tudo, a universidade siga resistindo, seja na manutenção dos prédios, na limpeza, no preparo dos alimentos, nos cuidados com a saúde física e mental da comunidade, nos espaços de estudo, na biblioteca, em todos os cantos, a presença de vocês é sentida, respeitada e apreciada. À Valéria Cintra, quem me ensinou e me deixou ainda mais fascinada pelo encanto da língua e da cultura francesa. Gratidão!

Agradeço às mulheres que conheci no movimento do Sagrado Feminino de Franca: Karol, Sara, Mariana, Fernanda, Karina e Bárbara. Além de ter retomado o contato com a deusa que habita em mim e em todas as mulheres, o contato com vocês foi de extrema importância para que eu desenvolvesse esse olhar mais sensibilizado à condição das mulheres, que se tornam mães, de valorização e ressignificação de toda construção social por trás do papel da mulher na sociedade.

Agradeço à Lisa pela amizade nesses anos de faculdade e ao Guilherme, por essa amizade surpreendente nos instantes finais da graduação. Não poderia me esquecer de quem tanto contribuiu no meu desenvolvimento pessoal e profissional no campo do Direito, razão pela qual agradeço ao procurador municipal Marco Antonio Nascimento Polo que me instruiu tão bem durante o estágio na Procuradoria do Município de Franca, confiou no meu trabalho e

ainda me apresentou à belíssima MPB com as canções do icônico Clube da Esquina, quem tanto me ensinou a lidar com pressões e as demais adversidades da carreira profissional, minha gratidão eterna por essa experiência. Agradeço também a toda equipe com quem pude dividir aquele espaço de trabalho e de convívio.

Toda minha gratidão às advogadas Leliana Fritz Siqueira Veronez e Maria Bernadete Saldanha Lopes, com quem tive o prazer de estagiar no Centro Jurídico e Social da Unesp e sentir os impactos de mulheres em atuações de liderança, local em que aprendi a atender o público, me relacionar com as pessoas de forma gentil e assertiva, conhecer outras realidades da cidade de Franca e região, participar de audiências e de eventos com a querida “Carreta Furacão” do CJS. Todo o meu amor também por esse espaço dentro da universidade que nos aproxima da população local.

Aliás, graças à experiência do CJS, consegui realizar mais um sonho durante a graduação, o de estagiar na Defensoria Pública do Estado de São Paulo – Unidade Franca. Gratidão ao defensor público Mário Eduardo Bernardes Spexoto e a toda equipe de oficiais, oficiais, defensoras(es), servidoras(es) e estagiárias(os) com quem tive a honra de trabalhar e compartilhar mutuamente os aprendizados, agradeço também às usuárias e usuários que também contribuíam para aguçar os olhares quanto às responsabilidades familiares e seus impactos especialmente na vida das mulheres. Foi nessa instituição que eu pude ter contato com o propósito que busco para minha carreira profissional.

Finalmente, dedico um agradecimento especial à Profa. Dra. Eliana e ao Prof. Dr. Victor Hugo, por se dedicarem com tanto carinho ao ensino do Direito do Trabalho e ao Núcleo de Pesquisa e Observatório Jurídico (Re)pensando o Trabalho Contemporâneo (RETRAB), foi essa paixão pelo que fazem que fez com que me fosse despertado um interesse tão grande por esta área do saber. À Professora Eliana, minha mais sincera gratidão pela compreensão, humanidade e empatia por ter aceitado me orientar e continuar nesse caminho junto comigo mesmo com as intempéries que me fizeram adiar algumas vezes a entrega deste trabalho, e por servir de inspiração como ser humano e profissional de excelência.

Agradeço também à Libertad, passarinha da espécie *Columbina talpacoti* que surgiu no meu caminho, num dia esquisito, como quem não quer nada, e fez uma revolução na minha vida.

RAFAEL, Letícia Felix. **Mulheres, tempo e trabalho: direitos de conciliação entre a vida social e laboral no ordenamento jurídico brasileiro.** 2021. 83 p. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) – Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”, Franca, 2021.

RESUMO

O presente estudo se propõe a investigar a existência dos Direitos de Conciliação de Tempos no ordenamento jurídico brasileiro - mais especificamente aqueles que estipulam fronteiras entre a vida laboral, social e familiar, em busca de harmonizá-los. Isso se justifica em virtude da assimetria entre as responsabilidades familiares, as quais estão diretamente relacionadas com a divisão sexual do trabalho tanto no âmbito público quanto no privado. Para tanto, utiliza-se como método de abordagem o hipotético-dedutivo e a análise quantitativa de dados fornecidos por institutos de renome, a exemplo do IBGE, a fim de compreender os aspectos sociológicos e políticos da questão, tomando como ponto de partida a teoria feminista interseccional. No tocante ao método de procedimento, a escolha foi pelo histórico e dogmático-jurídico, com o propósito de encontrar as origens dos problemas estruturais que interferem no protagonismo feminino dentro do mercado de trabalho, bem como as normativas internacionais existentes sobre o tema e a incorporação ou não ao direito interno. Diante disso, verifica-se que o Brasil não reconhece os Direitos de Conciliação, apesar de haver previsão de algumas medidas como a licença-maternidade e licença-paternidade, no entanto, a depender de quem está à frente do governo, o direito das mulheres trabalhadoras é afetado de forma negativa, acentuando, assim, as desigualdades sociais e econômicas, principalmente pelos impactos da crise de COVID-19. Apesar do cenário desafiador, há focos de resistência promovendo avanços, incorporando temas como licença parental e reconhecimento do trabalho não remunerado de cuidados com filhos para fins de aposentadoria no debate público.

Palavras-chave: direito do trabalho; mulheres; relações de gênero; divisão sexual do trabalho.

ABSTRACT

This study aims to investigate the existence of Time Conciliation Rights in the Brazilian legal system - more specifically those that stipulate boundaries between work, social and family life, in an attempt to harmonize them. This is justified due to the asymmetry between family responsibilities, which are directly related to the sexual division of labour in both the public and private spheres. Therefore, the hypothetical-deductive approach and the quantitative analysis of data provided by renowned institutes, such as the IBGE, are used as a method of approach, in order to understand the sociological and political aspects of the issue, taking as a starting point the intersectional feminist theory. Regarding the method of procedure, the choice was for the historical and legal-dogmatic, with the purpose of finding the origins of the structural problems that interfere in the female protagonism within the labor market, as well as the existing international regulations on the subject and the incorporation or not to domestic law. Therefore, it appears that Brazil does not recognize the Conciliation Rights, although there is provision for some measures such as maternity leave and paternity leave, however, depending on who is in charge of the government, the rights of women is negatively affected, thus accentuating social and economic inequalities, mainly due to the impacts of the COVID-19 crisis. Despite the challenging scenario, there are pockets of resistance promoting advances, incorporating themes such as parental leave and recognition of unpaid childcare work for retirement purposes in the public debate.

Keywords: labor law; women; gender relations; sexual division of labour.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ADIN	Ação Direta de Inconstitucionalidade
Arpen	Associação Nacional dos Registradores de Pessoas Naturais
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CMIG	Conjunto Mínimo de Indicadores de Gênero
COVID-19	Coronavirus Disease 2019
CRAS	Centros de Referência de Assistência Social
CRFB/88	Constituição da República Federativa do Brasil de 1988
DEM	Democratas
DF	Distrito Federal
ECA	Estatuto da Criança e do Adolescente
Febrasgo	Federação Brasileira das Associações de Ginecologia e Obstetrícia
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IPEA	Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
MS	Mato Grosso do Sul
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OMS	Organização Mundial da Saúde
ONU	Organização das Nações Unidas
PL	Partido Liberal
PNAD	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios
PP	Partido Progressistas
PSOL	Partido Socialismo e Liberdade
RJ	Rio de Janeiro
Sinasc	Sistema de Nascidos Vivos
SP	São Paulo
STEM	Science, Technology, Engineering and Mathematics
STF	Supremo Tribunal Federal
SUS	Sistema Único de Saúde

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	10
CAPÍTULO 1 - DIREITOS DE CONCILIAÇÃO ENTRE A VIDA LABORAL E SOCIAL NO MUNDO.....	12
1.1 Raízes da noção conciliatória no Direito do Trabalho.....	12
1.2 Agentes da Mudança e Positivção – Movimentos Sociais e Organismos Internacionais.	15
1.3 Convenções e Recomendações da OIT	17
1.3.1 Convenção Internacional nº 3/1919.....	17
1.3.2 Convenção Internacional nº 103/1952.....	18
1.3.3 Recomendação nº 12/1921	21
1.3.4 Recomendação nº 95/1952	21
1.3.5 Convenção Internacional nº 183/2000.....	23
1.3.6 Recomendação nº 191/2000	25
1.3.7 Convenção nº 156/1981.....	27
1.3.8 Recomendação nº 165/1981	32
1.4 Impasses e desafios da comunidade internacional	40
CAPÍTULO 2 - DIREITOS DE CONCILIAÇÃO NO BRASIL	45
2.1 Panorama do ordenamento jurídico brasileiro.....	45
2.2 Análise das estratégias adotadas pelos legisladores sob a perspectiva do feminismo interseccional.....	50
2.3 Efetividade das medidas adotadas	52
CAPÍTULO 3 - CAMINHOS DA MUDANÇA.....	57
3.1 Políticas públicas e conciliação de tempos.....	57
3.2 A sociedade civil e a reformulação dos paradigmas culturais.....	60
3.3 Impasses e desafios da comunidade brasileira	64
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	69
REFERÊNCIAS	73

INTRODUÇÃO

As palavras que compõem o título deste escrito acadêmico, quando observadas separadamente, trazem significados de muita potência: mulheres, tempo e trabalho. A primeira delas está no plural em virtude das inúmeras possibilidades da vivência como mulher – além do sexo biológico, o ser mulher perpassa por marcadores sociais como raça, classe, localização geográfica, dentre outros.

Por sua vez, o tempo é inerente a todos os seres humanos, sobretudo de acordo com esta lógica que usa como parâmetro o calendário gregoriano e as vinte e quatro horas do dia para regular os afazeres cotidianos. O trabalho é aquilo que sustenta e move os dias, sem o qual as coisas não tomam vida no mundo material – sem ele, não há comida, teto ou existência nesta sociedade globalizada e movida, principalmente, em função da troca monetária.

Destarte, a luta pela igualdade entre os gêneros é uma das forças-motrizes por trás desta investigação, principalmente no tocante às estruturas que tornam este objetivo tão utópico, mesmo atualmente. Nesse ponto, o caminho seguiu de encontro aos trabalhos tidos como “invisíveis”, ou seja, as tarefas de cuidados com a casa, filhos e idosos que sustentam a carreira de “grandes homens” e contribui para a menor notoriedade de mulheres em espaços públicos.

Além disso, atina-se um emaranhado cultural com raízes profundas que, ao mesmo tempo em que mantém as relações dentro dos lares intocáveis, colabora para que não ocorram mudanças neste cenário, quer seja pela lei que regula o trabalho das mulheres ou por outros dispositivos legais que, de alguma forma, interferem no resultado – um exemplo disso é o que ocorre com os contratos de trabalhos das mulheres que estão em situação de violência doméstica.

Mudanças grandiosas necessitam de um período para maturarem, assim como as sementes precisam de atenção e rega para darem seus frutos. Nessa toada, a sobrecarga que incide sobre as mulheres está deixando de lado a obscuridade para ganhar luz no debate social, principalmente pelo ecoar de suas vozes.

Foi após a Organização Mundial da Saúde (OMS) ter decretado a pandemia do novo coronavírus no dia 11 de março de 2020 que essas desigualdades e sobrecargas se intensificaram ainda mais, um dos motivos pelos quais ganhou tanta visibilidade (UNA-SUS, 2020).

Dessa forma, diante do retrocesso que está sendo vivenciado no Brasil pandêmico, é urgente pensar em medidas que possam reverter a situação, especialmente na aplicação e eficácia de direitos que possam conciliar o tempo de labor e de sociabilidade dessas mulheres

– além das responsabilidades familiares e de cuidados, elas precisam de um tempo para elas mesmas.

Os métodos de abordagem utilizados nesta pesquisa foram o hipotético-dedutivo, a análise quantitativa de dados divulgados pelo IBGE, IPEA e demais institutos de pesquisa, além da investigação bibliográfica e documental, pois a partir de dados estatísticos sobre o cenário hodierno das trabalhadoras brasileiras, o recorte se debruçou sobre o panorama dos Direitos de Conciliação entre a vida laboral e social à luz da teoria feminista interseccional, com o intuito de compreender os aspectos sociológicos e políticos da situação.

Para isso, os métodos de procedimento utilizados foram o histórico (busca da origem dos problemas estruturais que interferem no protagonismo feminino dentro do mercado de trabalho); e o dogmático-jurídico (consulta a códigos, leis esparsas, tratados, convenções, recomendações, resoluções e normas de organismos internacionais – no caso da OIT –, bem como sua incorporação ou não ao Direito interno).

Ademais, a segunda parte aborda a questão em nível nacional no tocante ao ordenamento jurídico pátrio, às estratégias utilizada pelos legisladores sob a perspectiva da teoria feminista interseccional e quanto à efetividade das medidas adotadas.

O terceiro capítulo abrange os caminhos da mudança pretendida, com ênfase no papel das políticas públicas e da sociedade civil na reestruturação dos paradigmas culturais que permeiam a questão debatida, além de uma amostra dos impasses e desafios que aguardam a comunidade brasileira.

Em suma, ao final do trabalho, espera-se que seja possível identificar o panorama contemporâneo das trabalhadoras brasileira e apresentar vias de otimização que possam cooperar com o objetivo principal, qual seja, a melhoria da qualidade de vida das mulheres.

CAPÍTULO 1 - DIREITOS DE CONCILIAÇÃO ENTRE VIDA LABORAL E SOCIAL NO MUNDO

1.1 Raízes da noção conciliatória no Direito do Trabalho

Quando se escuta a palavra “conciliação” no âmbito do Direito do Trabalho é comum que as pessoas se remetam, num primeiro momento, aos meios de resolução de litígios extrajudiciais entre empregadas e empregadores. No entanto, se tratando do direito das mulheres trabalhadoras, pode-se dizer que a noção conciliatória está atrelada às práticas que antecipam este momento, ou seja, são as medidas que devem ser adotadas para que ambas as partes estejam satisfeitas em suas necessidades.

Desse modo, a autora Candy Florencio Thome apresenta um estudo comparado entre o ordenamento jurídico espanhol e o brasileiro, no qual analisa as nuances entre o tempo dedicado ao trabalho e à família. Sua obra é o ponto de partida das reflexões que seguirão adiante, a começar pelo fato de que na Espanha esses direitos já são reconhecidos, enquanto no Brasil, o cenário ainda é outro.

Esses direitos devem ser garantidos aos trabalhadores, mas as melhoras causadas por essas mudanças atingem não apenas aos trabalhadores, como também às empresas. *Landwerlin et. al* (2008, p.17) apontam, como consequências positivas para a empresa que aplica políticas de conciliação da vida laboral e vida familiar, uma **melhora do clima e da motivação laboral, redução do absenteísmo laboral, o aumento da produtividade e a redução da rotatividade do pessoal** (THOME, 2009, p. 67, grifo nosso).

Embora o foco seja o panorama nacional, não há como se desvincular das influências e acontecimentos em vizinhos continentais – no caso dos países latino-americanos –, e até mesmo os mais longínquos, como os europeus. Por isso, para compreender os ventos que levaram até este momento, é preciso retornar às raízes.

Afinal, em que ponto as medidas de flexibilização e redução da jornada de trabalho se comunicam com a autonomia das mulheres sobre seus corpos e suas vidas? E por quem é que elas foram delineadas?

Sobre isso, a crítica e teórica indiana Gayatri Chakravorty Spivak (2010, p.70) convida suas leitoras a fazerem o seguinte questionamento: “no outro lado da divisão internacional do trabalho do capital socializado, dentro e fora do circuito da violência epistêmica da lei e educação imperialistas, complementando um texto econômico anterior: *pode o subalterno falar?*”.

É nesse lugar de sujeito subalterno em que as mulheres se encontram, ao terem suas vozes emudecidas e, das vezes em que algum intelectual se manifesta – aparentemente a seu favor –, na verdade, falam por elas sem ao menos escutá-las previamente.

Isto posto, o feminismo ocidental dará lugar às epistemologias do sul, pois a abordagem a partir da perspectiva interseccional e decolonial é a mais condizente com os anseios contemporâneos, já que têm como objetivo a libertação daquelas cujas correntes ainda se arrastam.

Os primeiros indícios de ocorrência da divisão sexual do trabalho em sociedades primitivas pautaram-se pelo sistema de gênero binário, que atribui papéis sociais aos homens e às mulheres com base no sexo biológico. De tal forma, os machos se encarregavam daquilo que era produtivo, a exemplo da caça e da pesca, enquanto as fêmeas cuidavam das atividades reprodutivas – além da geração de seres humanos, lhes cabia a coleta de frutos e, posteriormente, o plantio de gêneros alimentícios.

Posto que na Antiguidade os registros históricos que se debruçam sobre o Egito, especialmente nos papiros, fazem menção às mulheres que trabalhavam em obras faraônicas da construção civil (SULLEROT, 1970, p. 44-45 apud BARROS, 1995, p. 27), percebe-se aqui um paralelo com um trecho do livro “Mulheres, Raça e Classe” de Angela Davis.

Em que pese a distância temporal e espacial, enquanto as mulheres que faziam esse tipo de serviço braçal e extenuante lá eram as mais pobres, ao longo da história, as mulheres negras sempre trabalharam mais em espaços externos quando as comparamos com as brancas (W. E. B. Du Bois apud DAVIS, 2016).

O enorme espaço que o trabalho ocupa hoje na vida das mulheres negras reproduz um padrão estabelecido durante os primeiros anos da escravidão. **Como escravas, essas mulheres tinham todos os outros aspectos de sua existência ofuscados pelo trabalho compulsório.** Aparentemente, portanto, o ponto de partida de qualquer exploração da vida das mulheres negras na escravidão seria uma avaliação de seu papel como trabalhadoras.

O sistema escravista definia o povo negro como propriedade. Já que as mulheres eram vistas, não menos do que os homens, como unidades de trabalho lucrativas, **para os proprietários de escravos elas poderiam ser desprovidas de gênero** (DAVIS, 2016, p. 17, grifo nosso).

Na sociedade cretense, o culto à Deusa-Mãe – divindade feminina ligada às forças da natureza – contribuiu para que as mulheres desfrutassem do acesso às mesmas atividades que os homens, sem discriminações ou restrições, já que ocupavam lugar de destaque, como nas cerimônias religiosas (SÓ HISTÓRIA, 2021).

A condição das mulheres era bem semelhante na Grécia e na Roma Antiga, já que elas teciam e preparavam massas desde a moagem do trigo; uma minoria estava presente em minas

de prata e ferro, no transporte e na separação dos metais. No tocante ao labor no comércio, estavam presentes somente na sociedade grega. Em contraste, as mulheres gaulesas e germânicas participavam das guerras e podiam dar opinião sobre decisões importantes, como a guerra e a paz.

Na transição da Idade Média – caracterizada pela expressividade da agricultura como principal atividade econômica e pelo surgimento das corporações de ofício –; para a Renascença, a autonomia das mulheres começou a ser tolhida pela vigilância constante dos homens. Daí em diante, elas foram perdendo espaço no manejo da seda e na fabricação de cervejas, até serem recolhidas às paredes domésticas, dedicando-se, assim, ao “trabalho a domicílio”, que surgiu no início do século XVI (MORAES FILHO, 1994, p. 20 apud BARROS, 1995, p. 29).

Ao passo que a Revolução Industrial, iniciada na Inglaterra do séc. XVIII e que se espalhou por países como França, Alemanha, Itália, Rússia, EUA e Japão ao longo do séc. XIX, contribuiu para a urbanização das cidades com o êxodo rural dos camponeses que procuravam melhores condições de trabalho, não foi exatamente isso que encontraram nas fábricas.

Mormente no que tange às mulheres e às crianças, conhecidas como “meias forças”, eram submetidas a longas jornadas de trabalho, que chegavam a ultrapassar as 13 horas diárias, sem pausas, em ambientes fechados e que expunham a saúde em risco, tanto a curto como a longo prazo, com salários irrisórios e multas altíssimas pelo descumprimento da mais leve falta.

Foi em meio a situações que debilitavam suas vidas que essa nova classe social, a proletária, começou suas primeiras manifestações legislativas. Em 1842, o “Coal Mining Act” (MARTINEZ VIVOT, 1981, p. 186 apud BARROS, 1995, p. 30) proibiu que mulheres trabalhassem em locais subterrâneos na Inglaterra, sucedido pelo “Factory Act” de 1844, que reduziu a jornada de trabalho diário para 12 horas e impediu o trabalho noturno.

Embora proibisse o trabalho noturno, o “Factory and Workshop Act” (1878) fez algumas exceções e regulamentou a jornada semanal em 55h30min na indústria têxtil e em 60h nas demais fábricas, com a exclusão do domingo. Em 1892 essa tutela relacionada ao horário foi estendida às mulheres e crianças em hotéis, restaurantes e magazines (PIC, 1930 apud BARROS, 1995, p. 30).

Na França, a proibição do trabalho das mulheres no subterrâneo e nas pedreiras só ocorreu em 1874, e até 1892 o limite de jornada estipulado em 11 horas diárias nas indústrias só alcançava mulheres menores de 21 anos. Ainda nesse espaço geográfico do continente europeu, tem-se a Itália, que estava em desvantagem na corrida pelo desenvolvimento industrial

e contava essencialmente com a exploração da mão de obra de crianças e mulheres para competir com a concorrência externa.

Desse modo, a Lei Carcano de 1902 tornou-se um marco ao proibir que mulheres trabalhassem em locais subterrâneos e instituir a licença-maternidade de quatro semanas, a contar do parto. Outros detalhes importantes como a estabilidade após o término da licença salário sequer foram abordados pelo dispositivo legal em questão.

Apesar disso, essa lei foi parcialmente remodelada pela Lei nº 818, de 1907, que incorporou a proibição quanto ao trabalho noturno às mulheres, sem qualquer restrição de idade, com exceções mais abrangentes do que as constantes na Convenção de Berna (1906). À medida que a tutela de direitos foi se aproximando do ambiente de trabalho das mulheres e impondo limites às situações que outrora eram totalmente descontroladas, a procura pelas trabalhadoras do gênero feminino foi sendo reduzida.

Deu-se início a uma marcha coletiva pela universalização das normas do Direito do Trabalho, de modo que se realizavam Congressos Internacionais, tais como o de Bruxelas (1956) e Frankfurt (1875), dos quais os participantes retornavam aos países de origem com a missão de implementar as ideias que foram ali discutidas.

Dentre esses encontros, destaca-se a Conferência de Berlim, realizada em 1890, uma vez que quase todos os países europeus subscreveram um protocolo que tinha como conteúdo medidas que visavam regulamentar as condições de trabalho com tópicos especialmente dedicado a condição das trabalhadoras. As medidas em si não traziam novidades, pois basicamente unificavam os pontos já apresentados pela Lei Carcano de 1902 (Itália) – no tocante à condição das gestantes – e demais limitações sedimentadas na Inglaterra e na França, em relação aos locais de trabalho considerados perigosos e insalubres.

Muito embora o empenho estivesse ganhando fôlego, de forma que estava sendo delineada a criação do que viria a ser o primeiro organismo internacional do trabalho, a Associação Internacional para a Proteção Legal dos Trabalhadores, criada em 1900 e sediada na Suíça – fruto do Congresso de Bruxelas (1897) –, foi extinta assim que se deu início à Primeira Guerra Mundial.

1.2 Agentes da Mudança e Positivção – Movimentos Sociais e Organismos Internacionais

O mundo já não era mais o mesmo, face à destruição proporcionada pelos conflitos bélicos que se estenderam de 1914 a 1918, causando um enorme trauma coletivo – que precisava

ser superado de mãos dadas. Para tanto, era necessária a união em torno de objetivos em comum, tais como a manutenção da paz, segurança, dignidade das pessoas humanas, proteção de seus direitos e assistência humanitária.

Nessa toada, foi celebrado o Tratado de Versalhes em 25 de janeiro de 1919, cuja Parte XIII nada mais é do que a constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Sua gênese se comunica com esses propósitos de justiça social e promoção da paz através da melhoria no tocante às condições de trabalho, a fim de que sejam decentes e produtivas para homens e mulheres.

Atualmente, trata-se da única agência da Organização das Nações Unidas (ONU) que se estrutura de forma tripartite, de modo que representantes de governos, organizações patronais e de trabalhadores de 187 Estados-membros participam de igual para igual, nas mais variadas instâncias.

Desde a época de sua criação, a OIT concebe e aplica as normativas internacionais afetas ao trabalho por meio de Convenções e Recomendações que são destinadas a seus integrantes. A decisão de ratificar ou não as Convenções é soberana a cada país, todavia, uma vez que seja feita, as providências internas estarão sob a supervisão de uma Comissão de Peritos, composta por juristas independentes, encarregada de examinar os relatórios enviados pelos governos.

