

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE MINAS GERAIS
Programa de Pós-graduação *Stricto Sensu* em Direito

Camila de Paula Guimarães Baía

**A DESIGUALDADE DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO E
ALTERNATIVAS PARA SUA MITIGAÇÃO**

Belo Horizonte

2022

Camila de Paula Guimarães Baía

**A DESIGUALDADE DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO E
ALTERNATIVAS PARA SUA MITIGAÇÃO**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Direito da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Direito.

Orientadora: Profa. Dra. Maria Cecília Máximo Teodoro

Área de concentração: Democracia, Autonomia Privada e Regulação

Linha de pesquisa: Trabalho, Democracia e Efetividade

Belo Horizonte

2022

FICHA CATALOGRÁFICA

Elaborada pela Biblioteca da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais

B152d	<p>Baía, Camila de Paula Guimarães</p> <p>A desigualdade de gênero no mercado de trabalho e alternativas para sua mitigação / Camila de Paula Guimarães Baía. Belo Horizonte, 2022. 217 f.</p> <p>Orientadora: Maria Cecília Máximo Teodoro Dissertação (Mestrado) – Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Programa de Pós-Graduação em Direito</p> <p>1. Relações de gênero. 2. Mulheres - Emprego - Aspectos jurídicos. 3. Mercado de trabalho. 4. Discriminação no emprego. 5. Maternidade. 6. Igualdade de oportunidades. 7. Direitos das mulheres. I. Teodoro, Maria Cecília Máximo. II. Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Programa de Pós-Graduação em Direito. III. Título.</p>
CDU: 331.16-055.2	

Camila de Paula Guimarães Baía

**A DESIGUALDADE DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO E
ALTERNATIVAS PARA SUA MITIGAÇÃO**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Direito da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Direito.

Área de concentração: Democracia, Autonomia Privada e Regulação

Linha de pesquisa: Trabalho, Democracia e Efetividade

Prof^a. Dr^a. Maria Cecília Máximo Teodoro – PUC Minas (Orientadora)

Prof^a. Dr^a. Livia Mendes Miraglia – UFMG (Banca Examinadora)

Prof^a. Dr^a. Renata Furtado de Barros – PUC Minas (Banca Examinadora)

Prof^a. Dr^a. Juliana Teixeira Esteves – UFPE (Convidada)

Belo Horizonte, 21 de junho de 2022.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, agradeço a Deus, essa força inexplicável, que me faz acreditar, todos os dias, que a vida merece ser vivida.

Agradeço aos meus pais, Juliana e Jacinto, por serem a base e o início de tudo. Com vocês aprendi o que realmente vale a pena: o significado de amor, carinho, cuidado, família, integridade e lealdade.

À Carolina e ao Júlio, meus irmãos, pela partilha da vida, no dia a dia, nos momentos alegres e nos desafiadores.

À minha avó Suzanna, pelo seu exemplo de força, fé, determinação, sabedoria e humildade.

Ao Rodrigo, parceiro desta vida, pelo amor, presença silenciosa e apoio incondicional nessa jornada tão intensa.

Aos meus filhos, Eduardo, Julia e Marcelo, por terem me tornado mãe, papel mais desafiador e delicioso da minha existência. Obrigada por participarem tão de perto desse momento, por terem ouvido sobre minhas pesquisas, por assistirem, em primeira mão, às minhas aulas para os seminários e por terem compreendido minha ausência.

À Sônia, Zita e Lúcia serei eternamente grata por todo o apoio e carinho comigo e minha família. Sem vocês, o exercício diário da minha profissão e essa conquista não seriam possíveis.

Agradeço às amigas de uma vida, tias, primas, sogra e cunhadas. Vocês são muito especiais e em tudo que sou e conquistei, carrego um pouco de vocês.

À Maria Cecília, minha orientadora, por ter sido inspiração para o meu retorno à vida acadêmica, por ter transformado meu olhar para o Direito e para além dele. Obrigada por acreditar em mim, pelas aulas maravilhosas, enquanto aluna e estagiária discente, pelo apoio e gentileza durante todo o percurso.

A todos os professores do PPGD, pelo aprendizado. Agradeço especialmente ao professor Márcio Túlio, pelas aulas recheadas de sabedoria e simplicidade. Jamais me esquecerei, quando escrever, de “começar do começo” e de que para todos os pontos existem contrapontos. Também, ao professor Cléber Lúcio, pelos textos instigantes e pelas discussões sempre interessantes. E, por fim, ao professor Vinícius, pela alegria e empolgação contagiantes e por toda a ajuda com o projeto. Jamais me esquecerei das aulas sobre Popper.

Aos colegas e amigos do Mestrado, obrigada pela convivência sempre agradável, pelo acolhimento, pelas trocas e debates. Aprendi muito com todos vocês. Agradeço especialmente ao Victor, pelo pontapé inicial, por providenciar meu currículo lattes e minha matrícula, quando fiz a primeira matéria isolada. Gustavo, obrigada por me receber no PPGD, depois de tantos anos longe da instituição, de forma tão generosa. Karin, sem você, ali, ao meu lado, agarrada, a matrícula para ingresso no programa regular não teria acontecido. Renan, obrigada pelas trocas, pelo empréstimo dos livros e por formar comigo, nos dizeres da Maria Cecília, uma “dupla de peso”. Ana, obrigada por toda a ajuda, pelos textos, dicas e pelo carinho durante todo o processo. Gabi, agradeço pelas trocas tão ricas e pelo apoio no “aperto” final. Thais, obrigada por encarar, junto comigo, os desafios do estágio de docência.

Por fim, agradeço aos colegas do grupo de pesquisa “RED – Retrabalhando o Direito”, pelas discussões acadêmicas, trocas de experiências e por todo o conhecimento compartilhado.

RESUMO

Este estudo trata da desigualdade de gênero no mercado de trabalho. Foram investigadas as possíveis causas dessa desigualdade, como ela se manifesta, se as normas nacionais e internacionais, que visam à garantia da igualdade e da não discriminação, são efetivas e se existem normas que visam à proteção da mulher, mas causam impactos adversos. Além disso, analisaram-se as alternativas para a mitigação das referidas desigualdades. O tema foi desenvolvido por meio de revisão bibliográfica, análise de pesquisas estatísticas quantitativas, qualitativas e pesquisa legislativa. Os resultados revelam que diversas são as causas responsáveis pela desigualdade de gênero, que envolvem diversos aspectos e facetas de alto grau de complexidade e que remontam até mesmo à história da humanidade. Os dados estatísticos demonstram que a divisão sexual do trabalho conforma as trajetórias das mulheres, de modo que elas ocupam a maioria dos postos relacionados ao bem-estar e estão pouco presentes nas áreas de Computação e Engenharias. A estatística evidencia, ainda, que a mulher está menos presente do que o homem na força de trabalho, ocupa mais postos precários e de tempo parcial, recebe salários substancialmente inferiores aos dos homens, na mesma função, além de ter baixíssima presença nos altos cargos e nos espaços decisórios, a despeito de terem grau de instrução mais elevado. A pesquisa aponta, também, que, a partir do momento em que nasce uma criança, o nível de ocupação das mulheres diminui ao passo que o dos homens aumenta, comprovando que prevalece o estereótipo de gênero que relaciona as mulheres à maternidade e ao cuidado com os filhos. Outro dado relevante mostra que quase a metade das mulheres está fora do mercado de trabalho nos dois anos após o parto. Evidenciou-se, ainda, que o arcabouço legislativo nacional e internacional hoje existente, principalmente no Brasil, não é efetivamente capaz de gerar a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres. E existem normas que, com o intuito primeiro de proteger, geram impactos adversos desproporcionais para as mulheres, por terem sido elaboradas com base em estereótipo de gênero e sem uma contrapartida para o homem. Foram apresentadas alternativas de mitigação da desigualdade, sem o intuito de esgotar o tema, respeitadas as limitações do trabalho. Foram abordadas a equiparação legislativa em relação aos direitos relacionados ao nascimento dos filhos, a licença parental e as ações afirmativas.

Palavras-chave: Desigualdade de gênero. Mercado de trabalho. Maternidade.

ABSTRACT

This study deals with gender inequality in the labor market. We investigated the possible causes of this inequality, how it manifests itself, whether the national and international norms, which aim to guarantee equality and non-discrimination, are effective, and whether there are norms that aim to protect women but cause adverse impacts. In addition, alternatives for the mitigation of such inequalities were analyzed. The theme was developed through a literature review, analysis of quantitative and qualitative statistical research, and legislative research. The results reveal that there are several causes responsible for gender inequality, which involve several aspects and facets of high complexity and that go back even to the history of mankind. The statistical data show that the sexual division of labor shapes the trajectories of women, in such a way that they occupy most of the positions related to welfare and have little presence in the fields of computing and engineering. The statistics also show that women are less present than men in the workforce, occupy more precarious and part-time positions, receive substantially lower salaries than men for the same function, and have very little presence in senior and decision-making positions, despite having a higher level of education. The survey also shows that, from the moment a child is born, women's occupation level decreases while men's increases, proving that the gender stereotype that relates women to maternity and childcare prevails. Another relevant piece of data shows that almost half of the women are out of the labor market in the two years after giving birth. It is also evident that the national and international legislative framework that exists today, especially in Brazil, is not effectively capable of generating equal opportunities between men and women. And there are norms that, with the primary intention of protecting, generate adverse impacts disproportionately for women, for having been drawn up based on gender stereotypes and without a counterpart for men. Alternatives to mitigate inequality were presented, without the intention of exhausting the theme, respecting the limitations of the work. The legislative equalization in relation to the rights related to childbirth, parental leave and affirmative actions were addressed.

Keywords: Gender inequality. Labor market. Maternity.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

a.C	Antes de Cristo
ACLU	<i>American Civil Liberties Union</i>
ADC	Ação Declaratória de Constitucionalidade
ADCT	Ato das Disposições Constitucionais Transitórias
ADI	Ação Direta de Inconstitucionalidade
ADO	Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão
BID	Banco Interamericano de Desenvolvimento
CEPAL	<i>Comisión Económica para América Latina y el Caribe</i>
CF	Constituição Federal
CFEMEA	Centro Feminista de Estudos e Assessoria
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CMIG	Conjunto Mínimo de Indicadores de Gênero
CNDM	Conselho Nacional dos Direitos da Mulher
CNJ	Conselho Nacional de Justiça
CNTS	Confederação Nacional dos Trabalhadores na Saúde
COBOL	<i>Common Business Oriented Language</i>
d.C	Depois de Cristo
DIEESE	Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Econômicos
DJE	Diário da Justiça Eletrônico
EC	Emenda Constitucional
ENIAC	<i>Electronic Numerical Integrator and Computer</i>
EPGE –	Escola Brasileira de Economia e Finanças da Fundação Getúlio
FGV	Vargas
EUA	Estados Unidos da América
FGTS	Fundo de Garantia por Tempo de Serviço
GII	<i>Human Development Report's Gender Inequality Index</i>
GSNI	Índice de Normas Sociais de Gênero
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
INE	Instituto Nacional de Estadística
INEP	Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira
INSS	Instituto Nacional do Seguro Social

IPEA	Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
LBA	Legião Brasileira de Assistência
LGBTQIA+	Lésbicas, Gays, Bissexuais, Transexuais, Travestis, Queer, Intersexo, Assexuais
MASP	Museu de Arte de São Paulo
MEI	Microempreendedor Individual
MTb	Ministério do Trabalho
OEA	Organização dos Estados Americanos
OIT	Organização Internacional do Trabalho
ONG	Organizações não-governamentais
ONU	Organização das Nações Unidas
PEC	Projeto de Emenda à Constituição
PED	Pesquisa de Emprego e Desemprego
PL	Projeto de Lei
PNAD	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios
PNS	Pesquisa Nacional de Saúde
RAIS	Relação Anual de Informações Sociais
RE	Recurso Extraordinário
RR	Recurso de Revista
SEBRAE	Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas
SESI	Serviço Social da Indústria
SESC	Serviço Social do Comércio
SOF	Sempreviva Organização Feminista
STF	Supremo Tribunal Federal
SUS	Sistema Único de Saúde
TRF	Tribunal Regional Federal
TRT	Tribunal Regional do Trabalho
TST	Tribunal Superior do Trabalho
UNDP	<i>United Nations Development Programme</i>

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	19
2	GÊNERO E FEMINISMO.....	23
2.1	Conceitos de gênero	23
2.2	Antecedentes do feminismo: uma análise da situação da mulher da Pré-História à Idade Contemporânea	26
2.3	Feminismos: uma cronologia das principais teorias.....	38
2.4	Movimento feminista no Brasil.....	52
3	MERCADO DE TRABALHO DA MULHER	59
3.1	Estereótipos de gênero	59
3.2	Divisão sexual do trabalho	61
3.3	Conformação do mercado de trabalho da mulher.....	66
3.3.1	<i>Segregação horizontal.....</i>	<i>66</i>
3.3.2	<i>Segregação vertical: dificuldades das mulheres em ascender na carreira.....</i>	<i>70</i>
3.3.3	<i>Diferenças salariais</i>	<i>80</i>
3.3.4	<i>Participação da renda gerada pelo trabalho feminino em uma perspectiva global como uma das medidas da desigualdade de gênero.....</i>	<i>84</i>
3.3.5	<i>Compatibilização do trabalho remunerado com as tarefas domésticas e de cuidado.....</i>	<i>86</i>
3.3.6	<i>Representação política.....</i>	<i>90</i>
3.3.7	<i>Violência simbólica</i>	<i>92</i>
3.3.8	<i>Assédio.....</i>	<i>99</i>
3.3.9	<i>Feminização da pobreza</i>	<i>104</i>
3.3.10	<i>O mercado de trabalho da mulher e a COVID-19.....</i>	<i>107</i>
3.3.11	<i>O mercado de trabalho da mulher mãe: penalização pela maternidade</i>	<i>111</i>
4	IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO: PRINCÍPIOS E NORMAS GERAIS	115
4.1	Princípio da igualdade e da não discriminação	115
4.2	Desigualdade de gênero e discriminação contra a mulher	117
4.3	Normas internacionais	126
4.3.1	<i>Normas editadas pela OIT.....</i>	<i>127</i>
4.3.1.1	<i>Constituição da OIT, de 1919.....</i>	<i>127</i>
4.3.1.2	<i>Normas da OIT relativas à discriminação em matéria de emprego e ocupação (Convenção nº 111, de 1958 e Recomendação nº 111, de 1958).....</i>	<i>128</i>
4.3.2	<i>Normas editadas pela Organização das Nações Unidas – ONU</i>	<i>129</i>
4.3.2.1	<i>Carta das Nações Unidas, de 1945</i>	<i>129</i>
4.3.2.2	<i>Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948</i>	<i>130</i>
4.3.2.3	<i>Pacto dos Direitos Civis e Políticos e Pacto dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, ambos de 1966</i>	<i>131</i>
4.3.2.4	<i>Convenção sobre Eliminação de Todas as formas de Discriminação contra a Mulher, de 1979</i>	<i>132</i>
4.3.3	<i>Normas editadas pela Organização dos Estados Americanos – OEA</i>	<i>135</i>

4.3.3.1	Convenção Americana sobre Direitos Humanos – Pacto de São José da Costa Rica, de 1969.....	135
4.3.3.2	Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher – Convenção de Belém do Pará, de 1994	136
4.4	Normas nacionais.....	136
4.4.1	<i>Constituição Federal.....</i>	<i>136</i>
4.4.2	<i>Consolidação das Leis do Trabalho e outras normas</i>	<i>138</i>
5	DIREITO DO TRABALHO DA MULHER: NORMAS PROTETIVAS QUE ACABAM POR DISCRIMINAR E ALTERNATIVAS PARA MITIGAÇÃO....	141
5.1	Teoria do impacto adverso ou desproporcional (<i>disparate impact doctrine</i>).....	141
5.2	Normas protetivas das mulheres que se tornam discriminatórias	144
5.2.1	<i>Normas protetivas de cunho proibitivo e restritivo.....</i>	<i>147</i>
5.2.2	<i>Normas protetivas que asseguram condições específicas de trabalho para as mulheres.....</i>	<i>148</i>
5.2.3	<i>Normas protetivas das mulheres, relacionadas ao nascimento de filhos</i>	<i>149</i>
5.2.3.1	Estabilidade da gestante.....	153
5.2.3.2	Licença-maternidade e salário-maternidade	157
5.2.3.3	Licença-paternidade	161
5.2.3.4	Intervalo para amamentação	165
5.2.3.5	Creches e reembolso creche	165
5.3	Alternativas para a mitigação da desigualdade de gênero no mercado de trabalho	167
5.3.1	<i>Equiparação legislativa dos direitos entre homens e mulheres.....</i>	<i>168</i>
5.2.1.1	Equiparação entre licença-maternidade e licença-paternidade	171
5.3.2	<i>Licença parental</i>	<i>175</i>
5.3.3	<i>Ações afirmativas</i>	<i>182</i>
6	CONCLUSÃO	189
	REFERÊNCIAS	201

1 INTRODUÇÃO

A presente dissertação traz como questão-problema o motivo pelo qual as mulheres se encontram em situação mais desvantajosa do que o homem no mercado de trabalho. A partir dela, são investigadas outras questões essenciais para o desenvolvimento do tema: quais seriam as possíveis origens e causas dessa desigualdade? Como ela se manifesta no mercado de trabalho? As normas nacionais e internacionais que visam à garantia da igualdade e da não discriminação são efetivas? Existem normas que visam à proteção da mulher, mas causam impactos adversos? Quais seriam as alternativas para a mitigação das referidas desigualdades? As respostas às perguntas feitas foram sendo elaboradas, sempre que possível, na tentativa de se obedecer a uma cronologia dos acontecimentos históricos e conquistas legislativas.

O tema foi desenvolvido por meio de revisão bibliográfica, análise de pesquisas estatísticas quantitativas e qualitativas. Além disso, foram analisadas a legislação e jurisprudência referentes aos temas desenvolvidos.

O objetivo da dissertação ao tentar responder a essas perguntas foi mostrar que é imprescindível identificar as desigualdades e as muitas adversidades enfrentadas pelas mulheres, nomeá-las e buscar as causas para que seja possível criar estratégias que sejam eficazes para a mitigação do problema. Hoje, a sociedade diz às mulheres e meninas que basta que invistam na formação profissional e na educação, basta que se esforcem para que possam se tornar o que quiserem. Mas é essa mesma sociedade que bloqueia o acesso dessas mulheres às posições de poder, às posições estratégicas sem dar a elas uma chance justa de competir em pé de igualdade com os homens.

A justificativa para a elaboração dessa pesquisa são os dados estatísticos abaixo demonstrados. Segundo o IBGE, conforme estudo divulgado em 2021, a taxa de participação das mulheres no mercado de trabalho foi quase 20% menor que a dos homens. A taxa dos homens foi de 73,7% e a das mulheres foi de 54,5%. Além disso, as mulheres ocupam quase o dobro de postos de trabalho em tempo parcial em relação aos homens, ou seja, as mulheres ocupam 29,6% desses postos e os homens 15,6%. Por outro lado, as mulheres dedicaram às tarefas domésticas e de cuidados quase o dobro do tempo que os homens: 21,4 horas contra 11 horas semanais. As mulheres recebem, em média, 77,7% do rendimento dos homens. Porém, nos cargos

de diretores e gerentes o percentual diminuiu para 61,9% e quando se trata de profissionais das ciências e intelectuais, as mulheres receberam 63,6% do rendimento dos homens. Os dados mostram, ainda, ao contrário do que poderia supor, que as mulheres brasileiras são mais instruídas que os homens. 62,9% das mulheres e 59,6% dos homens completaram o ensino fundamental. No ensino superior a diferença é maior: 19,4% das mulheres e 15,1% dos homens completaram o ensino superior.

Relatório elaborado pelo programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (UNPD), divulgado em 2020, ao abordar a influência das normas sociais na discriminação contra a mulher concluiu que: somente em 257 anos seria possível alcançar a igualdade de oportunidades econômicas para ambos os sexos; metade dos homens e das mulheres acreditam que os homens são melhores líderes políticos; mais de 40% acham que os homens são melhores executivos e têm mais direito a um emprego quando esses são escassos.

A situação da mulher no mercado de trabalho se agrava, ainda mais, se for acrescentado o fator “maternidade/filhos” na equação. Pesquisa feita pela Fundação Getúlio Vargas - FGV, divulgada em 2017, demonstra quase a metade das mulheres está desempregada nos 24 meses que sucedem a licença-maternidade e esse padrão se perpetua pelos próximos 47 meses.

Por fim, pesquisa do IBGE, divulgada em 2021, mostra que a presença de crianças com até 3 anos de idade, vivendo no domicílio, é fator determinante no nível de ocupação das mulheres. As mulheres sem filhos tinham taxa de ocupação de 67,2% e as com filhos de 54,6%. A taxa de ocupação dos homens sem filhos era de 83,4% e com filhos de 89,2%.

No capítulo dois, partindo-se do conceito de gênero, são abordadas as possíveis origens e causas responsáveis pela desigualdade entre homens e mulheres, não se podendo olvidar que essas questões envolvem vários aspectos e facetas bastante complexas que remetem até mesmo à história da humanidade. Nesse percurso, procura-se revelar a situação da mulher da Pré-história ao mundo contemporâneo, sem deixar de mencionar as principais teorias feministas, predominantes em cada época e lugar, sendo certo que existem diversas correntes com aproximações e distanciamentos, de forma que uma não exclui necessariamente a outra.

Nesse capítulo, importante destacar a descoberta arqueológica feita na região do Andes, no Peru, que demonstra que tanto homens quanto mulheres, em proporção

semelhante, eram caçadores de grandes animais, colocando em xeque, a alegação de que, desde o início da história da humanidade existiam algumas tarefas destinadas ao homem e outras à mulher, possivelmente, em razão da sua natureza de cada um.

Outro ponto que merece destaque é o fato de que a filosofia teve importância crucial nas origens da desigualdade de gênero. Apesar de Platão, entender que tanto homens quanto mulheres poderiam administrar a pólis grega, devendo a seleção ser feita com base na aptidão de cada indivíduo, foram as ideias de Aristóteles sobre a natureza da mulher que prevaleceram e forneceram o referencial teórico, a linguagem e o universo simbólico que codificaram a história da discriminação da mulher.

Foi apresentada, ainda, pesquisa científica publicada na revista *Science of Learning*, que mostra que não há diferenças entre o funcionamento do cérebro de meninos e meninas no processamento da matemática.

O capítulo 3, que mostra como a igualdade de gênero se manifesta e se perpetua no mercado de trabalho, apresenta, no seu início, os conceitos de estereótipo e divisão sexual do trabalho, que são cruciais para o desenvolvimento dos temas subsequentes.

O capítulo mostra que a desigualdade se manifesta através das diferenças salariais, do fato de as mulheres não terem acesso às mesmas profissões que os homens, da feminização da pobreza, do assédio moral e sexual, das dificuldades de compatibilização do trabalho remunerado com as tarefas domésticas e de cuidado, da penalização da mulher no mercado de trabalho em razão da maternidade e também das dificuldades de ascender na carreira, que são explicadas pelas teorias do teto de vidro, do piso pegajoso, do penhasco de vidro e do labirinto. O capítulo mostra também que essa desigualdade se mostra e se perpetua sob as mais diversas formas de violência simbólica. São abordados, ainda, o *manterrupting*, o *mansplaining*, o *bropropriating* e o *gaslighting*, que são algumas das formas da referida violência, utilizadas no ambiente de trabalho e muitas vezes também na vida privada. São apresentadas algumas pesquisas estatísticas quantitativas e qualitativas para corroborar os temas apresentados.

Já o capítulo quatro trata inicialmente, dos princípios da igualdade e da não discriminação e mais especificamente da discriminação contra a mulher. Num segundo momento, analisa as principais normas que integram o arcabouço legislativo nacional e internacional relacionado à igualdade de gênero e à discriminação contra

a mulher, de uma forma geral. Do ponto de vista internacional, são abordadas as normas editadas no âmbito da Organização Internacional do Trabalho, da Organização das Nações Unidas e da Organização dos Estados Americanos. Em relação às normas nacionais foram analisadas a Constituição Federal, a Consolidação das Leis do Trabalho e outras normas esparsas. A legislação relacionada a temas específicos foi abordada nos tópicos correspondentes.

Por fim, o capítulo cinco dá ênfase à análise de algumas normas que, a despeito da intenção primeira de proteger, tais como a licença maternidade e a estabilidade gestante, o auxílio-creche e o intervalo para amamentação, dentre outras, que por serem baseadas em estereótipos de gênero e sem uma contrapartida para o homem, acabam por gerar discriminação contra a mulher no mercado de trabalho. Essa situação é explicada pela teoria do impacto adverso ou desproporcional, que foi criada no Estados Unidos e incorporada à doutrina nacional. Foram analisadas as normas pertinentes, bem com a jurisprudência.

São apresentadas como alternativas para a mitigação da referida situação a equiparação legislativa de direitos entre homens e mulheres, com ênfase na equiparação da licença maternidade e maternidade, além da licença parental e das ações afirmativas, sem que se tenha tido a pretensão de exaurir as possibilidades existentes e dentro da linha de trabalho proposta. Algumas das alternativas propostas foram pensadas a partir da experiência estrangeira, principalmente da Espanha, da Suécia e da província de Québec, no Canadá.

2 GÊNERO E FEMINISMO

2.1 Conceitos de gênero

Gênero. 7. *Antrop.* A forma culturalmente elaborada que a diferença sexual toma em cada sociedade, e que se manifesta nos papéis e *status* atribuídos a cada sexo e constitutivos da identidade sexual dos indivíduos (FERREIRA, 1999, p. 980).

O conceito de gênero anteriormente referido é o trazido por Aurélio Buarque de Holanda Ferreira em seu *Novo Aurélio século XXI: o dicionário da Língua Portuguesa* e, a despeito da existência de várias teorias envolvendo o conceito, esse continua sendo o de uso mais frequente, sendo, inclusive, o difundido pelo senso comum.

Segundo Heleieth Saffioti, a mais famosa frase de Simone de Beauvoir, no livro *O segundo sexo*, publicado originalmente em 1949, “Ninguém nasce mulher, torna-se mulher”, seria a primeira manifestação do conceito de gênero, vez que o feminino não é dado pela biologia e sim construído pela sociedade, sendo certo que, àquele tempo, a autora não dispunha dos conceitos e teorias atuais, mas se dirigiu magistralmente ao ponto essencial (SAFFIOTI, 1999, p. 160).

Nos anos 1950 a 1960, consolidou-se o conceito de gênero para descrever os elementos que eram considerados naturais, biológicos em oposição aos culturais. Essa utilização está baseada na distinção binária entre a natureza (sexo biológico) e a cultura (gênero). Esse conceito, de acordo com Marília Carvalho (2011) leva em consideração de que o sexo é uma base biológica, natural sobre a qual as culturas constroem diferentes concepções do que seja um homem e uma mulher.

Ao longo dos anos de 1980, desenvolveram-se novas teorias sobre o conceito de gênero mas, havendo a impossibilidade de se fazer, neste trabalho, uma abordagem abrangente de todas as teorias e polêmicas, serão destacados apenas os trabalhos de Joan Scott e Judith Butler, em razão do impacto que trouxeram e trazem, até hoje, para as discussões acerca do tema.

As duas autoras problematizam o significado e o conceito de gênero em situações em que há uma clara assimetria socialmente instituída. A primeira delas compreende o gênero como um elemento que faz parte, que integra as relações entre sujeitos socialmente constituídos, inclusive entre homens e mulheres e em contextos

históricos e antropológicos variáveis. Já a segunda entende o gênero como um atributo da pessoa humana.

Joan Scott (1989), professora de Ciências Sociais no Instituto de Estudos Avançados em Princeton, historiadora e militante feminista estadunidense, publicou o artigo “Gênero, uma categoria útil de análise histórica”. Nesse artigo, ela pretendeu demonstrar que o conceito de gênero deve ser desenvolvido como uma categoria de análise, ao invés de se utilizar de formulações que propõem explicações causais universais, ou seja, o gênero deve ser submetido à problematização, discussão e reconstrução. Ele deve ser analisado dentro de um contexto histórico, político, econômico e cultural. Somente assim é possível descobrir como o gênero interfere nas relações sociais humanas e como dá sentido à organização e à percepção do conhecimento histórico.

Para se compreender como funciona o gênero, necessário tratar do sujeito individualmente e da organização social, além de articular e analisar a natureza das suas interrelações. Além disso, o gênero seria uma forma de decodificar o sentido e compreender as relações entre as diversas formas de interação humana (SCOTT, 1989).

A definição de gênero de Scott tem duas partes e diversas subpartes, que são ligadas entre si, mas devem ser analisadas distintamente. O núcleo essencial da definição conecta duas proposições: “[...] o gênero é um elemento constitutivo de relações sociais baseado nas diferenças percebidas entre os sexos e o gênero é uma forma primeira de significar as relações de poder” (SCOTT, 1989, p. 21).

No tocante à primeira proposição, considerando o gênero como elemento que faz parte das relações sociais baseadas nas diferenças percebidas entre os sexos, o gênero implica quatro elementos relacionados entre si: (i) símbolos culturalmente disponíveis, por exemplo Eva e Maria como símbolos da mulher; (ii) conceitos normativos, expressos nas doutrinas religiosas, educativas, científicas, jurídicas ou políticas e que normalmente formam uma oposição binária e afirmam de forma categórica o sentido do masculino e do feminino. Esses conceitos colocam em evidência interpretações dos sentidos dos símbolos que tentam limitar suas possibilidades metafóricas, como é caso dos grupos religiosos fundamentalistas que pretendem ligar suas práticas à restauração do papel “tradicional” das mulheres; (iii) noção do político e referências às instituições e organizações sociais devem ser incluídas na análise; (iv) identidade subjetiva (SCOTT, 1989, p. 21-22).

Em relação à segunda parte da definição, ou seja, a de que o gênero é uma forma primeira de significar as relações de poder, a autora cita como exemplo o fato de que o gênero foi utilizado pela teoria política para justificar ou criticar reinados de monarcas ou para expressar relações entre governantes e governados (SCOTT, 1989, p. 21-24).

Segundo a autora, os regimes democráticos do século XX construíram suas ideologias políticas, muitas vezes, a partir de conceitos de gênero que se traduziram em políticas concretas, por exemplo a criação de leis específicas dirigidas às mulheres e crianças (SCOTT, 1989, p. 26).

Por fim, ainda para Joan Scott (1989), o questionamento contínuo das diversas questões envolvendo o gênero fará emergir uma história que viabilizará novas perspectivas para velhas questões e redefinirá antigas questões em novos termos:

[...] essa nova história abrirá possibilidades para a reflexão sobre as estratégias políticas feministas atuais e o futuro (utópico), porque ela sugere que o gênero tem que ser redefinido e reestruturado em conjunção com a visão de igualdade política e social que inclui não só o sexo, mas também a classe e a raça (SCOTT, 1989, p. 29).

Judith Butler, filósofa estadunidense, professora de Literatura Comparada no Departamento de Retórica da Universidade da Califórnia, em Berkeley, publicou em 1990 o livro *Problemas de gênero: feminismo e subversão da identidade*. A autora se opõe, em sua obra, ao conceito binário, que entende a ideia de sexo como dado da natureza e a de gênero como registro da cultura e da sociedade. Para ela, o sexo passa a ser uma categoria social e culturalmente construída e o gênero uma categoria performaticamente construída. Considerando a compreensão de Judith Butler (2020), da identificação como sendo uma fantasia, os atos, gestos e atuações seriam performativos, no sentido de que essa identidade que se pretende expressar seria fabricações sustentadas por signos corpóreos ou outros meios discursivos. Assim, o gênero seria uma fantasia repetidamente inscrita sobre a superfície dos corpos.

Ainda segundo Judith Butler (2020), o caráter imutável do sexo é contestável, na medida em que ele talvez seja tão culturalmente construído quanto o gênero, e talvez o sexo sempre tenha sido o gênero, de forma que a distinção entre ambos é inócua. O gênero não está para a cultura assim como o sexo está para a natureza, pois o sexo também é o meio discursivo/cultural pelo qual “um sexo natural” é produzido e estabelecido, anteriormente à cultura.

O gênero seria aplicado a pessoas reais como uma “marca” de diferenças biológicas, linguísticas e culturais. Nestas últimas duas hipóteses, o gênero poderia ser compreendido como um significado assumido por um corpo já diferenciado sexualmente (BUTLER, 2020).

A concepção de gênero pressupõe uma relação causal entre sexo, gênero e desejo, de forma que sejam mantidas as relações de coerência entre sexo, gênero, desejo e prática sexual, numa sociedade em que normas culturais e até mesmo jurídicas induzem a uma heterossexualidade compulsória e naturalizada. Essa matriz cultural exige que certos tipos de “identidade” não possam existir. Isso se aplica, por exemplo, às hipóteses em que o gênero não decorre do sexo e nos casos em que as práticas do desejo não decorrem nem do sexo nem do gênero. Entretanto, a proliferação e persistência dessas hipóteses criam oportunidades de expor e criticar os limites e objetivos dessa regulação (BUTLER, 2020).

Os estudos aqui apresentados sobre o conceito de gênero não exaurem as possibilidades interpretativas, mas acredita-se serem os necessários para a compreensão das teorias feministas e dos temas que serão abordados nos capítulos subsequentes.

2.2 Antecedentes do feminismo: uma análise da situação da mulher da Pré-História à Idade Contemporânea

A desigualdade entre homens e mulheres esteve presente na maioria das sociedades, nas mais diversas épocas da história da humanidade. Para que se possa enfrentar a desigualdade de gênero, é de suma importância a compreensão dos contextos sociais e históricos nos quais essa desigualdade surgiu e se desenvolveu, uma vez que ela não pode ser considerada algo natural e sim produto de um processo longo e complexo.

Na pré-história, período da vida humana que antecede a invenção da escrita e que durou, aproximadamente, 5 milhões de anos e se estendeu até 4.000 a.C., segundo historiadores, cabia ao gênero feminino o cuidado dos filhos, o preparo das refeições e ao homem o trabalho de caça e procura de abrigo. Porém, autores como Ana Vale (2018), em artigo publicado na revista *Conimbriga*, da Universidade de Coimbra, alertam para o perigo da Arqueologia validar/naturalizar discursos androcêntricos, que procuram justificar os papéis desempenhados por homens e

mulheres no passado pré-histórico, com base no modelo patriarcal de organização social no mundo moderno ocidental.

Em 4 de novembro de 2020, foi publicado, na revista *Science*, artigo científico revelando detalhes da descoberta arqueológica dos restos mortais de uma mulher, de 9.000 anos, na região do Andes (Peru), sepultada juntamente a um *kit* de ferramentas de caça com pontas de projéteis de pedra e ferramentas de processamento de animais. Os resultados das pesquisas advindas da descoberta demonstram que cabia também às mulheres a caça de grandes animais, diferentemente do que se acreditava, possivelmente em razão de que a forma como se pensa sobre os hábitos dos americanos pré-históricos é influenciada pelos papéis de gênero predominantes na modernidade, conforme anteriormente apontado por Vale. A pesquisa mostrou, ainda, que não se trata de um caso isolado. A conclusão da equipe é de que mulheres caçadoras de grandes animais eram tão comuns quanto homens na América pré-histórica. Tal afirmação foi feita com base na revisão de todos os sepultamentos catalogados e relativos ao Pleistoceno Superior e Holoceno Inferior nas Américas, que constataram 27 indivíduos enterrados juntamente com seus instrumentos de caça de grandes animais, sendo 11 indivíduos identificados como mulheres e 15 como homens, demonstrando que os construtos modernos de gênero muitas vezes não refletem os do passado (HAAS *et al*, 2020, p. 1-5).

O estudo arqueológico *Gender Inequalities in Neolithic Iberia: A Multi-Proxy Approach*, publicado no *European Journal of Archaeology*, com foco em sociedades do período Neolítico à Idade do Bronze (c.5500-850 a.C.), período chamado de Pré-História tardia, realizado na Península Ibérica, com intuito de abordar o papel da mobilidade na origem e desenvolvimento da desigualdade de gênero, demonstrou padrões residenciais e de filiação centrados no homem. Foram analisados os dados de isótopos de estrôncio dos indivíduos procedentes de sítios arqueológicos diversos. Essa análise permite determinar se um indivíduo foi enterrado no mesmo lugar onde nasceu e viveu, indicando sua mobilidade. Os autores conectam seu estudo com a chamada segunda onda do feminismo, que pretende explicar as origens da dominação masculina sob a premissa de que o gênero é um conceito construído socialmente (CINTAS-PENÁ; SANJUÁN; 2019, p. 499-506).

Com o início do Período Neolítico, as sociedades foram capazes de acumular excedentes, o que trouxe novas possibilidades de desenvolvimento econômico e político, de forma que a riqueza passou a ser acumulada e tornou-se sujeita à herança.