A respeito disso, um dos pontos favoráveis à OIT é a consciência de que não se alcançam esses resultados do dia para noite, de modo que a flexibilização e possibilidade de revisão de suas normas são algumas das características no tocante à aplicação delas. Assim, leva-se em consideração as peculiaridades dos países, sobretudo suas condições econômicas e sociais, tomando como parâmetro a comunidade internacional.

Acerca do impacto com a criação da OIT e os interesses em torno da preocupação em tutelar o trabalho feminino, a desembargadora Alice Monteiro de Barros pontua que:

A universalização do Direito do Trabalho, principalmente no que se refere à tutela do trabalho feminino, teve por escopo uniformizar os custos operacionais, visando a evitar uma concorrência injusta no mercado internacional. Convém lembrar, entretanto, que à unificação internacional da regulamentação do trabalho se contrapõem as diferenças decorrentes das disparidades sociais, do progresso econômico e das contingências políticas existentes nos diversos países (BARROS, 1995, p. 33).

Ela destaca ainda que a ação internacional tinha dois nortes, quais sejam: salvaguardar a integridade física dos corpos femininos, especialmente quando estivessem gerando novas vidas, e igualar as condições de trabalho e oportunidades entre homens e mulheres.

Isto posto, conhecer as Convenções e Recomendações que dispõem acerca do trabalho das mulheres é fundamental para que seja compreendido o modo como a legislação interna se manifesta e como repercute de forma direta na vida das trabalhadoras brasileiras.

1.3 Convenções e Recomendações da OIT

1.3.1 Convenção Internacional nº 3/1919

Elaborada em 29 de outubro de 1919, logo nos primórdios da Organização, esta foi a primeira Convenção que tratou sobre o emprego das mulheres antes e depois do parto. Ela foi convocada pelo governo dos Estados Unidos da América e ratificada pelo Brasil em 26 de abril de 1934.

Nessas terras, a aplicação dela se deu por meio da promulgação do Decreto nº 423, de 12 de novembro de 1935, pelo então presidente Getúlio Vargas. No artigo primeiro da Convenção em tela eram apresentados os conceitos de estabelecimentos industriais – enumerados de “a” a “d” –, de estabelecimentos comerciais, demarcando as fronteiras entre a indústria e o comércio (trabalho urbano) e a agricultura (trabalho rural).

Em seguida, definia-se o termo “mulher” e “filho”, sendo o primeiro toda pessoa do sexo feminino, independentemente de idade, nacionalidade ou estado civil, enquanto, para o segundo, não havia distinção entre legítimos e ilegítimos.

Com exceção dos estabelecimentos onde somente eram empregadas pessoas pertencentes à mesma família, a mulher não estava autorizada a trabalhar nas seis semanas seguintes à realização do parto, desde que apresentasse atestado médico contendo informação acerca do tempo de espera até que fosse dada à luz à criança – provavelmente seis semanas. Assim, ela deixava de trabalhar e gozava de indenização para que pudesse suprir as necessidades básicas vitais, com ênfase na questão da higiene, tanto da mãe quanto da prole.

Aqui não havia menção quanto aos valores em pecúnia, deixando ao crivo das autoridades competentes em cada país, bem como à origem desses recursos, que poderia ser tanto de fundos públicos quanto por meio de um sistema de seguros. Além disso, era garantido que recebessem cuidados de médico ou de parteira de forma gratuita, e, ainda que o cálculo da data do parto não fosse preciso, isto não constituía motivo hábil a desabonar o recebimento da indenização.

Em todos os casos, se a mulher amamentasse a criança, eram garantidas duas folgas de meia hora durante a jornada de trabalho, para que o aleitamento não fosse prejudicado. Outrossim, caso a mulher tivesse que se ausentar por tempo superior em decorrência de complicações advindas da gestação ou do parto que reduzissem sua capacidade laboral e que a impedissem de retornar ao trabalho, com fundamento em atestado médico, tinha-se como ato ilegal a dispensa feita pelo patrão durante o prazo máximo fixado pelas autoridades de cada país.

Foi estipulada também a permissão para que os membros que houvessem ratificado a Convenção pudessem denunciá-la, assim que o prazo de dez anos estivesse expirado, mediante notificação ao Secretário Geral da Liga das Nações, a qual surtiria efeitos apenas após um ano contado da data do registro. Ou seja, o instituto da denúncia possibilitava a retirada do Estado ratificante da Convenção quando não mais houvesse interesse em mantê-la vigente.

Ademais, os membros da OIT que ratificassem a referida Convenção deveriam aplicar as medidas em suas colônias, possessões ou protetorados que não tivessem governo próprio, fazendo as modificações que fossem necessárias, a fim de adaptar os termos às condições locais. No mais tardar, o prazo máximo para aplicação do disposto seria no dia 01 de julho de 1922.

A Convenção não está mais em vigor desde que foi denunciada pelo Brasil, como resultado da ratificação da Convenção nº 103 em 26 de julho de 1961. Uma observação sobre o instituto da denúncia é que se destina a colocar um fim na vigência dos tratados internacionais, de modo que, se assim não forem revogados, suas alterações só poderão ser feitas por normas da mesma categoria, como foi o caso.

1.3.2 Convenção Internacional nº 103/1952

Seguindo a mesma linha da Convenção anterior, no sentido da ratificação tardia pelo Brasil, a Convenção nº 103 foi aprovada na 35ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho, realizada em Genebra, no ano de 1952, porém, só foi ratificada em 18 de junho de 1965 e promulgada pelo Decreto nº 58.820, de 14 de julho de 1966, pelo então presidente Humberto de Alencar Castelo Branco, pouco mais de dois anos após o Golpe Militar de 1964.

Ela levou o nome de “Convenção sobre o Amparo à Maternidade (Revista)” e teve alterações substanciais em seu conteúdo, a começar pela ampliação do rol dos locais de trabalho das mulheres empregadas, com o forte impacto da crescente urbanização – dentre eles,

evidencia-se a inclusão do trabalho doméstico assalariado realizado em casas particulares e das empresas agrícolas industrializadas.

Não obstante, a exceção presente no trecho, que fazia menção às trabalhadoras de estabelecimentos onde se empregavam somente membros da família do empregador, permaneceu com singela modificação: ao invés de excluí-los por completo das normas mínimas, foi facultada a isenção de aplicação de acordo com a legislação nacional de cada Estado ratificante.

Nota-se aqui que, por se tratar de relações de parentescos consanguíneas e/ou civis, a regulamentação do trabalho no espaço privado, em que vida pessoal e laboral por vezes se confundem, é feita com menos rigor, demonstrando até mesmo uma insegurança de se intrometer demais, quando comparado aos estabelecimentos em que as pessoas são de famílias distintas.

Outra novidade no que tange à designação do termo “mulher” foi a inclusão de marcadores sociais como raça e crenças religiosas. Já em relação ao termo “filho”, de crianças legítimas ou ilegítimas, a redação foi alterada para nascidas durante a constância do matrimônio ou não. Embora também se configurem como mudanças sutis no campo do vocabulário, a noção semântica foi empregada a fim de combater discriminações, de modo que essas mulheres e filhos não fossem privados dos direitos aqui elencados.

Pela primeira vez surge o conceito de “licença de maternidade” condicionada à exibição de atestado médico com indicação da provável data do parto, com duração mínima de doze semanas, sendo obrigatória a fruição de parte desse período após o parto. Malgrado houvesse essa obrigação, a duração dessa licença depois do nascimento da criança se sujeitava ao critério da legislação nacional, conquanto respeitasse o prazo mínimo de seis semanas.

Nos casos em que o parto tivesse que ser realizado em momento posterior ao presumido, a licença anteriormente tirada deveria ser automaticamente prorrogada, sem prejuízos para o período que seria destinado à recuperação pós-parto. Ademais, tanto para mulheres que tivessem doença confirmada em decorrência da gravidez quanto do parto, havia previsão de licença pré-natal suplementar para aquelas, com duração estipulada livremente pelas autoridades competentes, enquanto para estas também havia a garantia de prorrogação da licença, cujo lapso temporal seria estipulado da mesma forma.

Com o intuito de garantir a proteção à saúde da mulher gestante e puérpera, a assistência médica por parteira diplomada ou médico, a hospitalização, quando fosse necessária, e a livre escolha destes profissionais, assim como a do estabelecimento (público ou privado) foram listadas no item 3.

Igualmente relevantes, as prestações em espécie e a assistência médica deveriam ser concedidas nos moldes de um sistema de seguro obrigatório, ou então, mediante pagamentos efetuados por fundos públicos, sendo que, em ambos os casos, uma vez que estivessem preenchidos os requisitos por essas mulheres, seriam concedidos de pleno direito a elas.

Tamanha a notoriedade da questão envolvendo a responsabilidade pelos custos da prestação em espécie destinada às mulheres trabalhadoras no amparo à maternidade, o item 8 da Convenção deixou bem expresso que, em hipótese alguma, o empregador deveria ser referenciado como a pessoa responsável por esses custos.

Aliás, essa teria sido uma das motivações que levaram o Brasil a denunciar a Convenção nº 3/1919 e, aparentemente, teria delongado a ratificação desta. Outro ponto que ganhou contornos mais definidos foi o intervalo concedido às mães lactantes durante a jornada de trabalho.

Dessa vez, a estipulação dos períodos de interrupção do trabalho com essa finalidade seria feita de acordo com a legislação nacional, porém, eles deveriam ser computados na duração do trabalho e remunerados como tais; caso houvesse convenção coletiva sobre o tema, esta deveria ser o parâmetro para medir as condições.

Foi mantida a garantia de emprego à mulher que tenha que se ausentar do trabalho por questões dispostas no art. 3º da Convenção, permanecendo ilegal a dispensa durante o período da licença maternidade.

Aos Estados-membros da OIT que optassem pela ratificação desta Convenção seria facultado prever derrogações em relação a algumas categorias de trabalhos, como os não industriais, aqueles executados em empresas agrícolas que não estivessem relacionados às plantações, os domésticos assalariados em casas particulares, as mulheres assalariadas que trabalhavam em domicílio e aqueles em empresas de transporte marítimo de pessoas ou mercadorias.

Novamente, a possibilidade de prever derrogações pontuais e de se valer da faculdade do instituto da denúncia da Convenção, desde que observados os prazos, demonstram a flexibilidade que a OIT adota para que os Estados-membros implementem as medidas conforme suas possibilidades reais, observando-se a situação dos territórios.

Antes de avançar na abordagem das Recomendações que tratam sobre a condição das mulheres, é de suma importância que algumas diferenças sejam postas na discussão. Apesar de ambos os instrumentos jurídicos – Convenções e Recomendações – terem como requisito a maioria qualificada de dois terços do conjunto de votos dos Estados-Membros presentes para sua aprovação no âmbito da Assembleia Geral, elas se distinguem no tocante à eficácia.

As Convenções são tidas como tratados internacionais e, sendo assim, possuem caráter vinculante, pois a aplicação se torna obrigatória logo após a ratificação. Em contrapartida, as Recomendações são meramente indicativas, como se a matéria ainda não estivesse madura o suficiente para se tornar algo grandioso como uma Convenção, mas, ainda assim, merecesse atenção.

Em apertada síntese, podem ser divididas entre complementares e autônomas. As Recomendações complementares elucidam princípios mais delineados, a fim de inspirar os governos quando forem aplicar a Convenção, já as autônomas servem como guias às autoridades detentoras da competência para legislar internamente e formular as políticas públicas com o intuito de uniformizar a matéria.

1.3.3 Recomendação nº12/1921

Levando o título de “Recomendação sobre Proteção à Maternidade (Agricultura)”, nota-se num primeiro instante o quão breve são esses instrumentos, visto que as Recomendações foram feitas em apenas um parágrafo. Precipuaente, era recomendado aos Membros da OIT que garantissem proteção às mulheres assalariadas que laboravam em empresas agrícolas, do mesmo modo que era garantido na Convenção nº 103, no período que antecede e naquele que sucede o parto, incluindo-se o direito ao período de ausência e à prestação pecuniária financiada por fundos públicos ou seguro.

Essa Recomendação foi retirada de cena por decisão na Conferência Internacional do Trabalho realizada no ano de 2004. Isso acontece quando ela se torna obsoleta, seja pela perda de seu propósito ou por pela ausência de utilidade para concretização dos objetivos definidos.

1.3.4 Recomendação nº 95/1952

A “Recomendação de Proteção à Maternidade” veio para complementar a Convenção nº 103, do mesmo ano e durante a mesma Conferência Geral da OIT. Dentre os cinco itens destacados estão a licença maternidade, os benefícios de maternidade, as instalações para lactantes e suas crianças, a proteção ao emprego e à saúde da mulher durante o período inicial da maternidade.

Foi sugerida a extensão do período total da licença maternidade para 14 semanas, ou seja, 98 dias, havendo possibilidade de autorização para prorrogá-la nos casos em que houvesse risco de aborto ou outras complicações que pudessem interferir no estado de saúde durante a gravidez ou puerpério.

No tocante aos benefícios de maternidade, a recomendação feita foi no sentido de que, sempre que possível, o valor correspondente seria equivalente a 100% dos ganhos anteriores da trabalhadora, ou seja, aqueles que foram considerados no cálculo do benefício. A respeito dos cuidados de saúde, deveria haver encorajamento por parte dos Estados para que as mulheres tivessem à sua disposição o atendimento pré-natal e procurassem por esses serviços públicos, a fim de preservar, restaurar ou até mesmo melhorar sua saúde e aptidões para o trabalho, bem como para dar conta de suas necessidades vitais.

Sobre as instalações destinadas às mães que amamentam e suas crianças, a instrução foi no sentido de que fosse concedido intervalo total de no mínimo 1h30min durante a jornada de trabalho, sendo que essas instalações deveriam ser subsidiadas pela comunidade ou por seguro social obrigatório, preferencialmente fora das empresas. Nessa passagem, observa-se aqui uma abordagem da maternidade como um fato social, o que realmente é, pois um acontecimento como este não atinge somente a mulher que se torna mãe, a transformação ocorre junto às pessoas que fazem parte do seu cotidiano, sobretudo nos contatos sociais.

Por sua vez, na parte sobre a proteção ao emprego, aconselha-se que a estabilidade provisória tenha como marco inicial a data em que a entidade patronal é notificada até pelo menos um mês após o término da licença maternidade. Apesar disso, a mulher não estava totalmente imune à dispensa, visto que algumas hipóteses permitiam a rescisão do contrato de trabalho, a exemplo da cessação das atividades da empresa onde trabalha e justa causa pelo cometimento de falta grave. Estava assegurado também o direito de regresso ao emprego de outrora ou remuneração equivalente.

A respeito da proteção da saúde da mulher durante esse período singular, o documento sugere a proibição do trabalho noturno e das horas extras para grávidas e lactantes, assim como de trabalhos que coloquem em risco a saúde da mãe ou de seu bebê durante a gestação e nos três meses seguintes ao parto, com possibilidade de prorrogar este tempo, com fulcro na amamentação.

Destarte, a incompatibilidade do período gravídico com a execução de atividades laborais tidas como árduas, insalubres ou perigosas se justifica devido às especificidades biológicas deste momento em que a vida se multiplica, assegurado o direito de transferência

para outra ocupação que não prejudique sua saúde, bastando que fosse apresentado um atestado médico fundamentado.

Embora os instrumentos normativos analisados até o momento não estejam mais em voga quando se trata de proteção à maternidade, Alice Monteiro de Barros destaca o legado deixado por essas Convenções e a relevância de aspectos singulares a cada Estado, os quais, indubitavelmente, repercutem no desenlace da problemática no que concerne ao campo jurídico, como se observa no trecho abaixo:

A influência das Convenções ns. 3 e 103 da OIT nos países em geral fez-se sentir principalmente no campo de aplicação da norma, na obrigatoriedade, duração e distribuição da licença, na sua prorrogação quando a saúde da mulher o exigir, na impossibilidade de despedida durante esse período, no intervalo para aleitamento, na transferência do ônus relativo ao salário-maternidade para um sistema de seguro social.

O fato é que razões econômicas, sociais e demográficas possuem uma vinculação estreita com a temática da maternidade e, em consequência, contribuem para que o aperfeiçoamento da tutela especial seja um tema sempre moderno (BARROS, 1995, p. 49).

Atualmente estão em vigência apenas a Convenção Internacional nº 183 e a Recomendação nº 191, ambas datam de 30 de maio de 2000. O curioso é que a Convenção não foi ratificada pelo Brasil – logo, ainda que ultrapassada, o país se submete à Convenção nº 103 –, ao passo que as autoridades competentes se submeteram à Recomendação mais recente.

1.3.5 Convenção Internacional nº 183/2000

Novamente o conceito de “mulher” estava atrelado ao sexo biológico feminino, ou seja, à vulva, desconsiderando totalmente a possibilidade de identificar as mulheres sob o ponto de vista da noção de gênero. Uma brecha dessa concepção, por exemplo, reside na possibilidade de pessoas com útero e ovários em funcionamento engravidarem, como é o caso de homens trans.

Foi facultada a exclusão total ou parcial de categorias limitadas de trabalhadoras pelos Estados que a ratificassem, desde que isso ocorresse apenas em momento posterior à consulta de organizações representativas de ambas as partes (empregadas e empregadoras/es) e com apresentação de um relatório especificando os problemas substanciais de sua aplicação.

O principal aspecto dessa Convenção como um todo foi o reconhecimento em nível internacional do direito à proteção da saúde, tanto da mãe quanto da criança que está sendo gerada, afinal, nesse processo de renovação das gerações, “(...) a mulher não se limita a aguardar

o filho; trata-se de um processo psicológico complexo, de intensa atividade emocional, que testa tanto as suas reservas físicas e psíquicas como sua aptidão para criar uma nova vida” (VARELA OGANDO, 1982, p. 239-241 apud BARROS, 1995, p. 39).

A respeito da licença maternidade, esta passou a ser de no mínimo 14 semanas, devendo cada membro especificar a duração do período da licença por meio de uma declaração, a qual acompanhava a ratificação desta Convenção. A obrigatoriedade de fruição de no mínimo 6 semanas da licença após o parto permaneceu, salvo naqueles casos em que houver acordo em nível nacional envolvendo o governo e as organizações representativas de classe.

Mesmo na eventualidade de prorrogação da parte pré-natal desta licença entre a data presumida e real, esta obrigatoriedade quanto ao período mínimo da licença pós-natal permanece.

No que se refere aos benefícios em dinheiro, o montante deve obedecer ao mínimo de dois terços dos ganhos anteriores da trabalhadora ou daqueles considerados no cômputo dos benefícios. Um ponto de suma importância consiste no compromisso assumido por cada membro, no sentido de assegurar que os requisitos para que as mulheres pudessem se qualificar como beneficiárias fossem satisfeitos pela grande maioria das mulheres a quem esta Convenção de aplica.

Quando uma mulher não se qualificasse nessa modalidade de benefício, seu direito ainda estaria assegurado pelos fundos de assistência social. Outra questão crucial no combate ao tratamento discriminatório no ambiente laboral diz respeito ao custo da licença maternidade – quando fornecida por meio do seguro social obrigatório ou dos fundos públicos –, pois esta responsabilidade não deveria ser individualizada na figura do empregador, ao menos diretamente, exceto quando houvesse previsão no direito interno ou na prática nacional em momento anterior à data da adoção da Convenção ou então, se fosse em momento posterior, que houvesse acordo a nível nacional envolvendo as entidades representativas de classe e o governo.

Em matéria de proteção ao emprego não houve alterações substanciais, exceto pelo fato de que o ônus da prova recairia sobre o empregador, o qual, em caso de demissão, deveria comprovar que a motivação não estava atrelada ao estado gravídico da empregada, tampouco ao nascimento da criança e suas consequências.

É interessante que a preocupação gira em torno do acesso ao emprego e da segurança neste momento inicial da criança na Terra, todavia, a maternidade não termina após o puerpério. Em tese, criar e educar um ser humano para que venha a exercer seu papel de cidadania no futuro requer tempo, dedicação e atenção, porém, neste primeiro momento, é como se a

manutenção do emprego da mãe durante a infância e a adolescência dessas crianças não fosse tão relevante assim.

Em paralelo, já que os holofotes estão voltados para o momento da contratação, é vedada a exigência de teste de gravidez ou exames afins, a menos que a legislação interna o exija quando se tratar de ocupação proibida ou restrita para gestantes e lactantes ou então quando houver risco reconhecido e significativo tanto para a mãe quanto para o bebê.

No caso das lactantes, as pausas diárias ainda estavam asseguradas, tal como a redução diária das horas de trabalho destinadas à amamentação de sua criança. Do mesmo modo, esses períodos de redução na jornada diária ou de pausas deveriam ser contabilizados como tempo de trabalho e remunerados dessa forma.

Cada membro assumiu o compromisso de revisá-la periodicamente, bem como de consultar as entidades representativas de classe para que tomassem um posicionamento acerca de possíveis modificações quanto ao período da licença, do montante ou da alíquota dos benefícios em pecúnia.

Em suma, além da ratificação da Convenção, os Estados deveriam implementá-la por meio de leis ou regulamentos internos, excetuando-se quando ocorrem por outros meios, por exemplo acordo coletivo, sentenças arbitrais ou até mesmo decisões judiciais que estivessem em harmonia com a prática nacional.

1.3.6 Recomendação nº 191/2000

Dentre as recomendações feitas pela OIT, é possível encontrar a extensão da duração da licença maternidade para o mínimo de 18 semanas e a previsão de sua prorrogação no caso de nascimentos múltiplos, com destaque para alguns pontos que conferem maior autonomia à mulher, tais como a decisão sobre quando tirar a parte não obrigatória da licença e a jornada de trabalho naqueles momentos destinados à amamentação, seja para reduzi-la no início ou no fim, ou ainda, para definir o número de pausas necessárias.

A conversão dessas pausas num único período é a alternativa mais recomendada, sempre que possível, e quando houver acordo entre a mulher e a pessoa que a contratou. Do mesmo modo, deve haver planejamento para que sejam criadas instalações dentro do local de trabalho ou em suas redondezas, com o intuito de atender as trabalhadoras lactantes, sempre de olho na tutela do bem maior – a vida – e do desenvolvimento saudável da criança.

Outrossim, no que se refere ao pagamento dos benefícios em pecúnia, a indicação é de que eles sejam aumentados ao montante equivalente a 100% de todos os ganhos anteriores ou daqueles que foram considerados no cálculo do benefício. Uma novidade importante consiste na apresentação dos tipos de licenças relacionados à matéria, em que estão agrupadas as hipóteses nas quais a mãe está impedida de desfrutar da licença por motivo de morte, doença ou internação, bem como nos casos de adoção.

Sobre a primeira hipótese apresentada, o período residual que o pai pode usufruir da licença é sempre pós-natal, desde que ele esteja formalmente empregado. Em relação aos pais adotivos, a eles se estendem os direitos às licenças, prestações e proteção do emprego, desde que haja previsão legal para adoção no país.

A sugestão quanto à licença parental aparece de forma muito sutil, sem maiores detalhes, dando como ponto de partida tão somente o marco temporal, que deve se iniciar quando termina a licença maternidade. Destina-se alternativamente à mãe ou ao pai da criança, ficando ao critério do Estado os contornos finais, quais sejam: duração, benefícios e distribuição da licença entre os pais empregados.

No que compete aos trabalhadores com responsabilidades familiares, a OIT já vinha colocando em evidência a necessidade de ajuda social às mães trabalhadoras desde 1947, no entanto, somente em 1981 é que instrumentalizou a mobilização por meio da Convenção nº 156 e da Recomendação nº 165.

Não obstante a análise desses instrumentos em vigência, a Recomendação nº 123/1965 foi pioneira no sentido de dar visibilidade às responsabilidades familiares, porém, diante da pressão por uma abordagem mais ampla, capaz de delinear a condição de trabalhadores do sexo feminino e masculino com esse tipo de encargo dentro de seus lares e colocá-los em patamar de igualdade de oportunidades e tratamento no mercado de trabalho, emergiu a Convenção, ante o seu caráter vinculante.

Nesse sentido, María José Romero Rodenas e Bárbara Ferrito demonstram o quanto a noção de corresponsabilidade impacta no rearranjo das estruturas:

Para além da questão feminina solucionada pela corresponsabilidade, a adoção dessa noção favorece o design de um novo modelo de organização familiar e social, mais sustentável e igualitário, na medida em que engloba todos os indivíduos em todas as esferas da vida, sem segregação ou partições desiguais. Com a corresponsabilidade, a conciliação deixa de ser um problema das mulheres e torna-se uma questão da sociedade (ROMERO RODENAS, 2018, p. 37 apud FERRITO, 2019, p. 77).

Aliás, por falar em sociedade, uma mudança estrutural nessas proporções – a princípio, de pensamento e visão de mundo –, é uma afronta direta ao sistema capitalista, já que este tem como um de seus alicerces as opressões do *modus operandi* patriarcal.