Para garantir que os homens tivessem certeza de que seu legado iria passar para seus filhos biológicos, começou a surgir uma ideologia de controle das mulheres. Em virtude disso, as mulheres também passaram a ser relevantes para a criação de alianças celebradas por meio dos casamentos e, em razão disso, se deslocavam para a localidade do marido, o que as deixava longe de seus familiares e da sua rede de proteção, tornando-as mais vulneráveis à dominação masculina. Além disso, o estudo mostra que os ritos funerários formais eram em grande parte restritos aos homens, o que pode ser explicado por fatores sociais e culturais. Na pintura rupestre encontrada, a grande maioria das figuras retratavam homens, sendo que figuras femininas nunca eram retratadas em cenas de caça ou de luta. Nesse estudo, a associação dos homens com a violência também se torna evidente pela análise dos restos mortais, com a presença de diversos traumas ósseos, presença de projéteis em tumbas masculinas, além de eles estarem representados, de forma esmagadora, em cenas de caça e guerra. As mulheres foram associadas apenas a vasos cerâmicos, retratando uma maior presença delas no âmbito doméstico. Os resultados do estudo não demonstram evidências de severas desigualdades de gênero, mas começam a revelar uma diferenciação entre as tarefas realizadas por ambos os sexos, havendo claramente a predominância crescente de homens sobre mulheres. A criação de papéis para gêneros diferenciados e as formas de desigualdade desempenharam papel vital para o surgimento de uma maior complexidade social. (CINTAS-PENÃ; SANJUÁN 2019, p. 505-517).

Na Idade Antiga, período compreendido entre 4.000 a.C. até 476 d.C. (queda do Império Romano do Ocidente), as normas existentes refletiam uma sociedade essencialmente patriarcal. O Código de Hamurabi, que é considerado o documento jurídico mais importante do mundo antigo (cerca de 1.780 a.C.), dispunha que o homem poderia vender a mulher e os filhos como escravos. O pai (ou na sua ausência, o irmão mais velho) tinha o controle das filhas até o casamento, sendo o responsável por escolher o noivo mais vantajoso para a família, vender as donzelas, penhorá-las ou resgatá-las. O pai poderia, ainda, consagrar a filha como sacerdotisa ou dá-la como concubina, não havendo possibilidade de escolha. Em relação ao divórcio, eram raras as circunstâncias em que a esposa poderia abandonar o marido ou pretender o divórcio. Já este poderia abandonar ou repudiar sua mulher no caso de tédio, esterilidade feminina, negligência ou fraude da esposa. A mulher seria penalizada com a morte se, abandonada pelo marido, se envolvesse com outro parceiro. O adultério

da mulher era punido com a morte, mas o marido poderia perdoá-la (JOSÉ, 2007, p. 17-20).

Ainda de acordo com Célia do Carmo José (2007, p. 15-20), a dominância masculina no Código de Hamurabi é categórica, mas era matizada por alguns atenuantes legais, como o fato de a mulher receber de seu pai um dote, que não era condição indispensável para a realização do matrimônio, mas, se recebido, permanecia como propriedade dela durante todo o casamento, podendo dispor dele com inteira liberdade. Além disso, se o marido fosse mobilizado como soldado, competia à mulher, na ausência de um filho maior, a administração dos bens e o direito de apropriação de um terço do patrimônio. A mulher poderia, ainda, optar pela separação e retornar à casa do pai ou contrair novas núpcias em razão da ausência prolongada do marido, do abandono voluntário, de doença ou mesmo da negligência do esposo. A mulher abandonada pelo marido poderia escolher pessoalmente outro cônjuge. A viúva também poderia escolher outro marido no caso de ser maltratada pelos filhos. A noiva, caso violentada pelo sogro, sem culpa, também poderia escolher o marido.

O lugar das mulheres na Grécia Clássica era em casa, exigindo-se delas recato, castidade, simplicidade e obediência ao pai, marido ou a outro homem que estivesse autorizado a substituí-los. As mulheres, assim como os escravos, não eram cidadãs, ou seja, não gozavam de plenos direitos cívicos e políticos. O homem grego atribuía à mulher o papel primordial da maternidade, e o casamento tinha como objetivo principal gerar filhos, de preferência um homem.

A despeito do papel atribuído à mulher na época, Platão (428-348 a.C.), filósofo grego, na obra *A República* (livro V) atribui à mulher um papel incomum ao colocá-la em pé de igualdade com o homem para atuar concretamente na esfera pública, quando se sabe que a ela estava consagrado apenas o domínio privado. Os escritos de Platão revelam que, numa sociedade ideal, as mulheres devem desempenhar as mesmas funções que os homens como guardiãs, devendo para isso usufruir da mesma forma de educação. Para justificar suas propostas, Platão se utiliza da comparação entre os gêneros masculino e feminino. Como resultado do cotejo, ele diz que tanto homens quanto mulheres podem exercer as funções de guardiões, devendo a seleção ser feita com base na aptidão natural para a atividade. Para realizarem as mesmas atividades, homens e mulheres devem ter a mesma instrução. Platão se utiliza de um exemplo bastante elucidativo para justificar suas ideias. Um

homem será médico ou carpinteiro, se tiver aptidão natural para exercer a função. Porém, o fato de um homem ser calvo ou cabeludo (ou um ser humano ser homem ou mulher) não será condição para impedi-lo de exercer qualquer função para a qual seja dotado por natureza. Assim, não deve haver, na administração da cidade, nenhuma ocupação própria da mulher enquanto mulher nem do homem enquanto homem. Platão argumenta, ainda, que o fato de a mulher dar à luz e o homem procriar não são motivos suficientes para que não haja igualdade na distribuição de funções entre homens e mulheres na administração da pólis grega. (ALVES-JESUS, 2015, p. 238-240).

A despeito das ideias sobre a posição feminina na sociedade trazidas por Platão em sua obra, foram as teorias de Aristóteles sobre a natureza da mulher que prevaleceram e forneceram o referencial teórico, a linguagem e o universo simbólico que codificaram a história da discriminação da mulher. Aristóteles (384-322 a.C.), notável filósofo grego, discípulo de Platão, diverge dele no tocante ao papel da mulher na sociedade e afirma que, por natureza, o homem é mais apto a exercer a hegemonia do que a mulher. Para ele, essa superioridade não se resumiria à questão fisiológica, seria fundamentada na sua virilidade, acrescida de uma dimensão ético-política baseada em qualidades e virtudes que irão legitimar tanto a hegemonia do homem quanto o exercício da cidadania (SCHALCHER, 1998, p. 337-338).

Ao estudar as referências sobre a mulher nas obras de Aristóteles, Marisa Lopes (2010) relata que, em *Metafísica*, ao analisar o homem e a mulher, do ponto de vista fisiológico, biológico e metafísico, Aristóteles afirma que a mulher teria o sangue mais frio, o que explicaria o fato de ser mais frágil. Assevera, ainda, que o fluxo menstrual justificaria o fato de as mulheres não sangrarem pelo nariz, terem a pele mais fina, mais lisa, mais pálida e serem inferiores fisicamente. Ele observa também que o desenvolvimento das mulheres é mais rápido do que o dos homens. Elas chegam mais rápido à puberdade, à idade madura e à velhice, o que se deve ao fato de serem, por natureza, mais frias e fracas, uma imperfeição natural. Todas essas características metafísicas¹, fisiológicas e biológicas conduzem à descrença na capacidade natural da mulher para o comando (LOPES, 2010, p. 90-93).

Já em *A Política*, Aristóteles afirma que a relação entre homem e mulher é de desigualdade, pelo fato de que, por natureza, o homem é superior e a mulher inferior,

¹ Metafísica, segundo Aristóteles, é o estudo do ser enquanto ser e especulação em torno dos primeiros princípios e das causas primeiras do ser (FERREIRA, 1999, p. 1325).

e a assimetria social acompanha a assimetria do corpo, da alma e das faculdades da alma. Assim, deve a mulher obedecer ao marido, o escravo ao homem livre e a criança ao adulto. A mulher não tem faculdade de deliberar ou decidir, não sendo plenamente autora de suas ações (LOPES, 2010, p. 94-95).

Na Idade Média, período que se estende de 476, com a queda do Império Romano, até o ano 1453, com a tomada de Constantinopla pelo Império Turco Otomano, a sociedade era patriarcal e as mulheres eram obrigadas a circular exclusivamente na esfera privada, ou seja, dentro dos limites da casa paterna, da casa marital ou do convento. As mulheres não participavam das missas, estavam proibidas de tocar os ornamentos sagrados e estavam excluídas das funções sacerdotais. Mas, antes mesmo do século XIII, a Igreja já estava profundamente contaminada pela imagem negativa que a tradição judaica criou em torno da primeira mulher: Eva. Ela seria um ser pecador, incapaz de resistir à tentação, sendo necessário submetê-la à tutela masculina. Os discursos que justificavam o repúdio às mulheres e a afirmação de que elas representavam um perigo carnal e espiritual a ser evitado, também se nutriam fartamente de credices, como a de que o sangue menstrual impedia a germinação das plantas e matava a vegetação, bem como oxidava o ferro e transmitia raiva aos cachorros (DIAS NASCIMENTO, 2011, p. 85-86).

Maria Filomena Dias Nascimento (2011) ainda afirma que pesquisas realizadas nos séculos XII e XIII, nos arquivos dos mosteiros femininos da Ordem de Cisterciense, nos reinos de Leão e Castela (Espanha) revelam um projeto feminino de acolhida para as mulheres, longe da ingerência masculina, de forma que elas podiam exercer um papel de protagonistas na sociedade feudal. Esse projeto foi favorecido pelo repúdio dos monges cistercienses em aceitar organizações femininas, em sua maioria, criadas por viúvas nobres, com grande patrimônio. Essas comunidades religiosas eram formadas exclusivamente por mulheres nobres cujo dote garantia a elitização dos mosteiros. À frente do convento, a abadessa tinha total autonomia e seu papel de senhor feudal era reconhecido pelo conjunto da sociedade. Dentro do convento, essas mulheres não encontravam dificuldades para gerenciar seu patrimônio e poderem optar por todas as formas de aquisição de bens e propriedades que estavam ao seu alcance, a fim de garantir a sobrevivência do mosteiro, mas também como forma de ampliação de sua área de poder e domínio territorial. Percebe-se, também, que a clausura jamais foi respeitada e as mulheres cistercienses saíam frequentemente para gerir seu patrimônio, visitar parentes, além do constante tráfego

de capelães, criados e hóspedes nas dependências dos mosteiros. Na segunda metade do século XIII, há um avanço progressivo da tutela dos abades da Ordem sobre os conventos femininos, o que acabou por trazer inúmeros conflitos e, conseqüentemente, a redução do poder dessas organizações religiosas femininas (DIAS NASCIMENTO, 2011, p. 86-90).

Ainda nos tempos medievais, surge Christine de Pizan (1364-1430), escritora de considerável reputação, viúva, pertencente ao meio intelectual e cultural que se desenvolveu na Corte de Carlos VI, onde teve acesso à famosa Biblioteca Real da França, conviveu e debateu com nomes centrais do recente pensamento humanista francês. É considerada a mais importante poetisa medieval, a primeira mulher a viver da escrita no mundo ocidental. Ficou famosa pela defesa das mulheres contra a difamação do sexo feminino nos meios literários e filosóficos e pela publicação de mais de 40 obras, sobre diversos temas, destinadas ao público variado. A obra mais famosa de Pizan foi *La Cité des Dames*, de 1405, em que ela conclui que homens e mulheres compartilham da mesma natureza e, portanto, supostas diferenças no desenvolvimento intelectual se devem a uma razão circunstancial, como a educação (SCHMIDT, 2020, p. 1-15).

Na Idade Moderna, período que se estende de 1473 até 1789 (Revolução Francesa), as mulheres sem pai ou marido foram incluídas entre as categorias marginais. Os conhecimentos empíricos que as mulheres dominavam desde as épocas ancestrais, tais como o uso de ervas, minerais e até mesmo a prática da medicina popular (a medicina oficial só podia ser praticada pelos homens), passaram a ser considerados suspeitos. Pelo pensamento dessa época, em razão de sua fraqueza física e moral, sua limitada inteligência, sua sexualidade incontrolável, a mulher era a vítima privilegiada de Satã, que só poderia ter adquirido seus conhecimentos pactuando com o demônio. Essa foi a figura da bruxa, elaborada por mais de um século pelos papas da Renascença, reformadores protestantes, contrarreformistas, inquisidores católicos, padres protestantes e pelos eruditos, humanistas e legisladores. Houve na Europa dois surtos de perseguição à bruxaria: o primeiro foi entre 1450 e 1520, e o segundo, a partir de 1560, tendo o movimento tido seu auge entre 1600 e 1650. Findou-se entre 1680 e 1684, em virtude da Revolução

Científica e, principalmente, em razão da propagação do Cartesianismo², que permitiu desconectar o mundo material da alma e da relação desta com Deus. A característica mais marcante dos processos de bruxaria foi a majoritária criminalização das mulheres, a maioria velhas e habitantes da zona rural (TOSI, 1998, p. 372-376).

Silvia Federici (1942), filósofa italiana, ativista feminista e professora radicada nos Estados Unidos, em sua obra “O Calibã e a Bruxa”, pretende demonstrar, a partir de uma análise histórica, que a discriminação contra as mulheres não é um legado de um mundo pré-moderno, mas uma construção do capitalismo. Para ela, o trabalho doméstico não remunerado foi e tem sido um dos pilares da produção capitalista, ao ser o trabalho que produz a força de trabalho. Além disso, a subordinação da mulher ao homem no capitalismo advém da não remuneração delas e no poder que o salário confere aos homens. (FEDERICI, 2017, p.11-14).

O período chamado de transição para o capitalismo, que vai de aproximadamente 1450 a 1650, é caracterizado por uma época em que o feudalismo estava se decompondo na Europa, mas não havia ainda um novo sistema socioeconômico em seu lugar. Esse período foi um dos mais sangrentos da história mundial e abriu caminho para a chegada do capitalismo. Ela não encontra nas análises de Marx menção às transformações que o capitalismo introduziu na reprodução da força de trabalho e na posição social das mulheres. Para ela, a expropriação dos meios de subsistência dos europeus, a escravização dos povos originários das Américas e da África não foram os únicos meios de formação do proletariado mundial. (FEDERICI, 2017, p.116-117).

Esse processo demandou a transformação do corpo em máquina de trabalho e a sujeição das mulheres para a reprodução da força de trabalho. Principalmente, exigiu, ainda, a destruição do poder das mulheres, que, tanto na Europa como na América, foi alcançada por meio do extermínio das bruxas (FEDERICI, 2017, p.119).

Para Silvia Federici, não se pode identificar o surgimento do capitalismo com a libertação do trabalhador, do homem e muito menos da mulher. Muito ao contrário, ele gerou formas de escravidão mais brutais e perigosas, na medida em que implantou no proletariado divisões profundas, especialmente entre homens e mulheres, com o intuito de ocultar a exploração (FEDERICI, 2017, p.119).

² Cartesianismo: Doutrina de René Descartes, filósofo, matemático e físico francês (1596-1650), e de seus seguidores, caracterizada pelo racionalismo, pela consideração do problema do método como garantia da obtenção da verdade, e pelo dualismo metafísico (FERREIRA, 1999, p. 418).

Em janeiro deste ano de 2022, o Parlamento Regional da Catalunha (Espanha) perdoou formalmente centenas de mulheres executadas por bruxaria, entre os séculos XV e XVIII, por meio de uma resolução que segue iniciativas semelhantes da Escócia, Suíça e Noruega. Não obstante o “perdão” ter causado grande polêmica nas redes sociais, sob o argumento de que as executadas deveriam ter recebido pedido de desculpas formal e não terem sido perdoadas por um crime que sequer cometeram, a deputada regional Jenn Diaz fez observação importantíssima sobre o documento: “Antes nos chamavam de bruxas, agora nos chamam de ‘feminazis’, histéricas ou sexualmente frustradas. Antes conduziam caça às bruxas, o que chamamos hoje de feminicídio” (MULHERES..., 2022).

Com a Revolução Científica, observa-se um grande entusiasmo pelas descobertas e invenções, tendo havido a multiplicação de cursos sobre as novas ciências, havendo obviamente representantes do gênero feminino interessadas. As mulheres instruídas foram ridicularizadas por Molière nas peças *Les Précieuses Ridicules*, de 1659 e *Les Femmes Savantes*, de 1672. No entanto, a noção de que as mulheres são o resultado da carência da educação, tal e qual preconizou Christine de Pizan (1364-1430), passa a ser mais difundida. Poullain de La Barre (1647-1723), filósofo e escritor francês, fazendo uso do método cartesiano, defende a igualdade entre homens e mulheres e afirma que se as mulheres tivessem as mesmas oportunidades de educação do que os homens, certamente poderiam se sobressair na Medicina, no Direito, na Matemática ou em qualquer profissão que escolhessem.

Porém, segundo relata Lucía Tosi (1998), nesse período, foram produzidas obras dirigidas somente às mulheres, contendo apenas um saber que poderia ser aprendido sem esforço, pois o saber “excessivo” era considerado chocante e contrário às boas maneiras e excluía, portanto, qualquer conhecimento sistematizado como a Álgebra, a Geometria e a Física. Assim, as mulheres conseguiram apenas agir, no melhor dos casos, como interlocutoras curiosas e atentas nas conversas dos salões (TOSI, 1998, p. 377-379).

John Locke (1632-1704), filósofo inglês, considerado o “pai” do liberalismo, preconizava a educação das futuras mães apenas para serem boas instrutoras dos filhos. Já Rousseau (1712-1778), importante filósofo suíço, escritor, sugeria a educação familiar, de preferência na casa paterna, o que só era possível para os mais

abastados. Na obra *Émile, ou De L'éducation*, Rousseau afirma que a educação deve ser dada tanto ao homem quanto à mulher. Porém, toda a educação da mulher deveria ser feita com relação aos homens, de forma que pudessem agradá-los, ser-lhes úteis, educá-los quando jovens e fazer-lhes a vida agradável e doce quando adultos. A educação da mulher continuou confinando as mulheres ao saber doméstico, compreendido pela leitura, escrita, noções de cálculo doméstico e, no caso das mais ricas, pelas artes recreativas, música, canto, dança, estando excluídas de toda a função política (TOSI, 1998, p. 377-379).

A Idade Contemporânea se inicia com a Revolução Francesa, em 1789. A França, no final do século XVIII, conduzida por Luís XVI, era a mais poderosa monarquia absolutista da Europa e enfrentava uma grave crise econômica que conduziu o país a um levante popular de tamanha magnitude que colocou fim a uma estrutura política, econômica e social, consolidando o desenvolvimento do capitalismo, que teve seus alicerces no pensamento iluminista da época. A Revolução Francesa significou o fim do absolutismo baseado no direito divino, cedendo lugar aos governos constitucionais, a extinção dos privilégios feudais e a separação entre Igreja e Estado. Foi instituída nessa época a igualdade civil e a divisão dos poderes estabelecida por Montesquieu, que serviu de inspiração para diversos países, inclusive para o Brasil. Logo no início do período revolucionário, foi proclamada a Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão (1789), que previa a igualdade entre os cidadãos, o direito à propriedade individual e a liberdade de pensamento e opinião. A Revolução Francesa, com seus ideais de Liberdade, Igualdade e Fraternidade, inspirou movimentos revolucionários na Europa e na América e teve seu fim em 1799, com um golpe de Estado apoiado pela burguesia, ascendendo ao poder Napoleão Bonaparte (SCHMIDT, 2020, p. 1-7).

No século XVIII, também chamado de “Século das Luzes”, as mulheres continuaram sendo consideradas seres inferiores e destinadas aos desígnios da vida doméstica, a despeito da predominância do pensamento iluminista, que defendia as liberdades individuais, os direitos dos cidadãos e o uso da razão. A Revolução Francesa mudou o mundo, mas não o tornou um lugar mais igualitário para as mulheres.

As ideias de Rousseau sobre a mulher continuaram influenciando a sociedade na Idade Contemporânea. Ele pregava rigorosa distinção entre os sexos, restando à mulher – feminina e frágil – a tarefa de cuidar do marido e dos filhos. Toda a educação

recebida pelas mulheres deveria atender às necessidades do homem. De acordo com Elisabeth Badinter (1985), o conteúdo de ensino das meninas tinha apenas a finalidade de fazer delas esposas crentes e donas de casa eficientes. Rousseau declarava ainda que preferiria cem vezes uma moça simples e pouco educada a uma erudita e intelectual, pois uma mulher assim é o flagelo de seu marido, de seus filhos, amigos e empregados.

Sobre Voltaire (1694-1778), um dos maiores representantes do pensamento racional, Elisabeth Badinter (1985) destaca que o pensador defendia que a educação sólida faria das mulheres melhores mães e esposas, sendo certo que quanto mais a mulher se desenvolvesse intelectualmente, mais as tarefas familiares a atrairiam. Porém, se abandonasse os deveres para cultivar as ciências, seria condenável.

Montesquieu (1689-1755), político e filósofo, considerava a mulher digna de direitos e, por várias vezes, denunciou a desigualdade entre o homem e a mulher. Ele acreditava que, se as mulheres são efetivamente inferiores aos homens, a causa da desigualdade não reside na natureza e sim na educação que lhes é proporcionada (BADINTER, 1985, p. 170).

Em relação aos direitos das mulheres, a maioria dos homens que comandavam o governo compactuava das ideias de Rousseau, mas alguns entre eles ousaram se posicionar em favor delas, sendo o principal deles o deputado Condorcet (1743-1794). Segundo ele, os direitos dos homens resultam do fato de que são seres sensíveis, susceptíveis a adquirir e raciocinar sobre ideias morais. Assim, tendo as mulheres essas mesmas qualidades, elas têm, necessariamente, os mesmos direitos. Para o deputado, aquele que vota contra o direito do outro, quaisquer que sejam a religião, cor ou sexo, abjura dos seus próprios direitos (BADINTER, 1985, p. 170).

No entanto, Elisabeth Badinter (1989) afirma que esses políticos que defenderam os direitos das mulheres não foram levados a sério, tendo prevalecido a exclusão das mulheres da esfera pública, cabendo a elas se resignarem a suas funções de esposas, mães e donas de casas.

Por fim, a despeito da posição ocupada pela mulher na sociedade francesa durante o período revolucionário, muitas delas se fizeram presentes em diversos momentos, mesmo que às sombras dos homens. Algumas participaram através da palavra, a maioria com gritos nas tribunas da Assembleia e das sociedades populares e em suas manifestações nas ruas. As mulheres do povo, lavadeiras, feirantes, lojistas

foram as primeiras a reagir ao período de miséria e a tomar a frente dos motins (BADINTER, 1989, p. 9).

Entre as participações políticas femininas, a que mais se destaca foi a de Olympe de Gouges (1748-1793), feminista e adepta das ideias de Condorcet, ela reivindicava a participação da mulher na sociedade. E, por isso, foi guilhotinada em 1793, condenada como contrarrevolucionária. Dois anos antes de morrer, em resposta à Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão, que excluía as mulheres dos seus direitos, Olympe de Gouges (1791) escreveu a Declaração dos Direitos da Mulher e da Cidadã, prevendo direitos iguais para mulheres e homens. Segundo a Declaração, a lei deve ser a expressão da vontade geral, deve ser igual para todos. Cidadãs e cidadãos, sendo iguais aos olhos da lei, devem ser igualmente admitidos em sua dignidade, em postos e empregos públicos, segundo suas capacidades, virtudes e talentos.

Na mesma época, na Inglaterra, Mary Wollstonecraft (1759-1797), inglesa, filósofa, sistematiza o entendimento das raízes da opressão sofrida pelas mulheres e publica, em 1792, sob influência da Revolução Francesa, sua obra mais importante, **Reivindicação dos direitos da mulher**, e passa a ser considerada a fundadora do feminismo (MIGUEL; BIROLI, 2014). Ela demonstra a convicção de que a negligência na educação é causa principal da situação deplorável das mulheres da época. Para ela, a educação teria sido objeto de mais atenção do que no passado, contudo havia o reconhecimento de que elas passavam os primeiros anos de vida se dedicando a habilidades superficiais, o que fazia com que a força do corpo e da mente fossem sacrificadas em prol de noções libertinas de beleza e do desejo de se estabelecerem através do matrimônio, única forma de as mulheres ascenderem na sociedade (WOLLSTONECRAFT, 2017, p.27-28).

A denúncia da dominação masculina ou a alegação de igualdade entre homens e mulheres esteve presente desde a Antiguidade, com Platão. Posteriormente, Christine de Pizan, Poullain de La Barre, Montesquieu, Condorcet e Olympe de Gouges continuaram a defender a igualdade entre os gêneros.

Mas, o feminismo, como movimento político e intelectual, surgiu somente no fim do século XVIII e se definiu pela construção de uma crítica à submissão da mulher na esfera doméstica e sua exclusão da vida pública, podendo ser considerado como um filho indesejado da Revolução Francesa. Ele combina a militância pela igualdade de gênero com a investigação das causas e mecanismos de reprodução da

dominação masculina. O feminismo não se debruça apenas sobre uma questão localizada, pois as relações de gênero perpassam toda a sociedade e seus efeitos não estão restritos às mulheres, na luta pelo voto, pelo acesso à educação e à exigência de direitos iguais. O feminismo pressionou os limites da ordem estabelecida e as formas de pensar o mundo, tornando-se clara a necessidade de uma transformação profunda nessa ordem (MIGUEL; BIROLI, 2014).

2.3 Feminismos: uma cronologia das principais teorias

O cotejo das diversas leituras a respeito dos feminismos, ondas e vertentes mostra a multiplicidade de organizações e posicionamentos teóricos dos movimentos feministas, não se podendo afirmar que exista um histórico do movimento feminista e sim uma ideologia predominante em determinada época e lugar. Além disso, existem diversas vertentes ou correntes com aproximações e distanciamentos, de forma que uma não exclui necessariamente a outra, além de certamente haver, principalmente a partir do chamado feminismo da diferença, coexistência entre elas, sem que isso invalide qualquer uma delas. Diante disso, as teorias feministas serão expostas atendendo a um critério cronológico, a despeito de que em alguns pouquíssimos momentos esse critério será mitigado em detrimento da sequência lógica. Serão levadas em consideração autoras paradigmáticas, sendo certo que a abordagem não pretende ser exauriente, mas capaz de trazer os pontos nevrálgicos das teorias feministas relacionados ao tema central deste trabalho.

O movimento feminista tem uma característica muito peculiar, que é o fato de ele produzir sua própria reflexão crítica, sua própria teoria. Há uma coincidência entre militância e teoria, que deriva do tipo social de militante que o impulsionou. O feminismo pode ser analisado sob dois ângulos distintos: da história do feminismo, ou seja, da ação do movimento feminista e da produção teórica feminista. Céli Regina Pinto (2010) constata que essa dupla característica faz com que tanto o movimento feminista quanto a teoria transbordem e provoquem o reordenamento dos movimentos sociais e das Ciências Humanas, área que abrange certamente o Direito.

A primeira manifestação do feminismo surgiu no final do século XVIII, juntamente com os ideais de liberdade, igualdade e fraternidade trazidos pelo pensamento iluminista e se estendeu até as primeiras décadas do século XIX. Era baseada na ideologia burguesa e tinha como questões principais o direito ao voto, à

formação profissional das mulheres, ao trabalho remunerado e à igualdade no casamento, em especial ao direito de dispor de suas propriedades. O chamado feminismo liberal surgiu nessa época, se desenvolveu durante as primeiras décadas do século XIX e teve, nesse primeiro momento, Mary Wollstonecraft (1759-1797), e John Stuart Mill (1806-1873) como seus principais expoentes. Este último, a despeito de sua defesa da igualdade de direitos, entendia que a maior ocupação da mulher seria embelezar a vida, através do cultivo de todas as faculdades da mente, corpo e alma (MIGUEL; BIROLI, 2014).

A obra **Reivindicação dos direitos da mulher**, de Mary Wollstonecraft (1759-1797), publicada em 1792, em resposta à Constituição Francesa de 1791, que não incluía as mulheres na categoria de cidadãs, é o documento fundador do feminismo e tornou-se referencial teórico para os estudos contemporâneos. A obra denuncia os prejuízos trazidos pelo enclausuramento das mulheres na vida doméstica e a ausência de acesso aos direitos básicos e principalmente à educação formal, o que as fazia dependentes dos pais e maridos e submetidas a eles. Mary Wollstonecraft foi uma intelectual libertária, ativista dos direitos das mulheres e antiescravagista. Como aponta Maria Lygia Moraes, no prefácio do livro *Reivindicação dos direitos da mulher*, hoje Mary Wollstonecraft é reconhecida oficialmente no panteão dos abolicionistas ingleses.

É evidente que as intersecções de gênero, classe e raça não aparecem no feminismo dos séculos XVIII e XIX da maneira como foram tratados pelas feministas posteriores, a despeito do papel de Mary Wollstonecraft na luta contra a escravidão. Nas últimas décadas do século XIX, mulheres, que ficaram conhecidas como *sufrajetes*, se organizaram, primeiramente na Inglaterra, e promoveram grandes manifestações em Londres, fizeram greves de fome e foram presas. A despeito disso, o direito ao voto foi conquistado no Reino Unido somente em 1918 (PINTO, 2010, p. 15).

Em relação à maternidade, Mary Wollstonecraft (2017) reproduziu os estereótipos clássicos do papel destinado à mulher ao dizer que a ela, que é fiel ao marido, mas não amamenta e não educa os filhos, dificilmente merece o nome de esposa e não tem direito à cidadania. Ela menciona também que “[...] o cuidado com os filhos durante a infância é um dos grandes deveres naturalmente ligados ao caráter feminino” (WOLLSTONECRAFT, 2017, p. 194). A visão da maternidade como algo inerente à mulher, como parte de sua própria natureza, permeia a visão das obras

datadas do início do movimento feminista, que não chegam a questionar, muito ao contrário, o papel quase que exclusivo da mulher no cuidado e educação dos filhos, como é o caso de Mary Wollstonecraft.

No século XIX também houve o surgimento de um feminismo socialista que, em razão da radicalidade de suas propostas, ficou à margem das correntes sufragistas. Flora Tristan (1803-1844), figura pública e escritora importante, trouxe a mulher trabalhadora para o eixo central de seu tratado socialista utópico sobre a união operária, vinculando a opressão de classe e a de gênero. As obras de Marx e Engels trazem um legado ambíguo. Por um lado, fazem da defesa da igualdade entre homens e mulheres parte de seu projeto socialista. Por outro, entendem a dominação masculina como subproduto da dominação burguesa, capitalista, minimizando ou até mesmo deixando de considerar as questões específicas de gênero destacadas pelo feminismo.(MIGUEL; BIROLI, 2014).

Surgem também nesse período pensadoras de renome como Clara Zetkin (1857-1933) e Alexandra Kollontai (1872-1952). Zetkin, líder social-democrata e posteriormente do comunismo alemão, foi uma das responsáveis por incluir na pauta do movimento operário os direitos políticos das mulheres. Porém, ela entendia que a barreira de classes não podia ser transposta, recusando-se a colaborar com as sufragistas burguesas. Já Alexandra Kollontai, primeira-ministra após a Revolução Russa, via a família e o casamento como estruturas opressivas e pregava o amor livre, além do cuidado coletivo das crianças, para que as mães pudessem trabalhar (MIGUEL; BIROLI, 2014). Porém, para Kollontai (2002), o trabalho coletivo de cuidado das crianças continuaria a ser feito por mulheres, que se ocupariam de cuidar das crianças e da limpeza.

Nessa época, predominava nas organizações operárias anticapitalistas a concepção de que a mulher deveria ocupar o papel tido como natural para ela na esfera privada, como mãe, cuidadora e dona de casa. Essa posição refletia uma preocupação crescente diante da substituição da mão de obra masculina pela feminina e infantil. Pierre-Joseph Proudhon (1809-1865), o primeiro teórico do anarquismo, foi um dos principais opositores à inclusão das mulheres nos meios operários, sob o argumento de que elas seriam seres de inferioridade irremediável e equivalentes a apenas 2/3 de um homem. As mulheres mais pobres foram menos afetadas pelo confinamento, pois, em virtude da necessidade de complementar a renda familiar, trabalhavam em indústrias, exerciam atividades comerciais, faziam

faxinas, lavagens de roupas, trabalho de costura, além de cuidar de crianças como babás ou amas de leite. Dessa forma, coube, principalmente às mulheres trabalhadoras dos séculos XIX e XX, o rompimento com a perspectiva que as mantinham presas ao ambiente doméstico e ao papel de mães, o que as impediam de trabalhar (ANDRADE, 2015, p. 265-268).

Esse movimento feminista inicial perdeu força a partir da década de 1930 e somente reapareceu, de forma consistente, na década de 1960. No decorrer desses trinta anos, o livro *O segundo sexo*, de Simone de Beauvoir (1908-1986), publicado em 1949, marca a chamada segunda onda do feminismo. A autora, filósofa, ocupa para o feminismo contemporâneo posição ainda mais central que a de Mary Wollstonecraft (MIGUEL; BIROLI, 2014).

Simone de Beauvoir, filósofa, escritora, inicia o volume II de sua obra, *A experiência vivida*, com a seguinte frase “Não se nasce mulher, torna-se mulher” (BEAUVOIR, 2016, p. 11). Tal percepção funda o feminismo contemporâneo ao revelar que o feminino não é dado pela biologia, pela natureza, simplesmente, e sim construído pela sociedade. Ela continua asseverando que:

Nenhum destino biológico, psíquico, econômico define a forma que a fêmea humana assume no seio da sociedade; é o conjunto da civilização que elabora esse produto intermediário entre o macho e o castrado que qualificam de feminino (BEAUVOIR, 2016, p. 11).

Simone de Beauvoir (2016) também demonstra uma visão crítica da maternidade compulsória para mulheres ao afirmar que a função reprodutora não é mais comandada pelo acaso biológico e sim pela vontade. Dessa forma, a maternidade não é mais uma vocação “natural”, em que todo o seu organismo deve estar exclusivamente voltado à perpetuação da espécie. Ela defende ainda que o amor materno não tem nada de natural, não sendo verdadeira a premissa de que um filho sempre encontra felicidade segura nos braços maternos, pois existem mães más, mães que abordam os próprios filhos através de complexos e frustrações. Seria desejável, para o bem da criança, que a mãe fosse uma pessoa completa, que encontra em seu trabalho e em suas relações sociais as suas realizações, não sendo preciso alcançar tal realização através do filho, tiranicamente. Simone de Beauvoir (2016) afirma, ainda, que é um paradoxo criminoso excluir a mulher da vida pública, proclamar sua incapacidade em todas as áreas, vedar-lhe o acesso a carreiras tidas

como masculinas e confiar a elas o mais delicado e importante empreendimento que existe, que é a formação de um ser humano. Por fim, ela relata a falta de esforços dos entes públicos em assegurar o cuidado, a guarda e a educação das crianças fora do lar, o que dificulta a conciliação entre o papel de mãe e a vida profissional. As afirmações de Simone de Beauvoir nos fornecem elementos para afirmar que nem sempre é a mãe biológica, que possui os laços de maternidade, que será a pessoa que poderá ou mesmo terá condições de matinar. Refere-se aqui à maternidade como sendo o “laço de parentesco que une a mãe ao filho” (FERREIRA, 1999, p. 1298) e à maternagem como sendo a “relação calorosa e amiga com a mãe ou com aquela que a substitui” (FERREIRA, 1999, p. 1298).

Ainda no tocante à maternidade, importante ressaltar que o corpo feminino e suas peculiaridades eram valorados negativamente por Beauvoir, eis que ela atribui à anatomia e fisiologia da mulher sua condição de ausência de liberdade ao afirmar que a gravidez e a amamentação são vistas como forma de alienação da mulher (BEAUVOIR, 2016, p. 57-58). A ideia de opressão masculina baseada na biologia toma contornos radicais através de autoras como Shulamith Firestone, que prega a reprodução artificial como caminho para a libertação das mulheres. Porém, a maior parte do pensamento feminista entende que a gravidez, parto ou amamentação são ressignificados de acordo com a ordem social vigente (MIGUEL; BIROLI, 2014), como será bem demonstrado por Elisabeth Badinter.

Betty Friedan (1921-2006), psicóloga, escritora e ativista feminista, publica em 1963, nos Estados Unidos, a obra *A mística feminina*, que aborda as origens da discrepância existente entre a realidade da vida das mulheres e a imagem à qual elas procuravam se amoldar, imagem que ela apelidou de mística feminina. Para elaborar seu livro e na busca incessante de desvendar a questão proposta, além de analisar estudos anteriores, ela entrevistou pesquisadores de publicidade, especialistas teóricos da mulher nos campos da psicologia, da psicanálise, da antropologia, da sociologia, da educação familiar, além de mais de oitenta mulheres que se encontravam em um momento crítico de suas vidas (FRIEDAN, 1971, p.11- 13).

O livro aborda a infantilização a que as mulheres eram submetidas para se adequassem ao papel de esposas e donas de casa submissas. Ela revela, ainda, que a imprensa, a publicidade e a psicanálise produziam a ideia de que felizes e saudáveis eram as mulheres que encontravam a plenitude no casamento e na maternidade.

Nos quinze anos seguintes à Segunda Guerra Mundial essa mística de realização feminina tornou-se o centro intocável da cultura americana, de forma que milhões de mulheres moldavam sua vida à imagem e semelhança das fotos de mulheres beijando o marido diante da casa em um subúrbio, descarregando o carro cheio de crianças na escola e sorrindo ao passar o novo espalhador de cera no chão da casa. O único sonho da mulher era ser esposa e mãe perfeita. Não pensavam nos problemas do mundo e desejam que os maridos tomassem as decisões mais importantes (FRIEDAN, 1971, p.20).