Em outras palavras, se há um trabalhador disponível para vender seu tempo a fim de proporcionar ganhos muito além do valor correspondente à remuneração paga pelo empregador, é porque há uma trabalhadora invisível que o poupa de todo esforço relacionado às tarefas domésticas, mantendo, assim, o mundo como ele se apresenta de acordo com a lógica capitalista, desigualmente insustentável, já que todo o núcleo familiar é explorado, no entanto, apenas um trabalhador tem visibilidade e remuneração (FERRITO, 2021).

1.3.7 Convenção nº 156/1981

Antes de prosseguir com a análise dos artigos dessa Convenção, é imprescindível realizar uma breve digressão acerca das ondas feministas – como ficaram conhecidos os momentos de grande mobilização que, embora tenham marcos temporais, tratam-se na verdade de um aglutinado de movimentos contínuos cujos objetivos em cada parte do mundo nem sempre foram os mesmos –, afinal, como advertiu a filósofa francesa Simone de Beauvoir, é preciso vigiar constantemente os direitos das mulheres, pois basta uma crise política, econômica ou religiosa para que sejam questionados, daí a obrigação em se manter vigilante, tendo em vista a volatilidade de suas feições.

A primeira onda feminista teve início entre o fim do séc. XIX e início do séc. XX, foi liderada por mulheres em sua maioria brancas, europeias e estadunidenses, de classe média, as quais ficaram conhecidas como feministas liberais e reivindicavam o direito ao sufrágio (voto), ou seja, queriam participação política, algo que era restrito apenas aos homens tidos como “universais” – os brancos, supostamente heterossexuais e de classes sociais abastadas.

Não obstante essas fossem as características predominantes das protagonistas, a maioria das mulheres que estavam presentes nos atos que tiveram notória visibilidade pertencia à classe trabalhadora. O elo que uniu mulheres de classes distintas se deu pela esperança que nutriam de que aquela seria a rota capaz de alterar o arcabouço jurídico e institucional que oprimia suas vidas, fosse na condição de mulher ou de trabalhadora.

Superada a questão do sufrágio, as pautas giravam em torno de reivindicações pela autodeterminação sexual, por melhorias nas condições de trabalho, acesso às profissões tidas como masculinas, bem como à educação formal e sua reestruturação, pois o projeto político

pedagógico da época estava voltado à formação de mulheres “do lar”, com foco nas atividades domésticas.

Além disso, encamparam reformas no campo do direito matrimonial, o qual subjugava as mulheres casadas, fosse pela expropriação de seus bens por seus esposos, pela assimetria de tratamento diante do adultério, pela impossibilidade de divórcio e pela própria capacidade civil, já que estavam inseridas no rol dos relativamente incapazes, ainda que fossem maiores de idade. (OFFEN, 1988; BRIATTE, 2016; BARD, 2017; ROCHEFORT, 2018 apud ZIRBEL, 2021).

No tocante à igualdade entre os sexos – o que reflete na igualdade entre cônjuges –, somente em 1948 é que a Declaração Universal dos Direitos Humanos reconheceu a isonomia entre homens e mulheres em relação ao casamento, sua duração e dissolução (art. 16), sendo que a Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão (1789) exclui as mulheres da categoria de “seres humanos” em sua gênese, fato esse que motivou Olympe de Gouges a propor uma Declaração de Direitos da Mulher e da Cidadã em 1791 e a levou à guilhotina dois anos depois, em plena Revolução Francesa (1789-1799) – a qual supostamente era guiada pelos princípios da “Liberdade, Igualdade e Fraternidade”.

Ao falar sobre a construção dos direitos das mulheres e dos direitos humanos, uma observação importantíssima deve ser feita a respeito dos privilégios atribuídos à branquitude, como elucidada a cientista política, historiadora e ativista francesa Françoise Vergès:

Ora, se por um longo tempo as mulheres brancas não puderam gozar efetivamente de inúmeros direitos civis subsidiários, essas mesmas mulheres tinham o direito de possuir seres humanos; elas possuíam escravos e plantações e, após a abolição da escravidão, estiveram à frente de plantações coloniais onde prevalecia o trabalho forçado. O acesso à propriedade de seres humanos não lhes era negado e esse direito foi concedido porque eram brancas (VERGÈS, 2020, p. 60).

Por outro lado, a condição das mulheres racializadas em meio a essa mesma sociedade era a seguinte:

As mulheres reduzidas à escravidão são negras e mulheres, mas nas *plantations* todos os seres humanos escravizados são bestas de carga. Aos olhos dos/as escravocratas, as mulheres negras são objetos sexuais e não seres cujo gênero demandaria que fossem tratadas com doçura e respeito. Como escravas, elas têm o *status* legal de objeto, não pertencendo, portanto, à humanidade plena. Dito de outro modo, o gênero não existe em si mesmo, ele é uma categoria histórica e cultural que evolui no tempo e não pode ser concebido da mesma maneira na metrópole e na colônia. Tampouco pode ser concebido do mesmo modo em colônias diferentes ou no interior de uma única colônia. Para as mulheres racializadas, afirmar o que é, para elas, ser mulher, foi um campo de luta (VERGÈS, 2020, p. 61).

Na segunda onda abriu-se espaço para o debate acerca da maternidade, do acesso ao aborto legal e seguro e aos métodos contraceptivos, devido às políticas natalistas no período pós-guerras mundiais. Havia um embate muito forte entre a conquista dos espaços públicos

pelas mulheres quando os homens estavam ausentes e a manutenção do cenário de outrora – o da mulher submissa, recatada e “do lar” –, a ponto de utilizarem campanhas publicitárias para convencer mulheres brancas e de classe média a retomarem suas posições (ZIRBEL, 2021).

A respeito desse assunto, a ativista estadunidense Betty Friedman alertou em seu livro “A mística feminina” (1963) sobre o impacto da publicidade e do sistema de ensino no convencimento e na restrição das mulheres às tarefas domésticas, o que culminava em experiências como a perda da identidade e do sentido da vida, algo que a autora nomeou como “mal que não tem nome”.

Em contrapartida, as mulheres dos países que ainda estavam sob o jugo do colonialismo eram submetidas às políticas antinatalistas, como ocorreu nos departamentos ultramarinos da França, onde a esterilização e os abortos eram incentivados (VERGÈS, 2020).

Em síntese, havia uma atmosfera ativista efervescente pelo globo, fosse na luta por sua emancipação, como ocorreu em países da África, Ásia e Caribe; pelos direitos civis de mulheres e negros nos Estados Unidos e no combate às ditaduras que emergiram após golpes de Estado na América Latina (ZIRBEL, 2021).

(...) a metáfora da onda possui uma forma imagética capaz de criar conexões com o passado e com o futuro em meio à luta de variadas gerações de feministas, em sua grande diversidade, resistência, criatividade e força. Ela nos permite inscrever diferentes gerações de feministas – e seus esforços – em uma longa e contínua história de lutas contra a discriminação, a opressão e a exploração, assim como pela melhoria das condições de vida e aquisição ou manutenção de direitos civis. Muitas vezes essas lutas avançam pelo tecido social de forma arrebatadora e, em determinados momentos, recuam ou diminuem em força – como ocorre nos momentos de refluxo da água do mar. Contudo, a metáfora da onda nos permite pensar, igualmente, que o feminismo não desaparece nos momentos em que não há grande movimentação na cena pública, mas segue em atividade, possivelmente re-organizando-se e ganhando suficiente força para um novo e significativo avanço. Tempos de “calmaria” (ou de perseguição e silenciamento) não implicam, necessariamente, o fim da indignação, da esperança e do desejo de melhoras as condições de vida materiais e simbólicas nas quais nos encontramos (ZIRBEL, 2021, p. 27).

Apesar da identificação de três grandes linhas teóricas na segunda onda feminista: feminismo radical, feminismo socialista e o feminismo liberal, feministas negras, latinas, lésbicas, anarquistas e ecologistas também estavam produzindo conteúdo, alinhando suas reflexões com ferramentas práticas sobre a realidade (ZIRBEL, 2021).

Essa digressão se justifica pela menção a uma trajetória de declarações logo no preâmbulo da Convenção sobre Trabalhadores com Responsabilidades Familiares, especialmente quando o comparamos com o de outras vistas anteriormente. Diferente das demais, esse trecho apresenta uma extensa referência a outros encontros internacionais, a exemplo da Declaração da Filadélfia (1944), Declaração sobre Igualdade de Oportunidades e

Tratamento para Mulheres Trabalhadoras e Convenções da OIT sobre a Igualdade de Remuneração (1951), sobre Discriminação no Emprego e Ocupação (1958) e Desenvolvimento de Recursos Humanos (1975).

O que acontece no ambiente institucional acaba sendo o reflexo do cenário visto na sociedade civil, a qual, diga-se de passagem, não poupou esforços para que suas vozes e demandas fossem ouvidas e consideradas, a ponto de terem tomado a forma de uma Convenção e terem sido incluídas nas pautas de políticas nacionais, afinal, como se não bastassem os problemas inerentes à classe trabalhadora, as responsabilidades familiares surgem como uma agravante na gestão do tempo e do bem-estar, e por isso merecem um tratamento especial.

Algo que instiga a curiosidade nesta Convenção é seu título, a começar pela troca da palavra “mulheres” por “trabalhadores”, englobando assim os homens e aproximando-os de suas respectivas responsabilidades. Nessa toada, o artigo 1º identifica esses “trabalhadores” como sendo pessoas do sexo masculino e feminino cujas responsabilidades de cuidado com os filhos dependentes e/ou membros de sua família direta limitam as chances de preparação para o ingresso, a participação e a progressão em atividades econômicas remuneradas.

Quanto à definição de quem seriam esses membros da família direta, isso é da alçada de cada Membro ratificante. Por sua vez, a Convenção deve ser aplicada aos trabalhadores com responsabilidades familiares de todos os ramos de atividade econômica e de todas as categorias, sem distinção.

Para que a igualdade de tratamento e oportunidades se concretize, cada país ratificante ficou encarregado de incluir o combate à discriminação no mercado de trabalho no rol de objetivos da política nacional, com o intuito de propiciar que homens e mulheres com responsabilidades familiares não tenham o direito de escolha da atividade econômica de atuação tolhido com base nessas características, na medida do possível.

Isso toma uma forma mais nítida nos artigos 4º e 5º da Convenção, em que são apresentadas providências em dois aspectos: o primeiro deles visa garantir que esses trabalhadores possam exercer livremente a escolha do emprego, ao passo que sua alocação deve considerar suas necessidades em relação às condições de emprego e à segurança social.

Já o segundo se destina ao planejamento do Estado no desenvolvimento e na promoção de serviços essenciais, o qual tem como ponto de partida uma reflexão acerca das comunidades locais ou regionais e dos serviços ofertados, sejam eles públicos, comunitários ou privados e em qual medida conseguem oferecer assistências para essas famílias, tantos aos pais quanto aos filhos (nota-se aqui que não há menção a serviços destinados aos demais membros da família, como é o caso de pessoas idosas e com a saúde debilitada, as quais necessitam de cuidados).

Os artigos 6º e 7º destacam-se dos demais por fazerem menção a uma parte deveras importante de toda a estrutura que sustenta as desigualdades de gênero, qual seja, a formação cultural da sociedade, mormente seus valores e ideais. A iniciativa deve partir das autoridades e dos órgãos competentes de cada país para que reúnam esforços no sentido de promover informação e educação à população, com o intuito de difundir o conhecimento a respeito do princípio da igualdade de oportunidades e de tratamento entre trabalhadores homens e mulheres e das dificuldades enfrentadas por essas pessoas.

Somente assim é que terão pessoas, ou melhor, cidadãs e cidadãos conscientes de seus direitos humanos, a partir do ensino de qualidade que lhes faça ter contato com esse tipo de informações e tudo que decorre disso, para que possam refletir a respeito e cobrar das autoridades competentes quando notarem que não é isso que estão fazendo. Em outras palavras, medidas assim contribuem para o engajamento da população, para que de fato se envolvam e se importem com o rumo que as coisas estão tomando, principalmente pelo impacto direto disso em suas vidas.

Outrossim, tudo conforme as condições e possibilidades nacionais, deve haver a implementação de medidas em torno de orientação e formação profissional nesse sentido, para que não somente as crianças e adolescentes tenham domínio sobre essas informações nas escolas, como se presume, mas também seus pais e responsáveis. Ademais, outra questão que deve ser pensada diz respeito à reintegração após afastamento pelas responsabilidades familiares. Isso tudo deve ser organizado de modo a propiciar não apenas o ingresso, como também e, principalmente, a permanência na ocupação laboral.

Ao abordar a responsabilidade familiar como um motivo inapto para constituir uma causa justa, por si só, para o término da relação de trabalho, o artigo 8º abre caminho para outra observação, qual seja, a das entrevistas de emprego. Embora haja essa restrição explícita quanto à justa causa, acaba que os encargos familiares pesam mais para o lado das mulheres nos momentos de entrevista de emprego que, apesar de não serem regulamentadas, devem seguir as normativas nacionais no tocante à regulação do trabalho, mesmo ante a ausência de relação contratual nesta fase.

Um adendo acerca disso está na diferença das perguntas direcionadas às mulheres, as quais precisam provar o seu valor e qualidades que remetam à estabilidade e seus principais pontos fortes, enquanto os questionamentos direcionados aos homens buscam por características de liderança.

Os resultados de uma pesquisa feita pelo Resume.io com mais de dois mil estadunidenses em agosto de 2021 sobre perguntas de entrevistas de emprego apontaram para

o seguinte panorama: questionamentos sobre os principais pontos fortes (44% para mulheres contra 34% para homens), fraquezas (37% para elas e 37% para eles) e falhas (26% para mulheres contra 20% para homens); já perguntas sobre tomada de decisões difíceis (14% para eles contra 9% para elas) e como se sentiriam sob uma liderança mais jovem (16% para eles contra 10% para elas). Por sua vez, perguntas sobre o estado civil e planejamento familiar são feitas de forma camuflada na seguinte frase: “onde você se vê daqui a cinco anos?”, na qual 43% das vezes são destinadas às mulheres, enquanto aos homens, 34%.

De acordo com o artigo 9º, os arranjos apresentados nesta Convenção podem ser aplicados através de legislação, acordos coletivos, regulamentos de empresas, laudos arbitrais, decisões judiciais, pela combinação dos meios já apresentados; ou ainda, por qualquer outro que esteja em harmonia com a prática nacional. Mais um ponto de suma importância está inserido no artigo 11, segundo o qual confere direito de participação ativa de entidades representativas de classe de empregadores e trabalhadores na construção, preparação e aplicação das medidas, objetivando, assim, que estejam sintonizadas com a realidade fática.

Apesar dos esforços empreendidos e da relevância temática da Convenção nº 156, esta teve poucas ratificações, contando com apenas 45 dentre o total de seus atuais 187 Estados-membros, sendo que países como o Brasil, Estados Unidos da América, Reino Unido, China e Alemanha estão na lista dos que não ratificaram (OIT, 1981). Dentre os que ratificaram estão a Suécia, Argentina, Espanha, França, Uruguai, Portugal, Japão e Costa Rica – até o momento não houve reclamações, posto que está em vigor em todos os quarenta e cinco países.

1.3.8 Recomendação nº 165/1981

A Recomendação sobre Trabalhadores com Responsabilidades Familiares de 1981 foi dividida em oito tópicos, sendo eles: definição, campo e meios de aplicação; políticas nacionais; treinamento e emprego; condições de contratação; serviços e meios de assistência à criança e família; segurança social; ajuda no desempenho das responsabilidades familiares e efeito nas recomendações existentes.

No primeiro deles é feita uma reiteração do que foi posto na Convenção nº 156 sobre quem são os trabalhadores com responsabilidades familiares e as hipóteses de aplicação das orientações. Por sua vez, o complemento aparece na atribuição de sentido às expressões “filhos a cargo” e “outros membros da sua família direta que necessitem dos seus cuidados ou apoio”,

a qual deve ser feita por cada país, tomando como via um dos meios de aplicação das disposições da Recomendação.

Outrossim, realça-se o reconhecimento do direito de participação concedido às organizações de empregadores e trabalhadores, para que contribuam no desenvolvimento e na implementação das medidas adotadas, a fim de alcançarem os objetivos aqui perseguidos. No tocante às políticas nacionais, observa-se uma tendência geral à implementação de medidas preventivas capazes de contribuir na equalização de conflitos que possam vir a ocorrer entre as responsabilidades familiares e profissionais.

Essa espécie de providência deve ser tomada em âmbito nacional, para que possa, de fato, agir na prevenção da discriminação (quanto ao emprego e à ocupação) direta ou indireta, que tenha como base o estado civil ou as responsabilidades familiares em si. Indo além, a Recomendação deixa evidente que quaisquer medidas especiais que venham a ser adotadas para atingir a efetiva igualdade entre trabalhadores do sexo masculino e feminino durante um período de transição não devem ser consideradas discriminatórias.

Apesar da utilização da palavra “igualdade”, vislumbra-se aqui a aplicação do princípio da equidade como forma de alcançar a igualdade entre os gêneros. As ações governamentais devem ir ao encontro do propósito de possibilitar o exercício da livre escolha quanto à formação profissional e ao emprego de trabalhadores com responsabilidades familiares, bem como que suas necessidades sejam consideradas no design pertinente às condições de emprego e segurança nacional, do mesmo modo que os serviços de assistência e suporte às famílias devem ser oferecidos e promovidos – em especial as creches –, enfim, que sejam capazes de atender suas necessidades.

É digna de louvor a chamada de responsabilidade direcionada às autoridades e aos órgãos competentes de cada país no que concerne à realização e promoção de pesquisas sobre os múltiplos aspectos da contratação de trabalhadores com responsabilidades familiares, tendo como finalidade o fornecimento de informações objetivas para a construção de bases estatísticas confiáveis, cuja meta consiste no desenvolvimento de políticas públicas eficazes para esse fim.

Ademais, outro enfoque de notória relevância é o que permeia a cultura de uma nação, que é exatamente o que mantém o sistema de relações assimétricas entre os gêneros produzindo efeitos tão intensos. Também deve partir do governo esse estímulo à desconstrução das ideias passadas de geração em geração sobre o papel de homens e mulheres dentro do ambiente familiar, por meio da promoção de uma educação que incentive o compartilhamento equilibrado das responsabilidades familiares, para que tanto homens quanto mulheres, especialmente estas,

possam desempenhar suas responsabilidades familiares e profissionais da melhor forma possível, sem sobrecargas.

Se é verdade que todos precisam harmonizar esses tempos, também o é a assertiva segundo a qual o homem pode se dedicar com mais liberdade para o tempo de trabalho, uma vez que encontra-se liberto das demandas de outros tempos, como o tempo de trabalho de cuidado e doméstico (...) O movimento tem que ser dos dois e em igual medida (LOUSADA AROCHENA, 2003, p. 11), sob pena de impor maiores custos aos contratos das mulheres, únicas usuárias das estratégias de conciliação, o que poderia levar também a sua discriminação no mercado de trabalho (FERRITO, 2019, p. 76-77).

No tópico que faz referência à questão do treinamento e emprego, de início, são colocados os objetivos que as medidas adotadas devem alcançar, quais sejam: a integração e permanência de trabalhadores com responsabilidades familiares no mercado de trabalho, assim como a reintegração delas e deles no retorno de algum afastamento que tenha essas responsabilidades como justificativa.

Não há uma receita mágica e infalível para que isso aconteça, no entanto, a Recomendação indica que sejam colocados ao alcance desses trabalhadores meios de formação profissional e, sempre que possível, que esses momentos de dedicação ao estudo de novas habilidades e ao aperfeiçoamento ocupacional tenham como amparo a possibilidade de gozar de licença remunerada, para que não ocorra a perda de renda durante este período, fato este que muitas vezes obstrui o progresso de qualquer tentativa de melhora da condição econômica e social.

Nessa lógica de propulsão da mão de obra qualificada de trabalhadores no geral – apesar de mirar na situação específica daquelas e daqueles com responsabilidades familiares –, são apontados alguns serviços que devem ser oferecidos para eles, a fim de possibilitar tanto a entrada quanto o retorno das pessoas que compõe a população economicamente ativa (PEA)¹ na parcela de pessoas ocupadas.

Esses serviços devem incluir orientação vocacional, aconselhamento, informação sobre ocupações e profissões, bem como devem dispor de redes que conectem essas pessoas com as vagas disponíveis, de modo que nenhum custo seja transposto ao encargo desses trabalhadores. Em matéria de preparação e acesso ao emprego, promoções e segurança no emprego, a situação deve ser observada sob o prisma da igualdade de oportunidades e de tratamento, especialmente

¹ De acordo com a definição do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), é o potencial de mão de obra que o setor produtivo pode contar. Seu cálculo é obtido pela soma da população ocupada (pessoas que trabalhavam ou tinham trabalho, mas não trabalharam, pois estavam de férias) e desocupada (não possuíam emprego no período de referência e estavam aptas a trabalhar, tendo realizado algum esforço mínimo para tal nos últimos 30 dias) com 16 anos ou mais de idade (IBGE 2020).

quando estiverem em campo trabalhadores com responsabilidades familiares, para que não estejam em desvantagem no caso de concorrerem com trabalhadores sem esse tipo de encargo.

Uma lacuna deixada pela Convenção nº 156 acabou sendo suprida pela Recomendação nº 165, qual seja, a questão da discriminação no emprego com base no estado civil, na situação familiar ou nas responsabilidades decorrentes desta condição. Desse modo, nenhum desses atributos devem ser usados para justificar, por si só, a recusa do emprego a uma trabalhadora ou o término da relação de trabalho.

O tópico seguinte, que dispõe sobre as condições de contratação, apresenta de forma inédita nos documentos da OIT o termo “conciliação” para se referir ao equilíbrio entre as responsabilidades familiares e profissionais. Nesse sentido, as medidas adotadas para atingir esse fim devem estar em harmonia com as possibilidades nacionais e com os interesses legítimos de outros trabalhadores, os quais não estão inseridos na categoria sobre a qual a Recomendação se debruça.

Com o propósito de tornar o assunto mais cristalino, alguns dos exemplos que devem receber atenção especial, visto que contribuem não só para a ocorrência de melhorias nas condições de trabalho como também na qualidade de vida dentro do ambiente laboral, consistem na redução progressiva do limite fixado para duração da jornada de trabalho e das horas extras, além da introdução de um noção compatível com posturas mais flexíveis, que visam a gradual personalização dos expedientes de trabalho, descanso e férias, a fim de alinhá-los ao estágio de desenvolvimento nacional, bem como às suas necessidades particulares e demandas de cada setor da economia.

Em seguida, ao tratar de temas como a organização da jornada de trabalho por turnos, nomeação de funcionárias e funcionários ao trabalho noturno e transferência de trabalhadores para outras localidades, os quais colocam em evidência a assimetria das relações de trabalho no tocante às partes constituintes (empregada/o e empregador/a), a OIT recomenda, sempre que possível e apropriado, que as decisões não sejam tomadas apenas pelo bel-prazer do lado mais forte da relação.

Ao invés disso, deve haver uma consulta prévia às trabalhadoras e aos trabalhadores acerca de suas necessidades especiais, para que haja ponderação entre as esferas da vida e os interesses de cada uma delas. Uma amostra disso está refletida em mudanças deveras radicais, como a transferência de um local para outro, decisão esta que modifica a vida de uma trabalhadora por completo, já que toda a estrutura familiar tem que ser ajustada, como o local de trabalho do cônjuge e as possibilidades educacionais dos filhos. Além da modificação

material, as relações sociais de afeto também devem ser consideradas, mesmo nos casos de trabalho noturno e de trabalho em turnos.

Por falar em proteção às trabalhadoras e aos trabalhadores, aquelas e aqueles que laboram em tempo parcial, em domicílio e nos empregos temporários não ficaram de fora, pois como muitas dessas pessoas possuem responsabilidades familiares, nada mais justo do que submeter essas modalidades de trabalho à regulação e supervisão pelo Estado, para que as condições laborais estejam compatíveis com a legislação trabalhista em vigência.

Não é possível falar em proteção sem mencionar a seguridade social, razão pela qual é feita a sugestão para que trabalhadores em tempo parcial e os que ocupam empregos temporários tenham um suporte equivalente ao daqueles que trabalham em tempo integral e em empregos fixos, sendo que, a depender do caso, os direitos quanto ao valor em pecúnia do auxílio/benefício devem ser calculados proporcionalmente.

Outro aspecto altamente relevante é o que faz alusão às condições do trabalho em tempo parcial, afinal, por ter a jornada de trabalho reduzida, acaba sendo mais interessante para quem precisa complementar a renda familiar, mas ainda passa a maior parte do dia cuidando de responsabilidades familiares, por não contar com alguma rede de apoio, como é o caso da maioria das mulheres com filhos ou parentes idosos ou doentes.

Assim, o trabalho em tempo parcial deve emergir como uma opção real, em contraste com a única alternativa possível, de sorte que vagas para empregos em tempo integral também estejam à disposição, assim como a oportunidade de regressar a eles quando houver vacâncias e quando a situação que motivou a escolha pela ocupação em tempo parcial não mais existir.

É válido lembrar que, embora a escolha das palavras tenha sido adaptada para englobar os homens nessas condições, a maior parte de trabalhadores com responsabilidades familiares é composta por mulheres, exatamente pela imposição dos papéis de gênero que foram transmitidos e perpetuados de geração em geração. Destarte, o universal feminino é usado como referencial para transmitir esse lembrete, em contraposição ao androcentrismo e ao sexismo presentes na linguagem que trata o masculino como o centro do universo.

Apesar da crítica, essa foi a estratégia adotada para tentar redefinir a divisão sexual do trabalho dentro da esfera familiar, dado que o tratamento de homens e mulheres com responsabilidades familiares na mesma Convenção e Recomendação da OIT sobreleva a repercussão do tema perante a sociedade e os Estados-membros.

A licença parental foi vista pela primeira vez, no âmbito da OIT, no texto da Convenção nº 156 e aparece aqui novamente na Recomendação nº 165, sob o formato de uma licença que deve ser implementada de forma gradual e que deve estar disponível à mãe ou ao pai,

protegendo-as contra o desemprego e conservando os direitos daí decorrentes. O marco temporal permaneceu o mesmo – no momento imediatamente posterior à licença maternidade –, assim como os maiores detalhes como duração e condições da licença, que continuaram na alçada de cada país.

Ainda que se refira a um trabalhador com responsabilidades familiares de filho dependente, a Recomendação ilustra logo em seguida que pode ser um homem ou uma mulher, enfim, estende-se a ambos os sexos, o direito à obtenção de licença em caso de doença do descendente. Não há aqui menção sobre a idade limite ou capacidade civil, somente há a indicação da “dependência”.

Outrossim, também deve haver a possibilidade de obtenção da licença quando outro membro da família imediata dessas trabalhadoras e trabalhadores necessitar de cuidados ou apoio, por motivo de doença. Em ambas as hipóteses de licença destinadas ao tratamento de enfermidades não há orientações mais desenhadas pela OIT, sendo, portanto, delimitadas quanto à duração e demais condições por cada país.

Sem delongas, na parte do texto que versa sobre os serviços e meios de assistência às crianças e suas famílias, a orientação gira em torno da coleta de dados, afinal, não há como avaliar o cenário local e propor medidas totalmente desconectadas da realidade, razão pela qual deve haver colaboração entre as autoridades competentes e as organizações patronais e de trabalhadores, para que se dediquem na busca por essas informações.

Esses dados estatísticos devem ser completos o suficiente para responderem as perguntas como “quantos são os trabalhadores com responsabilidades familiares?”, “quantos estão empregados ou à procura de uma colocação no mercado de trabalho?”, “qual a quantidade e a idade dos filhos e de outros membros da família imediata dependentes de seu suporte?”. Isso é algo que deve ser feito de maneira sistemática, com o escopo de mapear as demandas das comunidades locais para propor os serviços e meios de assistência às crianças e ao sustento familiar que mais se adequem a elas, de olho também na ordem de preferência em que aparecem.

A iniciativa de dar o primeiro passo rumo à implementação de medidas que visam conciliar as responsabilidades familiares com as profissionais deve partir das autoridades competentes, ou seja, do próprio governo, para que conte com a colaboração de organizações públicas e privadas, cujas áreas de atuação estejam relacionadas, em alguma medida. Ainda que o governo se empenhe no encorajamento e na facilitação de ações como as abordadas até o momento, é imprescindível o estabelecimento de parâmetros e metas que auxiliem no

desenvolvimento sistemático dos serviços e meios de assistência destinados às famílias e às crianças.

Para que tenham acesso a esses serviços, deve haver gratuidade ou, na impossibilidade, o custo deve ser razoável, de modo que o valor esteja de acordo com a capacidade financeira das trabalhadoras e trabalhadores daquela região. Ademais, a infraestrutura deve se pautar pelas necessidades de filhos de diferentes idades, dos parentes dependentes que necessitem de assistência e, igualmente importante, da própria trabalhadora em si.

Tudo isso deve seguir as diretrizes estabelecidas pelas autoridades competentes no que concerne aos equipamentos empregados, instalações físicas, requisitos técnicos e higiênicos, bem como à quantidade de membros devidamente qualificados na composição do quadro de colaboradores. Não basta somente a imposição, é preciso que haja fiscalização por parte do governo, a fim de manter a vigilância sobre a qualidade e eficiência do serviço prestado.

Para que não haja escusas em termos de qualificação dos recursos humanos, restou a cargo das autoridades competentes também o dever de fornecer ou ajudar no fornecimento da formação suficiente, em vários níveis, das pessoas necessárias ao pleno funcionamento das instalações e dos serviços de assistência à infância e às famílias.

No campo da seguridade social, sugere-se a concessão de benefícios, redução de impostos e outras medidas adequadas aos trabalhadores com responsabilidades familiares. A respeito das licenças e autorizações anteriormente mencionadas, como aquela destinada aos cuidados relacionados à saúde de filhos dependentes ou de membros da família direta, por exemplo, mesmo enquanto estiverem usufruindo desses períodos, os trabalhadores devem estar sob o manto protetor da seguridade social.

Nesse sentido, também não é permitida a exclusão de trabalhadores desse sistema de proteção devido à atividade profissional do cônjuge e aos direitos às prestações decorrentes dessa atividade. Reitera-se ainda questões sobre o trabalho em outras localidades, em particular os pontos sensíveis, como trabalho do cônjuge e perspectivas educacionais dos filhos.

Também é feita a recomendação para que os encargos familiares sejam considerados, entre outros fatores, quando for feita a análise se o emprego oferecido é adequado, ocasião em que, sendo compatível e não havendo aceitação por parte de quem está vendendo sua força de trabalho, a consequência poderia ser a perda ou suspensão do subsídio de desemprego.

Finalmente, o sétimo tópico versa sobre a ajuda no desempenho das responsabilidades familiares, dando ênfase às tarefas domésticas e colocando em evidência o fardo que elas representam na vida das trabalhadoras, embora tenha sido utilizada a palavra “trabalhadores” na Recomendação. Busca-se aqui o fortalecimento de iniciativas públicas e privadas que

tenham como finalidade o fornecimento de assistência qualificada na manutenção do lar a um custo compatível com os ganhos dos trabalhadores.

Mais adiante, numa visão que abrange trabalhadores no geral, pensa-se também sobre a ocupação do espaço e suas funcionalidades, já que eixos estruturantes como o transporte público, o abastecimento de água e energia elétrica e a construção de moradias não são planejados de acordo com suas necessidades, ocasionando, destarte, fragmentos que contribuem para o mal estar social, como aborrecimentos e desperdício do tempo de vida com situações que poderiam ser facilmente solucionadas caso esses pontos não fossem ignorados.

Comparada à Convenção nº 156, que teve apenas 45 ratificações, a Recomendação nº 165 conta até este momento com 140 países submetidos a ela, dentre eles, o Brasil. Isso se justifica pelo efeito dela sobre as Recomendações existentes, no caso, essa em tela substituiu a de nº 123.

Diante de todo o exposto, é nítido que as medidas tidas como mais ousadas, que enfrentam as estruturas postas em sua forma mais direta, com viés combativo – e por que não, modificativo? – são manifestadas nas Recomendações, exatamente por essa característica sugestiva, de indicar uma rota a seguir. Em contrapartida, as Convenções, pelo caráter vinculante, é como se começassem a falar sobre um tabu e, num determinado momento, hesitassem em dizer exatamente o que gostariam, com receio da baixa adesão.

Acerca dessa constatação, a juíza negra e pesquisadora do Direito do Trabalho Barbara Ferrito ilustra o seguinte sobre a Convenção nº 156:

Interessante perceber, porém, que a Convenção não aborda frontalmente medidas de conciliação ou corresponsabilidade, mas apenas identifica a existência de grupo de trabalhadores (com encargos familiares), que precisam de arranjos especiais de tempo e não podem, por isso, ser discriminados (FERRITO, 2019, p. 78).

Essas são as normas internacionais que tratam especificamente sobre o tema abordado, todavia, menciona-se outras que, ainda que indiretamente, relacionam-se com os objetivos aqui perseguidos, em alguma medida.

A primeira delas é a Convenção nº 100/1951, que versa sobre a Igualdade de Remuneração de Homens e Mulheres Trabalhadores por Trabalho de Igual Valor – foi ratificada pelo Brasil em 24 de abril de 1957 e continua vigente –, sendo sua maior contribuição a instituição de um patamar mínimo para o salário base, sem distinções quanto ao sexo, com a possibilidade de diferença entre as taxas salariais, sem desrespeitar o princípio da igualdade, apenas quando a avaliação objetiva dos trabalhos efetuados não considerar o sexo.

A Convenção nº 102/1952 trata das Normas Mínimas da Seguridade Social, sua ratificação pelo Brasil ocorreu em 15 de junho de 2009 e ainda está em vigência, porém, somente as partes II-X foram aceitas, estando assegurados os serviços médicos de caráter preventivo ou curativo (cujo amparo deve englobar no mínimo 50% dos trabalhadores assalariados, suas esposas e filhos), prestações de desemprego, acidente de trabalho e doenças profissionais, prestações familiares e de maternidade (aqui, a assistência médica está presente desde o momento pré-natal até o pós-parto).

Por sua vez, a Convenção nº 111/1958 alude à questão da Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação, foi ratificada pelo Brasil em 26 de novembro de 1965 e continua em vigor desde então. Além de definir o termo “discriminação”, ela também define aquilo que não se enquadra como um ato discriminatório no tocante à igualdade de oportunidades, a exemplo daqueles casos em que se aplicam medidas especiais para salvaguardar necessidades particulares de pessoas cujo tratamento diferenciado é notoriamente reconhecido como essencial para se atingir a igualdade.

Acerca disso, ainda que mencione trabalhadores com encargos familiares na parte sobre adoção de medidas especiais, a Convenção nº 111/1958 não aborda esse tipo de responsabilidade como fator de discriminação entre trabalhadoras e trabalhadores, razão pela qual a Convenção nº 156/1981 supriu essa lacuna (FERRITO, 2019, p. 79).

A Convenção nº 189/2011 trata sobre o Trabalho Decente para as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos, foi ratificada por apenas 35 países, sendo que ainda não está em vigência em 5 deles. Inserido nesse grupo minoritário, o Brasil ratificou a Convenção em 31/01/2018, porém, sua vigência iniciou a partir do dia 31/01/2019.

Dada a importância do tema, na mesma data também foi adotada a Recomendação nº 201 da OIT, com a mesma nomenclatura. Foi um marco histórico devido à invisibilidade, desvalorização e baixa regulamentação pela qual trabalhadoras(es) desta categoria são submetidas(os). Como se não bastasse, essa ainda é a porta de entrada para outros entraves sociais, por exemplo, o trabalho forçado e o trabalho infantil.

1.4 Impasses e desafios da comunidade internacional

Tendo em vista todo o percurso histórico observado até aqui, é possível concluir que avanços significativos foram conquistados no âmbito internacional através da Organização Internacional do Trabalho, cuja estrutura tripartite viabilizou a escuta de vozes que já não

suportavam o mundo naquela configuração em que se encontrava, muito embora o ritmo de ratificações não tenha acompanhado a dimensão necessária para provocar as mudanças nas proporções almejadas.

Apesar do cenário otimista até o início de 2020 – ano em que a Organização Mundial da Saúde (OMS) caracterizou o surto de COVID-19 como uma pandemia no dia 11 de março –, os avanços notáveis até então nos indicadores sociais da condição das mulheres foram bruscamente interrompidos.

De acordo com o diretor regional da OIT para América Latina e Caribe, Vinícius Pinheiro, essa crise sanitária e humanitária exacerbou as disparidades de gênero nos mercados de trabalho, retirando milhões de mulheres da força de trabalho e atrasando a luta pela emancipação das trabalhadoras em mais de uma década, somente no primeiro ano de pandemia. Ele disse ainda que, para retomar o ritmo de outrora, não há outra maneira senão “pisar no acelerador” da igualdade de gênero.

Nesse sentido, os últimos dados disponibilizados pela OIT indicam que a taxa de participação laboral das mulheres sofreu uma queda histórica de 5,4 pontos percentuais (um retrocesso de 10,3%), atingindo o patamar de 46,4%. Esses dados romperam com a tendência de aumento constante que se observou nas últimas décadas, sendo que há mais de 15 anos não era registrada uma taxa tão baixa, segundo o relatório do Panorama Laboral da OIT (2020).

Além das 12 milhões de mulheres que deixaram a força de trabalho em virtude da eliminação de seus empregos na região da América Latina e Caribe, somaram-se a elas 1,1 milhão de mulheres que entraram no desemprego. No período que antecede a pandemia, cerca de 12 milhões de mulheres já estavam sendo afetadas pelo desemprego, portanto, ao todo são 25 milhões das mulheres que estão numa dessas duas situações hodiernamente.

Outra observação importante consiste na distribuição da presença feminina em setores econômicos que foram atingidos de forma mais intensa face às restrições de contato, sendo que 50% delas trabalham na prestação de serviços, enquanto 26% estão alocadas no comércio.

Fato é que a percepção das coisas se altera conforme o contraste vivenciado, afinal, é preciso experimentar os dois lados da moeda para identificar qual o aspecto positivo e o negativo. Destarte, ao passo que a pandemia escancarou situações que, apesar de fazerem parte do cotidiano, não suscitavam reflexões mais profundas no debate das mídias sociais, em níveis estruturais e geracionais, tal como a atribuição praticamente automática por parte da sociedade à mulher como principal responsável pelas responsabilidades familiares (tarefas domésticas, cuidado das crianças, idosos e doentes).

Esse fardo pesou mais ainda porque as mulheres se viram obrigadas a conciliar as responsabilidades profissionais com familiares no contexto do isolamento social, em que algumas puderam continuar a atividade por meio do teletrabalho, ou seja, aquelas que estavam em ocupações mais qualificadas e mais bem remuneradas, ou trabalhando no domicílio.

Isso culminou na percepção de que os homens estavam conseguindo ótimos resultados em seus trabalhos, marcando presença em eventos com transmissão ao vivo na Internet, as chamadas *lives*, enquanto as mulheres tiveram uma queda em sua produtividade por conta dos cuidados com as crianças também, já que as escolas também estavam fechadas.

A transposição desse tema para o debate público nas redes sociais, sites, noticiários na internet e na televisão chamou atenção para uma situação que já existia, todavia, se acentuou de tal modo que não deu mais para ignorar, afinal, a conscientização e o aprofundamento do debate são urgentes. Sobre essa militância online, Ilze Zirbel (2021) destaca alguns pontos interessantes sobre as perspectivas e a maneira como se articulam:

Apesar das diferenças de contexto e de experiência de militância, vários grupos de feministas têm produzido uma agenda interseccional pautada nas lutas antissexistas, antirracistas, anticapitalistas, anti-homofóbicas, decolonialistas e ecofeministas. Possuem em comum o enfrentamento de formas complexas e entrelaçadas de violência e opressão perpetradas por um sistema que poderíamos chamar de patriarco-capitalo-racista de dominação. Para enfrentá-lo, uma articulação internacional tem sido organizada e fortalecida a cada ano (ZIRBEL, 2021, p. 25-26).

Em paralelo, notou-se o papel vital que o trabalho doméstico representa na economia das nações, sendo que 80% de todas as pessoas que executam este trabalho no mundo são mulheres, enquanto na América Latina e no Caribe esse percentual aumenta para 88% e, finalmente, no Brasil, chega a 92,4%, sendo que 62% são mulheres pretas ou pardas, de acordo com os dados da PNAD Contínua Trimestral, referente ao quarto trimestre de 2019, do IBGE.

Aliás, algo que foi posto em evidência pela COVID-19 é a fragilidade no que tange à aplicação da legislação trabalhista e previdenciária para essa categoria de trabalhadoras, pois muitas delas trabalham na informalidade², logo, não possuem cobertura da seguridade social em relação ao emprego. De acordo com o relatório do Panorama Laboral da OIT (2020), apenas uma em cada cinco pessoas que fazem trabalho doméstico está amparada pela seguridade social, sendo que a falta de fiscalização constitui o maior obstáculo para melhorar essa situação, mesmo onde há presença de leis trabalhistas e previdenciárias oferecendo cobertura.

² Dentre as pessoas inseridas no mercado de trabalho informal, encontram-se trabalhadoras autônomas, empregadas assalariadas sem carteira de trabalho assinada, pequenas produtoras, a chamada “economia subterrânea, empregadas domésticas, trabalhadoras terceirizadas, trabalhos realizados em domicílio e as cooperativas de trabalho (PEREIRA, 2017, p. 3 apud FERRITO, 2021, p. 72).

A formalização do trabalho doméstico para quem o exerce está diretamente relacionada com o acesso ao trabalho decente e, conseqüentemente, haverá um aprimoramento na qualidade e na produtividade do serviço prestado, é uma atitude de benefícios mútuos.

Além da forte presença nesse ramo, as mulheres correspondem a 70% da força de trabalho na saúde e no serviço social, em nível global. No Brasil, onde essa participação atinge 78,9% da força de trabalho total na saúde, por exemplo, constituem maioria em profissões como agentes comunitários (77,8%), enfermeiras (85,2%), técnicas de enfermagem (85,3%) e auxiliar de enfermagem (85,9%). Na profissão médica, por outro lado, são 47,5%, face aos 52,5% dos homens, de acordo com dados do Atlas do Estado Brasileiro, elaborado pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) em 2020.

Não obstante os números apontem para a ocupação feminina nesses ofícios, nota-se que ainda há uma disparidade quando se trata de cargos de prestígio com remuneração melhores. Outrossim, relatórios recentes da Organização das Nações Unidas (ONU) apontam que mulheres são chefas de Estado e/ou de Governo em apenas 22 países e representam 25% dos assentos parlamentares.

Não foi à toa que desde o início da pandemia, índices de violência doméstica, responsabilidades de cuidados não remunerados, taxas de casamento infantil e pobreza extrema só vêm aumentando cada vez mais, em decorrência da ausência da perspectiva de gênero na formulação de políticas de recuperação de emprego e dos mercados de trabalho.

Assim, uma coisa está relacionada à outra, posto que a obtenção de independência financeira exerce um papel fundamental no combate a esses retrocessos, pois o fator econômico é o que há em comum entre a sujeição a essas vulnerabilidades, já que “o trabalho, uma vez estabelecida a sociedade do consumo, passa a influir diretamente na vida fora do trabalho, na medida em que o grau de inclusão na comunidade atravessa os produtos que aquele trabalhador é capaz de absorver” (MAÑAS, 2005, p. 113 apud FERRITO, 2021, p. 82).

Além disso, a sujeição se estende às ocupações que coloquem em risco sua saúde e de sua família, como foi o caso das empregadas domésticas no contexto da pandemia de COVID-19, já que exigem pouca qualificação, como Barbará Ferrito (2021) ilustra abaixo:

Na medida em que a urgência e a necessidade aparecem, as mulheres resignadas assumem seus papéis em trabalhos pouco valorizados social e economicamente. Sair dessa condição, em uma realidade longe do pleno emprego, é um risco que as mulheres, principalmente as chefes de família, não podem ocorrer (FERRITO, 2021, p.71).

O cenário que se apresenta neste momento pós pandêmico é pavoroso e exige uma reconfiguração das funções do Estado, especialmente no que tange aos esforços em prol da

redução das disparidades sociais e do reconhecimento e valorização do potencial da força de trabalho das mulheres na produção de riquezas e do bem-estar social.

Um caminho para acabar com a feminização da pobreza e quebrar com o chamado teto de cristal – que remete às barreiras culturais e estereotipadas que impedem mulheres de alcançar posições de liderança dentro da lógica hierárquica governamental e das empresas, mesmo que elas tenham as habilidades e competências necessárias para o cargo –, é investir nos institutos e sistemas de formação profissional.

São poucos os investimentos na carreira das mulheres, tanto na iniciativa privada quanto no setor público, razão pela qual deve haver um estímulo na oferta de oportunidades no mercado de trabalho com planos de carreira e chances reais de acesso a trabalhos mais qualificados e que se utilizem das novas tecnologias, além da redução das lacunas e do cumprimento plenos dos direitos trabalhistas.

Somado a essas iniciativas, deve haver o amparo por parte dos governos e das comunidades para fomentar a noção da corresponsabilidade entre as atribuições domésticas e de cuidados entre os gêneros e promover serviços que possibilitem a ocupação dos espaços de liderança pelas mulheres, afinal, alterações legislativas têm pouca eficácia se não forem acompanhadas de mudanças comportamentais e culturais.

Em suma, o desafio que se impõe é gigantesco, todavia, do ponto de vista estratégico, pensar em medidas voltadas às mulheres, com recorte de raça, gênero, classe e geográfico e defini-las a partir desses dados específicos é a rota exata que contribuirá no alcance da equidade de gênero, da justiça social, da economia sustentável e na redução – quem sabe, um dia, no desaparecimento – dos embaraços contemporâneos da humanidade.

CAPÍTULO 2 - DIREITOS DE CONCILIAÇÃO NO BRASIL

2.1 Panorama do ordenamento jurídico brasileiro

Antes de apresentar a legislação específica em vigor no Brasil, é fundamental ter uma noção, ainda que breve, sobre as Cartas Magnas desde a época imperial, para que as peças se encaixem e façam sentido, num aspecto mais amplo.

A primeira Constituição remete ao ano de 1824 e não fez menção ao trabalho das mulheres, tampouco sobre a igualdade entre os sexos. É interessante notar que havia a afirmação de que a lei seria igual para todos, no entanto, em termos de sucessão ao Império, a mulher era preterida caso houvesse um elemento do sexo masculino no mesmo grau sucessório que o seu.

Por sua vez, a segunda ficou caracterizada por ter sido a primeira no sistema republicano de governo, com marcas da transição de monarquia para a república, no ano de 1891. Foi sob a vigência dessa Constituição que emergiu o Código Civil de 1916, segundo o qual a mulher casada tinha seus direitos cerceados, já que estava no rol de pessoas relativamente incapazes.

A abolição do dispositivo com esses dizeres só ocorreu por intermédio da Lei nº 4.121, de 1962 (Estatuto da Mulher Casada), que, tacitamente, revogou um trecho do caput do art. 466 da CLT, que autorizava a interferência do pai ou do marido na celebração do contrato de trabalho da mulher, caso o homem se opusesse a ele (BARROS, 1995, p. 410).

Mesmo se a mulher já estivesse trabalhando, era facultado ao marido pleitear a dissolução do contrato de trabalho, tendo como fundamento a defesa de ameaças aos vínculos familiares ou a condições peculiares da própria mulher. Isso é consequência do pátrio poder, já que a chefia da sociedade conjugal era dada com exclusividade ao homem pelo próprio Código Civil da época, em seu art. 233. Somente com a Lei nº 7.855, de 1989, é que o art. 446 da CLT foi expressamente revogado (BARROS, 1995, p. 410).

Nos moldes da Constituição alemã da República de Weimar (1919), que inovou ao assegurar direitos fundamentais e sociais aos seus cidadãos, a Constituição de 1934 contribuiu de forma significativa para a consagração do presidente Getúlio Vargas como uma figura popular e que fomentava o nacionalismo econômico, ao menos neste instante da Era Vargas (1930-1945).

De viés liberal e progressista, foi a primeira vez na história brasileira que a opinião das mulheres foi chamada a se pronunciar sobre a organização da vida pública nacional, tendo como expoentes a deputada federal Carlota Pereira de Queiróz – a única representante do sexo

feminino dentre os 254 deputados – e Bertha Maria Júlia Lutz, que atuou na comissão elaboradora do Anteprojeto (BARROS, 1995).

No tocante ao conteúdo, destaca-se o estabelecimento da igualdade salarial entre homens e mulheres, a proibição de trabalho destas em condições insalubres, o direito à assistência médica e sanitária às gestantes, e o descanso antes e após o parto, sem prejuízos ao salário e ao emprego. Sobre os benefícios advindos da previdência em prol da maternidade, o seu custeio era tripartite, visto que era composto por recursos advindos da União, dos empregados e dos empregadores, sendo que a obrigatoriedade se estendia a todo o território brasileiro, – como forma de amparo à infância e à maternidade, “a União, os Estados e Municípios destinariam 1% das respectivas rendas tributárias” (BARROS, 1995).

Não menos importante, também foi assegurado o direito de voto às mulheres, todavia, se restringia àquelas que exercessem função pública remunerada. Embora a Justiça do Trabalho tenha sido oficialmente instalada no Brasil no dia 1º de maio de 1941 e o advento da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) tenha ocorrido na mesma data, porém, no ano de 1943, a elevação dos direitos trabalhistas ao patamar da constitucionalidade foi essencial para consolidá-los como direitos fundamentais de toda cidadã e cidadão brasileiros.

Os bons ventos, porém, não seguiram na mesma direção no ano de 1937, quando se deu início ao período mais autoritário da Era Vargas, o qual ficou conhecido como Estado Novo. Aqui, vários retrocessos foram manifestados, a exemplo da vedação ao dispositivo que eliminava diferenças salariais com base no sexo biológico (com autorização, inclusive, para reduzir em 10% o salário pago às mulheres).