Mas começou a surgir uma insatisfação, uma estranha agitação, uma ansiedade que passou a permear de forma mais contundente a mente de muitas mulheres americanas. Aos poucos, em suas pesquisas, Betty Friedan começou a perceber que o problema era comum a inúmeras mulheres, das mais diversas classes sociais, do país inteiro. Havia uma grande dificuldade de nomear o referido problema. Algumas diziam que se sentiam vazias, outras que se sentiam incompletas e muitas que tinham a impressão de não existir. Muitas jovens casadas, cuja educação as projetou no mundo das ideias passam a se sentir sufocadas pela vida doméstica exaustiva e incompatível com sua capacidade (FRIEDAN, 1971, p.20-23).

A despeito de a obra considerar como parâmetro universal as mulheres integrantes da classe média, branca e estadunidense, ela alcançou a adesão de um grande público (MIGUEL; BIROLI, 2014).

Elisabeth Badinter (1944), filósofa, historiadora e autora francesa é conhecida por tratados filosóficos sobre o feminismo e o papel da mulher na sociedade. Em sua obra *Um amor conquistado: o mito do amor materno*, de 1980, ela procura desmistificar o fato de que o amor materno seria um instinto inato, um sentimento inerente à condição de mulher. Seria ele adquirido com o passar dos dias, ao lado do filho e em razão dos cuidados dispensados (BADINTER, 1983, p. 13-14). Ela demonstra que o amor materno é fruto da época e dos costumes. Nos séculos XVII e XVIII, as crianças das classes burguesas ou aristocráticas eram colocadas na casa de uma ama, retornavam ao lar para serem acompanhadas por governantas ou preceptores e, posteriormente, eram enviadas para um convento ou internato. Passavam, em média, cinco ou seis anos com os pais. Nas classes mais pobres, em que as mulheres muitas vezes tinham que trabalhar, os recém-nascidos eram entregues, em algumas circunstâncias, a amas que não tinham condições mínimas para exercer a função e sequer leite para oferecer (BADINTER, 1983, p. 118-120). O

desinteresse e a indiferença pelos filhos não eram condenados pela ideologia moral ou social da época. Nos séculos XVII e XVIII, na França, a mortalidade de crianças com menos de um ano era superior a 25%, número que diminuiu sensivelmente após essa faixa etária. Os números das pesquisas mostram, ainda, que, nesse primeiro ano de vida, as crianças amamentadas pelas mães ou por boas amas tinham muito mais chances de sobreviver. As perdas das crianças passaram a interessar ao Estado e há um grande movimento de persuasão das mulheres para que exerçam a maternagem, sendo-lhes prometida a felicidade, o respeito e a importância social. Além disso, para a obtenção do resultado alcançado, foi elaborado um discurso econômico, dirigido aos homens esclarecidos, um discurso filosófico, dirigido a ambos os sexos, além do já mencionado discurso direcionado exclusivamente às mulheres (BADINTER, 1983, p. 137-147). Os relatos de Badinter mostram claramente que essa construção histórica da maternidade e da maternagem acabaram por reputar à mulher a responsabilidade quase que exclusiva no cuidado com os filhos e o espaço doméstico, além de fundamentar a divisão sexual do trabalho.

O movimento feminista trazido até aqui tem como fundamento os princípios liberais e como premissa básica e fundamental a igualdade essencial entre homens e mulheres, salvo o feminismo socialista, que vai de encontro aos princípios liberais e coloca a mulher proletária no centro de suas reivindicações. As autoras e autores pré-feministas e feministas desse primeiro momento vão enfatizar que as mulheres são iguais aos homens na sua capacidade intelectual, moral e no potencial de contribuir para com a sociedade, contrapondo-se às ideias de inferioridade feminina que perpassam e prevaleceram por quase toda a história da humanidade. No entanto, essa igualdade pleiteada é entendida como a inserção da mulher numa universalidade que não é neutra, muito ao contrário, foi criada e preenchida tomando-se como base a posição do homem, normalmente branco e proprietário (MIGUEL; BIROLI, 2014).

O termo “ecofeminismo” foi cunhado em 1974, por Françoise d’Eaubonne (1920-2005), autora e feminista francesa em seu livro *Le féminisme ou la mort*. Na abordagem da autora, o ecofeminismo identifica no patriarcado a origem da catástrofe ecológica atual, sendo as mulheres e a natureza, ambas vinculadas à reprodução da vida, o alvo das agressões. (FLORES; TREVIZAN, 2015, p. 12). O movimento ganhou mais força a partir dos movimentos de mulheres no final da década de 1970 que, em princípio, atuaram contra a construção de usinas nucleares. O ecofeminismo, nas suas mais variadas interpretações, tem procurado aliar os movimentos feministas aos

movimentos ecológicos, no sentido de preservar e manter uma vida saudável e digna, construindo formas de viabilizar a exploração capitalista e patriarcal do ecossistema e das mulheres, com o intuito de alcançar o desenvolvimento sustentável (ANGELIN, 2014, p. 1582).

Segundo Vandana Shiva (1992), física, filósofa, ecofeminista e ativista ambiental indiana, em seu artigo "*El saber propio de las mujeres y la conservación de la biodiversidad*", publicado em 1998, a marginalização das mulheres e a destruição da biodiversidade são processos que seguem unidos no Terceiro Mundo. O mundo patriarcal coloca o homem como a medida de todo o valor, trata a mulher como desigual, inferior, somente porque é diferente, desconsiderando a diversidade da natureza, que somente passa a ter valor caso propicie benefício econômico. A perda da diversidade, com o incentivo das monoculturas, é o preço do modelo patriarcal de progresso. Porém, a biodiversidade só pode ser protegida se a diversidade for abraçada como base, fundamento e princípio lógico da tecnologia e economia produtiva. E a melhor maneira de entender a lógica da diversidade é observar a vinculação entre a biodiversidade e as mulheres, que criam políticas ecológicas baseadas na diversidade, pois a política de gênero é, em grande parte, uma política da diferença. Exemplos dessa política são as atividades agrícolas e leiteiras realizadas na Índia rural, que são extremamente produtivas, tanto em relação ao valor e volume da produção, quanto no tocante ao número de horas trabalhadas. Além disso, as práticas utilizadas pelas mulheres têm lógicas bastante distintas das que são ensinadas nos centros de educação formal, que trazem uma ciência importada do Ocidente. Assim, a ecológica deve ser baseada na variedade e nas diferenças da natureza, em oposição à uniformidade e homogeneidade provenientes de bens e processos industriais. E essas políticas de diversidade surgem quando mulheres e biodiversidade entram em contato (SHIVA, 2010, p. 13-17).

Alicia Puleo (1992), filósofa, professora de Filosofia Moral e Política da Universidade de Valladolid, em seu artigo "*Feminismo y ecología*", publicado em 2002, entende que o ecofeminismo abrange várias formas de expressão e teorias, podendo ser dividido em três tendências: o ecofeminismo clássico, o espiritualista e o construtivista. O clássico entende que a obsessão dos homens pelo poder tem levado à destruição do planeta e a ética feminina de proteção dos seres vivos, vinculada a atitudes maternas predispõem as mulheres a serem pacíficas e a conservarem a natureza. O ecofeminismo espiritualista teve influência dos princípios religiosos de

Ghandi, na Ásia, e da Teologia da Libertação, na América. Ele afirma que o desenvolvimento da sociedade, pautado nas concepções patriarcais de dominação e centralização do poder, ocasiona um processo de agressão contra a mulher e o meio ambiente. O desenvolvimento técnico ocidental, que colonizou todo o mundo, não deveria ser considerado como “desenvolvimento”, em razão da forte violência contra a mulher e a natureza. O ecofeminismo construtivista entende que a relação existente entre as mulheres e a natureza não está associada a características próprias do sexo feminino, mas tem origem nas responsabilidades da mulher na economia familiar, criadas pela divisão social do trabalho, pela distribuição do poder e da propriedade. Para ela, as duas primeiras correntes são falhas em razão do risco de se utilizar estereótipos. Porém, a teoria construtivista deixa de considerar a espiritualidade, a mística, o que tornaria mais difícil a mobilização das mulheres em torno do tema (PULEO, 2002, p. 36-39).

A partir do final do século XX, algumas correntes do feminismo se opõem a um feminismo universal em nome de uma “política da diferença”, que tem seu foco no impacto que as desigualdades concretas têm sobre os diferentes indivíduos. Existe nessa postura uma crítica ao liberalismo, que prega uma filosofia da universalidade. A igualdade entre os sexos não exige que as mulheres adotem comportamento que é tido como masculino – agressividade sexual, competitividade, racionalidade fria e desprezo aos afetos. Porém, a recusa pode levar à busca de novos padrões, à dissolução da ideia de padrão, numa aposta às singularidades individuais ou mesmo à afirmação da positividade do feminino (MIGUEL; BIROLI, 2014).

Surgem nesse período, portanto, algumas teorias baseadas na positividade da diferença do feminino, sendo a referência fundadora o livro *In a different voice*, publicado em 1982, por Carol Gilligan (1936), psicóloga estadunidense. Ela faz uma revisão dos escritos de Nancy Chodorow a respeito do que entendia Freud sobre o impacto psicológico das diferenças anatômicas entre os sexos. Para ele, as mulheres estavam fadadas a um desenvolvimento incompleto da moralidade, pois o temor da castração desempenhava um papel crucial na formação do superego. Na visão de Chodorow, o que interessa não é a diferença anatômica e sim o fato de que as mulheres são as responsáveis pelo cuidado com os filhos, de modo que a menina possui um modelo feminino presente, desenvolvendo suas características a partir de relações concretas e emocionais e o menino possui um modelo masculino ausente, o que não lhe proporcionaria o desenvolvimento das mesmas habilidades. Em razão

disso, as mulheres possuiriam maior sensibilidade para as necessidades alheias. Já Gilligan, após estudo em que entrevista diversos homens e mulheres, afirma que o padrão moral centrado nas relações e no cuidado não é caracterizado por gênero e sim por tema, e que sua associação com as mulheres é apenas empírica (MIGUEL; BIROLI, 2014).

O discurso da valorização da diferença possui fortes implicações para o movimento feminista, pois afirmar a existência de uma diferença estruturante do comportamento das mulheres pode ser apropriado pelo antifeminismo, como ocorreu no chamado “caso Sears”, de 1978. A empresa foi processada por práticas discriminatórias, sob o argumento de não promover as mulheres. Ela se defendeu, apoiando-se numa especialista “feminista”, que alegou que as mulheres eram menos competitivas e focadas no mundo do trabalho e, por isso, não tinham interesse em serem promovidas. E, mesmo que as mulheres tendam a apresentar prioridades diferenciadas, é importante averiguar se a “escolha” reflete características individuais ou se é resultado de relações de dominação ou mesmo das condições econômicas e políticas em que se encontram. Segundo Luis Felipe Miguel, “a diferença que se associa à igualdade é aquela que permite a livre expressão das individualidades, não a que aprisiona indivíduos e grupos em posições estereotipadas” (MIGUEL; BIROLI, 2014).

A discussão sobre a diferença aparece também sob outra forma, passando a abranger a identidade feminina. Feministas questionam a construção da identidade da mulher a partir da experiência das mulheres brancas, de classe média e heterossexuais. Para elas, não é possível entender os problemas das mulheres como sendo comuns a todas, deve-se levar em conta a raça, classe, renda e orientação sexual, ao passo que outras autoras defendem um feminismo unificado, que supere as diferenças. Porém, ao invés de procurar um fundamento único para o sexismo, racismo, dominação de classe, o mais interessante seria entender que todas essas formas de opressão possuem afinidades, pontos de contato e reforço mútuo, mas também padrões diferentes de apresentação (MIGUEL; BIROLI, 2014).

Importante trazer, nesse momento, o conceito de interseccionalidade criado por Kimberlé Williams Crenshaw (1959), professora da Faculdade de Direito da UCLA e da Columbia Law School. O conceito foi sistematizado por Crenshaw em 1989, a despeito de a discussão já existir desde o início do movimento feminista negro. Para ela, a interseccionalidade é um conceito que busca capturar as consequências

estruturais e dinâmicas da interação entre dois ou mais eixos da subordinação. Utilizando uma metáfora, a autora descreve os eixos de poder – raça, etnia, gênero e classe – como avenidas através das quais as dinâmicas de desempoderamento e opressão se movem. Frequentemente, essas vias por onde transitam os sistemas de opressão se sobrepõem e se cruzam, criando intersecções complexas entre dois, três e até quatro eixos. As mulheres racializadas, comumente, estão num espaço onde o racismo, o gênero e a classe se encontram, estando sujeitas a serem atingidas pelo intenso fluxo advindo de todas essas vias (CRENSHAW, 2002, p. 173).

No início desse tópico foi mencionado que, em alguns momentos, em razão da necessidade de se observar uma sequência lógica, a cronologia seria mitigada. Dessa forma, o feminismo negro, a despeito de ter origem em 1851, será tratado juntamente com os demais feminismos que se opõem a um feminismo universal e focam no impacto que as desigualdades concretas têm sobre os diferentes indivíduos.

O ponto de partida do feminismo negro é atribuído à Sojourner Truth (1797-1883), negra, ex-escrava, estadunidense que em 1851 proferiu o famoso discurso “Não sou eu uma mulher?”, numa convenção de mulheres em Akron, Ohio. Enquanto única mulher negra a participar da convenção de mulheres, ela foi capaz de, com simplicidade persuasiva, responder aos argumentos baseados na supremacia masculina dos agitadores. O líder dos provocadores afirmou que era ridículo mulheres pretendendo votar, pois não tinham condições sequer de pular uma poça ou entrar em uma carruagem sem a ajuda de um homem. Pois ela respondeu que jamais havia sido ajudada a pular poças ou mesmo embarcar numa carruagem. E, em razão disso, questionou “Não sou eu uma mulher?”. Ela repetiu sua pergunta por quatro vezes, expondo o viés de classe e o racismo do novo movimento de mulheres. O discurso de Sojourner teve implicações bastante profundas, uma vez que foi também uma resposta às atitudes racistas das mesmas mulheres brancas que posteriormente a aclamaram (DAVIS, 2016, p. 70-74).

Segundo Angela Davis (1944), filósofa, ativista e professora emérita do departamento de estudos feministas da Universidade da Califórnia, no livro *Mulheres, raça e classe*, publicado em 1981, no sistema escravista, as mulheres eram vistas como desprovidas de gênero, apenas como unidades de trabalho lucrativas. A grande maioria das escravas, assim como os homens, trabalhavam na lavoura, poucas trabalhavam em serviços domésticos. No que diz respeito ao trabalho, a opressão sofrida por homens e mulheres era a mesma. Mas, em relação aos castigos, as

mulheres sofriam de forma diferente, pois os castigos infligidos a elas eram mais intensos, vez que além de açoitadas, mutiladas, elas eram também abusadas sexualmente e estupradas. As mulheres, como trabalhadoras, não podiam ser tratadas como o sexo frágil ou donas de casa e, conseqüentemente, os homens não podiam pretender serem chefes ou provedores da família. Homens, mulheres e crianças eram igualmente provedores. O trabalho doméstico não era hierárquico e sim igualitário. Dentro dos limites da vida familiar e comunitária, a população negra transformava a igualdade da opressão sofrida em igualitarismo nas suas relações. Além disso, as mulheres, assim como os homens, reagiam ao regime de escravidão, envenenavam senhores, realizavam sabotagens e se juntavam às comunidades de fugitivos (DAVIS, 2016, p. 17-31).

No tocante à maternidade, quando a abolição do tráfico internacional começou a ameaçar a indústria do algodão, os proprietários de escravos passaram a contar com a reprodução das escravas como forma de garantir a ampliação da força de trabalho escravo. Elas passaram a ser consideradas “reprodutoras”, animais com valor maior ou menor de acordo com a capacidade de reprodução. A despeito de garantirem que suas “reprodutoras” dessem à luz quantas vezes fosse biologicamente possível, proprietários das fazendas não as isentavam de trabalharem nas lavouras, grávidas ou com bebês de colo, nem as poupava dos castigos, caso não cumprissem a cota diária de trabalho ou fossem insolentes. Em algumas fazendas, as mulheres, impossibilitadas de amamentar, deixavam os filhos sob os cuidados de crianças pequenas ou de escravas mais velhas (DAVIS, 2016, p. 19-22).

Nos Estados Unidos, abolicionistas e sufragistas confraternizavam até a Guerra de Secessão (1861-1865) que culminou com a abolição da escravatura e, posteriormente, a aprovação da Décima Quinta Emenda à Constituição (1870), que garantiu o voto somente aos homens negros, o que gerou a divisão dos movimentos (MIGUEL; BIROLI, 2014). As mulheres passaram a ter direito ao voto somente em 1920, com a aprovação da Décima Nona Emenda à Constituição dos Estados Unidos. A despeito disso, as mulheres negras do Sul foram violentamente impedidas de exercer o direito recentemente adquirido (DAVIS, 2016, p. 153).

O movimento negro que surgiu nos Estados Unidos na metade do século XX, influenciado pelas religiões cristã e muçulmana, não tinha quaisquer preocupações com o feminismo negro, muito ao contrário, repudiava a participação delas no movimento. Um exemplo extremo de exclusão das mulheres do movimento negro,

também influenciado por questões religiosas, foi a Marcha de Um Milhão de Homens Negros, ocorrida em Washington, em 1995, liderada por Louis Farrakhan, líder do movimento Nação de Islã (MIGUEL; BIROLI, 2014).

Segundo Angela Davis, as mulheres negras sempre trabalharam mais fora de casa que as mulheres brancas, sendo que o espaço ocupado por elas hoje reproduz o padrão estabelecido durante o período da escravidão (DAVIS, 2016, p. 17). Além disso, as feministas negras enfrentam tanto o predomínio masculino no movimento negro quanto a predominância branca e de classe média no movimento feminista (MIGUEL; BIROLI, 2014).

Baseando-se em parte no trabalho de vozes como a de Angela Davis e outras mulheres negras como Audre Lorde, Bell Hooks, Toni Cade Bambara, Ntozake Shange e Toni Morrison, as mulheres afro-americanas, nos anos 1980 e 1990, desenvolveram uma “voz” do ponto de vista da feminilidade negra e conquistaram uma visibilidade impensável no passado. Elas fazem emergir também as diferenças existentes nos eixos da sexualidade, classe, nacionalidade e religião. Garantir a unidade do grupo, embora reconhecendo a heterogeneidade, torna-se um desafio fundamental para esse movimento (COLLINS, 2017).

A discussão sobre a diferença no que tange à identidade feminina surge também em relação ao sujeito do feminismo, ou seja, da “mulher”, categoria que foi construída em ambiente marcado pela dominação masculina. O ideal de feminilidade, de que as mulheres possuem uma ligação especial e uma maior responsabilidade para com os filhos, tenta ser solucionado pela distinção entre sexo e gênero, questão que se torna central para o feminismo, como já fartamente demonstrado (MIGUEL; BIROLI, 2014).

Dos estudos sobre o conceito de gênero de Judith Butler, na obra *Problemas de gênero: feminismo e subversão da identidade* publicada em 1990, já mencionada anteriormente, baseia-se a corrente conhecida como “Teoria *Queer*”. O termo *queer*, antes utilizado de forma depreciativa para nomear os homossexuais, significa “estranho” ou “desviante”. Nos anos 1980, os ativistas assumiram a palavra para si, com o intuito de anular o sentido ofensivo. A Teoria *Queer* “é uma reflexão sobre gênero, que nasce do feminismo e do movimento LGBT, marcada por uma oposição radical à dicotomia homem/mulher”. Ela pretende um rompimento com o sistema binário, dando grande destaque para os fenômenos da transexualidade e da intersexualidade (MIGUEL; BIROLI, 2014).

Aníbal Quijano (1928-2018), sociólogo peruano, conhecido por ter desenvolvido o conceito de “colonialidade do poder” influenciou vários autores no campo dos estudos descoloniais. Segundo o autor, em seu artigo “Colonialidade do poder, eurocentrismo e América Latina”, publicado em 2005, os colonizadores europeus expropriaram das populações colonizadas os descobrimentos culturais no campo da atividade material, tecnológica, subjetiva e até mesmo religiosa. Reprimiram as formas de produção de conhecimento simbólico e padrões de expressão. A exploração e repressão foram mais violentas e profundas em relação aos povos africanos e da América Ibérica. Os povos asiáticos sofreram menos intervenções, de modo que grande parte da história e herança intelectual se mantiveram intactas, dando origem ao “Oriente”. Os colonizados foram obrigados a aprender a cultura dos dominadores em tudo que fosse útil para a reprodução da dominação. Todo esse processo implicou, ao longo do tempo, na colonização das perspectivas cognitivas, dos modos de produção, dos modos de outorgar sentido aos resultados da experiência material ou intersubjetiva, ou seja, da cultura. A Europa transformou-se no centro do moderno sistema-mundo e a América Latina e África, a sua periferia. Os europeus representavam o padrão, branco, culto, desenvolvido, ao passo que os povos colonizados eram as raças inferiores (negro e índios), primitivas, subdesenvolvidas. E o notável é que não só os europeus pensaram a si mesmos e ao restante da espécie desse modo, eles também difundiram tal perspectiva histórica como hegemônica dentro do padrão mundial de poder, que é considerado, pela humanidade atual, como o primeiro sistema-mundo historicamente conhecido. A colonialidade do poder, isto é, a perpetuação das sujeições mesmo após o fim da colonização, demonstra como a superioridade da raça branca constitui um novo padrão de poder mundial. A perpetuação do processo de colonização caracteriza a colonialidade do poder, do ser, do saber e do gênero. A ideia de gênero, segundo o autor, teria sido provavelmente elaborada considerando-se a perspectiva eurocentrista, merecendo, ainda, novas indagações (QUIJANO, 2005, p. 121-129).

María Lugones (1944-2020), argentina, filósofa, estudiosa do feminismo descolonial, em seu artigo “Rumo a um feminismo descolonial” utiliza o termo “colonialidade”, com base na análise de Quijano sobre a compreensão histórica da racialização como parte integrante do sistema de poder utilizado na colonização das Américas. Ela entende a colonialidade de gênero como uma interação complexa entre as opressões de gênero racializadas, coloniais e produzidas pelo sistema econômico

capitalista. A possibilidade de superar a colonialidade de gênero, para Lugones, é entendida como feminismo descolonial (LUGONES, 2014, p. 939-941). Para ela, a subalternização da mulher, a hierarquia de gênero é uma criação do pensamento eurocêntrico, não estando presente nas sociedades originárias, pré-coloniais (LUGONES, 2008, p. 73-101). Porém, tal concepção não é unânime, como é o caso de Rita Segato (1951), argentina, antropóloga que, em seu artigo “Gênero e colonialidade: em busca de chaves de leitura e de um vocabulário estratégico descolonial”, publicado em 2015, defende a existência de organizações patriarcais de baixa intensidade em sociedades indígenas e afro-americanas, demonstrando, portanto, que a inexistência de uma submissão feminina não era apenas característica da cultura europeia (SEGATO, 2015, p. 116).

Por fim, a despeito de um certo senso comum pretender apresentar a plataforma feminista como superada, vez que as mulheres obtiveram inúmeros progressos relativos ao acesso aos direitos políticos, igualdade formal do ponto de vista constitucional, educação, maior presença no mercado de trabalho, as evidências de dominação masculina ainda são abundantes, como se verá nos capítulos subsequentes (MIGUEL; BIROLI, 2014).

2.4 Movimento feminista no Brasil

O movimento feminista atual tem características e dimensões inovadoras, mas suas raízes certamente podem ter surgido nas lutas travadas por mulheres intelectualizadas ou mesmo por mulheres negras nos quilombos, mulheres trabalhadoras ou por aquelas que, de alguma forma, participaram de acontecimentos políticos. Mas há poucos registros da participação feminina, só sendo possível material mais expressivo quando a própria mulher começa a escrever em revistas e periódicos dirigidos ao público feminino, por volta de 1850 (TELES, 1999, p. 11-12).

No Brasil do século XVIII, Dionísia Pinto Lisboa (1810-1885), conhecida como Nísia Floresta é apontada como uma das precursoras do movimento feminista no Brasil, num momento em que o sistema colonial e escravagista ainda dominava o país, que entrou no século XIX ainda atado a essas questões. Ela, assim como Mary Wollstoncraft e Olympe de Gouges, infringiu normas e convenções da época. Nísia, por ser filha de um português bastante esclarecido, casado com uma viúva de família abastada no Rio Grande do Norte, teve uma educação esmerada e contato com os

círculos positivistas em suas frequentes viagens à França. Em 1832 ela publica a obra *Direitos das mulheres e injustiça dos homens*, como uma tradução livre da *Reivindicação dos direitos da mulher*. Porém, soube-se mais tarde que a obra seria uma tradução de *Woman not Inferior to Man*, de autoria desconhecida, além de conter trechos retirados de *De l'Égalité des deux sexes, discours physique et moral où l'on voit l'importance de se défaire des préjugés*, publicado em 1673 por François Poullain de La Barre. Vale lembrar que, à época, no Brasil, o acesso à informação não era fácil, o que poderia facilitar erros dessa natureza. De acordo com Maria Lygia Quartim de Moraes, no prefácio da versão em português do livro de Mary Wollstonecraft (2016), seja como for, o trabalho de Nísia trouxe o debate do feminismo para o país e após a morte de seu marido Manuel Augusto, ela cria o Colégio Augusto, que permitia o acesso de meninas às mesmas disciplinas ensinadas aos meninos.

No Brasil, as mulheres somente puderam se matricular em estabelecimentos de ensino em 1827 e em uma faculdade em 1879. Apenas em 1887 formou-se a primeira médica no país (GARCIA, 2015).

Com o desenvolvimento da industrialização e com a proibição do tráfico negreiro a partir de 1850 acelerou-se a luta pela libertação dos escravos. Muitas mulheres participaram ativamente do movimento abolicionista com a criação de organizações como a Sociedade de Libertação, a Sociedade Redentora e a Ave Libertas, que dentre outras atividades, arrecadavam fundos para a libertação dos escravos (GARCIA, 2015).

No Brasil, os jornais feministas surgiram na segunda metade do século XIX e primeira década do século XX e tinham a peculiaridade de serem de propriedade das próprias mulheres que os editavam, diferentemente do que ocorria em outros países. O primeiro desses jornais foi O *Jornal das Senhora*, de 1852, editado por Joana e Paula Manso. Todos eles enfatizavam que apenas através de uma educação adequada seria possível o progresso do país e a emancipação das mulheres. As feministas letradas e originárias da classe dominante denunciavam, por meio da imprensa a dominação sofrida e divulgavam seus direitos. Porém, a maioria desses jornais e revistas defendiam a educação feminina, não com o intuito de competir com os homens, mas sim com o propósito de melhorar a sociedade como um todo, o que acabou por propiciar a adesão de muitos homens, de defendiam os direitos femininos, desde que as mulheres não esquecessem de seus papéis de mães e esposas. Dessa

forma, esse movimento não ameaçou de forma contundente a hegemonia masculina e a ordem social (GARCIA, 2015).

O primeiro movimento feminista brasileiro politicamente organizado se manifestou por meio da luta pelo voto. Bertha Lutz (1894-1976), bióloga, cientista de renome, formada pela Universidade de Paris, retornou ao Brasil na década de 1910 e liderou o movimento (PINTO, 2010, p. 16-17). Além das sufragistas, também lutavam as tecelãs e costureiras grevistas pela redução da jornada e melhores condições de trabalho. Vale ressaltar que as jornadas de trabalho das mulheres eram superiores às dos homens. Em 1906, em movimento grevista em Jundiaí, os homens conquistaram o direito à jornada de 8 horas e as mulheres de 9 horas e meia. (TELES, 1999, p. 11-12 e 42). O direito ao voto só foi concedido às mulheres em 1932, quando foi promulgado o Novo Código Eleitoral brasileiro (PINTO, 2010, p. 16-17). Antes da reforma do Código Eleitoral, o Código Civil de 1916, em seu artigo 6º, considerava a mulher como sendo relativamente incapaz, sendo equiparada aos menores, pródigos e silvícolas (LORENTZ, 2019, p. 64).

Interessante observar que a ação de Bertha Lutz visava a transformação da sociedade através da conquista de espaços no Estado por meio da atuação da Federação Brasileira pelo progresso feminino (FBPF), que foi a primeira entidade feminista brasileira com expressão nacional e internacional e que tinha como objetivo principal assegurar às mulheres o direito ao voto. Bertha conquistou as metas definidas para sua organização sem suscitar reações contrárias, uma vez que adotou como estratégia política evitar o enfrentamento e o questionamento de padrões de conduta socialmente esperados para as mulheres. Além disso, a atividade da FBPF não teve bases sociais populares, não tendo havido a formação de uma forte corrente de esquerda como ocorreu em alguns países europeus. Em razão disso, as iniciativas tomadas pela Federação no sentido de discutir as condições de vida das mulheres foram limitadas (GARCIA, 2015)

Em 1934, como resultado da situação anteriormente narrada, foi fundada a União Feminina que se integrou à Aliança Nacional Libertadora, que tinha a participação de socialistas e comunistas. Em 1935 a entidade foi cassada e as principais dirigentes da organização foram presas. Com a decretação do Estado Novo em 1937, a FBPF também sofreu um duro golpe (GARCIA, 2015).

Esse feminismo inicial, que perdeu força nos Estados Unidos, Europa e no Brasil, somente reapareceu na década de 1960, com o livro *O segundo sexo*, de

Simone de Beauvoir. Nesse momento, nos Estados Unidos e Europa, o movimento feminista mostra toda sua força, e pleiteia não só a participação da mulher no trabalho, na vida pública e na educação. Ele luta por uma nova forma de relacionamento entre homens e mulheres, de modo que esta tenha liberdade para decidir sobre sua vida e seu corpo. Mas, no Brasil, a década de 1960 teve uma dinâmica muito distinta, em razão do golpe de 1964 e da Ditadura Militar implementada em 1968 por meio do Ato Institucional nº 5 (AI-5). Nesse período, por causa de uma maior industrialização, urbanização e modernização do país, foram alteradas as dinâmicas familiares, a forma de consumo e acesso à informação, bem como os padrões de fecundidade, com o surgimento de meios contraceptivos mais eficientes (GARCIA, 2015).

Em razão da repressão total da luta política, somente na década de 1970 recomeçaram timidamente as manifestações feministas, vistas com grande desconfiança pelo governo (PINTO, 2010, p. 16-17).

Em 1969, Heleieth Saffioti (1934-2010), socióloga, publica o livro *A Mulher na Sociedade de Classes: Mito e Realidade*, em que analisa a condição da mulher sob um prisma feminista e constitui até hoje uma referência nos estudos de gênero (TELES, 1999, p. 85).

Em 1975, com patrocínio das Organizações das Nações Unidas, foi realizada uma semana de debates sobre o papel e o comportamento da mulher na realidade brasileira. Nesse mesmo ano, Therezinha Zerbini lançou o Movimento Feminino pela Anistia, que teve papel importante na anistia, concedida em 1979 (PINTO, 2010, p. 16-17). Em 1976, ocorre a primeira comemoração do dia 8 de março – Dia Internacional da Mulher –, após o golpe de 1964. Reuniram-se mais de 300 pessoas no auditório do Museu de Arte de São Paulo (MASP), convidadas pelo Movimento Feminino pela Anistia e pelo jornal *Brasil Mulher*. Na ocasião, foram levantadas reivindicações sobre a condição da mulher, mas a pauta principal foi realmente a anistia. Dessa manifestação em diante, o dia 8 de março passou a ser fator de movimentação e articulação das mulheres no Brasil. Interessante lembrar que a história da data se refere à greve feita pelas operárias têxteis da Fábrica Cotton, em Nova Iorque (EUA), que morreram queimadas ao permanecerem dentro da fábrica incendiada pelos policiais, como sinal de protesto. Em homenagem às 129 mulheres mortas, a comunista alemã Clara Zetkin propôs, no II Congresso de Mulheres Socialistas, realizado em Copenhague, que se consagrasse o dia 8 de março como o Dia Internacional da Mulher (TELES, 1999, p. 97-98).

Com a redemocratização, na década de 1980, o movimento feminista no Brasil entra em efervescência na luta por uma diversa gama de temas como a sexualidade, o direito ao trabalho, saúde, racismo e igualdade no casamento. Esse movimento, a despeito de ser iniciado na classe média intelectualizada, teve grande interface com as camadas mais populares, que também lutou por educação, saneamento, habitação e saúde, influenciadas pelas Comunidades Eclesiais de Base da Igreja Católica. Também foi na década de 1980, mais precisamente em 1984, que houve a criação do Conselho Nacional dos Direitos da Mulher (CNDM), tendo a secretária responsável *status* de ministra. Esse conselho, juntamente com o Centro Feminista de Estudos e Assessoria (CFEMEA), promoveu campanha nacional para a inclusão dos direitos das mulheres na Constituição Federal de 1988, o que de fato ocorreu.

A Constituição de 1988, que passou a ser considerada como sendo uma das que mais garante direitos para as mulheres no mundo, ressignificou a questão de gênero, pois passou a prever a igualdade de gênero (art. 5º, inciso I), e a sociedade familiar ao invés da patriarcal, conforme previsto no artigo 226, §§ 5º e 8º da Constituição Federal (LORENTZ, 2019, p. 64-65).

Além disso, estabeleceu direitos reprodutivos e estendeu a licença-maternidade para cento e vinte dias (artigo 7º, inciso VIII, CF) e, numa tentativa de se obter a igualdade, previu licença-paternidade de cinco dias (artigo 7º, inciso XIX, CF, até que norma venha disciplinar a referida disposição constitucional, conforme disposto no artigo 10, §1º do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT), o que não ocorreu até os dias de hoje.

Na última década do século XX, o movimento feminista passou a atuar por meio de organizações não governamentais (ONGs) destinadas a aprovar, junto ao Estado, medidas protetoras das mulheres contra violência, principalmente a violência doméstica, além de medidas voltadas para uma maior participação política das mulheres (PINTO, 2010, p. 16-17).

Em 1993, foi criado o Conselho Estadual da Condição Feminina (CECF), com o objetivo de elaborar política públicas voltadas para as mulheres e impulsionar o Estado a reconhecer a violência e discriminação contra a mulher. O Ministério da Saúde cria o Programa de Atenção à Saúde da Mulher (PAISM), com a intenção de atender as necessidades físicas e mentais das mulheres, em virtude da mobilização empreendida pelos movimentos da época (GARCIA, 2015).

Muitos avanços na legislação foram alcançados a partir do século XXI. Já no seu início, foi aprovada a maior conquista para coibir a violência doméstica: a Lei Maria da Penha (Lei n. 11.340, de 7 agosto de 2006). Em 2009, o uso da expressão “mulher honesta”, referindo-se à mulher que não se comporta conforme definido pela sociedade patriarcal, foi finalmente retirado do Código Penal com a publicação da Lei 12.015, de 7 de agosto de 2009. Posteriormente, após denúncia da ONU de que o Brasil estava no 5º lugar no mundo em número de feminicídios, foi aprovada a Lei 13.104, de 9 março de 2015, que alterou o artigo 121 do Código Penal, passando a prever o feminicídio como circunstância qualificadora do crime de homicídio e como crime hediondo. A Emenda Constitucional nº 72, de 2013, alterou a redação do parágrafo único do artigo 7º da Constituição Federal para estabelecer a igualdade de direitos trabalhistas entre os trabalhadores domésticos (a esmagadora maioria, mulheres) e os demais trabalhadores urbanos e rurais. Somente em 2015 foi aprovada a Lei Complementar 201, que regulamentou a Emenda Constitucional nº 72.

A Lei 14.188/21, de 28 de julho de 2021, define o programa de cooperação “Sinal Vermelho Contra a Violência Doméstica” como uma das medidas de enfrentamento da violência doméstica e familiar contra a mulher, previstas na Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006 (Lei Maria da Penha) e no Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal). Ela altera o Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), para modificar a modalidade da pena da lesão corporal simples cometida contra a mulher por razões da condição do sexo feminino e para criar o tipo penal de violência psicológica contra a mulher.

Por fim, a Lei Mariana Ferrer (Lei nº 14.245) foi publicada em 22 de novembro de 2021 e altera o Código Penal (Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940), o Código de Processo Penal (Decreto-Lei nº 3.689, de 3 de outubro de 1941), bem como a Leis dos Juizados Especiais Cíveis e Criminais (Lei nº 9.099, de 26 de setembro de 1995) para coibir a prática de atos atentatórios à dignidade da vítima e de testemunhas e para estabelecer a causa de aumento de pena no crime de coação no curso do processo. A referida lei foi aprovada após a suposta vítima de estupro, Mariana Ferrer, ter sido constrangida e humilhada durante a instrução processual pelo advogado de defesa do acusado.

3 MERCADO DE TRABALHO DA MULHER

Em virtude do recorte metodológico adotado, o foco da presente pesquisa é a análise do mercado de trabalho da mulher, de forma que não serão analisados os temas afeitos à comunidade LGBTQIA+, ainda que sejam extremamente interessantes e principalmente relevantes, merecendo, certamente, ser o tema central de outra investigação.

3.1 Estereótipos de gênero

A palavra “estereótipo” vem do grego, sendo que *stereo* significa sólido e *tipo*, molde. O termo se refere a uma visão generalizada ou a um preconceito, ainda que inconsciente, sobre as capacidades, papéis ou características dos membros de um grupo, de forma que as considerações sobre os atributos e papéis de um indivíduo em particular tornam-se desnecessárias. Estereotipar significa atribuir a um indivíduo os atributos e papéis de um determinado grupo (DINIZ, 2011, p. 454).