Por outro lado, a empregada em estado gravídico ainda dispunha das garantias mencionadas na Constituição anterior, salvo no que concerne à estabilidade provisória no emprego. Desse modo, a omissão quanto a isso resultou em dificuldades para inserir a questão da garantia ao emprego em norma coletiva.

Na Constituição de 1946 houve uma retomada integral às garantias constitucionais de 1934, inclusive sanando a omissão e os retrocessos deixados pela Constituição antecedente. Não obstante a constituição seguinte tenha sido promulgada durante o período ditatorial, iniciado com o Golpe Militar de 1964, a nova Carta Magna (1967) manteve os direitos estabelecidos até aqui, trazendo consigo a novidade quanto à proibição de diferenciação de critérios na fase admissional com base no sexo, cor e estado civil; assegurou ainda a aposentaria às mulheres aos trinta anos de idade – uma observação importante consiste na expectativa de vida na época dos anos 1960, a qual girava em torno de 48 anos, de acordo com dados do IBGE.

O Brasil ratificou a Convenção nº 103 em 1934 e, posteriormente, sua substituta – a Convenção nº 103, em 1965 –, mas esteve em descompasso por muitos anos, no que diz respeito a quem seria o sujeito responsável pelo pagamento às mulheres trabalhadoras quando estivessem gozando do auxílio maternidade em pecúnia.

Quando a CLT entrou em vigor em maio de 1943, havia a determinação expressa no art. 393 e respectivo parágrafo no sentido de que o ônus pelo pagamento dos salários integrais durante o tempo de licença ficaria com o empregador, independentemente de auxílio-natalidade devido pela Previdência Social (BARROS, 1995).

Dessa maneira, percebe-se que a legislação brasileira fez exatamente aquilo que a Convenção nº 3 orientava a não fazer, no caso, onerar o empregador por ter contratado uma mulher, o que resultava na discriminação delas no mercado de trabalho, devido ao encarecimento do custo da mão de obra. Acerca disso, a desembargadora Alice Monteiro de Barros comenta sobre o trajeto sinuoso percorrido pelo país, a fim de que confirmasse esse compromisso:

Verifica-se que, a partir de junho de 1966, com a ratificação da Convenção Internacional nº 103, o Brasil *novamente* assumiu, junto à OIT, a responsabilidade de transferir o encargo relativo à retribuição da gestante licenciada para o seguro obrigatório ou fundos públicos. Confirmou esse compromisso antes, ao ratificar também a Convenção nº 118, de 1962, porém, somente com o advento da Lei nº 6.136, de 1974, cumpriu o compromisso (BARROS, 1995, p. 57).

Mesmo quando ratificou a Convenção nº 103 em 1965, promulgando-a por meio do Decreto nº 58.820, de 14 de julho de 1966, ressalta-se que as trabalhadoras rurais e domésticas foram deixadas de lado pelo Brasil, pois a ratificação não ocorreu em sua íntegra, de modo que a extensão da licença maternidade acrescida de assistência médica, ambas pagas pelo seguro social, não foi assegurada para essas duas classes mencionadas.

O período ditatorial terminou somente em 15 de março de 1985, razão pela qual, muito provavelmente, a Convenção nº 156 não foi ratificada pelo país. No entanto, a ausência de ratificação até o momento parece algum tipo de esquecimento, cuja falta é sentida principalmente pelas mulheres trabalhadoras com responsabilidades familiares, e que não parece haver justificativas plausíveis para assim continuar.

Nem tudo são sombras. Ainda que tenha levado árduos 21 anos para essa tempestade passar, o sol voltou a fazer morada nas terras tropicais, com ares de redemocratização e esperança. Fruto dos movimentos sociais que se juntaram em prol das “Diretas Já”, a Constituição Cidadã foi promulgada no dia 05 de outubro de 1988, estabelecendo já no art. 5º, inc. I a igualdade entre homens e mulheres no tocante aos direitos e obrigações – consagrando,

assim, o princípio à dignidade da pessoa humana –, proibindo diferenças salariais, de exercício de funções e de critérios de admissão por motivo de sexo, estado civil, idade e cor.

Ademais, dilatou o período de licença-maternidade de 82 para 120 dias, sem prejuízo do emprego (com garantia provisória desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto) e do salário, estendendo-a às empregadas rurais, domésticas e trabalhadoras avulsas.

Dentre os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais elencados no art. 7º da CRFB/88, vislumbra-se a proteção ao mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei (inc. XX), a assistência gratuita aos filhos e dependentes do trabalhador – desde o nascimento até os seis anos de idade em creches e pré-escolas (inc. XXV) –, e licença-paternidade de cinco dias (inc. XIX e art. 10, §1º, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias) (BRASIL, 1988).

Ao ficar em silêncio sobre a proibição do trabalho das mulheres em condições insalubres, a CRFB/88 acelerou a revogação expressa dos dispositivos outrora consolidados nesse sentido. Outra característica simbólica do texto constitucional reside na igualdade de direitos e deveres entre o homem e a mulher na sociedade conjugal (art. 226, §5º, BRASIL, 1988).

Dialoga também com o princípio da prioridade absoluta consagrado no art. 4º, da Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990, Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA) e no art. 227 da Constituição em questão (redação dada pela Emenda Constitucional nº 65 de 2010), segundo o qual crianças e adolescentes devem ser tratados com absoluta prioridade tanto pela sociedade, suas famílias, como, principalmente, pelo Poder Público, em suas ações e políticas públicas.

Nesse sentido, destacam-se também a Lei nº 11.770/2008 – a qual institui o Programa Empresa Cidadã cuja notoriedade consiste na prorrogação por mais 15 dias à duração da licença-paternidade, totalizando, assim, 20 dias –, e a Lei Complementar nº 150/2015, que regulamentou o contrato de trabalho doméstico e inseriu algumas novidades como previsão de auxílio-acidente e salário-família. Mesmo sendo algo bem basilar, ainda houve relutância na tramitação do projeto de lei, à época, devido aos delírios da elite brasileira, a qual ainda não consegue enxergar a humanidade de muitas trabalhadoras domésticas e suas necessidades.

Esses ares otimistas, infelizmente, também não duraram por muito tempo. A proposta da PEC das Domésticas, como ficou conhecida, foi sancionada durante o governo de Dilma Rousseff, a primeira presidenta do Brasil, que no ano seguinte sofreu um golpe que culminou no seu impeachment e em vultuosos ataques misóginos de parlamentares e da própria sociedade brasileira.

Seu vice, Michel Temer, contribuiu fervorosamente para esse acontecimento, e passou a governar desde então. Foi durante o seu governo que não houve nenhuma mulher na chefia de algum dos 23 ministérios e que foi aprovada a Reforma Trabalhista, como ficou conhecida a Lei nº 13.467/2017.

As modificações mais significativas no tocante aos direitos das mulheres trabalhadoras assegurados pela CLT até aquele momento, repousaram em temas como jornada de trabalho, intervalos e trabalho em locais insalubres. Os incisos II e II do art. 394-A, por exemplo, foram objeto de apreciação pelo Supremo Tribunal Federal (STF) na ADIN 5938, que foi ajuizada pela Confederação Nacional dos Trabalhadores Metalúrgicos e transitou em julgado no dia 12 de maio de 2020.

O relator foi o Ministro Alexandre de Moraes, sendo que o acordo analisou a inconstitucionalidade da exigência de atestado médico para afastar gestantes de atividades insalubres em grau médio e mínimo e, no caso das lactantes, de atividades insalubres em qualquer grau.

Em síntese, a ação foi julgada procedente e o placar do julgamento foi de 10 votos contra 1, do Ministro Marco Aurélio de Melo. Foi verificada a presença de alguns princípios na maioria dos votos, tais como o princípio de vedação do retrocesso e o princípio da precaução. No voto do Ministro Luiz Fux, por exemplo, houve menção às responsabilidades familiares e à questão da liberdade reprodutiva e de escolha das trabalhadoras, as quais não se concretizam em vários setores da sociedade.

Acerca dessa decisão do STF, os professores Pedro Nicoli (Faculdade de Direito da UFMG, professor visitante da *Duke University*, no programa *Gender, Sexuality and Feminist Studies*) e Regina Vieira (Faculdade de Direito da UFPE e do Programa de Pós-Graduação em Direito na Universidade do Oeste de Santa Catarina) fazem a seguinte análise:

(...) essa decisão se deu em um contexto jurídico-político que coloca trabalho e gênero em posições de disputa. No mesmo momento em que o STF decide de forma sistematicamente favorável quando interpelado a tratar de gênero, sexualidade e direitos de minorias, ele também desempenha um papel central de modulação de ataques a direitos sociais e de precarização trabalhista. Assim, a decisão erigida na ADI 5938 parece proteger a maternidade e a mulher. Entretanto, essa proteção fica restrita aos escombros de uma regulação social e do trabalho cujo ataque é legitimado pelo STF.

(...) a decisão se baseia em fundamentos predominantemente conservadores, cujo cerne reside em proteger o feto ou a criança pela tutela da mulher trabalhadora, que poderia eventualmente ser negligente ou não ter acesso a um médico para obter o afastamento. Essa noção contraria a afirmação histórica do Direito do Trabalho, que migrou da função tuteladora para a função protetiva. Esses argumentos conservadores são mesclados a citações de teóricas feministas, em um jogo retórico que as utiliza como argumento de autoridade, mas cujas perspectivas os votos abandonam. Assim, a maioria dos ministros não questiona o lugar social da maternidade no Direito do

Trabalho ou a construção dos papéis da mulher, do homem, da sociedade e do Estado na responsabilização pelo cuidado.

E, em ignorância à teoria juslaboral, nenhum dos votos aborda a inadequação do uso dos graus de insalubridade para determinar o afastamento da lactante ou gestante.

Evidente, aos olhos de Nicoli e Vieira, que a ADI 5938 representa um enigma jurídico-político cuja análise extrapola um mero jogo de avaliação de bom ou ruim, avanço ou retrocesso. Mesmo que tenha decidido pela inconstitucionalidade, colocando as gestantes e lactantes em um lugar de proteção mais amplo do que a Reforma Trabalhista, o STF se nega a reconhecer que a igualdade de gênero não se restringe à dimensão específica de direitos “de mulheres”, mas também tem os direitos trabalhistas como pauta e pressupõe garantias sociais sólidas para se materializar (SAYURI, 2021).

Hodiernamente, a CTL dispõe de um capítulo dedicado à proteção do trabalho da mulher, que vai do art. 372 ao 401. Até o momento somente os incisos II e II do art. 394-A foram declarados inconstitucionais.

2.2 Análise das estratégias adotadas pelos legisladores sob a perspectiva do feminismo interseccional

A essa altura não é nenhuma surpresa que o Direito do Trabalho está inserido dentro do sistema patriarco-capitalo-racista, razão pela qual enfrenta tantas dificuldades quando o assunto é a melhoria das condições de trabalho, num modo geral, pois enquanto persistir essa lógica, é inevitável que os problemas que objetiva sanar sejam definitivamente resolvidos. Nesse sentido, o professor espanhol Antonio Baylos mostra que “a ambivalência é um traço diferencial do Direito do Trabalho, (...) expressão jurídica que deforma e condiciona as relações de produção baseadas na exploração da força de trabalho e, a sua vez, emenda e modifica o próprio sistema capitalista sem desnaturalizar sua essência” (BAYLOS, 2013, p. 16 apud FERRITO, 2021, p. 47).

Portanto, cai por terra a ideia de que o Direito do Trabalho é um ramo que possui traços de neutralidade entre os trabalhadores, pois não é bem assim. Tanto em termos de proteção das categorias de trabalho quanto pela questão do gênero e seus papéis definidos pela sociedade nos espaços público e privado. A título de exemplo, quando surgiu o conceito de trabalhador na Espanha, este estava relacionado ao trabalho manual exercido habitualmente e fora do domicílio – definição esta que resultou na exclusão, ainda que indireta, do trabalho exercido feito pelas mulheres dentro do lar. Do mesmo modo, corte similar foi feito no Brasil, “na medida em que o Direito do Trabalho privilegiou como destinatário de proteção a figura do empregado e não do trabalhador *lato sensu*” (FERRITO, 2021, p. 47).

Seguindo essa mesma linha de raciocínio:

No Brasil, os trabalhadores acessaram de modo profundamente diferenciado às proteções construídas pelo direito, com a manutenção não somente de trabalhadores em áreas fronteiriças, mas também de assalariados em regimes desiguais. A regulação padrão estabelecida pela Consolidação das Leis do Trabalho – CLT não alcançava os trabalhadores por conta própria, autônomos, nem incluía os trabalhadores domésticos e rurais (maioria da mão de obra ocupada por ocasião de sua edição em 1943). Somente com a Constituição de 1988 estabeleceu-se como diretriz a igualdade de direitos entre trabalhadores urbanos e rurais, entre avulsos e empregados, sendo que para os assalariados domésticos só foi reconhecida no plano constitucional com a Emenda nº 72, de 2 de abril de 2013, que buscou estabelecer a igualdade de direitos para os domésticos (SILVA, 2018, p. 4 apud FERRITO, 2021, p.47-48).

Outro exemplo que advém da legislação e que, em verdade, contribui diretamente para a manutenção dos papéis de gênero definidos pela sociedade patriarcal encontra-se no tempo definido para a licença-maternidade e a licença-paternidade. A distribuição das responsabilidades é totalmente assimétrica, mesmo com o amparo do Programa Empresa Cidadã, que prorroga a licença destinada ao genitor, totalizando, assim, 20 dias, face aos 180 dias de titularidade da mãe.

Destarte, embora esse seja um assunto que deveria repercutir de igual modo para homens e mulheres, já que ambos têm a rota de suas vidas atravessada pela parentalidade, não é assim que acontece. Nota-se também a ausência de alusão à situação familiar na parte geral, encontrando-a tão somente na parte que se refere às mulheres. Ainda que sutil, isso constitui uma violência simbólica, pois a ausência denota pouca ou nenhuma importância, o que não é verdade, especialmente quando se busca modificar as práticas automáticas, tão enraizadas pelas práticas culturais cotidianas.

Outrossim, mesmo quando há tentativas de proteção e promoção do mercado de trabalho das mulheres, elas costumam estar atreladas ao imaginário da “mãe ideal”, justificando a proteção pela prole que está a caminho. A mulher, em si, não é vista e valorizada na sua singularidade, desvinculada dessa possibilidade de tornar-se mãe no meio do caminho – visão essa que perpetua até os dias atuais a ideia de que o trabalho da mulher é mais caro, e por isso, não compensa quando comparada a um trabalhador do sexo masculino.

São em detalhes como esse que se vislumbra o quanto a concepção de leis sob a ótica das teorias interseccionais, alinhadas à percepção da realidade socioeconômica, pode fazer a diferença. Se uma legislação nesses moldes já é desafiadora o bastante para modificar os dogmas culturais perpetuados que imperam no mercado (a exemplo da segregação em algumas atividades econômicas e das brechas salariais), quem dirá sem uma colaboração dessa natureza.

2.3 Efetividade das medidas adotadas

Você deve notar que não tem mais tutu
 E dizer que não está preocupado
 Você deve lutar pela xepa da feira
 E dizer que está recompensado
 Você deve estampar sempre um ar de alegria
 E dizer: Tudo tem melhorado
 Você deve rezar pelo bem do patrão
 E esquecer que está desempregado (GONZAGUINHA, 1973).

Os versos acima transcritos compõem os primeiros segundos da música “Comportamento Geral”, composta por Gonzaguinha em 1973, mas que foi interpretada pela cantora Elza Soares em 2019, tamanha a sua contemporaneidade com a situação brasileira, isso que a pandemia de COVID-19 sequer estava no rol de preocupações gerais àquela época. Numa tentativa frustrada de iniciar a apresentação dos dados sobre o panorama brasileiro no que tange à efetividade das medidas adotadas de forma mais leve, nesse breve diálogo com a arte musical, fato é que a conjuntura atual é bem preocupante.

Os dados de referência a seguir expostos foram extraídos da segunda edição do estudo “Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil”, realizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) e divulgado no ano de 2021, embora algumas informações mais recentes remetam a 2019 e 2020.

Vale ressaltar em detalhes quais as fontes que contribuíram neste conglomerado de informações importantíssimas, bem como o Conjunto Mínimo de Indicadores de Gênero (CMIG), que seguem logo abaixo:

Os indicadores que constam do CMIG para o Brasil foram construídos a partir de fontes de dados variadas. No âmbito da produção pelo IBGE, foram utilizadas a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua - PNAD Contínua, a Projeção da População por Sexo e Idade, as Estatísticas do Registro Civil, a Pesquisa Nacional de Saúde - PNS e a Pesquisa de Informações Básicas Estaduais - Estadísticas e Municipais - Munic. A essas somaram-se as fontes de dados do Ministério da Saúde (Datasus), Presidência da República, Congresso Nacional, Tribunal Superior Eleitoral - TSE e Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira - INEP. Sempre que possível, os dados foram desagregados por sexo e outras características de forma a revelar diferenças e desigualdades.

No caso brasileiro, essas “outras características” assumem papel relevante conforme mostram as séries históricas de indicadores sociais, disponibilizadas anualmente pelo IBGE por meio do relatório Síntese de Indicadores Sociais - SIS, em consonância com os estudos mais atuais sobre interseccionalidades que indicam que a cor ou raça, ser pessoa com deficiência, morar em áreas urbanas ou rurais, entre outros, podem ter impactos significativos, reforçando desigualdades. (...) Esse trabalho mostra não somente a transversalidade e a multidimensionalidade que abarca o estudo das desigualdades de gênero, como também a importância de tornar o alcance da efetiva igualdade de gênero e empoderamento de mulheres e meninas uma meta a ser

alcançada em diversas frentes para um desenvolvimento sustentável “sem deixar ninguém para trás” (IBGE, 2021, p. 02).

Assim, de início, no que se refere à taxa de participação da forma de trabalho em 2019, considerando pessoas com 15 anos ou mais de idade, o percentual é de 73,7% dos homens face a 54,5% das mulheres. Ao analisar com o filtro racial, entre homens e mulheres brancas vai para 74,1% contra 55,75%, respectivamente; entre homens e mulheres pretas ou pardas, os dados são de 73,4% contra 53,5%.

Além de participarem numa proporção maior, os homens de 25 a 49 anos também levam vantagens mesmo quando há crianças de até 3 anos de idade vivendo no mesmo domicílio que o deles, ou seja, se o nível total de ocupação das pessoas nesta faixa etária é de 71,0%, os homens representam 89,2% deste contingente, enquanto as mulheres somente 54,6%. Por sua vez, os menores níveis de ocupação estão concentrados nas mulheres pretas e pardas, chegando a menos de 50% em 2019, ao passo que, entre as mulheres brancas, a proporção foi de 62,6%.

Já no caso de pessoas sem crianças de até 3 anos de idade, a taxa total de ocupação é de 75,0%, distribuída entre 83,4% para os homens e 67,2% para as mulheres. Pelo recorte de raça, as mulheres negras ou pardas representam 63,0%, enquanto para as brancas essa taxa é de 72,8%.

Ademais, outro índice que está diretamente atrelado às atribuições de atividades domésticas e de cuidado é o que mensura o tempo gasto com essas atividades. O que impressiona é o fato de que, mesmo com o recorte racial e da localização geográfica, o fator gênero se sobressai, havendo uma variação ínfima entre aquele. Isso se traduz nos seguintes dados: a média total de horas semanais dedicadas nesses afazeres por pessoas de 14 anos ou mais é de 16,5 entre a população branca – sendo 10,9 para os homens e 20,7 para as mulheres –, ao passo que entre a população preta ou parda essas horas variam para 17,1 – sendo 11,0 para os homens e 22,0 para as mulheres.

A conclusão desse panorama é de que as horas gastas pelas mulheres representam o dobro do tempo destinado pelos homens nestas atividades, as quais, diga-se de passagem, são essenciais para o bom andamento da rotina de todas as pessoas da família, pois sem o descanso não há como se concentrar nas atividades laborais remuneradas, tampouco trazer o sustento para a casa. Está mais que demonstrada a existência da dupla jornada para apenas um gênero, ou melhor, “o” gênero – há quem diga ainda em termos como “tripla jornada” ou “jornada contínua”, tamanha é a pobreza de tempo das mulheres, principalmente para si mesmas.

Quando os dados sobre o uso do tempo são desagregados pela idade e localização geográfica, aí é que as disparidades se tornam ainda mais escancaradas de uma região para

outra. Nessa toada, apesar das mulheres do Sudeste dedicarem mais horas nessas atividades (22,1 horas), são as da Região Nordeste que se encontram em maior desigualdade diante dos homens (10,5 horas para estes contra as 21,8 horas daquelas).

Outro fator que repercute com intensidade nesses dados sobre uso do tempo das mulheres relaciona-se com as diferenças entre os rendimentos domiciliares *per capita*, mormente quando os extremos são comparados, sendo de 24,1 horas para aquelas que fazem parte dos 20% da população com os menores rendimentos, face às 18,2 horas daquelas que integram os 20% com os maiores rendimentos. Constatase, assim, uma diferença de 5,9 horas, o que representa cerca de $\frac{1}{4}$ do dia.

Com esses dados é possível concluir que a disposição de mais recursos financeiros contribui à emancipação feminina, já que torna possível o acesso diferenciado a serviços como creches e contratação de trabalho doméstico remunerado, delegando, assim, atividades de cuidado de pessoas e/ou afazeres domésticos, no entanto, essa delegação costuma ser feita para outras mulheres, que estão em situações mais vulneráveis. À vista disso, a emancipação também não ocorre por completo, já que permanece distante das mulheres negras, exatamente por serem mulheres, negras e pobres, devido à herança escravocrata.

Conciliar o tempo de trabalho remunerado com as responsabilidades familiares é um desafio imenso com o qual essas mulheres se deparam todos os dias, sobretudo nas famílias monoparentais, nas quais sequer há opção de não encarar esse desafio e seguir os dias. Do mesmo modo que não dá para renunciar aos cuidados com a prole e demais familiares idosos, doentes ou com outras necessidades especiais, alguém tem que sair às ruas para trazer alimento e demais suprimentos necessários à manutenção da vida humana.

A situação acima descrita é exatamente a vivenciada por cerca de $\frac{1}{3}$ das mulheres que estão ocupadas em trabalhos por tempo parcial – até 30 horas semanais –, quase o dobro do verificado para os homens (15,6%), de acordo com dados do IBGE em 2019. Quando é posto o filtro espacial nesses dados, nota-se que as regiões Norte e Nordeste são as que lideram as maiores proporções de mulheres em trabalhos parcial, chegando a 39,2% e 37,5%, respectivamente.

Novamente, quando o critério racial é levado em consideração, as mulheres pretas ou pardas aparecem em percentual mais expressivo, representando 32,7% do total de pessoas ocupadas em trabalho por tempo parcial, enquanto esse percentual entre as brancas foi de 26,0%. No que tange à brecha salarial e ao teto de cristal, apesar dos esforços para combatê-los, é interessante observar que ainda estão bem presentes no país, já que a renda das mulheres,

observando tão somente o gênero como indicador, corresponde a apenas 77,7% ou pouco mais de $\frac{3}{4}$ do rendimento dos homens.

Não obstante, o que impressiona é que a diferença se expande ainda mais quando a comparação é feita entre pessoas inseridas em grupos ocupacionais que auferem maiores rendimentos, tais como diretores, gerentes, profissionais das ciências e intelectuais, categorias nas quais as mulheres recebem, respectivamente, 61,9% e 63,6% do rendimento dos homens.

Quando é feita a desagregação espacial então, identifica-se uma inversão das lideranças em termos de desigualdades, pois aqui os destaques vão para as regiões com os rendimentos médios mais elevados, a exemplo do Sudeste e do Sul do país, onde o rendimento médio das mulheres foi de 74,0% e 72,8%, respectivamente, do rendimento dos homens. Por sua vez, as regiões Norte e Nordeste apresentaram os menores rendimentos médios, tanto para homens quanto para mulheres, cujos rendimentos foram de 92,6% e 86,5%, nessa ordem.

O que mais choca disso tudo é a existência do princípio da igualdade entre homens e mulheres consagrado na Constituição Federal de 1988, em seu art. 5º, inc. I, e da proibição expressa de diferenças salariais por motivo de sexo no art. 7º, inc. XXX da CRFB/88 (BRASIL, 1988). Caso sequer houvesse menções desse tipo na lei que rege todas as outras no país, é possível imaginar que o cenário seria bem pior.

Ainda que não tratem diretamente da condição das mulheres no mercado de trabalho, por serem aspectos correlatos, vale a pena colocar em debate os dados sobre a educação, o envelhecimento populacional, a vida pública e a tomada de decisões. Apesar das mulheres terem apresentado melhores índices na frequência do ensino superior – sendo 29,7% para elas e 21,5% para eles –, e terem 38% mais chances de estar frequentando ou terem concluído o curso em 2019, nas de faixa etária dos 18 aos 24 anos, a forma com que se distribui é assimetria quando o critério racial é colocado em pauta.