Os estereótipos de gênero podem ser divididos em quatro tipos: de sexo, sexual, de papel sexual e composto. Os estereótipos de sexo são as generalizações sobre as capacidades físicas, emocionais e intelectuais (DINIZ, 2011, p. 455). As mulheres seriam fracas, empáticas e passivas, ao passo que os homens seriam fortes, competitivos e agressivos (OHCHR, 2013, p. 10). Os estereótipos sexuais são generalizações sobre a sexualidade (DINIZ, 2011, p. 455). As mulheres seriam sexualmente passivas e castas. Já os homens teriam a libido mais pronunciada e seriam promíscuos (OHCHR, 2013, p. 12). Os estereótipos de papéis sexuais são as generalizações sobre os papéis e comportamentos que devem ser adotados por cada um dos gêneros (DINIZ, 2011, p. 455). As mulheres seriam donas de casa e cuidadoras. Os homens seriam chefes de família, provedores e tomariam as decisões (OHCHR, 2013, p. 13). Por fim, o estereótipo composto é aquele em que o gênero estabelece intersecções com outros traços diversos, como a classe, a raça, a nacionalidade, a orientação sexual e a deficiência (DINIZ, 2011, p. 455). Em virtude dessa modalidade de estereótipo, as mulheres da zona rural não teriam educação e as mulheres asiáticas seriam submissas, por exemplo, cabendo uma infinidade de associações (OHCHR, 2013, p. 16).

Existem dois tratados internacionais de direitos humanos que contêm obrigações expressas em relação aos estereótipos de gênero, os quais serão examinados mais detidamente no capítulo 3. O primeiro é a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, de 18 de dezembro de 1979. Ela foi promulgada pelo Decreto nº 4.377, de 13 de setembro de 2002. Em seu artigo 5º, a referida Convenção dispõe que:

Os Estados Partes tomarão todas as medidas apropriadas para: (a) Modificar os padrões sociais e culturais de conduta de homens e mulheres, com vistas a alcançar a eliminação de preconceitos e práticas consuetudinárias e todas as demais práticas baseadas na ideia de inferioridade ou superioridade de qualquer um dos sexos ou em papéis estereotipados para homens e mulheres [...] (BRASIL, 2002).

O segundo tratado internacional, que aborda expressamente os estereótipos de gênero, é a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher, concluída em 1994, em Belém (Pará, Brasil) e promulgada pelo Decreto nº 1973, de 1º de agosto de 1996. O artigo 6º, inciso b, menciona que:

O direito de toda mulher a ser livre de violência abrange, entre outros: [...] o direito da mulher a ser valorizada e educada livre de padrões estereotipados de comportamentos e costumes sociais e culturais baseados em conceitos de inferioridade ou subordinação (BRASIL, 1996).

O artigo 8º, por sua vez, dispõe que:

Os Estados Partes convêm em adotar, progressivamente, medidas específicas, inclusive programas destinados a: [...] modificar os padrões sociais e culturais de conduta de homens e mulheres, inclusive a formulação de programas formais e não formais adequados a todos os níveis do processo educacional, a fim de combater preconceitos e costumes e todas as outras práticas baseadas na premissa da inferioridade ou superioridade de qualquer dos gêneros ou nos papéis estereotipados para o homem e a mulher, que legitimem ou exacerbem a violência contra a mulher (BRASIL, 1996).

Segundo o relatório “*Gender stereotyping as a human rights violation*”, publicado em outubro de 2013, pelo Escritório do Alto Comissariado das Nações Unidas para os Direitos Humanos, o estereótipo de gênero injusto, ou seja, aquele que nega um benefício ou impõe um ônus, é uma violação generalizada dos direitos humanos e uma causa frequente de discriminação contra as mulheres. Eles contribuem para violações de direitos da mulher, que vão desde a discriminação no tratamento em razão das expectativas estereotipadas até a violência, incluindo o

prejuízo em relação às possibilidades de alcançarem um nível adequado de vida (alimentação, moradia e habitação), acesso à saúde, à educação e à participação na vida pública e política, além de afetar as relações conjugais e familiares (OHCHR, 2013).

3.2 Divisão sexual do trabalho

Na França, no início dos anos 1970, sob o impulso do movimento feminista, surgiram vários trabalhos que assentaram as bases teóricas do conceito de divisão sexual do trabalho, não obstante a existência de estudos realizados em outros países. Segundo Helena Hirata (1946), brasileira, filósofa, especialista em sociologia do trabalho e do gênero, professora da Universidade de Paris e Danièle Kergoat (1942), francesa, socióloga, pesquisadora e autora de livros sobre mulheres, gênero e trabalho, o termo “divisão sexual do trabalho” pode ser entendido em duas acepções. A primeira, chamada de sociográfica, trata da distribuição de homens e mulheres no mercado de trabalho, nos ofícios e profissões e das variações no tempo e no espaço dessa distribuição. Ela analisa, ainda, como essa distribuição se associa à divisão desigual do trabalho doméstico entre os sexos. Esse tipo de análise é imprescindível para medir a igualdade profissional entre homens e mulheres. Mas, para Hirata e Kergoat, é preciso ir além da simples constatação das desigualdades. Elas propõem uma segunda acepção, em que se deve mostrar que as desigualdades encontradas são sistemáticas, além de analisar os processos mediante os quais a sociedade se utiliza dessas diferenças como forma de hierarquizar as atividades, os sexos (HIRATA; KERGOAT, 2007, p. 596-597).

As percepções de quem somos, o que representamos e o nosso papel na sociedade estão atreladas à divisão sexual do trabalho. Ela não é a expressão de uma escolha e sim fundamentada em argumentos baseados em critérios biológicos de aptidões e tendências do que seriam atividades, papéis naturais de mulheres e homens, que se modulam no espaço e no tempo. Em razão dela, são definidas as dificuldades cotidianas que conformam trajetórias e possibilidades, certamente diferentes para homens e mulheres. A elas são atribuídas funções das quais os homens estão liberados. E elas, por sua vez, executam as tarefas em relação às quais não conseguiram se ver livres, não conseguiram “driblar” ou até mesmo delegar, na maioria das vezes, para outra mulher (BIROLI, 2018). Mas mesmo que exista a

delegação, a gestão do trabalho delegado é sempre responsabilidade daquelas que delegam (HIRATA; KERGOAT, 2007, p. 607).

A divisão sexual do trabalho inclui o trabalho profissional, doméstico, formal, informal, remunerado e não remunerado. Ela está vinculada de forma indissociável à divisão sexual do saber e à divisão sexual do poder. As responsabilidades das mulheres pela educação dos filhos estruturam mercados que são desvantajosos para as mulheres, o que resulta num poder econômico desigual, que por sua vez exacerba o poder desigual na família, formando um círculo vicioso (HIRATA, 2015, p. 4).

Na atual conformação conjunta do capitalismo e do patriarcado, “as mulheres são posicionadas como um grupo onerado pelo cotidiano de trabalho prestado gratuitamente, direcionado a ocupações específicas, menos remunerado que os homens, que desempenham as mesmas atividades, e sub-representado na política (BIROLI, 2018).

O trabalho que as mulheres prestam sem remuneração, como a educação dos filhos e as tarefas que envolvem todo o cotidiano desses filhos e da casa, deixa os homens livres para se dedicarem integralmente ao trabalho remunerado. E esse trabalho gratuito, que não tem valor quando decorre do trabalho da mulher em casa, passa a ter valor econômico quando atende às necessidades de outras pessoas, que não o marido ou a família. Porém, as consequências dessa forma de exploração não se restringem aos limites de casa. Elas moldam, limitam e restringem as atividades fora de casa (BIROLI, 2018). Atualmente, as razões de permanência da mulher como responsável pelo trabalho doméstico, ainda que essencialmente na gestão desse trabalho, mesmo num contexto de reconfiguração das relações sociais de sexo, continuam sendo um dos problemas mais importantes na análise das relações sociais de sexo/gênero (HIRATA; KERGOAT, 2007, p. 607). Uma análise mais abrangente sobre ocupações específicas de cada sexo, a desigualdade salarial na mesma função e a sub-representação da mulher na política serão abordados no tópico relativo à conformação do mercado de trabalho da mulher.

Hoje, com o crescimento do número de mulheres no mercado de trabalho, não mais se dedicando integralmente à vida doméstica, a exploração do trabalho da mulher passa a não ocorrer somente na esfera privada, individual, mas também na coletiva. O Estado e o mercado de trabalho também passam a ser dimensões onde as coerções se organizam e se institucionalizam (BIROLI, 2018).

Heleieth Saffioti, em seu livro *A mulher na sociedade de classes: mito e realidade*, publicado em 1969, afirma que “se as mulheres da classe dominante não puderam dominar os homens de sua classe, puderam, por outro lado, dispor concreta e livremente da força de trabalho de homens e mulheres da classe dominada” (SAFFIOTI, 2013, p. 133). Diante disso, observa-se que a divisão sexual do trabalho não incide igualmente sobre todas as mulheres, variando de acordo com a raça e classe social. O exercício do trabalho não remunerado dentro de casa, bem como o acesso ao trabalho remunerado se dá de forma diferenciada entre homens e mulheres e entre grupos diferentes de mulheres, a depender da classe, raça e nacionalidade, se levarmos em conta os fluxos migratórios, devendo ser considerada uma perspectiva interseccional. Porém, não deixa de impactar as mulheres privilegiadas, apenas com consequências distintas daquelas que afetam a maioria (BIROLI, 2018).

Os padrões de divisão sexual do trabalho, bem como os arranjos familiares se modificaram, mas, até hoje, continuam a implicar em maior vulnerabilidade para as mulheres e, em especial, para as mais pobres e racializadas (não brancas).

O Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) apresentou, em março de 2021, o estudo “Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil”. Ele analisa as condições de vida das mulheres no Brasil, tendo como parâmetros os indicadores do Conjunto Mínimo de Indicadores de Gênero (CMIG), disponibilizado pela Divisão de Estatística das Nações Unidas (United Nations Statistical Division – UNSD). Os estudos utilizam como fontes de informação dados provenientes do IBGE (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua – PNAD Contínua, as Projeções da População por Sexo e Idade, as Estatísticas do Registro Civil, a Pesquisa Nacional de Saúde – PNS, a Pesquisa de Informações Básicas Estaduais – Estadic e a Pesquisa de Informações Básicas Municipais – Munic), bem como dados externos (Ministério da Saúde, da Presidência da República, do Congresso Nacional, do Tribunal Superior Eleitoral – TSE e do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira – INEP). Importante esclarecer, ainda, que as questões concernentes à orientação sexual e novas identidades de gênero não estão no escopo do trabalho, não obstante a crescente relevância do tema (IBGE, 2021, p. 2).

Em pesquisa divulgada pelo IBGE em agosto de 2021, as mulheres correspondiam a 52% da população residente no Brasil (AGÊNCIA BRASIL, 2021). O estudo acima referido, sobre estatísticas de gênero, divulgado em 2021, mostra que o indicador taxa de participação (ou seja, trabalhando ou procurando trabalho e

disponível para trabalhar) das mulheres, com 15 anos ou mais na força de trabalho foi de 54,5%. Entre os homens, esta medida chegou a 73,7%, havendo uma diferença de 19,2%. O patamar elevado de desigualdade também se manifestou quando considerados mulheres e homens brancos e também entre mulheres e homens pretos ou pardos. A força de trabalho de homens brancos ocupados foi de 74,1% e a de mulheres brancas de 55,7%. A força de homens pretos ou pardos representou 73,4% e a de mulheres 53,5% (IBGE, 2021, p. 2-3).

O indicador nível de ocupação das pessoas (ou seja, exerce atividade profissional formal ou informal, remunerada ou não), de 25 a 49 anos, mostra que a presença de crianças com até 3 anos de idade, vivendo no domicílio, é fator determinante no nível de ocupação principalmente das mulheres no mercado de trabalho. O nível de ocupação dos homens é superior ao das mulheres em ambos os cenários. No cenário sem filhos, o nível de ocupação dos homens é de 83,4%, ao passo que das mulheres é de 67,2%. Na hipótese de haver filhos de até 3 anos, o nível de ocupação dos homens passa a ser de 89,2% e o das mulheres de 54,6% (IBGE, 2021, p. 3). Interessante observar que a ocupação dos homens aumenta à medida que eles têm filhos, o que reforça a figura de que o homem “merece” uma ocupação, pois é o provedor da família. Em relação às mulheres, ocorre justamente o contrário, à medida em que têm filhos, o nível de ocupação diminui, comprovando que prevalece o estereótipo de papel de sexo que relaciona as mulheres à maternidade e ao cuidado com os filhos.

A despeito de o homem ter a taxa de ocupação aumentada em decorrência da paternidade por, supostamente, ser o provedor da família, o número de lares brasileiros chefiados por mulheres vem aumentando consideravelmente. Estudo elaborado pelo IPEA, denominado “Retrato das desigualdades de gênero e raça”, com base nos dados da PNAD Contínua, do IBGE, referente ao período de 1995 a 2015, demonstra que, em 1995, 23% dos domicílios tinham mulheres como chefes de família e, em 2015, esse número chegou a 40%. Importante esclarecer que as famílias chefiadas por mulheres não são aquelas em que não há presença masculina, pois, em 34% das famílias em que as mulheres são consideradas a chefe, em 2015, havia a presença de um cônjuge (IPEA). Esclarece-se que não foram encontrados dados precisos, atualizados e divulgados por fontes confiáveis acerca do número de mulheres que são chefes de família hoje no Brasil.

Por fim, no tocante ao nível de ocupação, as mulheres pretas ou pardas, com crianças de até 3 anos de idade no domicílio, apresentaram o menor nível de ocupação, menos de 50%, ao passo que, entre as mulheres brancas, a proporção foi de 62,6%. Já em relação às mulheres sem filhos, os percentuais foram de 63,0% para mulheres pretas e pardas e de 72,8% entre mulheres brancas. Essa estatística reforça a afirmação inicial de que a divisão sexual do trabalho não atinge igualmente as mulheres, sendo a interseção da raça um fator determinante (IBGE, 2021, p. 3).

Por fim, importante ressaltar que as maiores dificuldades e menores remunerações não podem ser atribuídas à educação. Muito ao contrário, os dados mostram que as mulheres brasileiras, em média, são mais instruídas que os homens. A PNAD Contínua 2019 revelou que, entre a população com 25 anos ou mais, 40,4% dos homens não tinham instrução ou apenas o fundamental incompleto, ao passo que 37,1% das mulheres se encontravam na mesma situação. Em relação à proporção de pessoas com o nível superior completo, as mulheres representam 19,4% e os homens 15,1% (IBGE, 2021, p. 5).

No tocante à taxa ajustada de frequência escolar líquida (considera a frequência apenas no nível de ensino adequado à faixa etária), em 2019, ambos os sexos registraram a mesma, de 95,8%. Porém, nos anos finais do ensino fundamental, as taxas foram as seguintes: mulheres 89,8% e homens 85,8%. No ensino médio, a mulheres representam 76,4% e os homens 66,7%. No nível superior, as mulheres registraram uma taxa de 29,7%, contra 21,5% dos homens. Uma mulher de 18 a 24 anos tinha, em 2019, cerca de 38% mais chances de estar frequentando ou já ter terminado o ensino superior do que um homem da mesma faixa etária (IBGE, 2021, p. 5).

Embora as mulheres apresentem índices superiores aos dos homens, o acesso à educação se dá de forma desigual entre as mulheres. Em 2019, mulheres pretas ou pardas, entre 18 e 24 anos, apresentavam uma taxa ajustada de frequência líquida ao ensino superior de 22,3%, quase 50% menor do que a registrada entre brancas (40,9%) e quase 30% menor do que a taxa verificada entre homens brancos (30,5%). A menor taxa ajustada de frequência escolar líquida se verificou entre os homens pretos ou pardos (15,7%) (IBGE, 2021, p. 5).

A melhoria de alguns indicadores, principalmente os relacionados à educação, não são suficientes para colocar as mulheres em situação de igualdade com o homem no mercado de trabalho e em espaços de tomada de decisões, como será

demonstrado a seguir, no tópico relativo à conformação no mercado de trabalho da mulher.

3.3 Conformação do mercado de trabalho da mulher

3.3.1 Segregação horizontal

A segregação é uma demonstração da desigualdade de gênero existente no mercado de trabalho. No plano horizontal, ela significa que as mulheres não têm acesso às mesmas profissões que os homens, o que é chamado de “princípio da separação”, que, juntamente com o princípio hierárquico, formam os princípios organizadores da divisão sexual do trabalho (HIRATA; KERGOAT, 2007, p. 599).

Segundo o IBGE, o estudo “Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil”, publicado em 2021, mostra que, de acordo com o Censo da Educação Superior 2019, as mulheres representavam apenas 13,3% das matrículas nos cursos presenciais nas áreas de Computação e Tecnologias da Informação e Comunicação e 21,6% nas Engenharias e áreas correlatas. Já nas áreas relacionadas ao cuidado, a participação feminina é muito maior. Na área de Bem-Estar, a participação feminina nas matrículas foi de 88,3% em 2019. Em Direito e Medicina, duas áreas tradicionais, as mulheres também constituíam uma maioria das matrículas de graduação, embora por margens mais estreitas – 55,2% e 59,7%, respectivamente (IBGE, 2021, p. 5-6).

Em novembro de 2019, foi publicado o artigo científico denominado “*Gender similarities in the brain during mathematics development*”, no *Science of Learning*, braço da revista *Nature*, dedicado à publicação de pesquisas relacionadas a como o cérebro aprende, desde o nível de compreensão molecular, como as células do cérebro funcionam, até a compreensão de como crianças e adultos aprendem por meio da experiência e práticas educacionais formais. O estudo mediu o desenvolvimento neural de 104 crianças, sendo 55 meninas, de três a dez anos, e 63 adultos, sendo 23 mulheres, com imagens de ressonância magnética funcional durante a exibição de vídeos de educação matemática. Correlações intersujeitos foram conduzidas comparando cada criança com todas as crianças e comparando cada criança com cada adulto. A utilização de adultos na pesquisa serviu para analisar o nível de maturidade neural (KERSEY; CSUMITTA; CANTLON, 2019, p. 1).

Diferenças biológicas de sexo se manifestam em aspectos da função cerebral, particularmente em relação àqueles relacionados à neuroendocrinologia, mas muitas medidas indicam que a variabilidade neural está mais relacionada com uma população heterogênea do que com dois grupos distintos de homens e mulheres. No domínio da matemática, as evidências para diferenças de gênero com base biológica são fracas porque, quando as diferenças de gênero são observadas, os estudos falham em diferenciar os fatores biológicos intrínsecos dos socioculturais. Para entender as origens da habilidade matemática e se existem diferenças de gênero, é importante perguntar se meninos e meninas começam o desenvolvimento com diferenças biológicas no processamento matemático. Os resultados da pesquisa mostraram que meninos e meninas aprestaram níveis estatisticamente equivalentes de maturidade neural em todo o cérebro. O estudo demonstrou ainda que, em várias análises neurais, os cérebros de meninos e meninas funcionam de maneira semelhante durante o processamento matemático. Não foi detectada nenhuma evidência de diferenças de gênero nas respostas neurais ao conteúdo de matemática, nas respostas neurais durante a exibição de vídeos educacionais ou nas taxas de desenvolvimento neural para processamento matemático na primeira infância. De fato, foi encontrada equivalência estatística entre meninos e meninas em todo o cérebro. Os resultados da pesquisa são consistentes com a “Hipótese de Semelhanças de Gênero”, que argumenta que meninos e meninas funcionam de maneira semelhante nas diversas áreas da cognição. As semelhanças de gênero na matemática da primeira infância mostram, conforme proposto no domínio da cognição espacial, que as diferenças de gênero nas áreas da Ciência, Tecnologia, Engenharia e Matemática, em adultos, não são derivadas de diferenças intrínsecas no cérebro das crianças, mas, provavelmente, de uma origem ambiental complexa. Uma forte influência sociocultural no desempenho da matemática na primeira infância torna difícil separar as diferenças intrínsecas de gênero dos fatores socioculturais em crianças mais velhas e adultos (KERSEY; CSUMITTA; CANTLON, 2019, p. 4-5).

Lucia Tosi (1917-2007), argentina, química, professora, historiadora da Ciência, feminista e afiliada à *Université Pierre et Marie Curie* em Paris, publicou, em 1998, artigo denominado “Mulher e Ciência: a Revolução Científica, a Caça às Bruxas e a Ciência Moderna. Segundo Tosi, nos séculos XVII e XVIII, a despeito de a maioria das mulheres atuarem apenas como colaboradoras de cientistas conhecidos, houve

também mulheres que defenderam seu direito à mesma educação e às mesmas atividades intelectuais dos homens (TOSI, 1998, p. 380).

Na Química, merece destaque o livro *La Chymie Charitable e Facile, em Faveur des Dames*, de Marie Meurdrac (1610-1680), publicado de 1665 a 1738, pela primeira vez em francês, sendo a última edição em alemão. Pelo prefácio do livro, acredita-se que ela era autodidata, tendo dado especial atenção às ervas medicinais para a preparação de remédios e cosméticos (TOSI, 1998, p. 381-382).

Na Astronomia, Caroline Herschel (1750-1848), na Inglaterra, e Maria Winkelmann (1670-1720), na Alemanha, foram as mais expressivas. Caroline descobriu oito cometas e auxiliava o irmão, que fabricava telescópios e atuava como astrônomo. Em 1787, foi reconhecida como astrônoma e passou a receber uma pensão de 50 libras anuais, ao passo que seu irmão, William Herschel, recebia 200 libras por ano. Já Maria trabalhou como aprendiz de um astrônomo respeitado, fazendo observações e cálculos. Casou-se com Gottfried Kirch, um dos principais astrônomos alemães e passou a auxiliá-lo e também a cuidar das tarefas domésticas. Em 1702, Maria descobriu um cometa, mas somente o nome do marido aparecia nas publicações, a despeito de o próprio marido ter reconhecido, publicamente, que a descoberta teria sido feita pela esposa. Após a morte do marido, em 1710, ela não mais obteve o cargo de assistente, pois a Academia de Astronomia receava que sua reputação pudesse ficar abalada com a nomeação de uma mulher. Continuou trabalhando em observatórios privados juntamente com o filho. Em 1717, retirou-se do meio e passou a fazer observações em casa, com instrumentos precários, até sua morte (TOSI, 1998, p. 383-386).

Na Matemática, na Física e na ciência do século XIII, a figura feminina mais marcante foi Madame du Châtelet (1706-1749). Ela recebeu dos pais a melhor educação possível e, com dezessete anos, interessava-se por filosofia, mas suas grandes paixões eram a Matemática e a Metafísica. Conviveu com Voltaire desde a infância e, após se casar com o Marquês du Châtelet e ter três filhos, acabou por estabelecer com ele estreita relação intelectual e amorosa. Em 1735, Madame du Châtelet começa um estudo sistemático da obra de Newton e participa da elaboração dos *Eléments de la Philosophie de Newton*, publicados por Voltaire em 1738, que dedica a obra inteiramente a ela. Em 1737, ela redige uma dissertação sobre a natureza do fogo, resultado de experiências feitas em conjunto com Voltaire. Na mesma época, começou a redigir as *Institutios de Physique*, destinado a substituir

outro livro, de 1671, que ignorava a física newtoniana. Porém, o trabalho de maior fôlego empreendido por Madame du Châtelet foi a tradução, para o francês, da maior obra de Newton, a *Philosophiae Naturalis Principia Mathematica*, sendo esta, até os dias de hoje, a única tradução francesa existente (TOSI, 1998, p. 388-392).

Apesar da ideia de que as mulheres não possuem competência para a tecnologia, elas tiveram grande importância para o desenvolvimento da informática. O primeiro grande exemplo seria o de Augusta Ada Byron, conhecida como Lady Lovelace (1815-1852). Ela era filha do poeta inglês Lord Byron e de Anne Isabella Milbanke, matemática cujo título era “Princesa dos Paralelogramos”. Ela encorajou a filha nos estudos e Lady Lovelace desenvolveu conceitos e estruturas que se assemelham às utilizadas atualmente na programação de computadores. Concomitantemente aos estudos, ela se casou com Lord William King e teve três filhos. O trabalho dela é considerado como o primeiro programa de computador da história, cem anos antes da construção do primeiro *hardware*. Para homenageá-la, o Departamento de Defesa dos Estados Unidos deu seu nome “ADA” a uma linguagem de programação (SHWARTZ *et al*, p. 268-270).

Outro exemplo marcante foi o de Grace Murray Hopper (1906-1992), americana, matemática, professora, mestre e doutora em Matemática pela Universidade de Yale, trabalhou no *Bureau of Ordinance Computation Project*, na Universidade de Harvard, onde trabalhou na programação da série de computadores “Mark” e recebeu o prêmio *Naval Ordinance Development Award*. Em 1944, ela idealizou o conceito de sub-rotinas utilizado até os dias atuais, e é responsável pelos termos *bug* e *debug*. Enquanto ela escrevia um *software* para o computador Mark I, ele parou de funcionar. Ela encontrou uma mariposa (*bug*) interrompendo os circuitos da máquina e, ao retirá-la (*debugging*), o computador voltou a funcionar. Ela também teve grande influência na formulação do COBOL (*Common Business Oriented Language*), linguagem também utilizada na atualidade. Além disso, inventou inúmeras técnicas de programação, como o comando condicional IF-THEN, conceitos de tipos, operadores, matrizes e *loops*, bem como a utilização do sistema binário, ao invés do decimal (SHWARTZ *et al*, p. 268-270).

As pioneiras do ENIAC – *Electronic Numerical Integrator and Computer* (Integrador e Computador Numérico Eletrônico), primeiro computador eletrônico do mundo, localizado na Universidade da Pensilvânia, foi programado inicialmente por seis mulheres: Kathleen (Kay) McNulty Mauchly Antonelli, Jean Jennings Bartik,

Frances Synder Holberton, Marlyn Wescoff Melzer, Frances Bilas Spence e Ruth Lichterman Teitelbaum. Elas foram escolhidas por suas habilidades matemáticas e por serem as mais rápidas para realizar os cálculos. No total, 75 mulheres fizeram parte do projeto. O ENIAC ficou pronto somente no final da Segunda Guerra Mundial e, ao invés de ser utilizado para cálculo balístico, passou a ser usado para realizar cálculos relacionados à bomba de hidrogênio (SHWARTZ *et al*, p. 272-274).

Diversas outras mulheres foram e são imprescindíveis para a evolução da informática, como Adele Goldberg, que trabalhou na criação do primeiro “*Window*” e Lois Haibt, que desenvolveu um analisador de expressão aritmética, componente essencial para o compilador FORTRAN. Já Sister Mary Kenneth Keller participou do desenvolvimento da linguagem BASIC (SHWARTZ *et al*, p. 274).

Não resta dúvida de que a contribuição das mulheres na Astronomia, Matemática, Física e Informática corroboram os estudos recentes de que homens e mulheres têm a mesma capacidade de processamento da matemática e, certamente, a mesma capacidade cognitiva em todas as outras áreas, cabendo às características individuais, combinadas às condições ambientais, a conformação das trajetórias.

3.3.2 Segregação vertical: dificuldades das mulheres em ascender na carreira

No tocante aos princípios organizadores, a divisão sexual do trabalho, como forma de divisão do trabalho, conta com dois princípios: o da separação, já mencionado no subitem anterior, e o hierárquico, que diz que o trabalho de um homem “vale” mais do que o feito por uma mulher, fazendo com que as mulheres tenham mais dificuldades que os homens de ascender na carreira (HIRATA; KERGOAT, 2007, p. 599).

Existem várias teorias que tentam explicar as causas da segregação vertical. Segundo Mary S. Morgan (1952), economista, filósofa e professora de História e Filosofia da Economia da *London School of Economics*, a primeira notícia impressa que se tem do termo “teto de vidro” foi em artigo na revista *Adweek*, de 15 de março de 1984, não obstante o fato de que as mulheres já estivessem cientes das barreiras invisíveis que enfrentavam ao tentar obter cargos de nível gerencial, e de já existirem estudos sobre o ambiente corporativo. O termo não foi usado de forma descartável. Já havia feito análise detalhada sobre a posição das mulheres trabalhadoras nos Estados Unidos, contendo evidências públicas e acadêmicas, além de outras

informações sobre, por exemplo, leis sobre discriminação e como registrar queixas. O fato é que o uso do termo passou a ser usado de forma mais ampla e consciente a partir de publicação no *The Wall Street Journal*, em 1986, de um editorial de trinta e duas páginas denominado “*The Corporate Woman: A Special Report*”, escrito por Carol Hymowitz e Timothy Schellhardt. O texto se baseou em entrevistas com gerentes homens e mulheres e em uma variedade de projetos de pesquisa realizados em universidades e também por instituições sem fins lucrativos. (MORGAN, 2015, p. 3-5).

Em 1989, foi criado no Departamento do Trabalho dos EUA, por iniciativa de Elizabeth Dole, o “*Glass Ceiling Initiative*”, como resposta às várias pesquisas realizadas anteriormente no país (MORGAN, 2015, p. 5). O Departamento do Trabalho dos Estados Unidos define o “teto de vidro” como sendo “aquelas barreiras artificiais baseadas em tendências atitudinais ou organizacionais que impedem que indivíduos qualificados progridam em sua organização para cargos de nível gerencial” Em 1989, o Departamento do Trabalho começou a investigar o teto de vidro nas empresas dos Estados Unidos para ver se realmente havia um problema, quais eram as causas e, se havia um problema, como ele poderia ser resolvido. A análise envolveu um estudo piloto em nove estabelecimentos constantes da *Fortune 500*, que foram selecionados aleatoriamente. Entre as conclusões que se aplicaram a todas as nove empresas, apesar das vastas diferenças organizacionais e outras que existiam entre elas, as comuns foram as seguintes: se não há teto de vidro, certamente há um ponto além do qual as minorias e as mulheres não avançaram em algumas empresas. As minorias atingiram níveis mais baixos da força de trabalho do que as mulheres. O monitoramento de igualdade de acesso e oportunidade, especialmente à medida que os gerentes sobem na escada corporativa para níveis de gestão sênior, quase nunca foi considerado uma responsabilidade corporativa ou parte do planejamento de programas e políticas de desenvolvimento. Segundo Morgan, mais de 50.000 cópias do relatório foram distribuídas somente no primeiro ano de publicação, tendo ele se tornado a base documental e de aceitação do fenômeno do “teto de vidro”. Como resultado direto da “*Glass Ceiling Initiative*”, foi aprovado o “*Glass Ceiling Act*”, de 1991, norma que, por sua vez, estabeleceu a criação da “*Glass Ceiling Commission*” que, em dois relatórios, evidenciou três tipos diferentes de barreiras enfrentadas pelas mulheres: aquelas baseadas na sociedade, aquelas

ditadas pelos negócios e aquelas que seriam de responsabilidade do governo (MORGAN, 2015, p. 7).

O início da década de 1990 viu uma explosão de pesquisas e uma infinidade de novos termos associados ao teto de vidro. Outro significativo, cunhado no ano de 1992 por Catherine Berheide, professora de Sociologia da Skidmore College (Saratoga Springs, EUA) foi o “piso pegajoso”. Ela o mencionou em um relatório para o “*Center for Women in Government*” no campus de Albany, da Universidade Estadual de Nova Iorque. Com base em um estudo estatístico de mulheres e minorias étnicas no estado, Catherine Berheide mostrou como a maioria dos indivíduos nos escalões mais baixos eram presos em empregos com salários baixos, com possibilidades muito limitadas de movimentação para cima ou para os lados. Não havia planos de carreira dentro das organizações para aqueles presos ao piso (MORGAN, 2015, p. 8-9). A *Sociology of Work*, enciclopédia de sociologia do trabalho, destina um trecho do volume 2 à teoria do “piso pegajoso”, escrito pela própria autora. O piso pegajoso refere-se a empregos de baixa remuneração, baixo prestígio e principalmente de baixa mobilidade, normalmente ocupados por mulheres, como é o caso de cargos de apoio operacional e administrativo. As mulheres que se encontram nesses cargos estão presas a oportunidades limitadas de promoção a cargos mais bem remunerados porque as ocupações de “piso pegajoso” não contam com a possibilidade de progressão na carreira, não havendo nenhum lugar para o qual possam se mover verticalmente. A teoria foi criada como um contraponto ao “teto de vidro”, pois o “piso pegajoso” espelha o “teto de vidro” na base da hierarquia de um local de trabalho. O “piso pegajoso” simboliza a primeira barreira que impede os trabalhadores de subirem, enquanto o “teto de vidro” simboliza a barreira final que impede as mulheres de alcançarem o degrau mais alto da escala administrativa. O ponto de entrada numa organização estabelece quais carreiras estão abertas e quais estão bloqueadas. Uma vez que as mulheres entram no mercado de trabalho em empregos operários, de serviços ou de vendas dominados por mulheres, na maioria das vezes, esses cargos não estão ligados a nenhuma escada que permita a mobilidade dentro da organização. O processo de eliminação sucessiva de mulheres e homens “de cor”, do grupo potencial de candidatos a empregos, começa no “piso pegajoso” e culmina no “teto de vidro”, no topo das maiores organizações privadas e públicas (BERHEIDE, 2013, p. 825-826).

As mulheres que quebram o teto muitas vezes enfrentam um “penhasco de vidro”. Isso significa ser selecionado para liderar em tempos de crise, quando há uma maior chance de fracasso e crítica. Em 2005, no artigo “*The glass Cliff: Evidence that Women are Over-Represented in Precarious Leadership Positions*”, a professora de Psicologia Organizacional da *University of Exeter* (Reino Unido), Michelle Ryan (1973) e Alex Haslam (1962), psicólogo social e professor da *University of Queensland*, criaram o termo “penhasco de vidro” (RYAN; HASLAM, 2005, p. 81-90).

Embora as mulheres agora estejam alcançando posições de destaque, elas são mais propensas do que os homens a se encontrarem em um “penhasco de vidro”, ou seja, muitas vezes estão em posições precárias por estarem no comando em um momento de grandes dificuldades para instituições. Esta hipótese foi investigada em um estudo de arquivo que examinou o desempenho de empresas do FTSE 100 (grupo de empresas que representa as 10 maiores empresas listadas na Bolsa de Londres) antes e depois da nomeação de um membro do conselho de administração. O estudo revelou que, durante um período de declínio do mercado de ações, as empresas que indicaram mulheres para seus conselhos tinham maior probabilidade de ter experimentado um desempenho consistentemente ruim nos cinco meses anteriores do que aquelas que indicaram homens. Esses resultados expõem um obstáculo adicional, em grande parte invisível, que as mulheres precisam superar nos locais de trabalho (RYAN; HASLAM, 2005, p. 81-90).

Um grupo liderado por Alice Eagly (1938), professora de Psicologia da *Northwestern University* e Linda L. Carli, professora de Psicologia da *Wellesley College*, em Massachusetts, no artigo “*Women and the Labyrinth of Leadership*”, publicado na *Harvard Business Review*, de setembro de 2007, entendem que a metáfora do “teto de vidro” está mais errada do que certa, pois existem algumas, ainda que poucas, mulheres que ocupam altos níveis hierárquicos. Além disso, a referida metáfora pressupõe que mulheres e homens têm acesso igual a posições de entrada e de nível médio, o que não corresponde à realidade, pois, na verdade, as mulheres não são rejeitadas apenas quando atingem o penúltimo estágio de uma carreira distinta. A imagem de uma obstrução transparente sugere que as mulheres estão sendo enganadas, mas alguns impedimentos não são sutis. Além disso, um único obstáculo invariável, o “teto de vidro”, não incorpora a complexidade e variedade de desafios que as mulheres podem enfrentar (EAGLY; CARLI, 2007).

Uma metáfora melhor para o que confronta as mulheres em seus empreendimentos profissionais é o labirinto. A passagem por um labirinto não é simples ou direta, mas requer persistência, consciência do progresso e uma análise cuidadosa dos quebra-cabeças que estão por vir. Para as mulheres que aspiram à liderança, as rotas existem, mas estão cheias de obstáculos e reviravoltas e, para alcançar o centro do labirinto, é preciso entender as várias barreiras para saber como enfrentá-las. São elas: (i) preconceitos arraigados, (ii) o casamento e a paternidade estão associados a salários mais altos para homens, mas não para as mulheres; (iii) resistência à liderança feminina, (iv) demandas da vida familiar, (v) as mães oferecem mais horas de cuidados infantis, apesar do fato de que os pais estão dedicando muito mais tempo do que no passado, (vi) sub-investimento em capital social em razão de pouco tempo para socializar com colegas e construir redes profissionais, (vii) as mulheres têm mais dificuldades em se envolver e se beneficiar das redes informais, pois normalmente são minorias (EAGLY; CARLI, 2007).

Para que as mulheres consigam avançar em direção ao centro do labirinto, é importante aumentar a conscientização sobre preconceitos arraigados, avaliar as contribuições dos indivíduos com base na produtividade e não nas horas de trabalho, reduzir a subjetividade na avaliação de desempenho, utilizar ferramentas de recrutamento aberto (agência de recrutamento de empregos), garantir uma quantidade razoável de mulheres em cargos executivos, evitar ter um único membro feminino de qualquer equipe, ajudar a reforçar o capital social, preparar as mulheres para o gerenciamento, estabelecer práticas de recursos humanos favoráveis à família e incentivar a participação masculina em benefícios para a família (EAGLY; CARLI, 2007).