Comparadas com as mulheres brancas, as pretas e pardas apresentavam uma taxa de frequência líquida ao ensino superior de 22,3%, quase 50% menor do que a registrada para aquelas (40,9%) e quase 30% menor do que a taxa verificada entre homens brancos (30,5%). Dentre todas, a menor taxa de frequência ainda ficou entre homens pretos ou pardos, com somente 15,7%.

Como já dito anteriormente, “a inovação tecnológica está repercutindo negativamente no emprego da mulher e traduz um novo obstáculo à igualdade de oportunidades” (BARROS, 1995, p. 505), já que as melhores remunerações estão concentradas nas chamadas áreas STEM³,

³ Sigla em inglês para se referir às Ciências, Tecnologias, Engenharias e Matemática.

onde o machismo se manifesta através das barreiras que se apoiam nos estereótipos de gênero que insistem em afastar as mulheres, seja pelas rotinas de estudo ou jornadas de trabalho que poucas vezes são compatíveis com os acontecimentos na vida delas, tais como viagens frequentes, apresentações em congressos e afins.

Isso posto, segundo os dados do Censo da Educação Superior de 2019, somente 13,3% do total de matrículas nos cursos presenciais de graduação na área de Computação e Tecnologia da Informação eram do sexo feminino, e 21,6% nas Engenharias e profissões correlatas. Em contrapartida, a associação de mulheres com algo similar até mesmo a um “dom” ou “propósito” com cuidados no geral reflete também na maior participação feminina em cursos da área do Bem-Estar, atingindo o percentual de 88,3% em 2019. Já nos cursos mais tradicionais, como Direito e Medicina, essas taxas estão mais equilibradas, correspondendo a 55,2% e 59,7%, nesta ordem.

No que concerne à representação feminina entre docentes nas instituições de ensino superior no país, essa taxa perfaz menos da metade, sendo de 46,8% e, muito embora apresente uma tendência de crescimento nas últimas duas décadas, o ritmo ainda é muito lento. Para se ter uma ideia, em 2003 essa proporção era de 43,4%. Uma curiosidade reside na disparidade entre as unidades federativas – pegando dois extremos, esse percentual é de 51,8% na Bahia, enquanto em São Paulo é de 43,4%.

Outra tendência que deve ser observada com muita atenção pelo Estado e por toda a sociedade civil diz respeito ao envelhecimento da população. A expectativa de vida das mulheres idosas – assim que atingem os 60 anos – que era de 23,1 anos em 2011 aumentou para 24,4 em 2019, sendo superior aos homens, que apresentavam 19,6 e foi para 20,7 anos em 2019.

Desse modo, ao passo que as taxas de fecundidade estão em decréscimo, a proporção de pessoas idosas está se ampliando na população brasileira, o que exige um olhar mais atento para temas como a seguridade social, proteção do mercado de trabalho, acessibilidade e cuidados no geral.

Essa pesquisa não fez o recorte racial, todavia, ainda são notadas disparidades regionais, como acontece quando a comparação é feita entre a Região Sul e a Região Norte do país, que apresentaram expectativas de 25,3 e 22,4 anos, nesta ordem. Em suma, essas foram as informações relevantes para compreender o cenário brasileiro de modo mais abrangente, porém, por entender que os dados referentes à tomada de decisões e à construção de políticas públicas se articulam melhor após essa introdução, esses aspectos serão abordados no próximo capítulo.

CAPÍTULO 3 - CAMINHOS DA MUDANÇA

3.1 Políticas públicas e conciliação de tempos

O Brasil é um país que teve sua gênese toda distorcida, razão pela qual essas heranças ainda insistem em atravancar os caminhos das mudanças na direção de melhores condições de vida para a população, afinal, sobreviver já não é o bastante, pois se a vida tende a ser mais longa, que seja mais prazerosa também, que seja de fato uma vida digna.

Um ângulo dessas estruturas robustas – no pior sentido da palavra –, que devem ser fragmentadas em sua totalidade, diz respeito a quem está por trás da elaboração, direcionamento e implementação das políticas públicas, tanto é que assegurar às mulheres a igualdade de oportunidades nos processos de tomada de decisão é uma das metas elencadas pela Agenda 2030 da ONU.

Sob esse enfoque, as mulheres estão sub-representadas nas três esferas do governo (federal, estadual e municipal), mesmo constituindo maioria na população brasileira. Para visualizar as disparidades em números, tem-se que o percentual de parlamentares mulheres na Câmara dos Deputados era de 10,5% em dezembro de 2017 e passou a ser de 14,8% em setembro de 2020. Não obstante esse crescimento, o Brasil ainda carrega o título de “o país da América do Sul com a menor proporção de mulheres exercendo mandato parlamentar na câmara dos deputados”. Ressalta-se também que o *ranking* foi composto por 190 países, dentre os quais o Brasil se localizava na 142ª posição.

Isso também acontece nas câmaras municipais, pois em 2020 constatou-se que apenas 16,0% dos vereadores eleitos eram mulheres. O estado do Rio de Janeiro foi o que apresentou a menor taxa, sendo de 9,8%, enquanto Rio Grande do Norte apresentou os melhores resultados, com 21,8% – é necessário frisar que esses percentuais estão em descompasso até mesmo com o patamar mínimo das cotas eleitorais. Quando é feita a interseccionalidade entre raça e gênero, a situação piora, pois as mulheres pretas e pardas – embora representem 9,2% e 46,2% das mulheres na população brasileira em 2019, respectivamente – alcançaram apenas 5,3% e 33,8%, na mesma ordem, dos mandatos eletivos a nível municipal.

A respeito disso, tem-se que:

Desde 1995, o Brasil possui legislação que prevê cotas eleitorais, reservando um percentual de candidaturas em eleições proporcionais para as mulheres. Contudo, apenas com a Lei nº 12.034, de 29.09.2009, essas cotas tornaram-se obrigatórias, de modo que, em eleições proporcionais, haja no mínimo 30% e no máximo 70% de candidaturas de cada sexo, por cada partido ou coligação partidária. Em 2018, 32,2%

das candidaturas para o cargo de deputado federal foram de mulheres, em comparação a 31,8%, em 2014, ainda próximo ao piso previsto em lei (IBGE, 2021, p. 08).

O que intriga nisso tudo é que ainda ocorrem muitas fraudes por parte dos partidos políticos para atingir os percentuais mínimos, ignorando totalmente o potencial de impacto que a incrementação quantitativa da população feminina tem nesses cargos. Nesse sentido, não é apenas a representatividade que está em jogo, mas também “as chances de pautar a formulação de políticas públicas de suporte às agendas de promoção de equidade, de acesso a oportunidades e de proteção contra violência doméstica, assédio e abusos de toda ordem” (IBGE, 2021, p. 12).

Estudos eleitorais apontam que essa situação acontece devido a fatores como a ausência de apoio material às candidaturas de mulheres, muitas vezes no âmbito dos próprios partidos políticos mesmo, que sentem mais segurança em apostar no sucesso de candidatos que já ocuparam o espaço parlamentar outrora. Para se ter uma noção, dentre as candidaturas para o cargo de deputado federal em 2018, que contaram com receita superior a 1 milhão de reais, apenas 18,0% eram de mulheres.

Outro índice que mensura a participação das mulheres na política diz respeito aos cargos ministeriais no governo. Em 14 de outubro de 2021, o governo Bolsonaro contava com 23 pastas ministeriais, sendo que a presença feminina era notada em apenas três (Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento – Ministra Tereza Cristina Corrêa da Costa Dias (DEM-MS); Ministério da Mulher, Família e Direitos Humanos – Ministra Damares Regina Alves (PP) – e a Secretaria do Governo – Flávia Arruda (PL-DF), a qual possui *status* de Ministério.

Apesar de ocuparem esses espaços público, nem sempre isso significa representatividade alinhada às necessidades específicas das mulheres (com maior atenção àquelas em situações de vulnerabilidade), principalmente no tocante ao planejamento e execução de políticas públicas. Um exemplo disso é a pauta conservadora defendida pela Ministra Damares – para além da polêmica “meninos vestem azul e meninas vestem rosa”, ela chegou até mesmo a colocar em xeque o direito ao aborto seguro e legal de uma criança de 10 anos, que havia sido vítima de estupro em 2020; na época, o caso teve repercussão nacional e suscitou debates entre a população.

Nessa toada, é fundamental investigar a questão qualitativa também, por trás das bandeiras levantadas, já que muitas vezes até atrapalha quando as pessoas que consegue chegar até esses espaços de poder, de difícil acesso, estão desconectadas de um viés progressista do ponto de vista humanitário. Apesar disso, considerando que tudo é político, é preciso ter coragem para questionar e balançar as estruturas socioeconômicas.

Por seu turno, ainda que leve muito tempo até que a participação feminina atinja níveis satisfatórios – que verdadeiramente sejam o reflexo do arranjo populacional –, é urgente a implementação de medidas de conciliação de tempos, não só para as mulheres, mas para os trabalhadores com responsabilidades familiares no geral, afinal, mudanças nessas dimensões podem demorar até gerações para mostrarem ao que vierem, porém, assim como foi demonstrado com o desenvolvimento em tempo recorde das vacinas contra a COVID-19, é tudo para ontem.

O reconhecimento desse termo no que diz respeito à regulação de trabalhos no geral seria o primeiro passo, contudo, não deve ser o único. Destarte, como os números sobre o trabalho em tempo parcial e renda demonstraram, ações que favoreçam a inserção de mulheres a esses tipos de trabalho não são de todo benéficas, aliás, contribuem para que ocorra a chama “flexibilização do trabalho sexuada”.

Acerca disso, a filósofa brasileira Helena Hirata, especialista em sociologia do trabalho e do gênero, aponta a grande questão por trás da flexibilização no Brasil:

Hoje, a dimensão jurídica da flexibilidade é central, e cristaliza-se principalmente na simplificação dos procedimentos de contratação e de demissão, bastante regulamentados e rígidos até recentemente nos países europeus. No caso brasileiro, embora a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) regulamente o emprego formal, sua aplicação nem sempre é efetiva, e, sobretudo, a amplitude da informalidade dos laços empregatícios no país sempre contribuiu para que a ocorrência da flexibilidade e da não-regulamentação fosse bem mais significativa que nos países europeus. Menos evidente à primeira vista do que os obstáculos à flexibilidade, impostos pelos movimentos sociais organizados, parece-nos que os limites sociais da flexibilização hoje são constituídos fundamentalmente pela política social, pelo direito social e pelo direito do trabalho que vigoram em países como a França (HIRATA, 2007, p. 102-103).

Portanto, em que pese a presença de mulheres em ocupações por tempo parcial, o aumento na renda familiar não é favorecido, já que são empregos com baixas remunerações, cuja facilidade de contratação e demissão também não colaboram para que haja um desenvolvimento profissional e pessoal, já que dissipam as perspectivas de carreira. Nota-se também a presença de um dilema, pois Landwerlin et al. (2008, p. 23-24 apud THOME, 2009) consideram que a possibilidade de compensação de tempo é uma medida tida com bons olhos do ponto de vista da conciliação entre vida privada e vida laboral, já que considera o tempo mais valioso quando posto em comparação ao pagamento em dinheiro, devido ao objetivo alcançado, qual seja, a convivência familiar.

Em verdade, mesmo que tenha um interesse por parte do trabalhador, geralmente por parte da trabalhadora, em prolongar, de uma maneira exagerada sua jornada de trabalho, para trabalhar menos em certo período de tempo, essa atitude ofende o direito à saúde dos trabalhadores (THOME, 2009, p. 74)

É aqui que entra o seguinte questionamento: “quem cuida quem cuida?”. Um exemplo clássico dessa frase se traduz pelo labor das profissionais de saúde, as quais vieram ainda mais à tona com o combate à pandemia de COVID-19. Em outras palavras:

A situação dos trabalhadores nesses setores é tão grave que a síndrome de *Burnout*, em que a pessoa fica, literalmente, esgotada e sem energias, era, no início, considerada uma doença específica desses profissionais e chamada de síndrome do cuidador abandonado ou síndrome do assistente desassistido. No Brasil, por exemplo, esses trabalhadores costumam trabalhar em jornadas de doze horas de labor por trinta e seis horas de descanso, o que, por si só, já gera um desgaste muito grande, mas, em verdade, o que ocorre é que muitos trabalham, em verdade, doze horas em um estabelecimento hospitalar e, nos períodos em que deveriam descansar, trabalham em mais um ou mesmo dois estabelecimentos hospitalares, dormindo, quando é possível, no emprego (PEREIRA, 2002, p. 23 e 33 apud THOME, 2009, p. 76).

Como foi abordado anteriormente, a licença-maternidade e a licença parental são os exemplos mais próximos de direito de conciliação entre a vida privada e laboral no Brasil, e ainda assim, estão longe de serem as mais equilibradas entre os gêneros, já que a própria letra da lei corrobora com as atribuições assimétricas.

Ainda que a maioria dos autores considere as licenças-maternidade como um direito de conciliação, Landwerlin et al (2008, p. 19) afirmam que tais licenças não constituem, realmente, uma medida de conciliação, mas uma necessidade natural derivada das características específicas da reprodução humana. É, todavia, uma das medidas que mais afetam os direitos de conciliação entre vida laboral e vida familiar (THOME, 2009, p. 83).

Seguindo os passos mostrados pela Convenção nº 156 e Recomendação nº 165, ambas da OIT, o próximo subtópico abordará pontos da sociedade civil e uma das medidas sem as quais é impossível melhorar a situação hodierna.

3.2 A sociedade civil e a reformulação dos paradigmas culturais

França: uma mulher negra, jovem, imigrante, mãe solo e com um bebê de poucos meses. Sem ter com quem deixar seu filho para trabalhar, ante os poucos recursos financeiros e a ausência de redes de apoio afetivos, não vê outra opção senão deixá-lo sozinho na casa e torcer para estar tudo bem quando voltar – não que isso traga algum conforto durante os momentos de labor, muito pelo contrário, a angústia só termina ao chegar em casa.

Japão: dois colegas de trabalho se apaixonam e desejam formar uma família, no entanto, mesmo com inúmeras tentativas e tratamentos não consegue realizar o sonho de se tornarem pais. Eis que surge uma oportunidade de adoção e logo na palestra sobre os requisitos

necessários para continuar no programa da instituição e serem contemplados com uma criança para somar à família, um obstáculo – um dos dois não poderá trabalhar, pois alguém precisa ficar com encarregado dos cuidados em período integral. Alguma dúvida sobre qual dos dois deve pedir a conta e se dedicar totalmente à família? Diante dos olhos da sociedade patriarcal, sequer há hesitação para indicar a resposta: obviamente, a mulher.

Bélgica: um casal se apaixona e decide se casar, porém, desde o início contam com o apoio financeiro do pai adotivo, um médico bem-sucedido, cujo conforto disponibilizado de modo tão cômodo impede o homem de trabalhar por si próprio. A mulher, por sua vez, tinha uma vida profissional ativa no início, mas com as gestações sucessivas, isso torna-se uma missão impossível e excessivamente exaustiva.

Com o tempo vêm as cobranças e os julgamentos por parte do esposo e do sogro, que não conseguem perceber o fardo que ela carrega em lidar com os cuidados de tantas crianças, manter seu visual e ainda dar conta das tarefas domésticas, sequer lhe é oferecido algum apoio. Isso culmina no adoecimento/esgotamento da matriarca e no fim trágico de sua própria família, suas filhas.

Brasil: uma mulher nordestina migra até São Paulo em busca de melhores condições de emprego e renda, mas em troca disso, precisa sacrificar 13 anos da sua vida sem ver sua própria filha para cuidar da casa e do filho de outras pessoas, com rendimentos maiores que os seus, que a tratam como “da família”, mas seu quartinho como empregada doméstica é minúsculo e mais afastado da residência familiar. Afinal, que tipo de família é essa?

Apesar das diferenças geográficas e temporais, em todas essas sociedades a mulher é retratada em papéis simbolicamente subalternos, como alguém que precisa ser mestre na arte do malabarismo que integra vida familiar, laboral e social. Esses exemplos foram tirados das seguintes obras audiovisuais, nessa ordem: o curta metragem “Deus que deve dizer” (2011) e os longas-metragens “Os nossos pais” (2012), “Mães de verdade” (2020) e “Que horas ela volta?” (2015).

A vida como um todo é feita de escolhas e, conseqüentemente, de renúncias a cada uma delas. Mas será que algumas pessoas têm mesmo escolha? Ou será que suas ações são movidas pela imposição de modelos comportamentais de acordo com os rótulos que a sociedade acha mais compatível?

Nesse sentido, a construção social, sob o ponto de vista da heteronormatividade, transmite de geração em geração a ideia de que o homem deve ser o provedor da casa, enquanto a mulher deve cuidar dos filhos, da casa e do marido, ainda que para isso tenha que sacrificar sua identidade para viver em função deles.

Com a questão da globalização e das mudanças no sentido de tornar, ou pelo menos tentar, mais democrático o conhecimento teórico sobre os estudos de gênero – o que, em verdade, não é algo que faz parte da natureza feminina em sua origem, mas sim uma imposição que foi vendida como tal – é que os questionamentos foram saindo das esferas privilegiadas das mulheres brancas, estudadas e de famílias ricas para chegar até os locais mais periféricos.

Obviamente, há resistência para essas mudanças e picos de conscientização, principalmente por parte dos homens que se beneficiam disso. Logo, considerando que eles estão com a faca e o queijo nas mãos no que diz respeito às decisões públicas e privadas, torna-se um desafio imenso encontrar aliados do outro lado. Assim como preconiza o ditado popular, “uma andorinha só não faz verão”, daí a importância dos homens se conscientizarem e tomarem a responsabilidade para si mesmos – para isso, eles precisam perceber o quão benéficas podem ser essas alterações, ainda que assustem à primeira vista.

Alguns dos alicerces mais importantes na formação da sociedade civil transcendem os espaços de convivência familiar, comunitário e escolar. Afinal, é a partir dessas interações sociais que crianças e adolescentes vão aprendendo sobre o mundo e construindo a própria personalidade como indivíduos.

Há um provérbio africano que diz o seguinte: “é preciso uma aldeia para se educar uma criança”, e de fato, o contato do diferente com o diferente tem a capacidade de dar vida a algo novo, pois não há aprendizado nem desenvolvimento sem interação com a comunidade na qual se vive. As comunidades quilombolas, por exemplo, tiveram que desenvolver estratégias de sobrevivência para fortalecer a identidade, unindo progresso à ideia de desenvolvimento sustentável, honrando sempre a sabedoria ancestral, a fim de tornar seu povo resiliente diante das adversidades. Uma delas é a formação de redes de apoio, descritas pela personagem Belonísia, no romance “Torto Arado” (2019) do escritor baiano Itamar Vieira Junior:

Passei a levar aipim e batata, a safra estava boa, era a minha desculpa para justificar a frequência com que a visitava toda semana. De fato, não me faziam falta, e aqui era assim, desde o princípio, uma mão lavava a outra. Afinal, nossos pais e esse povo de Maria Cabocla, e tantos outros, chegaram de lugares diferentes e distantes, mas, passado tanto tempo, viviam como uma parentela de filhos de pegação, de compadre, comadre, vizinho, marido e mulher, cunhados, primos e inimigos. Muitos haviam casado entre si e eram parentes de verdade, nos laços e no sangue. Os que não, eram de consideração. Então, o coração mandava dividir o que tínhamos, e por isso sobrevivíamos às piores dificuldades (VIEIRA JUNIOR, 2019, p. 151).

Essa noção de comunidade se estende também nos cuidados com as crianças, compartilhada principalmente entre as mulheres da família ou então suas vizinhas. Além de contribuir no fortalecimento os laços afetivos, é um gesto de compaixão e empatia, que

transpassa o senso individualista preceituado pelo capitalismo e, por que não, uma estratégia de sobrevivência?

O chão da escola também é outro local essencial para quebrar esses paradigmas, pois é lá que o pensamento crítico encontra um ambiente fértil para ampliar os horizontes – ou pelo menos deveria ser assim. Nessa toada, a noção de corresponsabilidade deve ser desenvolvida desde os primeiros anos, seja nas brincadeiras, nos brinquedos e nas possibilidades de profissões que são apresentadas às crianças e aos adolescentes.

A cultura é outro eixo que fortalece nessa missão, ao passo que músicas, filmes, peças de teatro, artes no geral, abordam esses temas que muitas vezes os próprios pais não sabem como fazê-lo. Isso tudo abre prepara o campo para a introdução da licença parental, não só pela via jurídica, como também pela via social.

A “licença parental” é um reflexo da transição entre o conceito de “pátrio poder” e o de “autoridade parental”; objetiva tornar o pai cada vez mais participante das responsabilidades familiares e, em consequência, impedir recaiam exclusivamente sobre a mãe os cuidados e a educação dos filhos. Influenciados por essa nova política da ação internacional, vários países adotaram medidas permitindo à mãe ou ao pai afastar-se do emprego ou profissão para cuidar do filho, inclusive adotivo. Em regra, essa licença “parental” não é remunerada. Nessa perspectiva, a Suécia, desde 1976, já concedia ao pai ou à mãe uma licença pós-parto até o máximo de 210 dias (BARROS, 1995, p. 91).

A licença parental é um passo importante na luta pela igualdade de gênero, pois tem como objetivo trazer equilíbrio às responsabilidades familiares e laborais entre ambas as partes da relação, ao menos no início dessa nova jornada da parentalidade. No tocante às tarefas domésticas, a especialista em organização Marie Kondo sugere num dos episódios da série “A magia do dia a dia” (2021), da Netflix, a remodelação da seguinte forma: o primeiro passo é listar as tarefas que precisam de atenção (o que incentiva a comunicação saudável entre os parceiros ou os filhos, nos casos das famílias monoparentais), depois é preciso sopesar a fim de decidir se todas aquelas tarefas elencadas são de fato necessárias e, finalmente, a atribuição de tarefas varia de acordo com os pontos fortes de cada um, numa tentativa de tornar as coisas mais leves e fortalecer a vontade de ser uma família.

Apesar de parecer tudo muito simples, nem sempre o diálogo é possível, especialmente nos casos as estruturas hierárquicas internas dentro do lar são muito fortes, devido à dependência econômica e/ou quando a mulher está sofrendo violência doméstica de seu companheiro. A respeito das atribuições de cuidados, seja com os filhos ou com familiares idosos ou doentes, as creches, pré-escolas e os CRAS (Centros de Referência de Assistência Social) – já que o objetivo desses lugares é o de fortalecer a convivência familiar e comunitária

– exercem papéis fundamentais como equipamentos de integração das redes de apoio às mulheres com responsabilidades familiares relativas ao cuidado.

Infelizmente, o número de vagas ofertadas em creches e pré-escolas não corresponde de forma integral à demanda das mães, pois são raras às vezes em que os pais vão atrás disso, situação essa que se reflete nos atendimentos feitos pelas Defensorias Públicas Estaduais, principalmente no início do ano letivo, já que as mulheres em situação de vulnerabilidade recorrem a esse serviço público no intuito de obterem auxílio na luta pela efetivação do seu direito como trabalhadoras e de suas crianças à educação de qualidade.

Desse modo, o fornecimento de educação em tempo compatível com a jornada de trabalho das mães contribui não só para o desenvolvimento da criança e de sua família, como também favorece na resolução de outros reveses sociais, a exemplo do trabalho infantil, do estupro de vulneráveis e da violência doméstica, já que atua na promoção de tempo para que a mãe tenha a oportunidade de se inserir no mercado de trabalho.

Em suma, a amplificação dessas frentes (o fortalecimento da educação infantil pública e de qualidade, dos recursos humanos e materiais dos CRAS e a harmonização e implementação da licença parental) apresenta-se como via extremamente necessária, com chances reais de trazer alguma modificação nos números que foram trazidos ao longo deste estudo. Aliás, para além de números, trata-se da vida de milhões de brasileiras.

3.3 Impasses e desafios da comunidade brasileira

Um dos maiores impasses da comunidade brasileira está concentrado nos arranjos sociais, cujas raízes escravocratas, patriarcais, coloniais e homofóbicas ainda se manifestam através da herança – desde as micro agressões simbólicas, por meio de palavras, até as mais brutas.

Tanto é que para combater esses males foi necessário recorrer ao Direito Penal, transposto na configuração de crimes como o racismo, o feminicídio e a criminalização da homofobia e da transfobia como alternativa a fornecer uma resposta mais ágil a essas violações dos direitos humanos. Porém, a resposta promovida por esta seara do direito está longe de ser a mais adequada, embora sirva para promover maior conscientização sobre os temas, já que não atua de modo a erradicar esses problemas sociais.

Onde está seu papai? / Diga-me onde está seu papai / Sem nem mesmo precisar falar com ele / Ele sabe que as coisas não vão bem / Oh, bendito papai / Diga-me onde você

está escondido / Deve fazer umas mil vezes que eu / contei nos meus dedos / Onde está você, papai, onde está você? (...) Quer você acredite ou não / Haverá um dia em que não acreditaremos mais / Um dia ou outro, vamos todos ser papais / E de um dia para o outro, desapareceremos / Seremos detestáveis? / Seremos admiráveis? / Apenas genitores ou gênios? / Diga-nos, quem dá à luz aos irresponsáveis? / Oh, só diga-nos quem / Todo mundo sabe como fazer bebês / Mas ninguém sabe como fazer papais (STROMAE, 2013).

A situação representada nos versos da canção “Papaoutai” – em tradução livre para o português: Papai, onde está você? – do cantor, compositor e produtor belga Paul Van Haver, também conhecido por seu nome artístico Stromae, retrata a situação de muitas crianças brasileiras que não sabem como é ter a presença paterna em seu convívio, outras tampouco sabem quem são eles.

De acordo com um levantamento feito pela Associação Nacional dos Registradores de Pessoas Naturais (Arpen-Brasil), o ano de 2021 foi o quarto consecutivo em que o número de crianças sem o sobrenome paterno na certidão de nascimento apresentou crescimento, totalizando quase 100 mil crianças nessa condição. Em contrapartida, esse também foi o ano em que, pelo terceiro ano consecutivo, foi observada baixa no número de reconhecimento de paternidade (1,6% a menos em relação ao ano anterior).

Esses números são reflexos de como a paternidade é encarada na sociedade brasileira, já que os cuidados com a prole não fazem parte dos ensinamentos transmitidos aos meninos quando crianças, por outro lado, as meninas são tratadas de outra forma, já que as brincadeiras com bonecas, fogão e “casinha” as aproximam das atividades domésticas e de cuidado – isso quando não são obrigadas a cuidar das irmãs e irmãos mais novos e têm ceifada sua infância pela antecipação das responsabilidades como pessoas adultas.

O amplo recurso à flexibilidade do tempo de trabalho feminino é possível porque há uma **legitimação social para o emprego das mulheres por durações mais curtas de trabalho**: é em nome da conciliação entre a vida familiar e a vida profissional que tais empregos são oferecidos, e **se pressupõe que essa conciliação é de responsabilidade exclusiva do sexo feminino. Há também outra legitimação social para o uso da flexibilidade do emprego e dos salários para as mulheres: a representação corriqueira do salário feminino como “complementar” embora as modalidades de atividade crescente das mulheres no mundo do trabalho profissional em todo o mundo se afastem cada vez mais, na prática, dessa representação** (HIRATA, 2007, p. 104-105, grifo nosso).

Ademais, a construção da masculinidade em si é outro obstáculo, pois além de propagar ideias machistas, ao mesmo tempo que oprime as mulheres, também oprime os homens que não se identificam com os comportamentos considerados de “macho”. Outrossim, ante a ausência de uma figura paterna na infância, muitos homens acabam reproduzindo tudo aquilo que vivenciaram, até mesmo por não terem tido outro tipo de referência.

Outra questão bem delicada que envolve diversos níveis de vulnerabilidade está atrelada aos índices de gravidez durante a infância e adolescência. Segundo dados levantados pela Federação Brasileira das Associações de Ginecologia e Obstetrícia (Febrasgo), embora tenha sido observada uma queda de 37,2% nos casos de gravidez na adolescência entre 2000 e 2019, quando esse evento acontece, a frequência é mais expressiva entre adolescentes negras de 10 a 17 anos.

Por sua vez, a organização de mídia Gênero e Número analisou dados do Sistema de Nascidos Vivos (Sinasc/DataSUS), considerando o período entre 2018 e 2020 e selecionando estados de cinco regiões do país, sendo eles: São Paulo (Sudeste), Rio Grande do Sul (Sul), Bahia (Nordeste), Pará (Norte) e Goiás (Centro-Oeste), os quais apontaram para o seguinte cenário: apesar da diminuição nas taxas de gravidez, é preciso observar a interseccionalidade racial. Nesse sentido, os dados de 2020 indicam que 62,7% dessas crianças e adolescentes que se tornaram mães são negras, enquanto 36,5% são brancas, 0,38% amarelas e 0,36% indígenas.

Dados da PNAD Contínua Anual de 2019 apontam ainda para as sobrecargas em meninas de 14 a 17 anos, as quais exercem o papel de “chefes da família”, das quais 75,7% são negras e 24,3% são brancas. Enquanto uma menina branca cuida de outras pessoas da casa por 4 horas, uma menina negra cuida durante 10 horas, o que releva um abismo enorme no papel da raça como um marcador social da diferença. No tocante ao cuidado específico com outras crianças da casa, de até 5 anos, os percentuais são os seguintes: 75,32% das responsáveis pelos cuidados são jovens negras, enquanto apenas 24,32% são brancas.

Esses dados chamam atenção para as seguintes consequências:

O trabalho de cuidados, tanto remunerado como não remunerado, encontra-se no cerne da humanidade e das nossas sociedades. As economias dependem do trabalho de cuidados para sobreviver e prosperar. Em todo o mundo, são as mulheres e as raparigas que realizam mais de três quartos do total do trabalho de prestação de cuidados não remunerado, e dois terços dos trabalhadores de cuidados são mulheres. As transformações demográficas, socioeconômicas e ambientais estão a aumentar a procura de trabalhadores de cuidados, que ficam muitas vezes confinados a empregos de baixa qualidade. **Se não forem abordados de uma forma adequada, os défices atuais na prestação de serviços de cuidados e a sua qualidade criarão uma grave e insustentável crise de cuidados a nível mundial e aumentarão ainda mais as desigualdades de género no mundo do trabalho** (OIT, 2019, p. 05, grifo nosso).

As políticas públicas direcionadas à população negra têm um viés muito punitivista, focado no encarceramento em massa, e carregam consigo um discurso que responsabiliza as pessoas pelo fracasso que deveria ser atribuído ao Estado, devido aos arranjos sociais e econômicos. Portanto, como adverte a pesquisadora da Fiocruz, Aline Martins, a mudança de

chave quanto à lógica que impulsiona as políticas públicas é algo para se ter em mente, já que não há desenvolvimento se ficarmos presos nessa lógica política de penalização para tudo.

Enquanto isso não acontece, o Brasil vê muitas Carolinas Marias de Jesus – em alusão à escritora, compositora e poetisa brasileira – espalhadas por aí, vivenciando a solidão da mulher negra, fazendo malabarismos para conseguir manter-se viva e alimentar suas crias, convivendo com a angústia de não saber quando será a próxima refeição, tendo suas vidas minadas a cada instante, por todos os lados. Ainda mais pelas dimensões continentais, o país está se transformando num imenso quarto de despejo, com o retorno de pessoas à procura de ossos nos açougues, pois sequer a segurança alimentar é garantida pelos valores atuais do salário-mínimo.

Apesar da crise sanitária que atingiu o Brasil e todo o mundo em 2020, observa-se que as mulheres, as pessoas negras e jovens pertencem à parcela da população que está mais propensa a perder seus postos de trabalho, razão pela qual estão mais vulnerabilizadas. Todavia, essa desvantagem não é característica somente dos impactos do COVID-19, já que os entraves se faziam presentes, porém, se intensificaram de forma absurda.

No entanto, ainda há alguns espaços onde a esperança pode ser nutrida, com a recente conquista de nossas vizinhas argentinas, país que aprovou e passou a implementar o Programa Integral de Reconhecimento de Tempo de Serviços por Tarefas Assistenciais, o qual passou a considerar o cuidado materno como tempo de trabalho para fins de aposentadoria.

De início atingirá as mulheres que são mães entre 60 e 64 anos de idade, as quais não puderam completar os 30 anos de atuação no mercado de trabalho exigidos para se aposentar, o que alcança de imediato cerca de 155 mil argentinas. A medida começou a valer em agosto de 2021 e baseia-se nos seguintes critérios: será incluído um ano de contribuição para cada filho; dois anos de contribuição para cada filho adotado e três anos de contribuição para cada filho com deficiência.

Ademais, as mães contempladas por algum benefício da assistência social – a exemplo do Bolsa Família existente no Brasil – poderão acrescentar mais 2 anos por filho, tudo para conseguir atingir os 30 anos e ter acesso ao direito de se aposentarem. Essa notícia trouxe muita comemoração entre as mulheres, em especial na América Latina, pois mostra que após anos de luta e mobilização, os frutos finalmente estão sendo colhidos. De fato, foi um marco histórico dos direitos das mulheres na contemporaneidade.

Por sua vez, embora essa discussão ainda esteja embrionária no Brasil, foi proposto o Projeto de Lei nº 1974/2021 pelos deputados federais Sâmia Bomfim (PSOL-SP) e Glauber Braga (PSOL-RJ) que trata sobre o instituto da parentalidade e dos direitos dele decorrentes, a

exemplo da licença parental. O texto propõe alterações na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), no Regime Jurídico dos Servidores Públicos Federais, na Lei Orgânica da Seguridade Social e no Regime Geral da Previdência Social.

De acordo com a reportagem da Agência Câmara de Notícias em setembro de 2021, o objetivo é garantir que a titularidade da licença parental se destine às pessoas que possuam vínculo socioafetivo, seja ele maternal, paternal, de adoção ou qualquer outro que resulte na responsabilidade com a criança ou adolescente, a fim de lhes fornecer plenas condições para o exercício do seu papel legal como cuidador.

Dentre as medidas preconizadas, lista-se as seguintes: alteração da nomenclatura no trecho da CLT onde consta “DA PROTEÇÃO DA MATERNIDADE” para “DA PROTEÇÃO À PARENTALIDADE” e, licença parental remunerada pelo período de 180 dias, contados a partir do nascimento, da adoção ou do fato gerador do direito para cada pessoa de referência da criança ou do adolescente, limitada ao máximo de duas pessoas.

Há previsão também do marco temporal inicial nos casos de nascimentos prematuros, nos quais começaria a contar no momento do parto e se estenderia por período igual ao da internação hospitalar do prematuro. Num comparativo com a legislação brasileira, desconsiderando a prorrogação para as empresas que aderem ao Programa Empresa Cidadã, o prazo atual é de 120 dias para a licença-maternidade e 5 dias para a licença-paternidade. Ressalta-se ainda que esta última não é regulamentada por lei específica.

Outras circunstâncias incluídas são a possibilidade de substituição da pessoa de referência na licença parental em caso de falecimento e início do gozo da licença pela gestante antes do parto. Por sua vez, a outra pessoa de referência pode optar por iniciar sua licença parental a partir do parto.

Até o presente momento, o texto segue para análise em caráter conclusivo para as Comissões de Trabalho, de Administração e Serviço Público; de Seguridade Social e Família; de Finanças e Tributação; e de Constituição e Justiça e de Cidadania.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ante todo o exposto, entende-se que o trabalho é uma atividade da qual o ser humano não consegue se desvencilhar, em virtude do convívio em sociedade e das necessidades vitais que precisam ser supridas. Desse modo, aquelas pessoas que não querem ser jogadas à marginalidade fazem o possível e o impossível para conseguir o seu próprio sustento e o de seu núcleo familiar, quer seja pela via formal ou informal.

Ainda que as atividades domésticas e de cuidados tenham permanecido por tanto tempo no limbo da invisibilidade, como se houvesse uma força capaz de sugar o tempo sem que as pessoas – principalmente as mulheres – percebessem e até mesmo compreendessem a causa daquela exaustão coletiva, há de se reconhecer que a crise global de COVID-19 desempenhou papel importante ao abrir os olhos para esse aspecto, a despeito de isto ter acontecido pela dor.

A escassez de trabalhadoras(es) domésticos, profissionais da educação e da saúde foi sentida com força devido às restrições de mobilidade e de contato, que deixaram as pessoas na obrigação de suprir essas necessidades por si mesmas, a menos que não se importassem de colocar a vida de ambas as partes, empregadas(os) e empregadoras(es), em perigo – como nos casos das famílias com pessoas idosas e/ou com comorbidades, especialmente quando estas eram as pessoas que ajudavam nos cuidados com as crianças para que seus pais fossem trabalhar, por exemplo. Somente assim é que se deram conta da falta que esses serviços fazem e da importância dessas engrenagens para que a máquina do capitalismo funcione.

Nesse sentido, apesar da conciliação dos tempos (laboral, social e familiar) ser algo que afeta a vida de todo ser humano, é indiscutível que na maioria das vezes esse tema é tratado como se fosse uma questão feminina, em virtude de atingir muito mais as mulheres do que os homens, sobretudo em termos de inserção e permanência no mercado de trabalho, além da remuneração e das oportunidades de promoção e avanços na carreira profissional (FERRITO, 2021).

Portanto, ignorar a existência das assimetrias na distribuição das responsabilidades familiares e de cuidados entre os gêneros, em especial no que concerne à formulação e implementação de políticas pública e à eficácia da legislação trabalhista, é uma afronta às pautas da equidade de gênero e ao empoderamento de mulheres e meninas, principalmente no mercado de trabalho, afinal, esse é um aspecto indissociável da luta por maior autonomia e emancipação. Conseqüentemente, ao melhorar as condições de trabalho, melhora-se também a qualidade de vida das trabalhadoras, concretizando-se, assim, o princípio da dignidade da pessoa humana.

Para tanto, o objetivo geral perseguido ao longo desse estudo foi averiguar a presença dos Direitos de Conciliação entre a vida laboral e social – aliás, utiliza-se esse termo no título por entender que a harmonização dos tempos de vida das mulheres não se restringe à esfera familiar, de modo que é fundamental assegurar um tempo livre, seja para socializar da forma como desejar ou apenas entrar em contato consigo mesma para recarregar as energias e não surtar – no ordenamento jurídico brasileiro, bem como a incorporação ou não das normas internacionais a respeito do tema, mormente no que tange às Convenções e Recomendações da OIT.

À vista disso, os objetivos específicos circundaram em torno da identificação do panorama contemporâneo das trabalhadoras brasileiras, tal como a apresentação das possíveis vias de otimização, tendo como propósito a cooperação na melhoria da qualidade de vida dessas mulheres. Isto posto, pode-se dizer que a divisão da pesquisa em três capítulos partiu de um olhar macro para micro, pois, ao retomar às raízes da noção conciliatória entre vida laboral e social no âmbito do Direito do Trabalho, da divisão sexual do trabalho e dos papéis de gênero em nível mundial, o intuito foi construir uma base teórica para apresentar o tema no contexto brasileiro.

Dessa forma, chega-se à conclusão de que o objetivo geral foi parcialmente atendido, já que foram encontrados alguns exemplos dos direitos de conciliação no Brasil, como a licença-maternidade e licença-paternidade, todavia, a própria legislação reforça os estereótipos atribuídos a cada gênero, o que prejudica e muito a condição das mulheres no mercado de trabalho. Ademais, quando há menção da situação familiar na CLT, ela se restringe ao capítulo que dispõe sobre a proteção do trabalho da mulher – embora seja algo sutil, assemelha-se às micro agressões simbólicas que se voltam contra as mulheres em forma comentários e atitudes de viés sexista e misógino –, dando a entender que as responsabilidades familiares recaem somente sobre elas, o que dá margem para que os homens se esquivem desses tipos de encargos.

Outrossim, sente-se também a falta que a ratificação das Convenções nº 183 e 156 fazem ao país, especialmente pelo efeito vinculante do conteúdo desses instrumentos. Logo, tem-se que a hipótese acerca da relevância dos paradigmas culturais ainda embasa vigorosamente o arcabouço jurídico. Além disso, um fator que pesa bastante na experiência das mulheres no mercado de trabalho é que sua contratação, de modo geral, aumenta os custos para o empregador devido às responsabilidades familiares que são carregadas quase que exclusivamente por elas, a exemplo da maternidade (gestação) e do cuidado com os filhos, mesmo que as orientações da OIT tenham sido no sentido de o Estado agir para que esses custos não recaíssem sobre eles (BARROS, 1995).

Assim, nota-se que as medidas atinentes à conciliação de tempos devem ser encaradas como se fossem política de Estado, ao invés do modo atual, qual seja, a política de governo. Isso se justifica pelo seguinte motivo: os objetivos perseguidos por essas medidas transcendem as preferências de cada governo, pois se trata de uma questão de interesse público que deve mobilizar não só o primeiro setor, como também a iniciativa privada e as diversas organizações da sociedade civil. Enquanto o assunto não for encarado da seguinte maneira, ficará difícil atingir os objetivos a longo prazo, tendo que lidar com os retrocessos, atrasando, assim, os progressos.

Por falar em governo, foi observada a sub-representação das mulheres no geral, de forma muito distorcida da composição da população brasileira hodiernamente, em especial nos cargos de gestão de tomadas de decisões públicas de suma importância. Logo, uma possível resposta para o problema da desigualdade entre os gêneros no mercado de trabalho – que, diga-se de passagem, reverbera em outros entraves sociais também – seria a articulação de ações divididas em metas a curto, médio e longo prazo, conjugando uma revolução cultural com alterações legislativas, afinal, como visto no que concerne às cotas eleitorais, a lei por si só não é capaz de tornar a igualdade substancial (BARROS, 1995, p. 506).

Num primeiro momento, ações afirmativas para mulheres transpassadas pela conjunção do gênero, da raça e da classe social são interessantes para acelerar a igualdade de fato, tendo em vista o caráter temporário delas, através de medidas equitativas, a fim de aumentar a participação feminina em cargos gerenciais e de tomadas de decisão no poder público. Já no que tange às medidas a médio prazo, nelas devem estar concentradas as políticas públicas voltadas à construção e manutenção de creches e pré-escolas em quantidade suficiente à demanda que se apresentada, aliada à qualidade do serviço educacional, da alimentação fornecida nos intervalos e em tempo condizente com a jornada de trabalho em tempo integral, além da oferta de cursos profissionalizantes em localidades próximas das áreas onde há maior concentração de mulheres em situação de vulnerabilidade socioeconômica, principalmente naquelas áreas cuja remuneração é capaz de suprir de forma satisfatórias as necessidades vitais, garantindo, assim a dignidade da vida humana.

Por sua vez, no que se refere às metas a longo prazo, elas devem focar na mudança dos paradigmas culturais, na forma como as mulheres são vistas pela sociedade, colocando um fim nessa visão de que certas atividades são melhores se forem feitas por determinado gênero em virtude de atributos naturais, afinal, deve ser do conhecimento geral que nem sempre o mundo foi assim e que tudo não passou de uma construção social. As mudanças legislativas também devem ser encaradas do mesmo modo, afinal, o Direito deve estar alinhado aos ânimos da

sociedade que busca regular – como se pretende com a incorporação da licença parental e do reconhecimento do trabalho invisível de cuidados com os filhos para fins de aposentadoria -, e não servir de instrumento de privilégio para reforçar as desigualdades e favorecer um determinado setor em detrimento de outros, como vêm acontecendo com os homens.

Reitera-se que a manifestação dessas ideias e inquietações só se tornou possível em virtude do percurso metodológico escolhido e traçado ao longo da pesquisa, já que o método de abordagem do assunto foi o hipotético-dedutivo, alinhado às análises quantitativas de dados já coletados por institutos de pesquisa de renome, dando prioridade àqueles que seguiam a perspectiva interseccional, informando não apenas o gênero (ainda que se restrinja à dualidade dos sexos biológicos) , mas também a raça, a classe social e a localização geográfica, a fim de revelar os aspectos sociológicos e políticos da questão.

Por seu turno, o método de procedimento histórico associado ao dogmático-jurídico permitiu que a situação fosse compreendida em seu aspecto mais geral para o mais específico, tanto em termos de verificação das raízes do problema quanto de conhecimento do panorama brasileiro. Sem dúvidas, a maior dificuldade foi a temporal, pois a pesquisa se alongou por mais tempo do que havia sido previsto, no entanto, foi essencial para trazer informações recentes, como a noticiada conquista na Argentina e o projeto de lei sobre licença parental, por exemplo.

Em síntese, sem a pretensão de esgotar o tema tratado ao longo deste estudo, o intuito principal foi apresentar noções gerais para fomentar o debate e a luta pelos direitos de conciliação de tempos. Todavia, alguns pontos que ficaram nebulosos e merecem investigação mais atenta no futuro concentram-se no desafio do trabalho informal no Brasil e no alinhamento da legislação previdenciária, tributária e fiscal, já que um dos pontos incontroversos reside no encarecimento dos custos com a contratação e manutenção de empregadas como um dos empecilhos de destaque, focando também na situação das pequenas e médias empresas, assim como na Seguridade Social, com o intuito de aparar as arestas dessas incongruências.

REFERÊNCIAS

- ABRAMO, Laís. Inserção das mulheres no mercado de trabalho na América Latina: uma força de trabalho secundária? Tradução de Olga Cafalchio. Texto originalmente apresentado no seminário-oficina **Cambios del Trabajo**: Condiciones para um Sistema de Trabalho Sustentable, Centro de Estudios de la Mujer (CEM), Santiago do Chile, 18-20 de abril de 2001.
- ABRAMO, Laís. Uma década de promoção do trabalho decente no Brasil: uma estratégia de ação baseada no diálogo social. **Organização Internacional do Trabalho**. Genebra: OIT, 2015.
- ABRAMO, Laís; VALENZUELA, Maria Elena. Tempo de trabalho remunerado e não remunerado na América latina: uma repartição desigual. In: ABREU, Alice Rangel de Paiva; HIRATA, Helena; LOMBARDI, Maria Rosa (Org.). **Gênero e trabalho no Brasil e na França**: perspectivas interseccionais. São Paulo: Boitempo, 2016, p. 113-123.
- ABRÃO, Kênia Cristina Lopes; MIOTO, Regina Célia Tamasso. Políticas de “conciliação” entre trabalho e responsabilidade familiar: o debate em curso na Europa e na América Latina. **Textos & Contextos**, Porto Alegre, v. 16, n° 2, p. 313-327, ago./dez. 2017.
- ABREU, Alice Rangel de Paiva; HIRATA, Helena; LOMBARDI, Maria Rosa (Org.). **Gênero e trabalho no Brasil e na França**: perspectivas interseccionais. Tradução: Carol de Paula. São Paulo: Boitempo, 2016.
- ADDATI, Laura; CASSIRER, Naomi. GILCHRIST, Katherine. Maternity and paternity at work: law and practice across the world. **International Labor Office**. Genebra: ILO, 2014. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_242615.pdf. Acesso em: 24 ago. 2021.
- ALENCAR, Joana et al. Políticas públicas e violência baseada no gênero durante a pandemia da covid-19: ações presentes, ausentes e recomendadas. Nota Técnica nº 78. Disoc, **IPEA**, jun. 2020. Disponível em: http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/10100/1/NT_78_Disoc_Políticas%20Publicas%20e%20Violencia%20Baseada%20no%20Genero%20Durante%20a%20Pandemia%20Da%20Covid_19.pdf. Acesso em: 05 out. 2021.
- ARCANJO, Daniela. Argentina reconhece cuidado materno como trabalho para aposentadoria. Mercado de Trabalho. **Folha de São Paulo**, 23 jul. 2021. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2021/07/argentina-reconhece-cuidado-materno-como-trabalho-para-aposentadoria-entenda.shtml>. Acesso em: 25 ago. 2021.
- AZENHA, Manuela. Com a reabertura econômica, mães se veem desamparadas em conciliar trabalho e filhos: aos poucos, cidades brasileiras estão retomando comércios e serviços considerados não essenciais. **Revista Marie Claire**, 19 jun. 2020. Disponível em: <https://revistamarieclaire.globo.com/Mulheres-do-Mundo/noticia/2020/06/com-reabertura-economica-maes-se-veem-desamparadas-em-conciliar-trabalho-e-filhos.html>. Acesso em: 20 jun. 2020.

BADINTER, Elisabeth. **Rumo equivocado**: o feminismo e alguns destinos. Tradução: Vera Ribeiro. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2005.

BARBOSA, Ana Luiza Neves de Holanda; COSTA, Joana Simões; HECKSHER, Marcos. Mercado de trabalho e pandemia da covid-19: ampliação de desigualdades já existentes? Notas técnicas. **Mercado de Trabalho**, nº 69, jul. 2020. Disponível em: http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/10291/2/BMT_69_mercado_de_trabalho.pdf. Acesso em: 25 ago. 2021.

BARROS, Alice Monteiro de. **A mulher e o direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1995.

BAYLOS, Antonio (Org.). **Modelos de derecho del trabajo y cultura de los juristas**. Albacete: Editora Bomarzo, 2013, p. 15-32.

BEAUVOIR, Simone de. **O segundo sexo**. São Paulo: Divisão Europeia do Livro, 1970.

BIROLI, Flávia. **Gênero e desigualdades**: os limites da democracia no Brasil. São Paulo: Boitempo, 2018.

BOHNENBERGER, Marina; BUENO, Samira. Os registros de violência sexual durante a pandemia de covid-19. **Anuário Brasileiro de Segurança Pública**, Fórum Brasileiro de Segurança, ano 15, p. 110-117. São Paulo: FBSP, 2021. Disponível em: <https://forumseguranca.org.br/wp-content/uploads/2021/07/7-os-registros-de-violencia-sexual-durante-a-pandemia-de-covid-19.pdf>. Acesso em: 05 out. 2021.