Francesca Gino (1978), cientista comportamental e professora de Administração de Negócios na *Harvard Business School* e Alison Wood Brooks, também professora de Administração de Negócios na *Harvard Business School*, no artigo intitulado “*Explaining Gender Differences at the Top*”, publicado em 2015, na *Harvard Business Review*, procuram identificar alguns dos motivos pelos quais as mulheres estão sub-representadas na maioria das posições de liderança de nível sênior, com base em alguns estudos realizados em parceria com Caroline Wilmuth, também da *Harvard Business School*. As mulheres respondem por menos de 5% dos CEOs da Fortune 500, menos de 15% dos executivos dessas empresas, menos de 20% dos professores titulares em ciências naturais e apenas 6% dos parceiros em

empresas de capital de risco. As pesquisadoras não negam a existência de diversos outros motivos já relatados e conhecidos, tais como as barreiras institucionais, o fato de as pessoas verem a mulheres como menos competentes e carentes de potencial de liderança. Na verdade, elas trazem uma nova explicação que pode ser acrescida às demais (GINO; BROOKS, 2015).

Em um primeiro estudo, foi solicitado a 800 indivíduos que listassem até 25 dos seus principais objetivos de vida. Em comparação com os homens, as mulheres listaram mais objetivos, e uma proporção menor dos objetivos das mulheres estava relacionada ao alcance do poder. Num segundo estudo, foi pedido a 630 profissionais que se formaram em programa de MBA superior nos últimos dois anos, que se colocassem, imaginariamente, nos degraus de uma escada, numerados de 1 a 10, correspondentes ao avanço profissional em seu segmento de atuação, em três posições diferentes, a saber: (i) sua posição atual em seu segmento, (ii) sua posição ideal e (iii) a posição mais alta que eles poderiam alcançar realisticamente. Não foram encontradas diferenças significativas entre homens e mulheres na posição atual que relataram. Homens e mulheres relataram níveis igualmente altos para a posição atingível. Mas, em comparação com os participantes do sexo masculino, as participantes do sexo feminino relataram uma posição ideal significativamente menor. Segundo as autoras, o resultado alcançado nesses dois primeiros estudos se deve ao fato de que em razão de as mulheres tenderem a acreditar que têm menos tempo para atingir um maior número de objetivos, é provável que elas experimentem mais conflitos na decisão de quais objetivos seguir e quais sacrificar ou comprometer. Quando um de seus objetivos é trazido claramente à sua atenção e parece alcançável, as mulheres são mais propensas do que os homens a se sentirem ansiosas com os sacrifícios que teriam que fazer para dar a esse objetivo mais atenção do que outros. Assim, as mulheres podem associar metas relacionadas ao poder (como assumir uma posição de alto nível) com resultados mais negativos do que os homens – o que poderia ajudar a explicar por que as mulheres veem uma posição de alto nível como menos desejável do que os homens, mesmo que pareça igualmente alcançável (GINO; BROOKS, 2015).

Em um terceiro estudo, foi pedido a 500 indivíduos de uma ampla variedade de empregos em cargos gerenciais e outros diversos que imaginassem ser promovidos para uma posição superior em sua organização atual, o que aumentaria substancialmente seu nível de poder sobre os outros. Os participantes deveriam

prever como vivenciariam as situações previamente colocadas para que pudessem decidir se aceitariam a promoção. Os integrantes da pesquisa também indicaram o quão desejável seria a promoção para eles e sua probabilidade de prosseguir no cargo conquistado. Alguns resultados foram positivos (satisfação, felicidade, oportunidade, dinheiro, *status*, influência), enquanto outros eram negativos (estresse, ansiedade, compensações, sacrifício difíceis, restrições de tempo, carga de responsabilidade e conflito com outros objetivos de vida). Os resultados indicaram que as participantes do sexo feminino esperavam que a promoção trouxesse resultados mais negativos em comparação com os participantes do sexo masculino, o que as levou a ver a promoção potencial como menos desejável do que os homens e a serem menos propensas do que os homens a buscarem atingir altos níveis nas organizações. No entanto, homens e mulheres esperavam o mesmo nível de resultados positivos da promoção (GINO; BROOKS, 2015).

Os resultados coletados de mais de 4.000 participantes em nove estudos, realizados nos mesmos moldes dos anteriormente mencionados, mostraram uma profunda e consistente lacuna de gênero nos principais objetivos de vida de homens e mulheres. Uma das razões apontadas pelas autoras como motivo para as mulheres não assumirem posições de alto nível nas organizações é que elas acreditam, ao contrário dos homens, que isso exigiria que elas comprometessem outros objetivos de vida e que essa é uma suposição que vale a pena estudar mais (GINO; BROOKS, 2015).

A pesquisa, além de mostrar dados sobre os objetivos de vida das mulheres e de homens em relação à ascensão profissional, revela os possíveis motivos que fundamentam essa diferença de objetivos. Ficou claro que as mulheres, apesar de se classificarem da mesma forma que os homens em relação ao cargo atual e em relação ao cargo mais alto que poderiam alcançar, não consideram, muitas vezes, as posições de alto nível como ideais. Isso porque tendem a acreditar que, em razão da ausência de tempo para cumprir seus objetivos (o que não é relatado pelos homens), associam os cargos de alto nível a situações negativas, pois, para chegar até eles, enfrentariam mais estresse, ansiedade, sacrifícios difíceis, restrições de tempo, e conflito com outros objetivos de vida, o que não acontece com os homens. E a falta de tempo para cumprir seus objetivos, que levam a percepções negativas sobre os cargos de alto nível estão relacionados, principalmente, com a divisão sexual do trabalho, baseada nos estereótipos de papéis, que faz com que as mulheres sejam responsabilizadas e

se sintam responsabilizadas, quase que exclusivamente, pela realização ou gestão das tarefas domésticas e de cuidado.

Segundo o estudo “Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil”, divulgado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), em março de 2021, o indicador participação das mulheres nos cargos gerenciais aborda a inserção das mulheres em posições de liderança (gerência ou diretorias) tanto em empresas privadas quanto no setor público. Em 2019, com base na PNAD Contínua 2019, 62,6% dos cargos gerenciais³ eram ocupados por homens e 37,4% por mulheres. A maior desigualdade por sexo foi encontrada nos 20% da população ocupada com os maiores rendimentos do trabalho principal (77,7% para os homens contra 22,3% para as mulheres). Do mesmo modo, a desigualdade se aprofunda nas faixas etárias mais elevadas: entre pessoas de 60 ou mais anos de idade, 78,5% dos cargos gerenciais eram ocupados por homens e 32,6% pelas mulheres (IBGE, 2021, p. 9).

Pesquisa denominada “Perfil social, racial e de gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas”, feita pelo Instituto Ethos, com a cooperação do Banco Interamericano de Desenvolvimento, divulgada em 2016, levanta as características de funcionários e dirigentes das maiores empresas que atuam no país. O mesmo estudo foi elaborado nos anos de 2003, 2006, 2007, 2010 e a última edição em 2016, conforme informações constantes do *site* do Instituto Ethos. A pesquisa tem caráter quantitativo, com a aplicação de questionário para autopreenchimento pela internet (332.066 pessoas responderam ao questionário completo em 2016), complementado por pesquisa qualitativa, realizada por meio de entrevistas com gestores da área de diversidade de algumas empresas. As mulheres têm vantagem em relação aos homens no contingente de aprendizes e estagiários, com participação de 55,9% e 58,9%, respectivamente. Perdem espaço, no entanto, já a partir dos *trainees*, com 42,6%. Nos níveis seguintes, estão ainda menos presentes, com porcentagens de 35,5% no quadro funcional, 38,8% na supervisão, 31,3% na gerência, 13,6% no quadro executivo e 11% no conselho de administração (INSTITUTO ETHOS, 2016, p. 3-18).

³ Foram classificados cargos gerenciais todos aqueles classificados no Grupo 1 – membros superiores do poder público, dirigentes de organizações de interesses público e de empresas, gerentes – da Classificação Brasileira de Ocupações Domiciliar – CBO-Domiciliar.

Em 2018, a *Women in Law Mentoring Brazil*, que é parte da *International Steering Committee do Women the Profession* da organização *Vance Center for International Justice*, entidade internacional ligada à ordem dos advogados de Nova Iorque (EUA) divulgou pesquisa sobre diversos aspectos dos escritórios de advocacia. Participaram da pesquisa 3.715 advogados e advogadas, de 55 escritórios listados no *ranking* do *Chambers & Partners* nas áreas de Resolução de Disputas, Trabalhista, Tributário e Societário do Sul e Sudeste do Brasil, bem como escritórios Full Service e Abrangentes listados na Análise Advocacia. Os dados foram coletados por meio de uma pesquisa *online* realizada em setembro e outubro de 2018, com dados referentes a 2017.

A pesquisa constatou que 57% dos integrantes dos escritórios entrevistados, incluindo sócios, é composto pelo sexo feminino, ou seja, há uma prevalência de mulheres no quadro de funcionários, em todas as categorias de trabalhadores, salvo na posição de sócios de capital, em que somente 34,9% das mulheres são contempladas. Além disso, os homens recebem, em média, o valor de 28,5% maior que as mulheres. Em 73% dos escritórios, há ao menos uma política associada à jornada flexível, trabalho remoto, de meio período ou auxílio-creche. A maioria oferece jornada flexível para mulheres e homens (85% e 82% respectivamente), assim como trabalho remoto (65% e 63% respectivamente). Dos escritórios que possuem regimes de contratação diverso do regime CLT, 45% possuem política expressa para concessão de licença-paternidade, e 69% de licença-maternidade. Dos escritórios que concedem licença-maternidade, 16% oferecem licença de 1 a 3 meses, 60% de 4 meses e os demais 24% concedem períodos de 5 meses ou mais. A média de dias concedidos para licença-paternidade é de 8,8 dias, com variação de 5 a 30 dias. Todos os escritórios oferecem remuneração integral aos pais. A pesquisa demonstrou que apenas 17 dos 55 escritórios relataram ter iniciativas formais voltadas para a diversidade (*Women in Law Mentoring Brazil*, 2018).

Segundo o Conselho Nacional de Justiça – CNJ, em pesquisa realizada em 2019, 61,2% dos magistrados de todos os ramos da justiça eram homens e 38,8% mulheres, sendo que quanto mais elevado o nível da carreira, mais desigual é o percentual. As juízas substitutas correspondem a 45,7% do total, e as titulares a 39,3%. Nos tribunais superiores, apenas 25% são mulheres (CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA, 2019, p. 7-12).

O artigo “*The Language of Performance Evaluations Gender-Based Shifts in Content and Consistency of Judgment*”, publicado em 2012 por pesquisadores da Universidade de Kansas e da *Hastings College of the Law* (Universidade da Califórnia), analisou as avaliações de desempenho feitas pelos advogados seniores a respeito de 234 advogados juniores (84 mulheres e 150 homens) de um escritório de advocacia de *Wall Street*. A empresa pode ser caracterizada como um escritório de médio a grande porte, típico de Nova Iorque. O estudo se baseou em classificações numéricas de desempenho (26 itens, com notas de 1 a 5), complementadas por narrativas sobre o funcionário, que muitas vezes serviram para justificar ou mascarar seus preconceitos. As avaliações numéricas seguem um padrão mais automático, utilizando como referência estereótipos de grupo, ao passo que, para discorrer sobre o avaliado, se exige maior esforço cognitivo e oportunidade para respostas controladas e calculadas. A pesquisa avalia se os comentários narrativos positivos são compatíveis com as avaliações numéricas positivas e se o sexo do avaliado interfere nessas avaliações (BIERNAT; TOCCI; WILLIAMS, 2012, p. 187-188).

Como previsto, os advogados foram mais bem avaliados do que as advogadas. A política da empresa é de que a promoção à sociedade exige o recebimento de nota 5 em quase todos os quesitos. Considerando como nota média de corte 4,5, 14% dos homens ficaram na avaliação superior e apenas 4,76% das mulheres alcançaram nota média igual ou superior a 4,5. Mas esse padrão avaliativo também ocorreu nos comentários narrativos? Não, as avaliações sobre competência técnica geral e capacidade de relacionamento interpessoal não diferiram por sexo do advogado. Na verdade, os avaliadores usaram mais palavras de desempenho positivo em suas narrativas sobre advogadas do que sobre advogados. Mas a avaliação narrativa indicou que mais homens (14,67%) do que mulheres (5,95%) foram considerados “interessantes” para se tornarem sócios do escritório. Se os homens fossem realmente melhores, eles teriam sido avaliados de forma igualmente favorável, tanto na classificação numérica quanto na descritiva. Os estereótipos de gênero levaram a um preconceito pró-masculino nos julgamentos avaliativos que importavam para a promoção e sociedade (BIERNAT; TOCCI; WILLIAMS, 2012, p. 188-191).

3.3.3 Diferenças salariais

O hiato salarial consiste na diferença da remuneração paga a trabalhadores e trabalhadoras em razão do gênero, para uma mesma função. É considerado uma consequência da lógica do princípio da hierarquia, segundo o qual, o trabalho dos homens vale mais que o das mulheres, ainda que exerçam as mesmas atividades (HIRATA; KERGOAT, 2007, p. 599).

Existem normas internacionais que tratam da igualdade de remuneração entre a mão de obra masculina e feminina para trabalhos de igual valor. Elas têm diferentes origens, como é o caso da Convenção nº 100 e da Recomendação nº 90, ambas editadas pela Organização Internacional do Trabalho – OIT, do Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, elaborado pela Organização das Nações Unidas – ONU e do Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (Protocolo de São Salvador), editado pela Organização dos Estados Americanos – OEA.

A Convenção nº 100 da OIT foi aprovada na 34ª Reunião da Conferência Internacional do Trabalho (Genebra, 1951) e entrou em vigor no plano internacional em 23 de maio de 1953. Foi aprovada pelo Decreto Legislativo nº 24, de 29 de maio de 1956, ratificada em 25 de abril de 1957 e promulgada pelo Decreto nº 41.721, de 25 de junho de 1957. Entrou em vigor em 25 de abril de 1958. Atualmente, o Decreto nº 10.088, de 05 de novembro de 2019, consolidou as Convenções e Recomendações da OIT ratificadas pelo Brasil e revogou expressamente o Decreto nº 41.721.

A Convenção nº 100 está entre as oito convenções “fundamentais”, de acordo com o Conselho de Administração da OIT, pois trata de assuntos considerados como princípios e direitos fundamentais no trabalho. Ela considera a igualdade de remuneração para a mão de obra masculina e feminina para um trabalho de igual valor um princípio, que poderá ser aplicado por meio da legislação nacional, convenções coletivas ou quaisquer outros meios (OIT, 2021). O artigo 1º da norma define o termo “remuneração” como sendo “o salário ou o tratamento ordinário, de base, ou mínimo e todas as outras vantagens, pagas direta ou indiretamente, em espécie ou ‘*in natura*’ pelo empregador ao trabalhador em razão do emprego deste último” (BRASIL, 2019).

Com o intuito de complementar a Convenção nº 100, foi adotada a Recomendação nº 90, de 1951, que sugere a adoção de medidas que permitam avaliar os trabalhos executados, mediante a análise da ocupação ou por outros

procedimentos, com o objetivo de classificação das ocupações, sem consideração de sexo. Sugere também assegurar que trabalhadores de ambos os sexos tenham facilidades iguais de acesso à formação, orientação profissional e colocação no mercado. Sugere, ainda, a oferta de serviços sociais e de bem-estar, às expensas do Estado, que atendam às necessidades das mulheres trabalhadoras, particularmente daquelas com encargos de família (OIT, 2021).

No âmbito das normas editadas pela ONU, o Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, adotado pela XXI Sessão da Assembleia Geral das Nações Unidas, em 19 de dezembro de 1966, foi aprovado pelo Decreto Legislativo nº 226, de 12 de dezembro de 1991. O Depósito da Carta de Adesão ao Pacto se deu em 24 de janeiro de 1992, tendo ele sido promulgado pelo Decreto nº 591, de 6 de julho de 1992. Além de garantir os direitos à igualdade e não discriminação (artigos 2º e 3º), o artigo 7º ressalta a igualdade de tratamento entre homens e mulheres em questões relacionadas à remuneração e oportunidades de crescimento na carreira:

Os Estados Partes do presente Pacto reconhecem o direito de toda pessoa de gozar de condições de trabalho justas e favoráveis, que assegurem especialmente:

Uma remuneração que proporcione, no mínimo, a todos os trabalhadores: [...]

i) Um salário equitativo e uma remuneração igual por um trabalho de igual valor, sem qualquer distinção; em particular, as mulheres deverão ter a garantia de condições de trabalho não inferiores às dos homens e perceber a mesma remuneração que eles por trabalho igual; [...]

c) Igual oportunidade para todos de serem promovidos, em seu trabalho, à categoria superior que lhes corresponda, sem outras considerações que as de tempo de trabalho e capacidade (BRASIL, 1992).

No tocante às normas editadas pela Organização dos Estados Americanos – OEA, o Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, também chamado de “Protocolo de São Salvador” foi concluído em 17 de novembro de 1988, em São Salvador, El Salvador. Foi aprovado por meio do Decreto Legislativo nº 56, de 19 de abril de 1995 e o Instrumento de Adesão foi depositado em 21 de agosto de 1996. Foi promulgado pelo Decreto nº 3.321, de 30 de dezembro de 1999.

Ele ampliou a proteção dos direitos humanos das mulheres nas relações de trabalho, trazendo previsões que objetivam combater a discriminação contra a mão de obra feminina nas Américas. Em seu artigo 7º prevê condições justas, equitativas e satisfatórias de trabalho, como a remuneração que assegure subsistência digna e salário igual por trabalho igual, sem nenhuma distinção (BRASIL, 1999).

Em relação à legislação nacional, a Consolidação das Leis do Trabalho prevê apenas o instituto da equiparação salarial, constante dos artigos 5º e 461 da CLT, e que tem seu fundamento jurídico no disposto nos artigos 3º, IV, 5º, *caput* e inciso I, e 7º, incisos XXX e XXXII, todos da Constituição Federal. O artigo 5º da CLT dispõe que “a todo trabalho de igual valor corresponderá salário igual, sem distinção de sexo” (BRASIL, 1943). Já o artigo 461 da CLT dispõe que “sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade” (BRASIL, 1943).

Diante dos dados estatísticos mencionados a seguir, referentes às diferenças salariais entre homens e mulheres, não resta dúvida de que as normas vigentes não são capazes, por si só, de realizar a igualdade preconizada. Em razão da desigualdade patente, existem atualmente dois Projetos de Lei em tramitação com o intuito de colaborar com a redução da desigualdade salarial entre os gêneros.

O Projeto de Lei da Câmara nº 130, de 2011, de autoria do deputado federal Marçal Filho, foi aprovado pelo Plenário e se encontra desde 17 de junho de 2021 na Secretaria de Expediente. Ele acrescenta um § 3º ao art. 401 da CLT, a fim de determinar que considerar o sexo, a idade, a cor ou situação familiar como determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades de ascensão profissional importará ao empregador multa em favor da empregada, correspondente a 5 (cinco) vezes a diferença verificada em todo o período da contratação (SENADO FEDERAL, 2021). O projeto havia sido aprovado pelo Senado no dia 30 de março de 2021 e aguardava sanção presidencial. Mas, em razão de solicitação do presidente da Câmara, Arthur Lira, o projeto retornou à Câmara, sob o argumento de que o texto original havia sido alterado pela inclusão da palavra “até” antes do valor da multa, ou seja, a multa seria de até cinco vezes o valor da diferença, podendo ser menor.

Está em trâmite também o Projeto de Lei 205/2018, de autoria da senadora Rose de Freitas, que pretende acrescentar o artigo 461-A na CLT para exigir que empresas com mais de 250 empregados divulguem a diferença salarial entre homens e mulheres, até o quinto dia útil do mês de abril de cada ano, sob pena do pagamento de multa de R\$ 100.000,00 a R\$ 1.000.000,00. Desde 01 dezembro de 2021 o projeto se encontra pronto para a pauta na Comissão de Assuntos Sociais do Senado (SENADO FEDERAL, 2021).

A Espanha já conta com norma nesse sentido. O Real Decreto-Lei nº 6/2019, entre outras disposições, também alterou a Lei Orgânica 3/2007, de 22 de março, para dispor sobre a obrigatoriedade de que todas as empresas mantenham um registro dos salários de seus funcionários, incluindo complementos e benefícios adicionais. Esses dados devem estar à disposição dos representantes dos trabalhadores. Além disso, nas empresas com pelo menos 50 trabalhadores onde a disparidade salarial superar 25%, terão que apresentar uma justificativa mostrando que isso não se deve por “motivos relacionados ao sexo” (ESPANHA, 2019).

O estudo “Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil”, publicado pelo IBGE, em 2021, mostra que as mulheres recebem, em média, 77,7% do rendimento dos homens. Enquanto o rendimento médio mensal dos homens era de R\$ 2.555,00, o das mulheres era de R\$ 1.985,00. Nas regiões Sudeste e Sul as mulheres recebiam, em média, 74,0% e 72,8%, respectivamente, do rendimento dos homens. Nas regiões Norte e Nordeste, onde os rendimentos médios foram mais baixos para homens e mulheres, as desigualdades eram menores, de 92,6% e 86,5%, respectivamente. A desigualdade é maior entre as pessoas nos grupos ocupacionais com maiores rendimentos. Nos cargos de diretores e gerentes, profissionais das ciências e intelectuais, as mulheres receberam, respectivamente, 61,9% e 63,6% do rendimento dos homens (IBGE, 2021, p. 4).

O Observatório da Diversidade e da Igualdade de Oportunidades no Trabalho (criado pelo Ministério Público do Trabalho em parceria com o Escritório da OIT no Brasil), utilizando os dados da Relação Anual de Informações Sociais – RAIS de 2019, constatou que a diferença de remuneração, pela perspectiva interseccional (sexo e raça/cor) no setor formal, é muito expressiva. A mulher negra ganhou o correspondente a 54,5% (R\$ 1.900,00) do salário de homens brancos (R\$ 3.600,00) para a mesma atividade, ao passo que os homens negros receberam valor correspondente a 66,9% (R\$ 2.400,00) do salário dos homens brancos e as mulheres brancas receberam 77,6% do salário dos homens brancos, o que revela uma discriminação dupla, tanto em razão do gênero quanto da raça (OBSERVATÓRIO DIGITAL DA DIVERSIDADE E DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES DO TRABALHO, 2019).

Considerando outra perspectiva, estudo do Insper, denominado “Diferenças Salariais por Raça e Gênero para Formados em Escolas Públicas ou Privadas”, identificou que a relação de salários que mais se destaca é existente entre homens

brancos e mulheres negras. A pesquisa se baseou em dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) Contínua anual, de 2016 a 2018, e identificou que a média dos salários dos homens é sempre, ao menos, 100% maior que a de mulheres negras e chega a quase 160% para quem tem ensino superior público. (RIBEIRO; KOMATSU; MENEZES FILHO, 2020).

Por fim, segundo Bell Hooks (1952-2021), estadunidense, pensadora, professora e ativista negra, para que haja uma verdadeira libertação da dominação masculina, não basta que as mulheres trabalhem. É imprescindível que recebam salários iguais para funções iguais e, principalmente, que tenham autossuficiência econômica. Muitas mulheres se enfureceram por acreditar que encontrariam a solução para seus problemas no mercado de trabalho, o que não ocorreu, pois trabalhavam longas jornadas no emprego e em casa. Mas, ainda que o movimento feminista não tivesse ocorrido, uma multidão de mulheres teria sido conduzida aos postos de trabalho em razão da depressão econômica e do próprio sistema capitalista, pois muitas famílias não teriam condições de sustentar seu *status* e estilo de vida, se as mulheres não tivessem escolhido trabalhar fora de casa. Porém, é pouco provável que as mulheres tivessem conquistado os direitos hoje existentes se o pensamento feminista não tivesse desafiado a discriminação de gênero (HOOKS, 2018)

3.3.4 Participação da renda gerada pelo trabalho feminino em uma perspectiva global como uma das medidas da desigualdade de gênero

O relatório “*World Inequality Report 2022*”, divulgado no final do ano de 2021, apresenta a síntese mais atualizada dos esforços de pesquisa internacional para rastrear as desigualdades globais. O tópico irá tratar apenas da desigualdade de gênero relativa à renda advinda do trabalho feminino. Os dados e análises apresentados são baseados no trabalho de mais de 100 pesquisadores ao longo de quatro anos, localizados em todos os continentes, contribuindo para o *World Inequality Database* (WID.world), mantido pelo *World Inequality Lab*, que integra a Escola de Economia de Paris (WORLD INEQUALITY LAB, 2021). A pesquisa utiliza dados de 1990 a 2019. Os dados referentes à renda do trabalho são advindos de dados da OIT harmonizados pelo *Luxembourg Income Study* (LIS) e EU-SILC, uma vez que os conceitos de renda do trabalho e se setores específicos e trabalhadores de meio período estão incluídos ou não. Isso permite que eles calculem a participação das

mulheres na renda total do trabalho diretamente a partir de microdados de pesquisa para 58 países. A participação das mulheres na renda global do trabalho é calculada somando-se toda a renda do trabalho feminino e dividindo-a pela renda global do trabalho (NEEF; ROBILLIARD, 2021).

A desigualdade de gênero tem muitas dimensões e a análise das parcelas da renda do trabalho é uma dimensão importante porque mostra como as rendas são divididas entre mulheres e homens no nível de uma sociedade como um todo. A participação feminina na renda do trabalho também é fácil de interpretar: como as mulheres representam metade da população, em uma sociedade com igualdade de gênero, elas ganhariam metade de toda a renda do trabalho essencial (NEEF; ROBILLIARD, 2021).

Na prática, em 2019, constatamos que a parcela da renda do trabalho feminino está sistematicamente abaixo de 50%, com variações significativas entre os países, variando de menos de 10% a 45%. O Leste Europeu é o local onde as parcelas de renda do trabalho feminino são as mais altas, com média de 39%, variando de 34% (Bósnia) a 45% (Moldávia). Na Rússia a participação é de 40%. Na Europa Ocidental, a percentagem média está estimada em cerca de 39%, com variação entre 35% na Áustria e 44% em Portugal. Em comparação, a América do Norte tem participação semelhante, mas ligeiramente mais baixa, sendo que EUA e Canadá apresentam percentuais de 38-39%. Nos países latino-americanos, a participação média feminina na renda do trabalho é de 35%, variando de 26% na Guatemala e 42% em Barbados. No Brasil o percentual é de 38% e no México de 33%. A média dos países asiáticos é de 27%, sendo que na China o percentual de participação é de 33% e na Índia de 18%. Os países do Oriente Médio e Norte da África apresentam baixos níveis de participação feminina na renda do trabalho, com uma média de 15%, com destaque para Israel com participação de 38% e outros países como Lêmem, Iraque, Arábia Saudita, Catar e Omã com menos de 10% (NEEF; ROBILLIARD, 2021).

Entre 1990 e 2019, a participação feminina na renda do trabalho parece ter aumentado em todas as regiões, exceto na China. A evolução é mais forte na América Latina e na Europa Ocidental. O aumento é muito mais lento nos países asiáticos e Oriente Médio e Norte da África, África Subsaariana, Oceania e América do Norte, bem como nos países do antigo Bloco Oriental, onde parece ter estagnado nas últimas duas décadas. A participação das mulheres na renda aumentou de 31% no período 1990-1994 para 35% em 2015-2019. Vários fatores têm sido sugeridos para explicar

as diferenças de gênero no emprego e nos rendimentos que resultam em mulheres ganhando uma parcela menor da renda do trabalho. Entre eles está o fato de que, de acordo com pesquisas de uso do tempo, as mulheres gastam substancialmente mais tempo do que os homens em trabalhos de cuidado não remunerados (NEEF; ROBILLIARD, 2021).

A parcela de renda do trabalho feminino depende de duas dimensões: (i) sua participação na força de trabalho em comparação com os homens e (ii) a proporção de rendimentos por gênero. A Ásia (exceto a China), o Oriente Médio e o Norte da África apresentam baixa participação da renda feminina na proporção global. A taxa de emprego das mulheres na Ásia é de 50%, e no Oriente Médio e Norte da África é de 28%. Ocorre que, quando trabalham, os ganhos das mulheres representam 44% dos ganhos dos homens na Ásia e 59% no Oriente Médio e Norte da África, o que indica que apenas as mulheres que recebem salários mais altos participam do mercado de trabalho. Na África Subsaariana, a taxa de emprego das mulheres é de 86% ao passo que os salários correspondem a apenas 46% do que recebem os homens. Assim como no Oriente Médio e Norte da África, na América Latina a taxa de emprego é menor que os rendimentos, o que demonstra uma seleção de mulheres de maior renda para o mercado de trabalho. Na Europa Ocidental, América do Norte e Oceania: nas duas regiões, a proporção de emprego é alta (88-90% no período 2015-2020) e vem aumentando desde 1990. Em contraste, o índice de ganhos é menor (71% na Europa Ocidental, 69% na América do Norte e 59% na Oceania) (NEEF; ROBILLIARD, 2021).

3.3.5 Compatibilização do trabalho remunerado com as tarefas domésticas e de cuidado

No modelo considerado **tradicional**, a mulher não trabalha fora e assume o cuidado da casa e dos filhos, sendo o homem o único provedor, o que ocorre em menor escala desde o século XX, com um aumento da participação feminina no mercado de trabalho. No modelo de **conciliação**, muito usado no Brasil, principalmente junto às famílias com renda mais baixa, a mulher trabalha fora e concilia trabalho doméstico e profissional. Nesse caso, o homem não vê necessidade em conciliar, pois não existe norma social que defina que ele deve cuidar da casa e dos filhos. No modelo da **parceria**, homens e mulheres dividem as tarefas domésticas

e o cuidado com os filhos, pressupondo igualdade, o que muito raramente ocorre no cenário mundial, atualmente. No modelo da **delegação**, bastante utilizado pelas famílias com maior poder aquisitivo, principalmente no Brasil, a mulher delega a outras mulheres, desprovidas de recursos e necessitando trabalhar, o cuidado com a casa e com os filhos. Porém, continua sozinha na gestão da referida delegação, pois, como ocorre no caso da conciliação, não há norma social estipulando de forma diversa. Nesse último modelo, o primeiro grupo não tem condições de existir sem o segundo (HIRATA, 2015, p. 5-6).

No plano normativo internacional, a Convenção nº 156 da OIT, que trata da igualdade de oportunidades e de tratamento para homens e mulheres trabalhadores com encargos de família, vigente no plano internacional desde 11 de agosto de 1983, não foi ratificada pelo Brasil até o momento, a despeito de tratar de tema extremamente relevante para a igualdade de gênero no mercado de trabalho.

Ela leva em conta o Preâmbulo da Convenção das Nações Unidas de 1979, que trata da Eliminação de Todas as Formas de Discriminação da Mulher. Ele dispõe que os Estados-membros devem “conscientizar-se da necessidade de mudança no papel tradicional tanto do homem como da mulher na sociedade e na família, para se chegar à plena igualdade entre homens e mulheres”. Considera também a necessidade de se estabelecer uma efetiva igualdade de oportunidades e de tratamento entre homens e mulheres com encargos de família e entre esses com outros trabalhadores (OIT, 2021).

Ela se aplica a homens e mulheres com responsabilidades em relação a seus dependentes, quando essas tarefas restringem a possibilidade de se prepararem para uma atividade econômica, ingressar nela ou mesmo de progredir. O artigo 3º, item “1” dispõe que:

Com vista ao estabelecimento de uma efetiva igualdade de oportunidade e de tratamento para homens e mulheres trabalhadores, todo país-membro incluirá, entre os objetivos de sua política nacional, dar condições a pessoas com encargos de família, que estão empregadas ou queiram empregar-se, de exercer o direito de fazê-lo sem estar sujeitas à discriminação e, na medida do possível, sem conflito entre seu emprego e seus encargos de família (OIT, 2021).

A Convenção menciona que deverão ser tomadas medidas para desenvolver ou promover serviços comunitários, públicos ou privados, como forma de assistência à infância e família. As autoridades e órgãos competentes deverão tomar medidas

adequadas para promover a informação e a educação, de modo que gerem compreensão pública ampla da necessidade de igualdade de oportunidades e de tratamento para homens e mulheres. Por fim, a Convenção dispõe que os encargos de família não constituirão razão válida para o término de uma relação de emprego (OIT, 2021).

A Recomendação 165 da OIT, de 1981, complementa a Convenção nº 156 ao sugerir que devem ser tomadas todas as medidas possíveis para assegurar que as condições de emprego permitam que trabalhadores conciliem seus empregos com os encargos de família. Devem ser adotadas medidas que visem reduzir, progressivamente, a jornada de trabalho e as horas extraordinárias. Deve ser adotada a flexibilização na organização dos horários de trabalho, dos períodos de repouso e férias. O pai e a mãe devem ter a possibilidade, num período imediatamente seguinte à licença-maternidade, de gozarem de licença de afastamento, custeada pela seguridade social, sem a perda do emprego, podendo ser introduzida gradualmente. Deve ser possível a um trabalhador com encargos de família obter licença no caso de doença que requeira cuidado. Devem estar ao alcance dos trabalhadores com encargos de família benefícios da seguridade social, redução de impostos ou outras medidas apropriadas, compatíveis com a política nacional (OIT, 2021).

Ainda no cenário internacional, o “Protocolo de São Salvador”, concluído em 17 de novembro de 1988 e promulgado pelo Decreto nº 3.321, de 30 de dezembro de 1999, além de tratar da discriminação de gênero de forma geral, também se refere à conciliação dos encargos de família com o trabalho da mulher. O artigo 6º, item “2”, dispõe que os Estados Partes devem executar e fortalecer programas que auxiliem adequado atendimento da família, de modo que a mulher tenha real possibilidade de exercer o direito ao trabalho (BRASIL, 1999).

Em pesquisa divulgada pelo IBGE em agosto de 2021, sobre estatísticas de gênero, o maior envolvimento da mulher no trabalho não remunerado contribui para explicar a menor participação das mulheres no mercado de trabalho. O indicador número de horas semanais dedicadas às atividades de cuidados de pessoas e/ou afazeres domésticos, por sexo, fornece informações para o monitoramento da igualdade de gênero e empoderamento de mulheres e meninas. No Brasil, em 2019, as mulheres dedicaram-se aos cuidados de pessoas ou afazeres domésticos quase o dobro do tempo que os homens: 21,4 horas contra 11 horas semanais. As mulheres pretas ou pardas estavam mais envolvidas com os cuidados de pessoas e afazeres

domésticos não remunerados, com o registro de 22,0 horas semanais em 2019, ante 20,7 horas para mulheres brancas (IBGE, 2021, p. 3).

Também há diferenças marcantes por classes da população em ordem crescente de rendimento domiciliar *per capita*. As mulheres, que fazem parte dos 20% com os menores rendimentos, trabalham em média 24,1 horas semanais nas atividades de cuidados e afazeres domésticos, ao passo que as que se encontram nos 20% com os maiores rendimentos trabalham 18,2 horas semanais. Essa diferença mostra que as mulheres com maior renda têm mais condições de acesso a creches e à contratação de trabalho doméstico, possibilitando o trabalho remunerado, fora de casa e, conseqüentemente, o aumento da renda (IBGE, 2021, p. 3).

O modelo de delegação, como demonstrado anteriormente, propicia a formação e a manutenção de um enorme contingente de trabalhadores domésticos, principalmente de mulheres, que trabalham em condições precárias, com salários inferiores ao mínimo e em sua grande maioria sem acesso à previdência social. E, como mais da metade dessas mulheres são chefes de família, elas saem para trabalhar e, muitas vezes, acabam por delegar o cuidado de seus filhos a outras mulheres, em condições ainda mais precárias. Essa realidade é muito bem retratada no documentário “Doméstica” de Gabriel Mascaro, lançado em 2012.

Segundo divulgação feita pelo Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Econômicos – DIEESE, o número de ocupados em trabalhos domésticos no Brasil passou de 6,4 milhões no 4º trimestre de 2019 para 4,9 milhões em no 4º trimestre de 2020, possivelmente em razão da pandemia. Em 2020, desses trabalhadores domésticos, 92% são mulheres, das quais 65% são negras. A informalidade é grande, com 75% dos trabalhadores domésticos trabalhando sem carteira de trabalho assinada. O rendimento mensal médio daqueles que trabalharam sem carteira foi de R\$ 748,00, ao passo que os com a carteira assinada receberam, em média, R\$ 1.262,00. No Brasil, em 2020, 52,4% das empregadas domésticas eram chefes de família.

Os modos de compatibilização entre a vida familiar e profissional, seja por meio da conciliação ou mesmo da delegação, em razão da sobrecarga das mulheres com os afazeres domésticos e o cuidado com filhos e outros dependentes, faz com que muitas delas aceitem ocupações com carga horária reduzida. Em 2019, cerca de um terço das mulheres (29,6%) estavam ocupadas em tempo parcial (até 30 horas semanais de trabalho), quase o dobro do verificado para os homens (15,6%),

implicando, certamente, no recebimento de menores salários pelas mulheres. As mulheres pretas ou pardas eram as que mais exerciam o trabalho parcial, que representava 32,7% do total, contra 26,0% das mulheres brancas. Os homens em trabalho parcial eram 17,2% entre pretos e pardos e 13,5% entre brancos (IBGE, 2021, p. 4).

3.3.6 Representação política

Até as primeiras décadas do século XX, o direito ao sufrágio universal foi o ponto central do movimento feminista. Ele representava o reconhecimento de que homens e mulheres tinham condições iguais para gerir a vida coletiva e defender interesses próprios. Além desse efeito simbólico, havia a ideia de que, com o voto, os espaços de tomada de decisões se tornariam mais permeáveis às mulheres e mais sensíveis às suas demandas. Mas o que ficou claro, nas décadas seguintes, foi que a abolição das barreiras legais não significou, por si só, condições igualitárias de ingresso na vida política, pois entraves diversos à participação feminina na vida política continuam vigentes. O isolamento da mulher na vida doméstica retira a possibilidade dela de estabelecer a rede de contatos necessária para iniciar a vida política. Para aquelas mulheres que exercem o trabalho remunerado, pouco tempo lhes sobra para o exercício de outras atividades, inclusive a política, pois, ainda que conciliem ou deleguem as tarefas domésticas e de cuidado, ainda assim são responsáveis pela gestão destas. Além disso, os padrões de socialização de cada gênero, bem como a construção social da política, que se dá na esfera masculina, inibem nas mulheres a vontade de participar. Ademais, os grupos dominantes possuem mais bens materiais e mais tempo livre, o que lhes permite agir de forma mais eficaz. Ao contrário, as mulheres, na maioria das vezes, não têm o tempo disponível para a ocupação de posições mais centrais. Em resumo, a arena política sempre impõe às mulheres alternativas bem mais onerosas do que aos homens (MIGUEL; BIROLI, 2014).

É importante se ter em perspectiva que não basta só a ampliação do número de representantes do sexo feminino na política, é importante que haja uma representação que seja capaz de promover a defesa eficaz da pauta feminista, de forma que as normas sejam criadas e as políticas públicas sejam direcionadas também aos interesses das mulheres, em diversos aspectos e no mercado de

trabalho. Mas, para a ruptura com essa situação e o exercício paritário do poder, são imprescindíveis medidas como a criação de creches, divisão de tarefas domésticas e o fim da discriminação de gênero no mercado de trabalho. Por fim, não basta eliminar as barreiras formais à exclusão, é preciso romper as barreiras que mantêm as mulheres afastadas dos espaços decisórios (MIGUEL; BIROLI, 2014).

Conforme o estudo “Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil”, divulgado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), em março de 2021, o percentual de parlamentares mulheres na Câmara dos deputados em setembro de 2020 era de 14,8%, o de vereadoras era de 16%⁴. Além disso, o Brasil era o país da América do Sul com a menor proporção e encontrava-se na 142ª posição de um *ranking*, com dados para 190 países⁵ (IBGE, 2021, p. 8).

Desde 1995, existe, no Brasil, lei que prevê a reserva de percentual de candidaturas em eleições proporcionais para as mulheres. Porém, somente por meio da Lei nº 12.034 de 29 de setembro de 2019, essas cotas tornaram-se obrigatórias, de modo que haja, no mínimo 30% e no máximo 70% de candidaturas de cada sexo, por cada partido ou coligação partidária (IBGE, 2021, p. 8).

O descompasso entre a proporção de candidatas e deputadas mulheres eleitas pode ser atribuído, segundo estudos eleitorais⁶, à falta de apoio material às candidaturas femininas, inclusive no âmbito dos partidos políticos. No ano de 2018, apenas 18% dos candidatos para o cargo de deputado federal, que contaram com receita superior a 1 milhão de reais, eram mulheres⁷ (IBGE, 2021, p. 8).

Foi criado em 30 de junho de 2021 o Observatório Nacional da Mulher na Política, com o objetivo de investigar e monitorar a atuação política das mulheres, além de orientar as deputadas na formulação de projetos para aumentar a participação feminina na política. O Observatório está centralizado na Câmara dos deputados, com núcleos estaduais instalados nas Assembleias Legislativas, além de

⁴ Os percentuais estão disponíveis em: <https://www.tse.jus.br/hotsites/pesquisas-eleitorais/index.html>. Acesso em: nov. 2021.

⁵ O *ranking* demonstrando a proporção de parlamentares em exercício em 190 países pode ser encontrado em: <https://data.ipu.org/women-ranking?month=10&year=2021>. Acesso em: nov. 2021.

⁶ ARAÚJO, Clara; BORGES, Doriam. O gênero, os elegíveis e os não elegíveis: uma análise das candidaturas para a Câmara Federal em 2010. In: ALVES, José Eustáquio Diniz; PINTO, Céli Regina Jardim; JORDÃO, Fátima (Org.). **Mulheres nas eleições de 2010**. São Paulo: ABCP, 2012. p. 337-385. O estudo pode ser encontrado em: <https://bibliotecadigital.tse.jus.br/xmlui/handle/bdtse/3974>. Acesso em: nov. 2021.

⁷ O valor das receitas para candidaturas pode ser encontrado em: <https://www.tse.jus.br/hotsites/pesquisas-eleitorais/index.html>. Acesso em: nov. 2021.

parcerias com instituições de pesquisa e pesquisadoras de diversas universidades nacionais e internacionais (CÂMARA DOS DEPUTADOS, 2021).

3.3.7 Violência simbólica

Pierre Bourdieu (1930-2002), sociólogo francês, em *A Dominação Masculina* afirma que a dominação pelo sexo masculino está de tal forma assegurada, que prescindir de justificação. Ela se contenta em ser e em se dizer nas práticas e discursos. As relações sociais de dominação e exploração instituídas entre os sexos estão inscritas tanto no mundo social quanto nos cérebros. A visão dominante da divisão sexual exprime-se, no discurso, através dos ditados, provérbios, enigmas, cantos, poemas e nas representações gráficas. Nas práticas, ela se exprime na organização do tempo, na divisão das tarefas, no corpo, posturas, maneira, porte. E essa divisão parece estar na ordem daquilo que é normal, natural, a ponto de ser inevitável. Ela está presente, em estado objetivado, no mundo social e também em estado incorporado, nos hábitos, onde ela funciona como um princípio universal de visão, de divisão, de pensamento e de ação (BOURDIEU, 1995, p. 134-143).

Para Bourdieu:

A violência simbólica impõe uma coerção que se institui por intermédio do reconhecimento extorquido que o dominado não pode deixar de conceder ao dominante na medida em que não dispõe, para o pensar e para se pensar, senão de instrumentos de conhecimento que tem em comum com ele e que não são senão a forma incorporada da relação de dominação (BOURDIEU, 1995, p. 142).

O conceito de violência simbólica foi elaborado por Pierre Bourdieu para descrever o processo mediante o qual se impõem e se perpetuam construtos sociais de dominação masculina, arraigados no mundo social e nos cérebros. Nessa relação de submissão, resultante da dominação, o dominado é levado a contribuir para sua própria dominação ao aceitar, tacitamente, sem qualquer manifestação da consciência ou da vontade, os limites que lhe são impostos. Além disso, o peso do hábito é tão importante que não se pode suprimi-lo por um simples esforço de vontade, baseado numa tomada de consciência libertadora. Além disso, a travessia da mulher para sair da esfera privada e se manifestar no espaço público é tão difícil, que muitas vezes as leva a se autoexcluírem dessa esfera. Outra questão que contribui para que as

mulheres tenham dificuldade em fazer essa transição é o fato de que a competência socialmente reconhecida a um indivíduo determina sua propensão a adquiri-la. Assim, de um modo geral, as mulheres tendem menos que os homens a se atribuir competências legítimas (BOURDIEU, 1995, p. 146-147).

A linguagem e a comunicação são as formas, por excelência, de reprodução e perpetuação da dominação masculina, exercida por meio de uma violência simbólica, suave, insensível, invisível a suas próprias vítimas (BORDIEU, 2002, p. 7).

O termo “micromachismo” foi cunhado por Luis Bonino Méndez, psicoterapeuta espanhol, em 1991, e passou a ser bastante utilizado desde então. Em seu artigo “*Micromachismos – La violencia invisible en la pareja*”, uma compilação estendida de outros artigos relacionados, ele descreve práticas, comportamentos, quase que imperceptíveis, de dominação e violência masculina contra a mulher na vida cotidiana. Segundo o autor, esses comportamentos de inferiorização da mulher compreendem um amplo espectro de manobras interpessoais, que impregnam os comportamentos masculinos no dia a dia (MÉNDEZ, 1998, p.3-4).

De acordo com Méndez, os micromachismos são micro abusos e micro violências que procuram fazer com o que o homem mantenha sua posição de gênero, criando uma rede que sutilmente atrapalha a mulher, atentando contra sua autonomia pessoal, se ela não as descobre e sabe como reagir de forma eficaz. Seu objetivo é anular a mulher como sujeito, de forma que a distribuição injusta de direitos e oportunidades entre mulheres e homens permaneça. Alguns micromachismos são conscientes, outros aparecem como decorrência do hábito, de forma inconsciente. Através dessa postura, os homens procuram instalar-se numa situação favorável de poder, mesmo que internamente busquem a reafirmação de sua identidade masculina, assentada fortemente na crença de superioridade e necessidade de controle. Pontualmente, os micromachismos podem não parecer muito prejudiciais, podem até mesmo ser entendidos como situações normais nas interações, mas seu poder pode ser devastador, se exercido por reiteradas vezes através do tempo.

Existem inúmeras situações cotidianas que colocam a mulher em posição inferior ao homem em razão da violência simbólica que pode ser perpetrada das mais diversas formas, a depender do contexto vivenciado. A primeira forma é denominada “*maninterrupting*”, palavra formada pela junção das palavras em inglês “*man*” (homem) e “*interrupting*” (interrompendo) para indicar a interrupção desnecessária de uma mulher por um homem. A questão, ainda não nomeada, foi tratada por Sheryl

Sandberg, à época diretora de operações do Facebook e Adam Grant, professor da *Wharton School* da Universidade da Pensilvânia no artigo “*Speaking While Female*”, o segundo da série “*Women at Work*”, publicado no *The New York Times*, de 12 de janeiro de 2015. O artigo menciona que ambos os autores presenciaram situações em que a mulher é interrompida antes de terminar sua fala, principalmente quando apresenta uma boa ideia. Além disso, muitas mulheres deixam de se manifestar, pois quando uma mulher se manifesta no ambiente profissional ou ela é mal-ouvida ou é considerada muito agressiva, ao passo que quando um homem diz a mesma coisa, as cabeças acenam em agradecimento por sua excelente ideia. Segundo os autores, suas percepções foram corroboradas por pesquisas realizadas por Victoria L. Brescoll, psicóloga de Yale (SANDBERG; GRANT, 2015). Ela solicitou a homens e mulheres profissionais que avaliassem a competência dos executivos-chefes que expressavam suas opiniões com mais ou menos frequência. Aqueles executivos homens, que falavam com mais frequência do que seus colegas foram recompensados com classificações 10% mais altas em relação à competência. Já as mulheres que falam mais que seus colegas homens e que as colegas mulheres foram punidas com avaliações 14% mais baixas (SANDBERG; GRANT, 2015).

Em 14 de janeiro de 2015, Jessica Bennett publicou na *Time* o artigo “*How Not to Be ‘Maninterrupted’ in Meetings*”, tendo se referido à interrupção desnecessária de uma mulher por um homem como *maninterrupting*, inclusive mencionando o artigo de autoria de Sandberg e Grant, publicado dias antes. Assim sendo, foi atribuído a ela a criação desse termo, bem como do termo “*bropropriating*”, que será tratado ainda neste tópico. Mas, segundo a autora, foram seus amigos e não ela, que criaram os neologismos. No artigo, ela menciona que, em 2009, Kanye West pulou no palco do *MTV Video Music Awards*, interrompeu a fala de Taylor Swift e assumiu a palavra, tentando explicar algo a ela. Tudo isso enquanto ela recebia o prêmio de melhor vídeo feminino. Tal atitude, ali, pode ter soado como diversão, a despeito das diversas vaias, mas, no mundo do trabalho, todas as mulheres reconhecem bem esses fenômenos (BENNETT, 2015).

A ministra do Supremo Tribunal Federal (STF) Carmem Lúcia, durante sessão plenária ocorrida em 10 de maio de 2017, chamou a atenção do ministro Luiz Fux, quando ele interrompeu a fala da ministra Rosa Weber. Ela se queixou da desigualdade entre homens e mulheres na Corte ao dizer que os ministros as interrompem constantemente. E mencionou, ainda, ironicamente: “E vou dizer mais, a

ministra Sotomayor me perguntou: como é lá? Lá, em geral, eu e a ministra Rosa, não nos deixam falar, então nós não somos interrompidas” (BRETAS, 2017).

O estudo “*Justice, Interrupted: The Effect of Gender, Ideology and Seniority at Supreme Court Oral Arguments*”, coordenado pela professora da Faculdade de Direito Pritzker, da *Northwestern University*, Tonja Jacobi, analisou as transcrições de argumentos orais na Suprema Corte Americana nos anos de 1990, 2002 e 2015. Ela concluiu que as interrupções frequentes estão mais relacionadas com questões de gênero do que de ideologia ou antiguidade. O resultado do trabalho corroboraria estudos anteriores que detectaram que as mulheres são mais interrompidas em todos os ambientes profissionais. Segundo a pesquisa, o fato de as mulheres terem chegado ao topo da hierarquia do Judiciário, não impede que elas sejam interrompidas, até mesmo por advogados e advogadas, o que é vedado pela Suprema Corte. Além disso, conforme mais mulheres entraram na Corte, mais o hábito de interrupção foi intensificado, o que sugere que, ao invés de os homens se acostumarem a compartilhar o trabalho com as mulheres, eles se tornaram ainda mais hostis à presença delas. O estudo descobriu, ainda, que as ministras Elena Kagan e Sonia Sotomayor eram as mais interrompidas porque se expressavam de forma mais cordial. Já a ministra Ruth Ginsburg, em razão nos anos de prática, deixou a polidez de lado e passou a fazer intervenções mais incisivas, dando menos espaço para intervenções inapropriadas. Ela foi a ministra menos interrompida, conforme a pesquisa. Em 2015, ano final do estudo, as ministras interromperam os colegas apenas em 15% das vezes, ao passo que os ministros interromperam as colegas em 85% das vezes, apesar de eles representarem dois terços do total de ministros. As consequências desses hábitos são que as mulheres da Corte têm menos oportunidade de fazer perguntas, esclarecer pontos de vista, bem como esclarecer dúvidas sobre os processos que estão julgando (JACOBI; SCHWEERS, 2017, p. 1381-1485).

No mesmo artigo da *Time*, “*How Not to Be ‘Maninterrupted’ in Meetings*”, Jessica Bennett também utilizou o termo *bropropriating*, que é uma junção de *bro* (de *brother*, no sentido de “irmão”, como na gíria) com *propriating* (de *appropriating*, apropriando, em português). A palavra se refere a situações, na maioria profissionais, em que os homens tomam para si, o crédito de ideias expressadas por mulheres (BENNETT, 2015).

Em 13 setembro de 2016, foi publicado no *The Washington Post* matéria denominada “*White House women want to be in the room where it happens*”, que

tratava de abordagem usada por um grupo de mulheres que trabalhava na equipe do então presidente dos Estados Unidos, Barack Obama. Essas mulheres criaram uma estratégia, denominada “*amplification*”, para lidar com as frequentes interrupções e apropriações de suas ideias pelos homens. A técnica consistia em uma mulher repetir e dar crédito a ideias propostas por outra mulher, com o intuito de forçar os homens a reconhecerem o que estava sendo dito, além de impedir que pleiteassem a autoria da ideia (EILPERIN, 2016).

Os casos de apropriações por homens do trabalho de mulheres são bastante comuns ao longo da história. Margaret Keane (1927), artista plástica estadunidense, muito conhecida na década de 1950 por suas pinturas de pessoas e animais com olhos grandes e expressivos, precisou recorrer à justiça para receber o crédito por sua obra, que era vendida por seu marido como se fosse ele o pintor. Keane venceu a batalha na justiça e, além de uma indenização de 4 milhões de dólares, teve a autoria de sua obra reconhecida e hoje, com 94 anos, tem uma galeria de arte em São Francisco (Estados Unidos)⁸. Sua vida foi tema do filme “Big Eyes”, de Tim Burton, lançado em 2014 (BURTON, 2014).

Outra forma muito comum de violência simbólica acontece quando um homem explica coisas óbvias a uma mulher, muitas vezes em tom paternalista, como se ela não fosse intelectualmente capaz de entender. À essa atitude deu-se o nome de “*mansplainnig*”, termo atribuído à escritora estadunidense Rebecca Solnit e que se popularizou por meio de um ensaio, que posteriormente se transformou no livro *Os Homens Explicam Tudo para Mim*, de 2008. No livro, ela conta o caso de um homem que tentou explicar para ela do que se tratava o livro que ela mesma havia escrito. Em 2003, em Aspen, a autora e uma amiga estavam numa festa quando um senhor bastante imponente se aproximou e disse que havia ouvido falar que ela teria escrito dois livros e ela respondeu que na verdade havia publicado sete e começou a falar sobre os mais recentes. Quando começou a mencionar o livro *River of Shadows: Eadweard Muybridge and the Technological Wild West* (Rio das Sombras: Eadweard Muybridge e o Faroeste Tecnológico) ele a interrompeu assim que ouviu o nome Muybridge e perguntou a ela se já tinha ouvido falar daquele livro muito importante, que havia saído naquele ano, sobre aquela pessoa. Com um olhar presunçoso começou a discorrer sobre aquele livro tão fantástico, que ela também deveria ler. A

⁸ Link da Keane Eyes Gallery: <https://www.keane-eyes.com/>.

autora, obviamente intrigada com a pergunta e com o falatório, imaginou que talvez pudesse haver algum outro livro sobre o mesmo assunto e escrito naquele mesmo ano. A amiga de Solnit, também integrante da conversa, tentou interromper o senhor para dizer que o livro famoso era de sua amiga, que estava ali, à sua frente. Mas não teve sucesso. O homem continuou a falar até nova intervenção, dessa vez bastante incisiva, por parte da amiga, que esclareceu, de uma vez por todas, que aquele livro sobre o qual ele tanto falava era de autoria da amiga dela. O homem empalideceu, ficou cinzento, atordoado, pois a autora do livro que ele nem tinha lido (apenas leu a respeito no *New York Times Book Review*) estava ali, na sua frente, colocando em confusão todas as categorias bem divididas e classificadas do seu mundo (SOLNIT, 2017, p. 11-14).

Em 2008, alguns anos após o desagradável incidente em Aspen e, obviamente, por tal situação ter ocorrido outras vezes, Rebecca Solnit escreveu um ensaio sobre o tema, que se espalhou nas redes sociais, após publicação no *blog* TomDispatch, de Tom Engelhardt. O termo “*mansplaining*” (*man* – homem + *plaining* – explicando) foi cunhado logo após a publicação do ensaio e Solnit recebeu o crédito por ser a inventora, mas ela esclarece no livro que não teve nada a ver com a criação da palavra, embora ela tenha sido inspirada em seu ensaio (SOLNIT, 2017, p. 24-25).

Segundo Solnit:

A maioria das mulheres luta em duas frentes – uma pelo tópico em questão, qualquer que seja, e outra simplesmente pelo direito de falar, de ter ideias, de ser reconhecida como alguém que está de posse de fatos e de verdades, que tem valor, que é um ser humano (SOLNIT, 2017, p. 22).

Em outubro de 2019, a neurocientista Tasha Stanton, após ter proferido uma palestra na Conferência Australiana da Associação de Fisioterapia, ouviu de colega que ela deveria ler um determinado artigo para entender melhor o assunto sobre o qual discorrera. Ocorre que o estudo sugerido havia sido escrito pela própria neurocientista, que é autora de mais de 60 artigos em periódicos científicos e foi palestrante em mais de 50 conferências. A neurocientista relatou que já passou por situações semelhantes em outras ocasiões e que, normalmente, supõem que ela é uma aluna e não a palestrante (VIGGIANO, 2019).

Por fim, segundo Paige Sweet, socióloga da Universidade de Michigan, onde se dedica ao estudo do fenômeno “*gaslighting*” nos relacionamentos e no local de

trabalho, o termo tem origem no filme “Gas Light” (À Meia Luz), de 1944, de George Cukor, originalmente adaptado de uma peça de teatro de Patrick Hamilton. Ele conta a história de Paula (Ingrid Bergman) e seu marido Gregory (Charles Boyer), que tenta convencer a mulher de que ela está insana. Sua tática é diminuir e aumentar o brilho das lâmpadas a gás e depois insistir que ela está imaginando que tal situação estivesse de fato acontecendo. O objetivo de Gregory é minar o senso de identidade e a vida cotidiana de Paula, confundindo e distorcendo sua realidade de modo que ela aceite a realidade dele no lugar da sua. Atualmente, o termo é cada vez mais presente para descrever estratégias de manipulação da mente por pessoas abusivas, tanto nos relacionamentos interpessoais quanto na política. O termo *gaslighting* foi oficializado como parte da lei criminal contra violência doméstica no Reino Unido, em 2015 (SWEET, 2019).

Em seu artigo denominado “*The Sociology of Gaslighting*”, publicado em 2019, ela trata do tema após investigar o fenômeno por 18 meses por meio de pesquisas de arquivo, análise aprofundada de entrevistas de história de vida e acompanhamento de indivíduos que sofreram violência doméstica, em conjunto com os profissionais responsáveis (SWEET, 2019, p. 857). A autora construiu uma teoria sociológica na qual ela demonstra que micro táticas de abuso estão situadas em macro condições de desigualdade. O principal argumento é o de que a “*gaslighting*” funciona por meio da exploração das desigualdades sociais. O estudo analisa os mecanismos de “*gaslighting*” e seus correlatos socioestruturais como parte do controle coercitivo. Ela inclui como mecanismos associar os pensamentos, o discurso e as ações das vítimas à irracionalidade feminizada, explorando de forma interseccional as desigualdades de raça e nacionalidade, usando a falta de credibilidade institucional das vítimas contra elas próprias. O mais comum são homens abusadores e mulheres vítimas, mas a “*gaslighting*” também pode ser associada a outros contextos, por exemplo entre pessoas de situações hierárquicas distintas e na política (SWEET, 2019, p. 869-870).

O fenômeno do “*gaslighting*” revela a centralidade da associação cultural da feminilidade com a irracionalidade, perpetuando a desigualdade de gênero, principalmente nas relações íntimas. Além disso, posicionar a “*gaslighting*” como uma estratégia política captura algo importante: manipular o senso de realidade dos outros amplifica o poder (SWEET, 2019, p. 869-870).

3.3.8 Assédio

Os dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT não são diretos, embora indiretamente cuidem da defesa da personalidade do empregado ao autorizar que ele pleiteie, nos moldes do disposto no artigo 483, inciso “e”, da CLT, a rescisão indireta de seu contrato de trabalho quando o empregador, ou seus prepostos, praticarem contra ele ou pessoa de sua família ato lesivo à honra e boa fama ou quando for tratado com rigor excessivo. Dessa forma, é imprescindível que se utilize, também, das diretrizes previstas no Direito Civil, vez que o direito comum é fonte subsidiária do Direito do Trabalho (artigo 8º, parágrafo único da CLT) e encontra nelas fundamento legal necessário para tratar das questões ligadas ao assédio moral, sexual e à reparação por dano moral (NASCIMENTO, 2008, p. 520-521).

Os direitos de personalidade (artigos 11 a 21 do Código Civil) são aqueles de natureza extrapatrimonial, que se referem aos atributos essenciais das pessoas. São absolutos, pois implicam dever geral de abstenção para sua defesa, sendo ainda indisponíveis e irrenunciáveis. Há previsão para a possibilidade de pleitear perdas e danos, sem prejuízo de outras sanções, além de autorizar o juiz, mediante requerimento do interessado, a adotar providências para impedir ou cessar ato contrário ao previsto na norma. A defesa dos direitos da personalidade no contrato de trabalho leva a questões centrais como os conceitos de agressão moral, assédio moral, sexual e dano moral, que são figuras correlatas, porém com características distintas (NASCIMENTO, 2008, p. 520-527).

O dano moral é o efeito da agressão moral, do assédio moral e do assédio sexual. Não existe um conceito específico de dano moral para a esfera trabalhista, que vai buscar no Direito Civil os elementos para sua caracterização (NASCIMENTO, 2008, p. 527). O dano moral é uma lesão a interesses não patrimoniais de pessoa física ou jurídica provocada pelo fato lesivo (DINIZ, 1998, p. 81). Os fundamentos legais para a reparação do dano moral, tanto na esfera civil quanto na trabalhista, são os mesmos, ou seja, a Constituição Federal de 1988, em seu artigo 5º, inciso V prevê que “é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem”. O inciso X, do mesmo artigo, dispõe que “são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação”. O artigo 186 do Código Civil (Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002) assevera que

“aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imperícia, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito”.

A agressão moral é o ato único e suficiente para causar o dano. Já o assédio moral e o sexual diferem da agressão moral, porque pressupõem reiteração, prática que se repete. Os referidos temas também não são tratados pela legislação trabalhista de forma específica. (NASCIMENTO, 2008, p. 530-532).

Segundo Marie-France Hirigoyen:

o assédio moral no trabalho é definido como qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho (HIRIGOYEN, 2006, p. 17).

O assédio moral pode ser vertical, que é aquele que ocorre quando há relação de hierarquia, podendo ser ascendente ou descendente. Pode ser também horizontal quando o assédio se verifica entre colegas. O assédio moral pode também ser organizacional e ocorre quando todos os trabalhadores de uma empresa ou setor são vítimas de terror psicológico, com ameaças de punições, caso uma determinada meta não seja atendida (CALCINI; MORAES, 2021).

No plano internacional, a Convenção nº 190 da OIT foi adotada em junho de 2019 pela Conferência Internacional do Trabalho da OIT, e entrou em vigor em 25 de junho de 2021 após a ratificação por dois países: Uruguai e Fiji. Ela é o primeiro tratado internacional a reconhecer o direito de todas as pessoas a um mundo de trabalho livre de violência e assédio, incluindo a violência e o assédio, em razão de gênero.

Ela reconhece que a violência e o assédio no mundo do trabalho afetam a saúde psicológica, física e sexual das pessoas, a dignidade dos indivíduos, a qualidade dos serviços públicos e privados e podem impedir as pessoas, em particular as mulheres, de permanecerem e progredirem no mercado de trabalho. Entende, ainda, que a violência e o assédio, com base no gênero, afetam de forma desproporcional mulheres e meninas, e que uma abordagem inclusiva, integrada e sensível ao gênero, que aborde as causas subjacentes e os fatores de risco, incluindo os estereótipos de gênero, a multiplicidade e a intersecção das formas de discriminação, bem como a desigualdade das relações de poder com base no gênero, é essencial para acabar com a violência e o assédio no mundo do trabalho (OIT, 2021). O artigo 1º traz as definições de violência e assédio, a saber:

o termo “violência e assédio” no mundo do trabalho refere-se a um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou de suas ameaças, de ocorrência única ou repetida, que visem, causem, ou sejam susceptíveis de causar dano físico, psicológico, sexual ou econômico, e inclui a violência e o assédio com base no gênero;

(b) o termo “violência e assédio com base no gênero” significa violência e assédio dirigido às pessoas em virtude do seu sexo ou gênero, ou afetam de forma desproporcionada as pessoas de um determinado sexo ou gênero, e inclui o assédio sexual (OIT, 2021).

Cada membro deverá proibir por lei a violência e o assédio. Deve também garantir que políticas públicas relevantes abordem o tema, além de adotar estratégias, implementar medidas de orientação, educação e sensibilização contra a violência e o assédio, bem como estabelecer mecanismos de acompanhamento. Os casos de violência e assédio deverão ser investigados através de meios eficazes, incluindo as inspeções do trabalho, além de outros realizados por órgão competentes. Deverão ser previstas sanções e acesso às vias de reparação e apoio às vítimas (OIT, 2021).

A Lei 14.188/21, de 28 de julho de 2021, entre outras providências destinadas ao enfretamento da violência doméstica e familiar, inseriu o artigo 147-B no Código Penal (Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940) e criou o tipo penal de violência psicológica contra a mulher, com pena de reclusão de seis meses a dois anos, além de multa. O referido artigo dispõe que o crime de violência psicológica contra a mulher consiste em

Causar dano emocional à mulher que a prejudique e perturbe seu pleno desenvolvimento ou que vise a degradar ou a controlar suas ações, comportamentos, crenças e decisões, mediante ameaça, constrangimento, humilhação, manipulação, isolamento, chantagem, ridicularização, limitação do direito de ir e vir ou qualquer outro meio que cause prejuízo à sua saúde psicológica e autodeterminação (BRASIL, 2021).

Inobstante a recente norma que trata da violência psicológica, está em trâmite o Projeto de Lei nº 1.521, de 2019, que visa a alteração do Código Penal (Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940) para tipificar o assédio moral, mais especificamente no ambiente laboral, visando a proteção tanto de homens quanto de mulheres. No projeto, ele é definido como “ofender reiteradamente a dignidade de alguém lhe causando dano ou sofrimento físico ou mental, no exercício de emprego, cargo ou função”. Há a cominação de pena de detenção de um a dois anos e multa, além da pena correspondente à violência (SENADO FEDERAL, 2021).

O assédio sexual é a manifestação de intenção sexual, sem que haja a receptividade do assediado, de modo a constrangê-lo e cercear sua liberdade de escolha (NASCIMENTO, 2008, p. 532). A Convenção do Conselho da Europa para a Prevenção e o Combate à Violência Contra as Mulheres e a Violência Doméstica, finalizado em Istambul, em 11 de maio de 2011, em seu artigo 40, conceitua o assédio sexual como

[..] qualquer conduta indesejada verbal, não verbal ou física, de carácter sexual, tendo como objetivo violar a dignidade de uma pessoa, em particular quando esta conduta cria um ambiente intimidante, hostil, degradante, humilhante ou ofensivo [...] (CONSELHO DA EUROPA, 2011).

A doutrina tem classificado o assédio sexual em duas espécies: o assédio sexual por intimidação e o assédio sexual por chantagem (assédio sexual *quid pro quo*). A primeira espécie se caracteriza por incitações sexuais inoportunas ou manifestações da mesma natureza, sejam elas verbais ou físicas, com o efeito de prejudicar a atuação de uma pessoa ou de criar para ela situação ofensiva ou ambiente hostil. Nessa hipótese, o elemento hierárquico é irrelevante, sendo o caso típico de assédio cometido por colega de trabalho da vítima. São exemplos de assédio sexual por intimidação, as insinuações sexuais inconvenientes e ofensivas, a solicitação de relações íntimas, a exibição de material pornográfico, apalpadelas, fricções ou beliscões deliberados e ofensivos. A segunda espécie tem como pressuposto o abuso de autoridade, ou seja, deve haver exigência de prestação de favores sexuais por parte de superior hierárquico ou qualquer outra pessoa que exerça poder sobre a vítima, sob perda de benefícios, do próprio trabalho ou mesmo como promessa de ganho de algum benefício (PAMPLONA FILHO, 2020, p.34-36). O assédio sexual por chantagem é o único tipo de assédio sexual tratado de forma expressa no ordenamento jurídico brasileiro. O artigo 216-A do Código Penal, dispõe que consiste em crime de assédio sexual “constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função” (BRASIL, 2021).

Durante a maior parte da história da humanidade, o assédio sexual foi considerado como uma conduta legal e até socialmente aceita, quando perpetrado em suas formas mais suaves, ou punido em razão de outro tipo penal, nos casos mais

graves, mesmo que a lesão tenha ocorrido dentro da dinâmica do assédio sexual. No entanto, em nenhum dos casos anteriormente mencionados a conduta tornou-se visível como assédio sexual. Ele só se tornou visível como tal quando detectou-se que a discriminação contra mulheres não está relacionada às características físicas de seu sexo, mas sim a estereótipos sociais e valores culturais associados ao seu gênero, que constituem uma estrutura patriarcal que valida e legitima a superioridade, a dominação dos homens e a inferioridade e submissão das mulheres. Como qualquer sistema de organização social que pretende se impor, ele necessita de instrumentos que podem atuar de forma a beneficiar quem se comporta dentro dos papéis de sexo, sancionando aqueles que os violam. Desta perspectiva, violência de gênero é o instrumento de sanção por excelência do sistema patriarcal (AROCHENA, 2020, p. 66).

Pesquisa encomendada pela *BBC Brasil* ao *Vagas.com*, divulgada em maio de 2015, enviou 70 mil questionários com perguntas sobre assédio moral e sexual. No estudo, o assédio moral foi definido como: ser motivo de piadas, chacotas, ofensas, agressões verbais, gritos constantes, gerando humilhação ou constrangimento. As hipóteses de assédio sexual foram definidas como receber investidas em tom sexual, cantadas, olhares abusivos, propostas indecorosas. Do montante total, 7% participaram, bem acima da média de 0,5% registrada para outras pesquisas. Destes, 98% (4.975 profissionais) responderam todas as perguntas (BARIFOUSE, 2015).

O resultado da pesquisa demonstrou que, entre os participantes, 52% disseram ter sido vítimas de assédio sexual ou moral, ao passo que 34% dos que não sofreram já presenciaram algum tipo de assédio. O assédio moral foi o mais comum, apontado por 47,3% dos profissionais, sendo que 9,7% disseram ter sofrido assédio sexual. O assédio moral foi relatado em proporções semelhantes, considerando homens e mulheres, 48% e 52%, respectivamente. Já em relação ao assédio sexual, 80% das vítimas são mulheres e apenas 20% são homens. No tocante à denúncia sobre ambas as formas de assédio, 87,5% não denunciam o assediador por medo de perder o emprego ou de sofrer represálias. E não se trata de um medo infundado, pois, entre os que denunciaram, 20,1% informaram terem sido dispensados e 17,6% disseram ter sofrido algum tipo de perseguição (BARIFOUSE, 2015).

A Coordenadoria de Estatística e Pesquisa do Superior Tribunal do Trabalho divulgou, em julho de 2021, o número de ações judiciais envolvendo o tema assédio sexual nas Varas do Trabalho do país, no período de janeiro de 2015 a junho de 2021.

Em 2015 foram 3.780 ações, em 2016, 2.947, em 2017, 2.694, em 2018, 1.154, em 2019, 1.371, em 2020, 1.215 e nos primeiros seis meses de 2021 o número de ações chegou a 1.477, um aumento de 21,5% em relação ao mesmo período de 2020 (TST, 2021). O aumento do número de ações no primeiro semestre de 2021 pode ser atribuído ao retorno às atividades presenciais, mas ainda é inferior aos patamares observados de 2015 a 2021. Já a redução bastante significativa ocorrida de 2018 em diante certamente é decorrência da Lei 13.467, de 13 de julho de 2017 (Reforma Trabalhista), que passou a vigor em 11 de novembro de 2017, que trouxe para o(a) reclamante o ônus de, no caso de sucumbência, arcar com honorários advocatícios, além da maior dificuldade em se obter a justiça gratuita.

3.3.9 Feminização da pobreza

Segundo Guy Standing (1948), britânico, economista, especialista em economia do trabalho, mercado de trabalho flexível e proteção social, professor da Universidade de Londres, o papel crescente das mulheres no mercado de trabalho coincidiu com o crescimento desproporcional delas no precariado⁹, em empregos precários, na maioria dos casos em regime temporário ou de tempo parcial, sem perspectiva de desenvolvimento profissional. Além disso, as mulheres têm experimentado uma carga tripla, pois espera-se que elas façam a maior parte do trabalho relacionado ao cuidado de casa e das crianças, que trabalhem no mercado e que sustentem a casa, além de cuidar do crescente número de parentes idosos (STANDING, 2014, p. 97-104). Segundo Maria Cecília Máximo Teodoro, a pandemia da covid-19 estabeleceu não só uma jornada dupla ou tripla, mas uma jornada contínua, principalmente para aquelas mulheres que passaram a trabalhar em regime de *home office* (TEODORO, 2021, p. 2).

Primeiramente, cabe ressaltar que a sobre-representação feminina na pobreza e a feminização da pobreza são fenômenos distintos. O primeiro trata da constatação de uma maior proporção de pobreza entre mulheres ou entre famílias chefiadas por

⁹ A expressão “precariado” utilizada por Standing é um neologismo que combina o adjetivo precário e o substantivo proletário. Ela representa uma classe em formação, um grupo de pessoas que são desprovidas de garantias relacionadas ao trabalho, tais como: oportunidades adequadas de renda e salários, proteção contra dispensa arbitrária, regulamentação sobre contratação e dispensa, capacidade e oportunidade para se manter no emprego, proteção contra acidentes e doenças, previdência social abrangente e representação por meio de sindicatos independentes (STANDING, 2014, p. 23-28).

mulheres. O processo de feminização da pobreza consiste no crescimento da proporção de mulheres entre os pobres e o aumento da proporção de pessoas em famílias chefiadas por mulheres entre os pobres, ao longo do tempo (COSTA *et al*, 2005, p. 15-16).