BOHNENBERGER, Marina; BUENO, Samira; SOBRAL, Isabela. A violência contra meninas e mulheres no ano pandêmico. **Anuário Brasileiro de Segurança Pública**, Fórum Brasileiro de Segurança, ano 15, p. 93-100. São Paulo: FBSP, 2021. Disponível em: <https://forumseguranca.org.br/wp-content/uploads/2021/07/6-a-violencia-contrameninas-e-mulheres-no-ano-pandemico.pdf>. Acesso em: 05 out. 2021.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2016]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 30 mar. 2021.

BRASIL. [Estatuto da Criança e do Adolescente]. **Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990**. Dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [1990]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18069.htm. Acesso em: 30 set. 2021.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, [1943]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 15 set. 2021.

BRASIL. **Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015**. Dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico; altera as Leis no 8.212, de 24 de julho de 1991, no 8.213, de 24 de julho de 1991, e no 11.196, de 21 de novembro de 2005; revoga o inciso I do art. 3º da Lei no 8.009, de 29 de março de 1990, o art. 36 da Lei no 8.213, de 24 de julho de 1991, a Lei no 5.859, de 11 de dezembro de 1972, e o inciso VII do art. 12 da Lei no 9.250, de 26 de

dezembro 1995; e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [2015]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp150.htm. Acesso em: 14 set. 2021.

BRASIL. **Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008**. Cria o Programa Empresa Cidadã, destinado à prorrogação da licença-maternidade mediante concessão de incentivo fiscal, e altera a Lei no 8.212, de 24 de julho de 1991. Brasília, DF: Presidência da República, [2008]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/111770.htm. Acesso em: 16 set. 2021.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, [2017]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm. Acesso em: 10 out. 2021.

C'EST à Dieu qu'il faut le dire. Direção: Elsa Diringer. Paris: Agat Films & Cie / Ex Nihilo, 2010. Curta-metragem (17 min).

CABRAL, Umberlândia. Mulheres com crianças até três anos de idade em casa têm menor nível de ocupação. **Agência IBGE Notícias**, 04 mar. 2021. Atualizado em 28 abr. 2021. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/30173-mulheres-com-criancas-ate-tres-anos-de-idade-em-casa-tem-menor-nivel-de-ocupacao>. Acesso em: 10 ago. 2021.

CASTRO, Ana; CASTRO, Cosette. A inspiração argentina. Blog Coletivo Filhas da Mãe. **Correio Braziliense**, 26 jul. 2021. Disponível em: <https://blogs.correio braziliense.com.br/coletivo-filhas-da-mae/2021/07/26/a-inspiracao-argentina/>. Acesso em: 15 out. 2021.

CAVALCANTE, Caio Neno Silva. O afastamento da trabalhadora grávida e a suspensão do contrato de trabalho. **Revista Consultor Jurídico**, 01 set. 2021. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2021-set-01/opinioao-afastamento-trabalhadora-gravida-suspensao-contrato>. Acesso em: 11 out. 2021.

CIABATI, Livia Maria de Oliveira. **Avaliação da situação da mulher na ciência e na saúde: uma abordagem interdisciplinar de saúde pública, gênero e computação**. 2020. Tese (Doutorado em Saúde na Comunidade) – Faculdade de Medicina de Ribeirão Preto, Universidade de São Paulo. Ribeirão Preto: USP, 2020. Disponível em: <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/17/17139/tde-02122020-121650/publico/LIVIAMARIADEOLIVEIRACIABATI.pdf>. Acesso em 15 set. 2021.

COLAÇO, Janize. Perguntas de entrevistas feitas a mulheres e homens: como elas impactam no recrutamento? **Na Prática**, 16 abr. 2021. Disponível em: <https://www.napratica.org.br/perguntas-de-entrevista-mulheres-homens/>. Acesso em: 16 set. 2021.

COMBA, Marques Porto. Convenção 156 da OIT: trabalho e família em harmonia. **IBDFAM**, 23 set. 2009. Disponível em:

<https://ibdfam.org.br/artigos/547/Conven%C3%A7%C3%A3o+156+da+OIT:+trabalho+e+fam%C3%ADlia+em+harmonia>. Acesso em: 16 set. 2021.

CONSÓRCIO LEI MARIA DA PENHA. Tecendo fios das críticas feministas ao direito no Brasil. Revisão técnica: Fabiana Cristina Severi, Myllena Calasans de Matos. **Consórcio Lei Maria da Penha pelo Enfrentamento a Todas as Formas de Violência de Gênero contra as Mulheres**. Ribeirão Preto: FDRP/USP, 2019.

CORSINI, Iuri; GUEDES, Mylena. Número de crianças sem o nome do pai na certidão cresce pelo 4º ano seguido. **CNN Brasil**, 07 ago. 2021. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/nacional/numero-de-criancas-sem-o-nome-do-pai-na-certidao-cresce-pelo-4-ano-seguido/>. Acesso em: 14 out. 2021.

COSMELLI, Liz. ‘Você poderia ter me pedido’ – o trabalho invisível das mulheres. *Feminismos Transnacionais*. **Le Monde Diplomatique Brasil**, 29 mai. 2020. Disponível em: <https://diplomatique.org.br/voce-poderia-ter-me-pedido-o-trabalho-invisivel-das-mulheres/>. Acesso em: 01 jun. 2020.

DAVIS, Angela. **Mulheres, raça e classe**. Tradução: Heci Regina Candiani. São Paulo: Boitempo, 2016.

DORA, Denise Dourado; BARSTED, Leila Linhares; OLIVEIRA, André Luiz Pereira de. Estado da arte no Brasil das críticas feministas ao direito: perspectivas feministas no campo dos direitos sexuais e direitos reprodutivos e no direito de família. In: CONSÓRCIO LEI MARIA DA PENHA. Tecendo fios das críticas feministas ao direito no Brasil. **Consórcio Lei Maria da Penha pelo Enfrentamento a Todas as Formas de Violência de Gênero contra as Mulheres**. Ribeirão Preto: FDRP/USP, 2019, p. 88-111.

FERRITO, Bárbara. A falta que faz: Convenção nº 156, OIT, conciliação dos tempos e corresponsabilidade. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 8, nº 81, p. 73-85, ago. 2019. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/162918>. Acesso em: 14 out. 2020.

FERRITO, Bárbara. **Direito e desigualdade**: uma análise da discriminação das mulheres no mercado de trabalho a partir dos usos dos tempos. São Paulo: LTr, 2021.

FONSECA, Maíra Silva Marques da; SANTOS, Ronaldo Lima dos. **Elementos da teoria crítica do direito do trabalho**: reflexões sobre os tempos de trabalho. 2017. Tese (Doutorado em Direito do Trabalho e da Seguridade Social) – Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo. São Paulo: USP, 2017. Disponível em: https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-15032021-231733/publico/8875108_Tese_Parcial.pdf. Acesso em: 25 mai. 2021.

FONTOURA, Jorge.; GUNTHER, Luiz Eduardo. A natureza jurídica e a efetividade das recomendações da OIT. **Revista de Informação Legislativa**, Brasília, v. 38, nº 150, p. 195-204, abr./jun. 2001. Disponível em: <https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/689/r150-13.pdf?sequence=4&isAllowed=y>. Acesso em: 18 mai. 2021.

FRAGA, Érica; CAGLIARI, Arthur; BLUM, Bárbara. Empresas ampliam programas para contratar negros. **Folha de São Paulo**, 26 set. 2020. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2020/09/empresas-ampliam-programas-para-contratar-negros.shtml>. Acesso em: 27 set. 2020.

FRASER, Nancy. Da redistribuição ao reconhecimento? Dilemas de justiça numa era “pós-socialista”. Tradução: Júlio Assis Simões. **Cadernos de Campo**, São Paulo, nº 14/15, p. 231-239, 2006.

FURNO, Juliane et al. Boletim especial gênero: as mulheres na pandemia. **IREE – Centro de Estudos de Economia**, 2021. Disponível em: <https://iree.org.br/wp-content/uploads/2021/03/BOLETIM-ESPECIAL-DO-IREE-SOBRE-GE%CC%82NERO-V2.pdf>. Acesso em: 25 ago. 2021.

G1. Cuidado com os filhos contará para aposentadoria das mães na Argentina. **Economia. G1**, 23 out. 2021. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/2021/07/23/cuidado-com-os-filhos-contara-para-aposentadoria-das-maes-na-argentina.ghtml>. Acesso em: 15 out. 2021.

GIANTOMASO, Caroline. Estudo da USP mostra que gravidez na adolescência reduz salário de mulheres em até 30%. **G1 Piracicaba e Região**. Disponível em: <https://g1.globo.com/sp/piracicaba-regiao/noticia/2020/01/28/estudo-da-usp-mostra-que-gravidez-na-adolescencia-reduz-salario-de-mulheres-em-ate-30percent.ghtml>. Acesso em: 14 abr. 2021.

GOMES, Augusta Antônia. Uma teoria da justiça de John Rawls: crítica e defesa feminista. **Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento**, v. 1, nº 5, p. 57-145, 06 ago. 2017.

GOMES, Camilla de Magalhães; NOCCHI, Andréa Saint Pastous; DUPRAT, Déborah. Estado da arte no Brasil das críticas feministas ao direito: a perspectiva feminista no campo do direito constitucional, trabalhista e administrativo. In: CONSÓRCIO LEI MARIA DA PENHA. Tecendo fios das críticas feministas ao direito no Brasil. **Consórcio Lei Maria da Penha pelo Enfrentamento a Todas as Formas de Violência de Gênero contra as Mulheres**. Ribeirão Preto: FDRP/USP, 2019, p. 44-86.

GONZAGUINHA. **Comportamento geral**. 1973. Disponível em: <https://www.letras.mus.br/gonzaguinha/330922/>. Acesso em: 12 out. 2021.

GONZALEZ, Lélia. Por um feminismo afro-latino-americano. In: HOLLANDA, Heloisa Buarque de (Org.). **Pensamento feminista hoje: perspectivas decoloniais**. Rio de Janeiro: Bazar do Tempo, 2020, p. 40-50.

GUIMARÃES, Agnes Sofia. Gravidez na adolescência diminui, mas entre meninas negras a queda é de apenas 3,5% em três anos. **Gênero e Número**, 14 out. 2021. Disponível em: <https://www.generonumero.media/meninas-negras-gravidez-adolescencia/>. Acesso em: 15 out. 2021.

HIRATA, Helena. **Flexibilidade, trabalho e gênero**. In: HIRATA, Helena; SEGNINI, Liliana (Org.). **Organização, trabalho e gênero**. São Paulo: Editora Senac, 2007.

HIRATA, Helena. **Nova divisão sexual do trabalho?** Um olhar voltado para a empresa e a sociedade. São Paulo: Boitempo, 2002.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. **Cadernos de Pesquisa**, v. 37, nº 132, p. 595-609, set./dez. 2007.

HIRATA, Helena; SEGNINI, Liliana (Org.). **Organização, trabalho e gênero**. São Paulo: Editora Senac, 2007.

HOLANDA, Heloisa Buarque de (Org.). **Pensamento feminista hoje: perspectivas decoloniais**. Rio de Janeiro: Bazar do Tempo, 2020.

IBDFAM – INSTITUTO BRASILEIRO DE DIREITO DE FAMÍLIA. Cuidado materno é trabalho com direito a aposentadoria na Argentina; especialista compara situação brasileira. **IBDFAM**, 29 jul. 2021. Disponível em: <https://ibdfam.org.br/noticias/8738/Cuidado+materno+%C3%A9+trabalho+com+direito+a+a+posentadoria+na+Argentina%3B+especialista+compara+situa%C3%A7%C3%A3o+brasileira>. Acesso em: 09 ago. 2021.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil. IBGE, Coordenação de População e Indicadores Sociais. **Estudos e Pesquisas: Informação Demográfica e Socioeconômica**, nº 38, 2. ed. Rio de Janeiro: IBGE, 2021. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101784_informativo.pdf. Acesso em: 10 ago. 2021.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Estatísticas de gênero. **IBGE**, 2010. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/apps/snig/v1/?loc=0&cat=128,-1,1,2,-2,-3&ind=4726>. Acesso em: 20 set. 2021.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Síntese de indicadores sociais: uma análise das condições de vida da população brasileira. **IBGE**. Coordenação de População e Indicadores Sociais. Rio de Janeiro: IBGE, 2019. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101678.pdf>. Acesso em: 30 mar. 2020.

JACOB, Annie. **Le travail reflet des cultures: du sauvage indolent au travailleur productif**. Paris: Presses Universitaires de France, 1994.

JESUS, Carolina Maria de. **Quarto de despejo: diário de uma favelada**. 10. ed. São Paulo: Ática, 2014.

KERGOAT, Danièle. Divisão sexual do trabalho e relações sociais de sexo. In: HIRATA, Helena; LABORIE, Françoise; LE DOARÉ, Hélène; SENATIER, Danièle. **Dicionário crítico do feminismo**. São Paulo: Editora Unesp, 2009.

KERGOAT, Danièle. O cuidado e a imbricação das relações sociais. In: ABREU, Alice Rangel de Paiva; HIRATA, Helena; LOMBARDI, Maria Rosa (Org.). **Gênero e trabalho no Brasil e na França: perspectivas interseccionais**. São Paulo: Boitempo, 2016, p. 17-26.

LAURIS, Élide. Para uma concepção pós-colonial do direito de acesso à justiça. **Hendu** – Revista Latino-Americana de Direitos Humanos, v. 6, nº 1, 13 nov. 2015. Disponível em: <https://periodicos.ufpa.br/index.php/hendu/article/view/2458>. Acesso em: 08 set. 2021.

LAVINAS, Lena; CORDILHA, Ana Carolina; CRUZ, Gabriela Freitas da. Assimetrias de gênero no mercado de trabalho no Brasil: rumos da formalização. In: ABREU, Alice Rangel de Paiva; HIRATA, Helena; LOMBARDI, Maria Rosa (Org.). **Gênero e trabalho no Brasil e na França: perspectivas interseccionais**. São Paulo: Boitempo, 2016, p. 93-109.

MÃES de verdade. Direção: Naomi Kawase. Produção: Kinoshita Group, Japão, 2020. Título original: Asa Ga Kuru. Longa-metragem (140 min).

MELO, Cláudia Virgínia Brito de. **Proteção à maternidade e licença parental no mundo**. Brasília: Câmara dos Deputados, Consultoria Legislativa, 2019. Disponível em: <https://bd.camara.leg.br/bd/handle/bdcamara/38219>. Acesso em: 20 out. 2020.

MELO, Jólia Lucena da Rocha. **As mulheres e o direito do trabalho: direitos humanos e emancipação**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019.

MONEBHURRUNN, Nitish. **Manual de metodologia jurídica: técnicas para argumentar em textos jurídicos**. São Paulo: Saraiva, 2015.

NICOLI, Pedro Augusto Gravatá; VIEIRA, Regina Stela Corrêa. Trabalho de gestantes em ambiente insalubre: gênero e as ambiguidades decisórias do STF na ADI 5938. In: DUTRA, Renata; MACHADO, Sidnei (Org.). **O Supremo e a reforma trabalhista: a construção jurisprudencial da reforma trabalhista de 2017 pelo Supremo Tribunal Federal**. Porto Alegre: Editora Fi, 2021.

NOBRE, Noéli. Projeto institui licença parental no Brasil. Agência Câmara de Notícias. **Câmara dos Deputados**, 13 set. 2021. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/noticias/805331-projeto-institui-licenca-parental-no-brasil/>. Acesso em: 15 out. 2021.

NUNES, Cicília Araújo; MARTINS, Juliane Caravier. A proteção à maternidade nas relações de emprego e seu (des)amparo pela reforma trabalhista. **Revista Jurídica FURB**, v. 24, nº 53, jan./abr. 2020.

OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. As regras do jogo: uma introdução à ação normativa da Organização Internacional do Trabalho. **OIT**. Genebra: Bureau Internacional do Trabalho, 2019. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/documents/publication/wcms_762425.pdf. Acesso em: 28 set. 2021.

OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Brasil ratifica Convenção 189 da OIT sobre trabalho doméstico. **OIT**, 01 fev. 2018. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/noticias/WCMS_616754/lang--pt/index.htm. Acesso em: 30 set. 2021.

OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. C003 – Convenção relativa ao emprego das mulheres antes e depois do parto (proteção à maternidade). **OIT**. Disponível

em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_234869/lang--pt/index.htm. Acesso em: 15 mai. 2021.

OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. C100 – Igualdade de remuneração de homens e mulheres trabalhadores por trabalho de igual valor. **OIT**. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235190/lang--pt/index.htm. Acesso em: 30 set. 2021.

OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. C102 – Normas mínimas da seguridade social. **OIT**. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235192/lang--pt/index.htm. Acesso em: 29 set. 2021.

OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. C103 – Amparo à maternidade (revista). **OIT**. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235193/lang--pt/index.htm. Acesso em: 20 set. 2021.

OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. C111 – Discriminação em matéria de emprego e ocupação. **OIT**. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235325/lang--pt/index.htm. Acesso em: 30 set. 2021.

OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. C156 - Sobre a igualdade de oportunidades e de tratamento para homens e mulheres trabalhadores: trabalhadores com encargos de família. **OIT**. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_242709/lang--pt/index.htm. Acesso em: 21 set. 2021.

OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção (nº 189) trabalho digno para o trabalho doméstico. **Programa sobre Condições de Trabalho e Emprego (TRAVAIL)**. Genebra: Bureau Internacional do Trabalho. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_179461.pdf. Acesso em: 29 set. 2021.

OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção n.º 183 da organização internacional do trabalho, relativa à revisão da convenção (revista) sobre a proteção da maternidade, 1952. **OIT**. Disponível em: <file:///C:/Users/luisa/Downloads/Conven%C3%A7%C3%A3o%20OIT%20Relativa%20%C3%A0%20Revis%C3%A3o%20da%20Conven%C3%A7%C3%A3o%20Sobre%20a%20Prote%C3%A7%C3%A3o%20da%20Maternidade.pdf>. Acesso em: 29 set. 2021.

OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção nº 189: quatro pontos para você entender a importância da promoção do trabalho decente para trabalhadoras domésticas em tempos de COVID-19. **OIT**, 27 abr. 2021. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/noticias/WCMS_783764/lang--pt/index.htm. Acesso em: 04 out. 2021.

OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenio y Recomendación sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos. **Revista Internacional del Trabajo**, v. 130, nº 3-4, p. 479–497, dez. 2011.

OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Dez anos depois, as trabalhadoras domésticas continuam lutando por igualdade e trabalho decente. **OIT**, 15 jun. 2021. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilvia/noticias/WCMS_803108/lang--pt/index.htm. Acesso em: 04 out. 2021.

OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Dia Internacional da Mulher: 13 milhões de mulheres viram seus empregos desaparecerem devido à pandemia na América Latina e no Caribe. **OIT**, 05 mar. 2021. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilvia/noticias/WCMS_774846/lang--pt/index.htm. Acesso em: 04 out. 2021.

OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. História da OIT. **OIT**. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasilvia/conheca-a-oit/hist%C3%B3ria/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 06 mai. 2021.

OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Normas Internacionais de Trabalho. **OIT**. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasilvia/temas/normas/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 16 mai. 2021.

OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Prestação de cuidados: trabalho e profissões para o futuro do trabalho digno. **OIT**. Genebra: Bureau Internacional do Trabalho, 2019. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_767811.pdf. Acesso em: 14 set. 2021.

OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Ratificação da C156 – Convenção sobre trabalhadores com responsabilidades familiares, 1981 (n. 156). **OIT**. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11300:10675171329930:::P11300_INSTRUMENT_SORT:1. Acesso em: 15 set. 2021.

OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Recomendación R012 – Recomendación sobre la protección de la maternidad (agricultura), 1921 (núm. 12). **OIT**. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R012. Acesso em: 27 mai. 2021.

OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Recomendación R095 – Recomendación sobre la protección de la maternidad, 1952 (núm. 95). **OIT**. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312433. Acesso em: 09 ago. 2021.

OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Recomendación sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 191). **OIT**. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R191. Acesso em: 29 set. 2021.

OLIVEIRA, Letícia Trevizolli de; DIB, Aline Michelle. Quebrando o “teto de vidro”: a ascensão das mulheres no mercado de trabalho à luz das políticas e convenções da OIT. **Revista Inclusiones**, vol. 8, n° esp., 2021, p. 15-35.

ONU – ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Declaração Universal dos Direitos Humanos. Adotada e proclamada pela Assembleia Geral das Nações Unidas (resolução 217 A III) em 10 de dezembro 1948. **Unicef**. Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>. Acesso em: 05 set. 2021.

OS nossos filhos. Direção: Joachim Lafosse. Coproduzido por Bélgica, Luxemburgo, França e Suíça: Versus Production, Les films du Worso, Samsa Films e Box Productions, 2012. Título Original: A perdre la raison. Longa-metragem (111 min).

PARENT IN SCIENCE. **Produtividade acadêmica durante a pandemia**: efeitos de gênero, raça e parentalidade. Levantamento realizado pelo Movimento Parent in Science durante o isolamento social relativo à covid-19. 2020. Disponível em: https://327b604e-5cf4-492b-910b-e35e2bc67511.filesusr.com/ugd/0b341b_81cd8390d0f94bfd8fcd17ee6f29bc0e.pdf?index=true. Acesso em: 15 set. 2021.

PIRES, Thula Rafaela de Oliveira. Por uma concepção amefricana de direitos humanos. In: HOLLANDA, Heloisa Buarque de (Org.). **Pensamento feminista hoje**: perspectivas decoloniais. Rio de Janeiro: Bazar do Tempo, 2020, p. 299-315.

QUE horas ela volta? Direção: Ana Muylaert. São Paulo: Globo Filmes, Gullane e África Filmes, 2015. Longa-metragem (112 min).

QUEIROZ, Rafael Mafei Rabelo. Metodologia da pesquisa jurídica. **Enciclopédia jurídica da PUC-SP**. São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2017. Disponível em: <https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/151/edicao-1/metodologia-da-pesquisa-juridica>. Acesso em: 23 mar. 2020.

SANTOS, Ariane Gomes dos. **Estabilidade provisória da empregada gestante**: reflexões críticas. 2019. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho) – Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo. São Paulo: USP, 2019. Disponível em: https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-03072020-171318/publico/8336913_Dissertacao_Parcial.pdf. Acesso em: 15 mai. 2021.

SAYURI, Helena. Análise da ADI 5938. **Observatório Trabalhista do Supremo Tribunal Federal**, 26 fev. 2021. Atualizado em 21 jun. 2021. Disponível em: <https://www.observatoriotrabalhistadostf.com/post/melhores-mercados-de-rua-no-orientem%C3%A9dio>. Acesso em: 11 out. 2021.

SILVA, Maria Luiza Rocha. **O princípio da não-discriminação contra as mulheres no mercado de trabalho nas convenções da OIT**: uma análise comparativa da aplicação pelo Brasil e pela França fundada nos comentários da CEACR. Dissertação (Mestrado em Cidadania Social e Econômica e Sistemas Normativos). – Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Universidade Estadual Paulista. Franca: UNESP, 2021. Disponível em: <http://hdl.handle.net/11449/204430>. Acesso em: 26 ago. 2021.

SÓ HISTÓRIA. Os cretenses: início da civilização grega. **Só História**. Disponível em: <http://www.sohistoria.com.br/ef2/grecia/cretenses.php>. Acesso em: 21 abr. 2021.

SPIVAK, Gayatri Chakravorty. **Pode o subalterno falar?** Tradução: Sandra Regina Goulart Almeida, Marcos Pereira Feitosa, André Pereira Feitosa. Belo Horizonte: Editora UFMG, 2010.

STROMAE. **Papaoutai**. Racine Carrée. Paris: Universal Music Division Mercury Records, 2013. Disponível em: <https://www.letras.mus.br/stromae/papaoutai/traducao.html>. Acesso em: 15 out. 2021.

THINK OLGA. Mulheres e o mercado de trabalho: a primeira barreira é a entrevista. **Portal Geledés**, 12 jan. 2018. Disponível em: <https://www.geledes.org.br/mulheres-e-o-mercado-de-trabalho-primeira-barreira-e-entrevista/>. Acesso em: 16 set. 2021.

THOME, Candy Florencio. **Direitos de conciliação entre trabalho e família: licença-maternidade e licença-paternidade**. São Paulo: LTr, 2009.

UNA-SUS – Universidade Aberta do SUS. Organização Mundial de Saúde declara pandemia do novo coronavírus. **UNA-SUS**, Ascom SE, 11 mar. 2020. Disponível em: <https://www.unasus.gov.br/noticia/organizacao-mundial-de-saude-declara-pandemia-de-coronavirus>. Acesso em: 25 mar. 2021.

VERGÈS, Françoise. **Um feminismo decolonial**. Tradução: Jamille Pinheiro Dias e Raquel Camargo. Título original: *Um féminisme décolonial*. São Paulo: Ubu Editora, 2020.

VIEIRA JUNIOR, Itamar. **Torto arado**. São Paulo: Todavia, 2019.

ZIRBEL, Ilze. Ondas do feminismo. **Blog Mulheres na Filosofia**, UNICAMP, 17 mar. 2021. Disponível em: <https://www.blogs.unicamp.br/mulheresnafilosofia/ondas-do-feminismo/>. Acesso em: 27 ago. 2021.