Segundo o Boletim nº 8, do Observatório das Desigualdades, uma parceria da Fundação João Pinheiro com o Conselho Regional de Economia de Minas Gerais, denominado “Pobreza, Substantivo Feminino”, divulgado em abril de 2020, o fenômeno da feminização da pobreza mostra um aprofundamento maior do quadro de pobreza entre as mulheres do que entre os homens. O maior desafio do estudo é a ausência de dados sobre a distribuição de rendimentos de cada pessoa da família, porque as informações utilizadas para medir os níveis de pobreza são captadas no domicílio, pressupondo uma distribuição uniforme dos recursos entre todos os membros. Quando se aborda as famílias chefiadas por mulheres, a captação de dados torna-se mais fidedigna (OBSERVATÓRIO DAS DESIGUALDADES, 2020, p. 2-3).

Segundo o Boletim, com base nos dados da PNAD Contínua referente ao período de 2012/2018, em 2018, no Brasil, as mulheres negras, chefes de família, com filhos até 14 anos e sem cônjuge, representavam 23,7% dos indivíduos abaixo da linha da extrema pobreza (recebem menos de US\$ 1,90 diários *per capita*, segundo critério estabelecido pelo Banco Mundial), sendo que em 2012 esse percentual foi de 18,9%. As mulheres brancas, chefes de família, com filhos de até 14 anos e sem cônjuge representavam, em 2012, 8,8% e, em 2018, 13,9% das pessoas abaixo da linha da extrema pobreza. No mesmo período, casais com filhos e casais sem filhos aumentaram levemente o percentual de representação abaixo da linha da pobreza, estando o casal sem filho em melhores condições do que os com filhos. Mas, em ambos os casos, os casais, bem como os arranjos unipessoais e outros, representavam percentuais bem menos elevados, com pequenas variações, entre 2012 e 2018, do que aqueles registrados para mulheres, chefes de família e com filhos. A análise demonstra claramente, o fenômeno da feminização da pobreza, principalmente para mulheres chefes de família (OBSERVATÓRIO DAS DESIGUALDADES, 2020, p. 3-6).

As mulheres também se encontram, segundo estudo sobre estatísticas de gênero do IBGE, divulgado em 2021, com base nos dados da PNAD Contínua de 2019, em situação desvantajosa em relação aos homens, o que certamente faz com que elas sejam mais presentes, nas porções mais pobres da população.

Recapitulando parte dos dados já apresentados, mas imprescindíveis para o desenvolvimento desse tópico, as mulheres recebem, em média, 77,7% do rendimento dos homens. Elas têm níveis de ocupação menores que os dos homens, tanto na hipótese de terem ou não filhos. As mulheres dedicaram aos cuidados de pessoas ou afazeres domésticos quase o dobro do tempo que os homens: 21,4 horas contra 11 horas semanais. As mulheres com maior número de horas trabalhadas nas atividades de cuidado e afazeres domésticos (24,1 horas) fazem parte dos 20% da população com os menores rendimentos. Já as mulheres que se encontram nos 20% com os maiores rendimentos dedicam 18,2 horas aos trabalhos domésticos e não remunerados. Além disso, cerca de um terço das mulheres (29,6%) estavam ocupadas em tempo parcial, quase o dobro do verificado para os homens (15,6%) (IBGE, 2021, p. 2-4). A taxa de desocupação (percentual de pessoas da força de trabalho que estão desempregadas) das mulheres, com mais de 14 anos de idade, no 2º trimestre de 2021 era de 17,1%, ao passo que a dos homens era de 11,7% (IBGE, 2021).

Segundo a *Comisión Económica para América Latina y el Caribe* (CEPAL), que é uma das cinco comissões regionais das Nações Unidas, no Brasil, em 2019, o índice de feminidade da pobreza era de 112,6, ou seja, para cada 100 homens vivendo em condições de extrema pobreza existem 112,6 mulheres. O referido índice compara a percentagem de mulheres pobres de 20 a 59 anos, em relação aos homens da mesma faixa etária. Valores superiores a 100 indicam que a pobreza afeta mais as mulheres que os homens e um valor inferior a 100 indica a situação contrária. O índice é calculado com base em visitas domiciliares (CEPAL, 2021a).

Os dados expostos anteriormente não deixam dúvidas de que há uma feminização da pobreza bem como a sobre-presença de mulheres nas porções mais pobres da população brasileira. Os mecanismos que mais contribuem para essas situações são aqueles advindos da divisão sexual do trabalho. É em razão dela que as mulheres ocupam postos de trabalhos que exigem menor qualificação, em sua maioria dedicados a trabalhos que reproduzem o trabalho na esfera doméstica, “trabalhos de mulheres”, tais como empregadas domésticas, diaristas, babás, cuidadoras, técnicas de enfermagem, secretárias, vendedoras, caixas e educadoras (HIRATA, 2015, p. 5). As mulheres também recebem menos que os homens pelo mesmo trabalho, ocupam menos postos de poder, pois acredita-se que o trabalho

delas valha menos que o dos homens e que elas não teriam “aptidão” para o exercício de cargos de chefia.

3.3.10 O mercado de trabalho da mulher e a COVID-19

Segundo o relatório “*Building Forward Fairer: Women’s rights to work and at work at the core of the covid-19 recovery*” da Organização Internacional do Trabalho (OIT), divulgado em julho de 2021, as desigualdades entre mulheres e homens no mercado de trabalho foram agravadas durante a pandemia da covid-19 e persistirão num futuro próximo. Globalmente, entre 2019 e 2020, o emprego feminino diminuiu 4,2%, representando uma queda de 54 milhões de empregos, ao passo que o emprego masculino diminuiu 3%, percentual equivalente a 60 milhões de empregos. Mas nem as regiões foram afetadas da mesma forma. As Américas registraram a maior redução no emprego feminino, com redução de 9,4%. A segunda maior queda no número de mulheres empregadas foi observada nos Estados Árabes, onde, entre 2019 e 2020, o emprego feminino diminuiu 4,1% e o emprego masculino 1,8%. Na Europa e na Ásia Central, o emprego das mulheres sofreu redução de 2,5%, percentual consideravelmente mais expressivo do que o observado para o emprego dos homens, que foi de 1,9%. Na Ásia e Pacífico, a pandemia reduziu o emprego das mulheres em 3,8%, em comparação com um declínio de 2,9% para os homens. Na África, o emprego masculino registou o menor declínio em todas as regiões geográficas, com uma queda de apenas 0,1% entre 2019 e 2020, ao passo que o emprego feminino diminuiu 1,9 % (OIT, 2021).

O relatório da OIT anteriormente referido asseverou que a igualdade entre homens e mulheres é central no esforço de recuperação e que devem ser colocadas em prática estratégias como as seguintes: (i) elaboração de políticas de licença de cuidados e disposições de trabalho flexíveis como forma de encorajar divisão mais equilibrada no trabalho doméstico entre homens e mulheres; (ii) reduzir o atual diferencial de gênero na cobertura de proteção social; (iii) promover a igualdade de remuneração por trabalho de igual valor; (iv) eliminar a violência e o assédio no mundo do trabalho; (v) promover a participação das mulheres em órgãos de tomada de decisão (OIT, 2021).

Segundo o relatório “Sem parar: o trabalho e a vida das mulheres na pandemia”, organizado pela Sempreviva Organização Feminista (SOF) e pela Gênero e Número,

organização de mídia que trabalha na intersecção do jornalismo de dados, da pesquisa e do debate sobre os direitos das mulheres, uma pesquisa foi realizada por meio de um questionário *online* composto por 52 questões fechadas, divididas em oito blocos, havendo espaço para comentários. O período de coleta de dados se deu por duas semanas, de 27/04/2020 a 11/05/2020, tendo sido coletadas 2.641 respostas (SEMPREVIVA ORGANIZAÇÃO FEMINISTA, 2020, p. 8-10). O perfil das mulheres participantes da pesquisa indica uma maioria urbana (85%), com média de idade de 41 anos, trabalhadora e responsável por pelo menos 50% da renda familiar. As que ganham mais de 5 salários-mínimos não representam nem 10% do total, e 80% delas recebem até 2 salários-mínimos (SEMPREVIVA ORGANIZAÇÃO FEMINISTA, 2020, p. 19).

Entre tantas dimensões de desigualdades evidenciadas neste período de pandemia, a sobrecarga de trabalho doméstico e de cuidado foi uma das questões que as mulheres sentiram logo que as medidas de isolamento social se iniciaram. Restou evidenciado que, a despeito da situação enfrentada, as dinâmicas de vida e trabalho das mulheres mostram que os trabalhos necessários para a sustentabilidade da vida não param. A pesquisa constatou que 50% das mulheres brasileiras passaram a cuidar de alguém na pandemia e que 72% das entrevistadas afirmaram que aumentou a necessidade de monitoramento e companhia para crianças, idosos ou pessoas com deficiência (SEMPREVIVA ORGANIZAÇÃO FEMINISTA, 2020, p. 11-12).

Em relação ao trabalho remunerado, 41% das mulheres que seguiram trabalhando durante a pandemia com manutenção de salários afirmaram trabalhar mais na quarentena, pois, transformadas em atividades remotas, as jornadas de trabalho se estendem. A maior parcela delas é branca (55%), urbana, concluiu o nível superior e está na faixa dos 30 anos (SEMPREVIVA ORGANIZAÇÃO FEMINISTA, 2020, p. 13).

Um estudo denominado “Mulher, Empresária Individual: um retrato da relação de donas de pequenos negócios como dinheiro na pandemia” foi realizado em 2021, pelo Nubank, em parceria com o Banco Interamericano de Desenvolvimento – BID e o Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresa – SEBRAE, com o objetivo de conhecer os impactos financeiros da pandemia no microempreendedorismo feminino. A análise foi elaborada com base no comportamento de clientes Nubank, donas e donos de micro e pequenos negócios,

nos dados gerados e interpretados pelo SEBRAE e nas análises e recomendações sobre políticas públicas com base em dados públicos fornecidos ao BID (NUBANK, 2021).

Segundo dados da PNAD contínua do IBGE, utilizados nos estudos do SEBRAE, no pior período da crise, ou seja, no segundo trimestre de 2020, o número de mulheres empreendedoras (Empregadoras + Conta Própria) em atividade, formais e informais, caiu 15%. Entre os homens empreendedores, considerando a base de comparação, houve uma queda de 10%, o que indica, em termos percentuais, que elas apresentaram uma queda 50% maior do que a deles. Somente em abril de 2020, 48% dos negócios liderados por mulheres interromperam temporariamente suas atividades, em comparação com 44% dos negócios liderados por homens. Em 2020, microempresas individuais lideradas por homens apresentaram uma receita média 10,8% superior à dos negócios chefiados por mulheres. Só nos sete primeiros meses de 2021, essa diferença já aumentou para 23%, mostrando que a desigualdade entre gêneros cresceu (NUBANK, 2021).

Segundo o estudo, tratar das diferenças de trabalho autônomo entre homens e mulheres é impossível se não houver a análise dos contextos sociais. Historicamente, mulheres acumulam várias jornadas: trabalho, família e cuidados com a casa. E, no momento em que as escolas e creches ficaram fechadas, em razão da pandemia, restou inviabilizada a dedicação de muitas delas à vida profissional (NUBANK, 2021).

O estudo menciona ainda que, desde 2012, tem crescido o número de microempreendedores no Brasil. A PNAD Contínua aponta que, depois de uma forte queda no início da pandemia, houve um crescimento recorde na abertura de empresas MEI (Microempreendedor Individual) entre o segundo semestre de 2020 e o primeiro de 2021, demonstrando claramente que o empreendedorismo tem sido fortemente motivado pela necessidade, em razão do desemprego crescente. Os dados também evidenciam que as mulheres, que foram as mais impactadas pelo desemprego, se tornaram, também, parte expressiva de novas MEI (45,6%) (NUBANK, 2021).

Assim, a combinação do aumento de desemprego, o fechamento de empresas consolidadas e de abertura de empreendimentos por necessidade, deixam claro que as mulheres ocupam uma posição mais vulnerável do que os homens do ponto de vista socioeconômico (NUBANK, 2021).

É importante destacar os impactos da pandemia nas ocupações e condições de trabalho de mulheres na América Latina e no Caribe, gerando um retrocesso de

mais de uma década, de acordo com o Informe Especial COVID-19 Nº 9: *La autonomía económica das mujeres em la recuperación sostenible y com igualdad*, divulgado pela Comissão Econômica para a América Latina e o Caribe (CEPAL), em fevereiro de 2021 (CEPAL, 2021b, p.1-14).

A pandemia aprofundou os níveis de desigualdade socioeconômica e pobreza, com a sobre presença de mulheres chefiando domicílios mais pobres, além de elas terem menores condições financeiras de fazer frente à crise. A Comissão Regional das Nações Unidas estima que cerca de 118 milhões de mulheres latino-americanas estariam em situação de pobreza, 23 milhões a mais do que em 2019. O número de mulheres desempregadas supera o número de homens. A taxa de participação no mercado de trabalho das mulheres foi de 46% em 2020, enquanto a dos homens foi de 69%. Além disso, as mulheres estão mais concentradas em trabalhos informais, pequenas empresas e prestando serviços em setores com maior risco de contração, como é caso de comércio, turismo e manufaturas, nos quais ocorreu um maior efeito negativo em termos de emprego e renda. O estudo revela, também, que o trabalho doméstico remunerado foi uns setores mais afetados pela crise. No segundo trimestre de 2020 os níveis de ocupação no trabalho doméstico remunerado caíram 24,7% no Brasil; 46,3% no Chile; 44,4% na Colômbia; 45,5% em Costa Rica; 33,2% no México e 15,5% no Paraguai (CEPAL, 2021b, p.1-14).

As mulheres também estavam na primeira linha de resposta à pandemia, a despeito de uma menor participação delas nos processos de tomada de decisões. Elas representavam 73,2% das pessoas empregadas no setor de saúde e tiveram que enfrentar condições de trabalho extremas, como extensas jornadas de trabalho, somado ao risco mais acentuado de contaminação. Não obstante a intensa participação no enfrentamento direito da pandemia, a renda das mulheres que trabalham no setor da saúde recebe salários 23,7% inferiores aos dos homens nas mesmas funções (CEPAL, 2021b, p.1-14).

Diante da situação, o estudo propõe reforçar políticas de emprego e, principalmente, assegurar às mulheres trabalho nos setores dinamizadores da economia, além de fortalecer o acesso às tecnologias disponíveis com o intuito de potencializar suas habilidades e reverter as barreiras socioeconômicas existentes (CEPAL, 2021b, p.1-14).

3.3.11 O mercado de trabalho da mulher mãe: penalização pela maternidade

Não obstante a situação da mulher no mercado de trabalho ter sido fartamente tratada nos tópicos anteriores, importante trazer alguns dados específicos a respeito do impacto da maternidade.

Em relação à taxa de emprego, segundo o *Instituto Nacional de Estadística* – INE, da Espanha, em 2020, a taxa de emprego das mulheres de 25 a 49 anos, sem filhos, era de 72,1%, ao passo que para os homens na mesma situação a taxa era de 82,5%. No mesmo cenário (2020 e mesma faixa etária), as mulheres com um filho, dois filhos e três ou mais filhos tinham taxa de emprego de 68,9%, 67,2% e 49,4%, respectivamente. No caso dos homens, as taxas de emprego para um filho, dois filhos e três ou mais filhos eram 87,4%, 89,6% e 81,3%, respectivamente. A amostra foi coletada de domicílios em toda a Espanha, por telefone ou pessoalmente (INE, 2021). Interessante observar que a taxa de emprego dos homens aumenta após o nascimento dos filhos e somente cai minimamente após ter três ou mais filhos. No caso da mulher, a taxa de emprego diminui gradativamente à medida em que o número de filhos cresce e despenca quando ela tem três ou mais filhos.

O artigo “A penalidade pela maternidade: participação e qualidade da inserção no mercado de trabalho das mulheres com filhos”, publicado em 2019, por Janaína Guiginski e Simone Wajnman, pesquisadoras vinculadas ao Centro de Desenvolvimento e Planejamento Regional – Cedeplar, analisa o impacto da presença e do número de filhos sobre a participação e qualidade da inserção no mercado de trabalho das mulheres brasileiras. A fonte de dados utilizada no estudo é a Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED) de 2013, pois posteriormente essa pesquisa foi descontinuada na maioria das regiões. A PED é uma pesquisa amostral domiciliar realizada ou acompanhada pela Fundação Seade e Dieese, em convênio com outras instituições, em seis regiões metropolitanas brasileiras: Belo Horizonte, Fortaleza, Recife, Salvador, Porto Alegre e São Paulo. A PED traz informações, além de dados sobre emprego e desemprego, dados relativos à condição de atividade, atributos pessoais de todos os residentes no domicílio (idade, sexo, posição na família e escolaridade) permitindo o cruzamento desses dados com a inserção no mercado de trabalho. O recorte amostral selecionou 126.592 mulheres e homens de 25 a 49 anos, na posição de responsável pela família ou cônjuge do responsável. Para as análises de precariedade da ocupação e jornada de trabalho, foi aplicado um filtro na amostra

inicial, de forma a considerar somente os indivíduos ocupados, com declaração dos rendimentos e das horas de trabalho, totalizando 75.123 indivíduos, entre homens e mulheres. Para investigar o trabalho autônomo, foram selecionados 57.805 indivíduos ocupados na posição de autônomo ou empregado do setor privado (GUIGISNSKI; WAJNMAN, 2019, p. 3-5).

Os resultados para estimar a associação entre a presença de filhos e as probabilidades de participação no mercado de trabalho (participam do mercado todos aqueles que ofertam sua força de trabalho na condição de ocupados ou desempregados), de trabalho precário, jornada parcial e trabalho autônomo estão expressos em razão de chances (GUIGISNSKI; WAJNMAN, 2019, p. 11).

As chances de uma mulher participar do mercado de trabalho com um filho em idade pré-escolar é 52,2% menor do que uma mulher sem filhos e 73,5% menor quando tem dois ou mais filhos nessa idade. Para mulheres com filhos em idade escolar, a presença de um filho reduz as chances de participação em 24,8% e a de dois ou mais filhos representa 34,4% de decréscimo nas chances, em relação às mulheres em filhos. Para os homens, a probabilidade de participação no mercado aumenta com a presença de filhos, em comparação com outros homens sem filhos. Quando eles têm dois ou mais filhos em idade escolar suas chances de participação aumentam em 40,2%. A presença de cônjuge também afeta as chances de participação no mercado de trabalho, de forma diferente, tanto para os homens quanto para as mulheres. Para elas, ter cônjuge reduz em 59,0% as chances e, para eles, as chances ficam aumentadas em 73,6% (GUIGISNSKI; WAJNMAN, 2019, p. 15).

Para investigar a associação entre a presença de filhos e as probabilidades de trabalho precário e jornada de trabalho parcial, foram considerados indivíduos ocupados, com rendimentos positivos. A amostra foi de 35.204 mulheres e 39.919 homens. Do total, 20,0% dos homens e 35,2% das mulheres ocupam postos de trabalho precários. A presença de um filho em idade pré-escolar aumenta em 33,1% as chances de a mulher ocupar um trabalho precário e ter dois ou mais filhos aumenta essa chance para 78,2%. Para o homem, a presença de um filho em idade pré-escolar aumenta em 13,5% a chance de ele ocupar um trabalho precário. As demais associações não se mostraram significativas estatisticamente (GUIGISNSKI; WAJNMAN, 2019, p. 15-16).

No tocante à jornada parcial, a mulher que tem um filho em idade pré-escolar tem aumentada em 59,0% as chances de trabalho em tempo parcial. A presença de

dois ou mais filhos nessa idade aumenta a probabilidade para 90,6%. Em relação às mulheres com filhos em idade escolar ou mais velhos, os coeficientes encontrados não são significativos. Para os homens, a presença de filhos não está associada de maneira significativa ao trabalho em tempo parcial (GUIGISNSKI; WAJNMAN, 2019, p. 16).

Os resultados deixam claro que a presença de filhos, principalmente na pré-escola, impacta muito mais as mulheres do que os homens, tanto em relação à participação no mercado, aos trabalhos precários, à jornada parcial e ao trabalho autônomo. Isso pode ser efeito da discriminação no mercado de trabalho, da preferência dos empregadores por mulheres com menor carga de responsabilidades familiares e domésticas e da escolha das próprias mulheres, que avaliam se realmente vale a pena a inserção no mercado em razão das condições mais precárias que encontraram, dos salários insuficientes para permitir acesso à creche, além de o salário do cônjuge ser normalmente maior. Por outro lado, resultados encontrados apontam para a necessidade de uma divisão mais igualitária das responsabilidades familiares, principalmente no cuidado com os filhos (GUIGISNSKI; WAJNMAN, 2019, p. 17).

O artigo denominado “*The Labor Market Consequences of Maternity Leave Policies: evidence from Brazil*”, escrito por Cecilia Machado e Valdemar Pinho Neto, publicado em fevereiro de 2017 pela Escola Brasileira de Economia e Finanças da Fundação Getúlio Vargas (EPGE – FGV), investiga como a licença-maternidade remunerada afeta as trajetórias laborais das mulheres, com foco no mercado de trabalho formal brasileiro. Foram analisadas as trajetórias de trabalho de mulheres com idades entre 25 e 35 anos, formalmente empregadas e que tiraram licença-maternidade em 2009 (122.174 mulheres) e 2012 (125.281 mulheres), excluídas as funcionárias do setor público, por 47 meses antes e 47 meses após o afastamento em razão da licença-maternidade. O estudo teve como base a Relação Anual de Informações Sociais – RAIS, que é um conjunto de dados que revela as datas de admissão, demissão e data de início e término da licença-maternidade (MACHADO; RODRIGUES NETO, 2017, p. 1-2).

Os resultados da pesquisa mostram que o emprego permaneceu estável até o quarto mês após o início do período da licença, indicando o cumprimento da legislação, mas cai acentuadamente após o período de proteção ao emprego. Após 24 meses, quase metade das mulheres que tiram licença-maternidade está fora do

mercado de trabalho, um padrão que se perpetua inclusive 47 meses após a licença (MACHADO; RODRIGUES NETO, 2017, p. 10).

4 IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO: PRINCÍPIOS E NORMAS GERAIS

Este capítulo irá tratar das principais normas que integram o arcabouço legislativo nacional e internacional relacionado à igualdade de gênero e à discriminação contra a mulher, de forma geral. Porém, antes de analisar as normas propriamente ditas, para melhor compreensão do tema, é de suma importância tratar do princípio da igualdade e, conseqüentemente, da não discriminação, que nada mais é que um dos sentidos do princípio da igualdade.

4.1 Princípio da igualdade e da não discriminação

O princípio da igualdade aparece sempre entrelaçado com outros grandes temas, como a noção de justiça. Pensar em igualdade é pensar em justiça na linha da análise de Aristóteles. Ele associa justiça e igualdade e sugere que se deve tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais, a despeito de a justiça não se esgotar na igualdade e nem com ela se confundir (SARLET; MARINONI; MITIDIERO, 2019, p. 599).

No constitucionalismo moderno, a igualdade passou a constar nas declarações de direitos e nas primeiras constituições, como é o caso da Declaração dos Direitos do estado da Virgínia, de 1776 e da Declaração francesa dos Direitos do Homem e do Cidadão, de 1789. Ainda no plano internacional, verificou-se um amplo reconhecimento dos direitos de igualdade nos tratados internacionais, aplicáveis no âmbito mundial ou regional, como se verá a seguir (SARLET; MARINONI; MITIDIERO, 2019, p. 601).

A análise do princípio da igualdade tem de assentar em três pontos firmes: (i) a igualdade não é identidade e igualdade jurídica não é o mesmo que igualdade natural; (ii) igualdade significa intenção de racionalidade, intenção de justiça; (iii) a igualdade encontra-se conexa a outros princípios e tem de ser entendida de acordo com os valores, critérios e opções da Constituição material (MIRANDA, 2016, p. 294).

A igualdade jurídica ou igualdade liberal significa que todos nascem e permanecem livres e iguais em direitos. Por isso se considera que essa igualdade é pressuposto para a uniformização do regime das liberdades individuais em relação a todos os sujeitos de um ordenamento jurídico, de forma que a igualdade jurídica é indissociável da liberdade individual (CANOTILHO, 2003, p. 426).

O sentido primário do princípio da igualdade é negativo, ou seja, consiste na proibição de privilégios e de discriminações. Não se trata apenas de proibir discriminações, mas também de proteger as pessoas contra as discriminações. Já o sentido positivo envolve o tratamento igual de situações iguais ou tratamento semelhante de situações semelhantes e o tratamento desigual em situações desiguais, impostas pela diversidade das circunstâncias ou pela natureza das coisas. Deve haver, ainda, tratamento proporcional, adequado aos princípios fundamentais da Constituição do país e tratamento das situações como elas existem e como devem existir, em harmonia com os padrões constitucionais (MIRANDA, 2016, p. 294-295).

Canotilho levanta questionamento bastante interessante sobre o critério a ser utilizado para a valoração da igualdade. Para que se chegue a uma igualdade justa, o que nos leva a afirmar que uma lei trata dois indivíduos de uma forma igualmente justa? Segundo ele, uma das respostas, seria a proibição geral do arbítrio, ou seja, “[...] o princípio da igualdade é violado quando a desigualdade de tratamento surge como arbitrária.” Mas a proibição do arbítrio será insuficiente se não trouxer, no seu enunciado, critérios objetivos. Assim, existe violação arbitrária da igualdade jurídica quando a norma “[...] (i) não se basear num fundamento sério, (ii) não tiver um sentido legítimo, (iii) estabelecer diferenciação jurídica sem um fundamento razoável” (CANOTILHO, 2003, p. 428-429).

A proteção da igualdade tem papel de destaque na Constituição Federal de 1988, sendo mencionada antes mesmo da proteção à vida e à liberdade. O artigo 5º se inicia com a clássica expressão “todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza”. Mas, no Brasil, a distância entre o texto constitucional e a realidade é patente. E talvez não haja nenhum outro campo em que a distância seja tão evidente e produza efeitos tão negativos quanto no da realização da igualdade (SILVA, 2021, p. 131).

Segundo Jorge Miranda, não só no Brasil, mas também no constitucionalismo português e em geral, a experiência histórica mostra que existe grande diferença entre a proclamação do princípio da igualdade e sua aceitação e aplicação prática, a depender do ambiente de cada país e de cada época (MIRANDA, 2016, p. 291).

A Constituição Federal trata da igualdade no artigo 5º, *caput*, como mencionado no parágrafo anterior e no artigo 5º, inciso I, que trata da igualdade explícita entre homens e mulheres ao dizer que “homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos dessa Constituição”. Esse tipo de igualdade, na tradição

constitucional brasileira, é chamado de igualdade formal, que pode ser útil para amenizar os efeitos das desigualdades, mas não tem o objetivo de reduzi-las. A despeito disso, a Constituição Federal foi fundamental para a promulgação de leis, inclusive com a incorporação de tratados internacionais e a implementação de políticas públicas que visam reduzir as desigualdades em vários contextos (SILVA, 2021, p. 133).

A igualdade formal não guarda, necessariamente, uma ligação com a igualdade de oportunidades, denominada, na tradição constitucional brasileira, de igualdade material ou substancial. A igualdade material é um objetivo, que depende de ação concreta para ser realizada. A Constituição Federal, ao lado de normas que garantem uma igualdade meramente formal, possui várias disposições que atribuem ao Estado objetivos a serem perseguidos. Esse é o caso da redução das desigualdades. Antes mesmo de a Constituição prever a igualdade formal no artigo 5º, ela prevê a igualdade material em seu artigo 3º, inciso III, pois, ao definir os objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil, inclui “erradicar a pobreza e marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais”. Já no artigo 3º, inciso IV, dispõe também como objetivo “promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação” (SILVA, 2021, p. 133-134).

Para Arion Sayão Romita, o princípio da não discriminação vai além da mera igualdade perante a lei, se traduz pela vedação de discriminações injustificadas, pela possibilidade de usufruir, sem qualquer discriminação, os direitos fundamentais (ROMITA, 2004, p. 21-22). Segundo o autor “o princípio de não discriminação tanto é violado quando se inclui no alcance da norma quem nela não poderia incluir-se quanto na hipótese em que dela se exclui quem não poderia ser excluído” (ROMITA, 2004, p. 23).

4.2 Desigualdade de gênero e discriminação contra a mulher

A discriminação negativa contra a mulher é vedada pelo ordenamento jurídico nacional e internacional, como se verá a seguir. Porém, a discriminação positiva, ou seja, a favor da mulher, é expressamente permitida pela Constituição de 1988, que assegura, em seu artigo 7º, inciso XX, a “proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei” (BRASIL, 1988). Essa disposição constitucional permite, além da criação de normas, a adoção de políticas, práticas

administrativas e também privadas que estejam aptas a facilitar o acesso das mulheres ao mercado de trabalho (ROMITA, 2004, p. 27). A discriminação positiva também é prevista em normas internacionais, como é o caso das ações afirmativas inseridas, por exemplo, na Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher.

A discriminação poder ser, ainda, direta, indireta ou oculta. A primeira seria aquela em que é atribuído ao empregado um tratamento desigual, prejudicial, fundado em razões proibidas, como o sexo, a raça, a idade, entre outras. A discriminação indireta traduz um tratamento formalmente igual, mas que na prática irá prejudicar alguns indivíduos ou grupos determinados, não havendo a intenção de discriminar. Em relação ao acesso ao trabalho, podem ser consideradas discriminatórias, ainda que indiretamente, medidas ou práticas que excluem maior número de mulheres, por exemplo, a exigência de altura e peso mínimos, provas físicas, disponibilidade para se ausentar por longos períodos, como é o caso dos trabalhadores em plataformas de petróleo. Já a discriminação oculta se funda na intenção de discriminar. Ela vem disfarçada, sob a forma de outro motivo, mas o verdadeiro é ocultado (BARROS, 2008, p. 120).

Em relação ao momento da ocorrência, a discriminação contra a mulher pode acontecer na admissão, mediante anúncios de emprego que exigem o cumprimento de determinadas condições. Exemplo disso é o caso da trabalhadora que deixou de ser admitida após aprovação em processo seletivo porque se encontrava grávida, sendo considerada incapaz e inapta para o exercício da função laboral de auxiliar técnico de higienização, pelo atestado médico admissional. O acórdão do TRT da 4ª Região, publicado em 13/07/2021, condenou a empresa ao pagamento de indenização por danos morais e materiais, por entender que o citado atestado não menciona sequer os motivos pelos quais a trabalhadora estaria, naquele momento, incapaz para exercer as atividades laborais. A conclusão inafastável foi a de que a reclamante foi considerada inapta, exclusivamente por estar grávida, sendo a gestação o único óbice a sua admissão. O acórdão utiliza como argumentos a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, a Constituição de 1988 e a Lei 9029, de 13 de abril de 1995 (TRT da 4ª Região, processo nº 0020879-13.2019.5.04.0006, 8ª Turma, Redator Marcelo José Ferlin D'Ambroso, publicado em 13/07/2021).

A discriminação contra a mulher pode ocorrer também no curso do contrato, através da delegação de tarefas inferiores, da preterição em promoções e em diversas outras situações já extensamente abordadas no capítulo 2. A título de exemplo, decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, publicada em 16/12/2021, entendeu ser discriminatória, contrária ao ordenação jurídico nacional e violadora da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher da ONU e da Convenção nº 100, da OIT, a prática do empregador que não admite inclusão do cônjuge da trabalhadora mulher como beneficiário do plano de saúde dela ao passo que o benefício é disponibilizado aos trabalhadores do sexo masculino (Processo ROT nº 01004919320195010002, TRT 1º Região, Sétima Turma, Relatora Carina Rodrigues Bicalho, publicado em 16/12/2021).

Decisão interessante do TRT da 15ª Região, em acórdão publicado em 27/11/2020, condenou empresa ao pagamento de danos morais, com fundamento na Convenção de Belém do Pará, na Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, Convenção nº 111, da OIT e na Constituição de 1988, em razão de o conjunto probatório ter revelado a preterição da trabalhadora simplesmente por ser mulher, em razão da misoginia comumente observada em locais de trabalho pesado. Note-se que a trabalhadora exerceu, por cinco anos, atividades pesadas em empresa metalúrgica. (Processo nº 0012154-35.2017.5.15.0059, TRT 15ª Região, 11ª Câmara, Relator João Batista Martins César, publicado em 27/11/2020).

Na dissolução do pacto contratual também pode haver a discriminação contra a mulher, como é o caso do empregador que se utiliza de suposta alegação de corte de gastos e opta por dispensar apenas empregadas em idade fértil ou com filhos. Além disso, existem outras situações em que a dispensa da mulher é discriminatória. O TRT da 3ª Região, em acórdão publicado em 18/08/2021, reverteu a justa causa aplicada por uma distribuidora a uma trabalhadora que discutiu com outro colega de trabalho. Restou comprovado que a empresa agiu de forma discriminatória ao dispensar por justa causa a profissional mulher e apenas aplicar uma advertência ao trabalhador, sendo que ambos agiram de forma inadequada. Na decisão, há menção ao fato de que a trabalhadora teria sido descartada, não porque cometeu falta grave, mas sim porque a conduta agressiva não foi tolerada pelo fato de ser mulher. A mesma postura do trabalhador gerou para ele apenas uma advertência, o que demonstra que a empresa adotou medidas punitivas diferentes para dois empregados envolvidos no

mesmo episódio, tendo restado evidenciado que a trabalhadora foi tratada com elemento desqualificante e injusto. Do conjunto probatório, infere-se que a trabalhadora era pessoa querida no local de trabalho ao passo que o colega era quem tinha histórico de outros conflitos e postura agressiva. A empresa foi, ainda, condenada ao pagamento de danos morais à trabalhadora. (TRT 3ª Região, processo nº 0010598-55.2020.5.03.0114, 1ª Turma, Relator Fernando Luiz Gonçalves Rios Neto, publicado em 18/08/2021).

Segundo Alice Monteiro de Barros, para se conhecer bem a discriminação – e combatê-la – não basta apenas identificar suas manifestações. É imprescindível detectar as razões que a ensejam e que são bastante variadas, tais como o ódio, a superioridade racial, os preconceitos, a antipatia, a ignorância, o temor, a intolerância e a política estabelecida. A discriminação funda-se em fatores de cunho psicossocial, educacional e econômico. A união desses fatores potencializa a discriminação e devem ser combatidos, pouco importando se há ou não intenção de prejudicar (BARROS, 2008, p. 1066-1067).

No tocante à discriminação contra a mulher, pode-se afirmar que ela é fruto de uma inferioridade presumida, advinda, algumas vezes, de mitos, crenças e de outras considerações arbitrárias, como o fato de que a contratação de uma mulher poderá ser mais penosa para a empresa. A distribuição dos papéis sociais influencia as condutas, juntamente com outros dados relativos à educação, religião, costumes e fatores históricos. Esses obstáculos culturais, associados a fatores como a legislação protecionista, a maior rotatividade da mão de obra feminina durante os primeiros anos de vida dos filhos, entre outros, acaba por forjar a estrutura ocupacional das mulheres. A experiência tem mostrado que a partir do momento em que esses comportamentos conservadores evoluem, modifica-se a situação da mulher no mercado de trabalho (BARROS, 2008, p. 1075-1077).

Fato atual, bastante interessante e que mostra como a discriminação contra a mulher está enraizada, arraigada nas pessoas e na sociedade, ocorreu durante sessão de julgamento no STF, realizada no dia 23 de março de 2022. O julgamento tratava de mudança na Lei Maria da Penha, que passou a autorizar delegados e policiais a concederem medidas protetivas em situações excepcionais e a ministra Carmem Lúcia, se referindo às normas sociais e aos estereótipos, relatou situação vivida por ela e que ilustra, com perfeição, as considerações feitas pela jurista Alice Monteiro de Barros, há quase 20 anos. Segundo a ministra Carmem Lúcia:

Na semana passada e não há um mês, uma pessoa comum e sem querer fazer qualquer tipo de maldade, tenho certeza, apenas para denotar ou para comprovar como somos uma cultura de diferenciação a menor da mulher, um entregador esteve na minha casa entregando um documento, que seria daqui, e perguntou para a pessoa que atendeu: eu vim entregar e disseram que era para uma autoridade esse documento. Mas agora me disseram que aqui mora uma mulher. Afinal, aqui mora uma autoridade ou uma mulher? E é sem malícia que se faz isso, porque esse entregador não tem nem noção de a quem ele estava se referindo. Apenas ele faz o que ele acredita. Autoridade: homem, mulher: alguém do lar (ROCHA, 2022).

O relatório “*2020 Human Development perspectives*”, elaborado pela *United Nations Development Programme* (UNDP), programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento, também corrobora a análise feita por Alice Monteiro de Barros, em 2008, no tocante à influência das normas sociais na desigualdade de gênero e discriminação contra a mulher.

O estudo afirma que desigualdade de gênero é persistente em todos os países e mesmo com notável progresso em algumas áreas, nenhum país do mundo alcançou a igualdade. A evolução ocorrida ao longo do último século garantiu às mulheres direitos políticos, econômicos e sociais. Restrições para votar, estudar e trabalhar foram retiradas, em razão dos princípios de igualdade, normalmente inseridos nas constituições. Em 1995 – o ano da Declaração e Plataforma de Ação de Pequim – o Relatório de Desenvolvimento Humano destacou disparidades importantes, maiores que as atuais, mas registrou progressos substanciais em relação às duas décadas anteriores, principalmente em relação à educação e à saúde. Depois de 1995, a situação da mulher continuou a melhorar, com quase paridade nos níveis de educação e saúde. Mas os ganhos em relação a outras dimensões, como o empoderamento das mulheres, foram menores e o progresso em direção à igualdade de gênero está diminuindo. E a menos que as barreiras ativas, impostas por crenças e práticas que sustentam a igualdade de gênero sejam abordadas e enfrentadas, o progresso em relação à igualdade se tornará mais distante num futuro próximo. A desigualdade de gênero está correlacionada a uma perda de desenvolvimento humano. Nenhum país reduziu a desigualdade de desenvolvimento humano sem reduzir a desigualdade de gênero (UNITED NATIONS DEVELOPMENT PROGRAMME, 2020, p. 1-2).

O índice GII (*Human Development Report's Gender Inequality Index*), que é uma medida do empoderamento das mulheres na saúde, educação e *status* econômico, mostra que o progresso na desigualdade de gênero tem sido lento nos

últimos anos e somente em aproximadamente 257 anos seria possível alcançar a igualdade de oportunidades econômicas para ambos os sexos. O estudo ressalta que, além do que pode ser mais facilmente medido, existem ônus que não são contabilizados, como é o caso da jornada dupla (ou tripla), do assédio no transporte público, da discriminação nos locais de trabalho, além das múltiplas restrições ocultas que as mulheres enfrentam. Mas novos movimentos sociais estão surgindo e exigindo novas formas de olhar para a igualdade de gênero e o empoderamento das mulheres. O movimento #MeToo, iniciado nos Estados Unidos, dá voz a muitas mulheres que sofreram abusos, o movimento #IWillGoOut, na Índia, exige direitos iguais para as mulheres nos espaços públicos. Na América Latina #NiUnaMenos lança luz sobre os feminicídios e violência contra mulheres (UNITED NATIONS DEVELOPMENT PROGRAMME, 2020, p. 1).

O relatório investiga o motivo pelo qual o progresso em relação a alguns aspectos da igualdade de gênero está ficando mais lento e mais difícil. Ele questiona se existem dimensões ocultas que permitem a evolução em questões básicas, mas não progredem em outros temas, como é o caso do aumento da instrução das mulheres, que não gera um aumento proporcional na remuneração. Nos 50 países onde as mulheres adultas são mais instruídas, elas ainda recebem, em média, 39% a menos do que os homens, apesar de se dedicarem mais tempo ao trabalho. Segundo o estudo, as normas sociais são centrais para a redução das desigualdades, pois a sociedade diz às meninas e mulheres que elas podem se tornar o que quiserem, desde que invistam na sua educação e sejam capazes. Mas essa é a mesma sociedade que bloqueia o acesso dessas mulheres às posições de poder, sem dar a elas uma chance justa de competir em pé de igualdade com os homens (UNITED NATIONS DEVELOPMENT PROGRAMME, 2020, p. 1).

A desigualdade de gênero vem sendo associada a normas sociais discriminatórias persistentes que são operacionalizadas por meio de crenças, atitudes e práticas. Essas normas muitas vezes determinam os papéis dos indivíduos nos lares, comunidades, locais de trabalho, enfim, na sociedade. Elas determinam as relações de poder que restringem o comportamento de mulheres e de homens e influenciam as expectativas de comportamento masculino e feminino, considerado o estereótipo que prevalece para cada sexo. Assim, as normas sociais afetam diretamente as escolhas, liberdades e capacidades dos indivíduos (UNITED NATIONS DEVELOPMENT PROGRAMME, 2020, p. 6). A família também estabelece

normas e as experiências da infância criam um viés de gênero inconsciente. Os papéis de gênero são aprendidos, internalizados com base em experiências e mensagens absorvidas ao longo da vida, normalizadas por meio de estruturas sociais, cultura e interações (UNITED NATIONS DEVELOPMENT PROGRAMME, 2020, p. 10).

Com o intuito de identificar quão prevalentes são os preconceitos embutidos nas normas sociais e como eles estão evoluindo, o estudo propôs um índice de normas sociais de gênero, que foi introduzido no Relatório de Desenvolvimento Humano de 2019, pela primeira vez. O referido índice abrange quatro dimensões: política, educacional, econômica e de integridade física e está estruturado nas respostas a sete perguntas, que formam os indicadores. (UNITED NATIONS DEVELOPMENT PROGRAMME, 2020, p. 6). O Índice de Normas Sociais de Gênero (GSNI) mede como as crenças sociais obstruem a igualdade de gênero em diversas áreas como a política, trabalho e educação. O trabalho conta com dados de 75 países e de mais de 80% da população mundial (UNITED NATIONS DEVELOPMENT PROGRAMME, 2020, p. 1).

O estudo revela, por meio do GSNI, que 90% dos homens e mulheres têm algum tipo de preconceito contra as mulheres, fornecendo pistas para as barreiras invisíveis que precisam ser enfrentadas com o intuito de se alcançar a igualdade (UNITED NATIONS DEVELOPMENT PROGRAMME, 2020, p. 1). O relatório revela, ainda, que metade dos homens e mulheres acreditam que os homens são melhores líderes políticos. Mais de 40% acham que os homens são melhores executivos e têm mais direito a um emprego quando esses são escassos. 28% acham que é justificável um homem agredir fisicamente sua esposa. Apenas 14% das mulheres e 10% dos homens no mundo não têm preconceitos incutidos em normas sociais de gênero (UNITED NATIONS DEVELOPMENT PROGRAMME, 2020, p. 8-9).

O estudo mostra também que países com vieses de normas sociais mais elevados tendem a ter maior desigualdade de gênero. Além disso, os países em que as mulheres dispõem mais tempo com as tarefas domésticas, também são os mesmos com um maior índice de desigualdade de gênero (UNITED NATIONS DEVELOPMENT PROGRAMME, 2020, p. 11). Para o trabalho de cuidado não remunerado, as mulheres suportam um fardo maior, se dedicando, em média, cerca de 2,5 vezes mais tempo do que os homens. Isso afeta a participação das mulheres na força de trabalho, que é consistentemente menor do que a dos homens, tanto globalmente quanto por agrupamento de desenvolvimento humano. Em 2018, a taxa

de participação da força de trabalho global foi de cerca de 75% para homens e 48% para mulheres. As mulheres profissionais geralmente têm duas opções para seus parceiros – um parceiro super apoiador ou nenhum parceiro. Os maridos ou companheiros são considerados um fator-chave em dois terços das decisões das mulheres de deixar o mercado de trabalho, muitas vezes porque as mulheres tiveram que preencher o vácuo da paternidade. Em outros casos, a luta para conciliar o trabalho de cuidado com o trabalho remunerado pode levar as mulheres ao rebaixamento ocupacional (UNITED NATIONS DEVELOPMENT PROGRAMME, 2020, p. 12).

No tocante às formas de combater as desigualdades impostas por normas sociais, o relatório aponta que as políticas para igualdade de gênero devem atender tanto às necessidades básicas, práticas de homens e mulheres, que tornem a vida cotidiana mais fácil, como uma melhor estrutura de transporte, acesso a creches, quanto às necessidades estratégicas, como é o caso de normas que condenem a violência baseada em gênero, a igualdade de acesso a crédito, entre outras. Mudanças transformadoras, relacionadas às alterações normativas e estruturais têm a capacidade de expandir o empoderamento das mulheres para a igualdade de gênero (UNITED NATIONS DEVELOPMENT PROGRAMME, 2020, p. 4).

As políticas podem visar diretamente às normas sociais. Mudar relações de poder desiguais entre indivíduos de uma comunidade ou desafiar papéis de gênero profundamente enraizados podem ser alcançados por meio da educação, da conscientização, além da proposição de incentivos para mudanças, como é o caso da Suécia, que oferece bônus financeiro para cada dia em que o pai usa a licença parental na mesma proporção que a mãe. Os treinamentos nos locais de trabalho e campanhas na mídia também podem contribuir. (UNITED NATIONS DEVELOPMENT PROGRAMME, 2020, p. 13-14).

A trajetória de vida e profissional de Ruth Bader Ginsburg¹⁰, a mais popular ministra da Suprema Corte Norte Americana, comprova a relevância da ampliação da participação feminina, comprometida com a igualdade de gênero, em espaços de poder. Ginsberg, durante sua atuação profissional, sempre apresentou seus argumentos de modo a demonstrar que a discriminação baseada no sexo deve ser

¹⁰ O documentário “A Juíza”, de 2019 e dirigido por Julie Cohen e Betsy West traça um panorama da trajetória de Ginsburg e foi indicado ao Oscar. O filme “Suprema”, lançado em 2019 e dirigido por Mimi Leder, retrata a juventude de Ginsburg e a atuação dela como advogada.

combatida não apenas porque prejudica determinados grupos sociais, mas, especialmente, porque prejudica a sociedade em si, afetando as escolhas e o exercício da liberdade tanto de homens quanto de mulheres.

No início de sua carreira, como advogada, não conseguiu empregos em escritórios de advocacia por ser mulher e mãe. Mas essa adversidade foi o ponto de partida para que ela se tornasse uma célebre defensora da igualdade de gênero nos EUA. Passou a atuar na União Americana pelas Liberdades Civis (American Civil Liberties Union – ACLU), litigando em casos de grande relevância perante a Suprema Corte Americana, além de ter atuado como professora da Rutgers University Law School e, posteriormente, da Columbia. Ela foi empossada como ministra em 10 de agosto de 1993 e exerceu o cargo até o seu falecimento, em 18 de setembro de 2020 (OYEZ, 2022).

Como advogada, Ginsburg lutou não apenas em prol das mulheres excluídas, mas também de homens que haviam sido alvo de discriminações. Um de seus casos mais famosos foi o “*Weinberger v. Wiesenfeld*”, decidido em março de 1975. Stephen Wiesenfeld e Paula Polatschek eram casados desde 1970. Polatschek trabalhara como professora por 5 anos antes do casamento e continuou a lecionar depois de casada. Seu salário era a fonte principal de renda do casal e as contribuições sociais eram deduzidas regularmente dele. Em 1972, Polatschek faleceu ao dar à luz, o que deixou Wiesenfeld responsável pelos cuidados do bebê. Wiesenfeld requereu os benefícios sociais para ele e o filho, mas o benefício foi concedido apenas à criança. O regulamento da Seguridade Social da época previa que benefícios baseados nos ganhos do marido e pai falecidos poderiam ser concedidos para filho(a)s e viúva. Entretanto, os benefícios advindos dos rendimentos de uma mulher e mãe estavam disponíveis apenas para a prole. Em 1973, Wiesenfeld moveu ação judicial em seu nome e de viúvos em situações semelhantes. O fundamento principal da ação era de que o regulamento da Seguridade Social o discriminava e aos demais, em razão do sexo. Em decisão unânime, a Suprema Corte entendeu que o propósito da existência dos benefícios da Seguridade Social para o cônjuge sobrevivente e para a prole é permitir que ele cuide adequadamente das crianças, independentemente de seu gênero (OYEZ, 2022).

Já como ministra da Suprema Corte, ela não se esquivou de emitir opiniões, sempre que necessário. Ela apresentou voto divergente no caso “*Ledbetter v. Goodyear Tire & Rubber Co.*”, em que a requerente, uma empregada do sexo

feminino, que recebia um valor significativamente menor do que os trabalhadores de sexo masculino com as mesmas qualificações, moveu um processo com fulcro no chamado Título VII (do Ato de Direitos Civis de 1964), que protege empregados contra discriminações na relação de emprego baseadas em raça, cor, religião, sexo ou origem nacional. A autora teve seu pedido rejeitado, sob a justificativa de que havia perdido o prazo de 180 dias para ajuizar a ação por discriminação (OYEZ, 2022).

Ginsburg rompeu com a tradição e escreveu uma versão altamente coloquial de sua dissidência para ler do Plenário, ocasião em que ela se posicionou veementemente no sentido de que a autora não deveria ser penalizada pelo atraso em ajuizar a ação, se ela não compreendia que sofria discriminação até aquele momento. Ela argumenta que a disparidade de pagamento, em geral, ocorre com o decorrer do tempo e não é tão óbvia quanto outras formas de discriminação, como demissões ou recusa em promover um funcionário, que o empregado pode identificar com mais facilidade e buscar compensação de forma imediata (OYEZ, 2022).

Sua atuação nesse caso levou, mais tarde, à aprovação da Lei Lilly Ledbetter de Justa Remuneração, em 2009, que passou a garantir que a cada pagamento desigual se inicia novamente a contagem do prazo para ajuizar uma ação judicial fundada em discriminação no emprego. Ginsburg mantinha uma cópia da lei em seu gabinete, servindo como um lembrete de mais uma conquista alcançada em prol das minorias (OYEZ, 2022).

A seguir, as normas que integram o arcabouço legislativo internacional e nacional e que visam à garantia da igualdade de gênero e a não discriminação das mulheres. Serão mencionadas, neste capítulo, apenas as normas que tratam do tema de forma genérica, pois as normas relativas às questões específicas foram e serão abordadas de forma mais abrangente nos tópicos respectivos, dos capítulos 2 e 4.

4.3 Normas internacionais

No plano internacional, existem diversos instrumentos normativos que se prestam a proteger as mulheres bem como regular o trabalho por elas desenvolvido, tais como tratados, recomendações, declarações, entre outros. A seguir, serão apresentados os principais pontos das normas internacionais direcionadas às mulheres, de acordo com o organismo internacional responsável pela edição, em ordem cronológica de elaboração. Serão analisados, primeiramente, os diplomas

normativos editados pela OIT, em razão de sua precedência cronológica. Posteriormente, serão mencionadas as normas vinculadas à Organização das Nações Unidas – ONU, em razão do critério cronológico, vez que a ONU foi criada posteriormente à OIT e em razão da sua generalidade. Somente ao final serão tratadas as normas advindas da OEA, em razão de sua regionalidade.

4.3.1 Normas editadas pela OIT

A Organização Internacional do Trabalho(OIT) foi criada em 1919, como parte do Tratado de Versalhes, que pôs fim à Primeira Guerra Mundial, com a finalidade de promover padrões internacionais justos e dignos de condições de trabalho e bem-estar. A OIT contribuiu, juntamente com o Direito Humanitário¹¹ e com a Liga das Nações¹², para a internacionalização dos direitos humanos, tendo feito parte do fim de uma era em que o Direito Internacional, salvo raras exceções, era restrito às relações entre os Estados. Em 1946, a OIT tornou-se uma agência especializada da Organização das Nações Unidas (PIOVESAN, 2013, p. 189-191).

4.3.1.1 Constituição da OIT, de 1919

O texto em vigor da Constituição da OIT foi aprovado em 1946 e ratificado pelo Brasil, de acordo com o Anexo VI do Decreto nº 10.088, de 05 de novembro de 2019, que consolida atos normativos editados pelo Poder Executivo Federal, que dispõem sobre a promulgação de Convenções e Recomendações da OIT, ratificadas pela República Federativa do Brasil, ficando revogado o decreto original – Decreto nº 25.696 de 20 de outubro de 1948 (BRASIL, 2019).

Em relação à proteção contra a discriminação de gênero, a disposição mais relevante é a contida no item II, alínea “a”, da “Declaração da Filadélfia”, incorporada

¹¹ Direito Humanitário é o direito que se aplica na hipótese de guerra, com o intuito de fixar limites à atuação do Estado e assegurar a observância dos direitos fundamentais. Representou a primeira manifestação de que há limites à liberdade e autonomia dos Estados no plano internacional (PIOVESAN, 2013, p. 188-189).

¹² A Liga das Nações foi criada após a Primeira Guerra e tinha como finalidade promover a cooperação, paz e segurança internacional. A Convenção da Liga das Nações, de 1920, contava com disposições genéricas sobre direitos humanos, minorias e parâmetros internacionais do direito ao trabalho, estabelecendo sanções econômicas e militares impostas pela comunidade internacional contra os Estados que violassem suas obrigações (PIOVESAN, 2013, p. 188-189).

como anexo da Constituição da OIT, em 1944. Ela dispõe que “todos os seres humanos de qualquer raça, crença ou sexo, têm o direito de assegurar o bem-estar material e o desenvolvimento espiritual dentro da liberdade e da dignidade, da tranquilidade econômica e com as mesmas possibilidades” (BRASIL, 2019).

4.3.1.2 Normas da OIT relativas à discriminação em matéria de emprego e ocupação (Convenção nº 111, de 1958 e Recomendação nº 111, de 1958)

A Convenção nº 111 da OIT foi aprovada na 42ª Reunião da Conferência Internacional do Trabalho e entrou em vigor no plano internacional em 15 de junho de 1960. Foi aprovada pelo Decreto Legislativo nº 104, de 24 de novembro de 1964, ratificada em 26 de novembro de 1965 e promulgada em 19 de janeiro de 1968, pelo Decreto nº 62.150. Entrou em vigor no Brasil em 26 de novembro de 1966. Em razão do Decreto nº 10.088, de 5 de novembro de 2019, o Decreto nº 62.150 foi revogado expressamente.

A Convenção, que trata da discriminação em matéria de emprego e ocupação, em seu artigo 1º afirma que o termo “discriminação” compreende:

- a) toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão;
- b) qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão que poderá ser especificada pelo Membro interessado depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados (BRASIL, 2019).

A referida Convenção menciona que as palavras “emprego” e “profissão” incluem o acesso à formação profissional, ao emprego nas mais diversas profissões, bem como às condições de emprego. Ela prevê, ainda, que os Membros se comprometem a formular e aplicar política nacional voltada para a promoção da igualdade de oportunidades e de tratamento, com o objetivo de eliminar toda discriminação referente ao tema. Os Membros devem se esforçar para obter a colaboração de organizações de empregados e empregadores, promulgar leis que encorajem programas de educação próprios a assegurar a aceitação e a aplicação da Convenção (OIT, 2021).

A Recomendação nº 111 da OIT, de 1958, além de repetir muito do disposto na Convenção nº 111, a complementa. Ela sugere que os empregadores não pratiquem nem tolerem a prática de discriminação no acesso a emprego, promoção, manutenção e condições do emprego. Sugere, ainda, incentivar órgãos públicos a somente contratar empresas que obedecem ao princípio da não discriminação. Por fim, assevera que deveria haver cooperação contínua entre as autoridades competentes, representantes de empregadores e trabalhadores para considerar medidas positivas que possam ser necessárias para colocar em vigor o princípio de não discriminação (OIT, 2021).

4.3.2 Normas editadas pela Organização das Nações Unidas – ONU

A verdadeira consolidação do Direito Internacional dos Direitos Humanos surge em meados do século XX, com a Segunda Guerra Mundial, como resposta às atrocidades e aos horrores cometidos durante o nazismo e diante da necessidade de reconstruir os direitos humanos, como referencial ético a orientar a ordem internacional contemporânea (PIOVESAN, 2013, p. 191-192).

Nesse contexto do Pós-Guerra, há a criação das Nações Unidas que, com suas agências especializadas, demarca o surgimento de uma ordem internacional que estabelece um novo patamar de conduta nas relações internacionais, baseado nos seguintes propósitos centrais: manter a paz e a segurança nacional, promover os direitos humanos e fomentar a cooperação internacional no campo econômico e social (PIOVESAN, 2013, p. 202).

4.3.2.1 Carta das Nações Unidas, de 1945

A Carta das Nações Unidas é o documento de fundação da Organização das Nações Unidas. É um tratado multilateral e instrumento de internacionalização dos direitos humanos e de importantes transformações no Direito Internacional. Ela é enfática na importância em defender, promover e respeitar os direitos humanos e liberdades fundamentais, mas ela não define o conteúdo exato dessas expressões, o que não impediu que a Carta tivesse importantes consequências, como a internacionalização dos direitos humanos e a criação de diversas normas para esclarecer e codificar o nela disposto. Somente três anos após, em 1948, a

Declaração Universal dos Direitos Humanos veio definir, com precisão, o elenco dos direitos humanos e liberdades fundamentais mencionados nos artigos da Carta (PIOVESAN, 2013, p. 201).

A Carta das Nações Unidas foi assinada, em São Francisco, pelos representantes de 50 países presentes à Conferência sobre a Organização Internacional, em 26 de junho de 1945. Porém, as Nações Unidas somente passaram a existir oficialmente em 24 de outubro de 1945, após a ratificação da Carta pela maioria dos signatários. A Carta foi aprovada pelo Decreto-Lei nº 7.935, de 4 de setembro de 1945 e teve sua ratificação depositada junto ao órgão competente em 21 de setembro de 1945. Foi promulgada pelo Decreto nº 19.841, de 22 de outubro de 1945, tendo entrado em vigor na data de sua publicação.

O preâmbulo da Carta dá ênfase à igualdade entre os sexos ao dispor que

NÓS, OS POVOS DAS NAÇÕES UNIDAS, resolvimos a preservar as gerações vindouras do flagelo da guerra, que por duas vezes, no espaço da nossa vida, trouxe sofrimentos indizíveis à humanidade, e a reafirmar a fé nos direitos fundamentais do homem, na dignidade e no valor do ser humano, na igualdade de direito dos homens e das mulheres [...] (BRASIL, 1945).

O artigo 1º, item 3, consigna, como propósitos da Nações Unidas, conseguir cooperação internacional para resolver problemas de caráter econômico, social, cultural ou humanitário e para “promover e estimular o respeito aos direitos humanos e às liberdades fundamentais para todos, sem distinção de raça, sexo, língua ou religião” (BRASIL, 1945).

Os artigos 13, 55, 56 e 62 fazem menções expressas de vedação a qualquer distinção baseada em raça, sexo, língua ou religião, ficando evidente a preocupação em assegurar a não discriminação (BRASIL, 1945).

4.3.2.2 Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948

Em 10 dezembro de 1948, a Assembleia Geral das Nações Unidas aprovou, em forma de resolução, a Declaração Universal dos Direitos Humanos. Ela não é um tratado internacional e NÃO está sujeita a ratificações, vez que não foi firmada pelo consenso entre Estados. Porém, a despeito de uma resolução da ONU não ter efeito vinculante, parte dos direitos nela inseridos acabou por ser considerada como parte integrante do Direito Internacional consuetudinário, que faz parte do sistema de

fontes do referido Direito e como tal passam a vincular Estados e sujeitos de direitos internacionais (SARLET; MARINONI; MITIDIERO, 2019, p. 344). Somente três anos após a elaboração da Carta das Nações, a Declaração Universal dos Direitos Humanos veio definir, com precisão, o elenco dos direitos humanos e liberdades fundamentais mencionados nos artigos 1º (3), 13, 55, 56 e 62 da Carta (PIOVESAN, 2013, p. 201).

Os artigos I e II declaram que “todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos” e possuem “capacidade para gozar os direitos e as liberdades estabelecidos nesta Declaração, sem distinção de qualquer espécie, seja de raça, cor, sexo, língua, religião [...]”.

O artigo VII aduz também que “todos são iguais perante a lei e têm direito, sem qualquer distinção, a igual proteção da lei. Todos têm direito a igual proteção contra qualquer discriminação que viole a presente Declaração e contra qualquer incitamento a tal discriminação” (ONU, 1948).

Em relação ao trabalho, o artigo XXIII dispõe no item “1” que “todo ser humano tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego”. Já no item “2” menciona que “todo ser humano, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho (ONU, 1948).

4.3.2.3 Pacto dos Direitos Civis e Políticos e Pacto dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, ambos de 1966

Em razão do entendimento de que a Declaração dos Direitos Humanos deveria ser “juridicizada” sob a forma de tratado internacional, que fosse obrigatória e vinculante no âmbito do Direito Internacional, foram elaborados dois tratados com essa finalidade: o Pacto dos Direitos Civis e Políticos e o Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, ambos de 1966. A partir da elaboração desses Pactos e da Declaração Universal dos Direitos Humanos, se forma a Carta Internacional de Direitos Humanos (*International Bill of Rights*), representando o mais amplo consenso acerca dos requisitos minimamente necessários para uma vida digna (PIOVESAN, 2013, p. 139-240). Iremos tratar aqui somente do Pacto dos Direitos Civis e Políticos, de 1966, em razão de seu conteúdo genérico, eis que o Pacto Internacional

sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais já foi abordado no capítulo 2, item 2.3.3, que trata especificamente das diferenças salariais entre os gêneros.

Ele foi adotado pela XXI Sessão da Assembleia Geral das Nações Unidas, em 16 de dezembro de 1966 e aprovado pelo Decreto Legislativo nº 226, de 12 de dezembro de 1991. A Carta de Adesão ao Pacto foi depositada em 24 de janeiro de 1992, tendo sido ele promulgado pelo Decreto nº 592, de 6 de julho de 1992. Em seu artigo 2º, o tratado discorre sobre o compromisso dos Estados aderentes em garantir a todos os indivíduos os direitos ali reconhecidos “sem discriminação alguma por motivo de raça, cor, sexo, língua, religião, opinião política ou de outra natureza, origem nacional ou social, situação econômica, nascimento ou qualquer condição”. O artigo 3º aduz que “os Estados Partes do presente Pacto comprometem-se a assegurar a homens e mulheres igualdade no gozo de todos os direitos civis e políticos enunciados no presente Pacto”. O artigo 26º reforça a não discriminação ao afirmar que “[...] a lei deverá proibir qualquer forma de discriminação e garantir a todas as pessoas proteção igual e eficaz contra qualquer discriminação por motivo de raça, cor, sexo, língua, religião, opinião política ou de outra natureza [...]” (BRASIL, 1992).

4.3.2.4 Convenção sobre Eliminação de Todas as formas de Discriminação contra a Mulher, de 1979

A Convenção foi assinada em 18 de dezembro de 1979 e aprovada pelo Decreto Legislativo nº 93, de 14 de novembro de 1983, com reservas aos artigos 15, parágrafo 4º, e 16, parágrafo 1º, alíneas (a), (c), (g) e (h). O Decreto nº 89.460, de 20 de março de 1984, promulga a referida Convenção. O Decreto Legislativo nº 26, de 22 de junho de 1994, revogou o Decreto Legislativo nº 93, aprovando a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, sem as reservas anteriormente mencionadas. O Decreto nº 4.377, de 13 de setembro de 2002, promulga a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, de 1979, com reserva facultada em seu artigo 29, parágrafo 2º e revoga expressamente o Decreto nº 89.460, de 20 de março de 1984.

Essa Convenção é também parte do sistema especial de proteção dos direitos humanos, complementar à Carta Internacional de Direitos Humanos (*International Bill of Rights*), que integra o sistema geral de proteção. Esse sistema especial é voltado à prevenção da discriminação, à proteção de grupos de pessoas particularmente

vulneráveis, não se considerando o indivíduo de forma abstrata e geral, mas sim de forma especificada, levando em conta as categorizações relativas ao gênero, idade, etnia, raça e etc. (PIOVESAN, 2013, p. 260-262).

Interessante observar que, segundo Flávia Piovesan, essa foi a Convenção, entre todos os tratados de direitos humanos, que recebeu o maior número de reservas pelos Estados. E um universo significativo de reservas se concentrou na cláusula relativa à igualdade entre homens e mulheres na família. Muitos países justificaram a reserva com base em argumentos de ordem religiosa, cultural ou até mesmo legal, havendo países como Bangladesh e Egito que acusaram o Comitê sobre a Eliminação da Discriminação contra a Mulher de impor-lhes a visão de igualdade entre homens e mulheres. Tais justificativas reforçam o quanto a implementação dos direitos humanos das mulheres está diretamente relacionada com a dicotomia entre espaço público e privado. Ainda que as mulheres venham ocupando gradativamente o espaço público, resta o desafio da democratização do espaço privado (PIOVESAN, 2013, p. 268-269).

O objetivo da Convenção é eliminar a discriminação, assegurar a igualdade e estimular estratégias de promoção e políticas compensatórias que acelerem a igualdade. Ela impõe aos países que a ratificaram a obrigação de assegurar que as mulheres tenham igualdade formal perante a lei e estabelece medidas temporárias de ações afirmativas para que a igualdade formal se torne realidade (PIOVESAN, 2013, p. 269-270).

Na parte introdutória da Convenção é mencionado que, a despeito das convenções internacionais, declarações e resoluções aprovadas pelas Nações Unidas e Agências Especializadas, a mulher continua sendo objeto de grandes discriminações, o que viola os princípios da igualdade de direitos e do respeito à dignidade humana. Além disso, dificulta a participação da mulher, nas mesmas condições que o homem, na vida política, social, econômica e cultural de seu país. Também constitui obstáculo ao aumento do bem-estar da sociedade e da família, além de dificultar o pleno desenvolvimento das potencialidades da mulher para prestar serviços à humanidade. A Convenção reconhece, ainda, que para alcançar a plena igualdade entre o homem e a mulher é necessário modificar o papel tradicional tanto do homem quanto da mulher na sociedade e na família (BRASIL, 2002).

No artigo 2º, a Convenção estabelece que os Estados Partes devem adotar medidas adequadas, legislativas ou de outra natureza, com as sanções cabíveis com o intuito de proibir a discriminação contra a mulher (BRASIL, 2002).

O artigo 4º trata das ações afirmativas destinadas a acelerar a igualdade de fato entre homem e mulher. Essas ações são temporárias e cessarão quando os objetivos forem alcançados. Elas não serão consideradas discriminatórias e não podem implicar, de maneira alguma, na manutenção de normas desiguais ou separadas. Por fim, menciona que a adoção de medidas especiais, destinadas a proteger a maternidade, não serão consideradas discriminatórias (BRASIL, 2002).

No artigo 5º, já mencionado quando tratamos dos estereótipos, importante ressaltar o disposto no item “b”, que determina que os Estados Partes deverão tomar medidas para garantir a compreensão adequada da maternidade como função social, bem como o reconhecimento da responsabilidade comum de homens e mulheres na educação e desenvolvimento de seus filhos (BRASIL, 2002).

O artigo 11º trata da discriminação contra mulher na esfera do emprego e determina que os Estados Partes assegurem o direito ao trabalho como direito inalienável, o direito às mesmas oportunidades de emprego, o direito à promoção e estabilidade no emprego, o direito a igual remuneração, igualdade de tratamento relativa a um trabalho de igual valor e igualdade de tratamento com respeito à avaliação da qualidade do trabalho. Por fim, trata do estímulo ao fornecimento de serviços sociais de apoio para permitir que os pais combinem as obrigações familiares com as responsabilidades do trabalho e a participação na vida pública (BRASIL, 2002).

Segundo Piovesan:

Em suma, a Convenção reflete a visão de que as mulheres são titulares de todos os direitos e oportunidades que os homens podem exercer; adicionalmente, as habilidades e necessidades que decorrem de diferenças biológicas entre os gêneros devem também ser reconhecidas e ajustadas, mas sem eliminar da titularidade das mulheres a igualdade de direitos e oportunidades (PIOVESAN, 2013, p. 270).

Quanto aos mecanismos de monitoramento, em 12 de março de 1999, a 43ª Sessão da Comissão do Status da Mulher da ONU concluiu o Protocolo Facultativo à Convenção, que entrou em vigor em 22 de dezembro de 2000, para instituir dois mecanismos: (i) o mecanismo de petição, que permite o encaminhamento de denúncias de violação de direitos e (ii) um procedimento que habilita o Comitê a investigar a existência de graves e sistemáticas violações aos direitos humanos das

mulheres. O Brasil aderiu ao Protocolo por meio do Decreto nº 4.377, de 13 de setembro de 2002.

4.3.3 Normas editadas pela Organização dos Estados Americanos – OEA

A Organização dos Estados Americanos é o mais antigo organismo regional do mundo e foi fundada, em 1948, com a assinatura, em Bogotá, da Carta da OEA, que entrou em vigor em dezembro de 1951. O Brasil promulgou a Carta da Organização dos Estados Americanos por meio do Decreto nº 30.544, de 14 de fevereiro de 1952.

Hoje, a OEA congrega os 35 Estados independentes das Américas e tornou-se o principal fórum governamental, político e jurídico do Hemisfério.

4.3.3.1 Convenção Americana sobre Direitos Humanos – Pacto de São José da Costa Rica, de 1969

A Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de São José da Costa Rica), foi adotada no âmbito da Organização dos Estados Americanos, em São José da Costa Rica, em 22 de novembro de 1969, e entrou em vigência no cenário internacional em 18 de julho de 1978. Foi aprovada pelo Decreto Legislativo nº 27, de 1992. A carta de adesão a essa convenção foi depositada em 25 de setembro de 1992. Foi promulgada pelo Decreto nº 678 de 6 de novembro de 1992.

O Pacto de São José da Costa Rica é o instrumento de maior importância no sistema interamericano. Substancialmente, ele assegura uma gama de direitos civis e políticos similar ao previsto no Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos, de 1966 (PIOVESAN, 2013, p. 343-344).

A Convenção Americana contém previsões importantes relacionadas ao direito de não discriminação. O artigo 1º menciona que os Estados Partes se comprometem a respeitar os direitos nela reconhecidos, “[...] sem discriminação alguma por motivo de raça, cor, sexo, idioma, religião, opiniões políticas ou de qualquer outra natureza, origem nacional ou social, posição econômica, nascimento ou qualquer outra condição social” (BRASIL, 1992).

Ao final, a Convenção estabelece um aparato de monitoramento e implementação dos direitos que enuncia, formado pela Comissão Interamericana de Direitos Humanos e pela Corte Interamericana (PIOVESAN, 2013, p. 344).

4.3.3.2 Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher – Convenção de Belém do Pará, de 1994

A Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher, foi concluída em Belém do Pará, em 9 de junho de 1994, e entrou em vigência no plano internacional em 3 de março de 1995. Foi aprovada pelo Decreto Legislativo nº 107, de 31 de agosto de 1995. O Governo brasileiro depositou a Carta de Ratificação em 27 de novembro de 1995. Foi promulgada pelo Decreto 1.973, de 1º de agosto de 1996.

O artigo 1º da Convenção define como sendo violência contra a mulher “[...] qualquer ato ou conduta baseada no gênero, que cause morte, dano ou sofrimento físico, sexual ou psicológico à mulher, tanto na esfera pública como na esfera privada.” O artigo 2º, “b”, menciona o assédio sexual no local de trabalho como uma das formas de violência contra a mulher, que deve ser combatida. Conforme já mencionado quando se tratou de estereótipos, a Convenção aduz, em seu artigo 6º, que o direito de toda mulher ser livre abrange ser livre de todas as discriminações, ser valorizada e educada livre de padrões estereotipados de comportamento, costumes sociais e culturais baseados na inferioridade e subordinação da mulher. Em seu artigo 8º, determina que os Estados Partes adotem, progressivamente, medidas para modificar os padrões sociais e culturais de conduta dos homens e mulheres, a fim de combater preconceitos e costumes baseados na premissa de inferioridade de qualquer dos gêneros e nos papéis estereotipados, que legitimem ou exacerbem a violência contra a mulher (BRASIL, 1996).

4.4 Normas nacionais

4.4.1 Constituição Federal

No tocante à desigualdade de gênero, a despeito das disposições constitucionais, a igualdade entre mulheres e homens é um objetivo distante no Brasil e certamente em outros países do mundo. Ainda assim, é possível afirmar que a Constituição Federal de 1988 foi um marco legal importantíssimo para igualdade entre homens e mulheres.

Embora as mulheres estivessem sub-representadas na Assembleia Nacional Constituinte, com menos de 5% dos membros, a participação da sociedade civil no processo de elaboração da nova Constituição proporcionou mais avanços do que se poderia esperar. Um importante documento denominado “Carta das Mulheres Brasileiras à Assembleia Constituinte” redigido em 1986, durante o Encontro do Conselho Nacional dos Direitos das Mulheres, sugeriu muitas das propostas que foram incorporadas pela Constituição Federal de 1988 (SILVA, 2021, p. 137).

Não obstante textos constitucionais anteriores vedassem a discriminação em razão do sexo, a verdade é que a cultura jurídica jamais considerou que essas normas tivessem o condão de suprimir condutas discriminatórias contra a mulher no âmbito da relação de emprego e no mercado de trabalho. Foi a Constituição de 1988 que eliminou, de forma categórica, essa possibilidade. Nesse aspecto, inclusive, revogou dispositivos da CLT que, aparentemente, tutelavam a mulher, mas que, na verdade, produziam efeito claramente discriminatório, como é o caso do antigo artigo 446, da CLT, que autorizava a interferência marital ou paterna no contrato de trabalho, e também dos antigos artigos 374, 375, 378 a 380 e 387, da CLT, que exigiam atestados médicos especiais para a mulher e lhe restringiam a prática de certos tipos de trabalho. Esses artigos foram revogados em razão da Lei nº 7.855, de 24 de outubro de 1989, editada com o intuito de adequar a CLT à nova ordem constitucional. A despeito disso, tais normas não foram recepcionadas pela nova Constituição, em razão de sua frontal incompatibilidade. Assim, outros preceitos discriminatórios, a despeito de não mencionados expressamente pela Lei nº 7.855, de 24 de outubro de 1989, estão revogados de modo tácito, em razão do novo texto constitucional, como é o caso do artigo 383, da CLT, que prevê um repouso para refeição e descanso mínimo de uma a duas horas, qualquer que seja a extensão da jornada de trabalho (DELGADO, 2019, p. 962-963).

Além dos dispositivos de caráter mais geral, que garantem a igualdade entre todos perante a lei (artigo 5º, *caput*) e também a igualdade entre homens e mulheres, em direitos e obrigações, nos termos da Constituição (artigo 5º, I) foram elencados outros vinculados aos direitos trabalhistas e familiares.

Em relação aos direitos trabalhistas, a Constituição Federal de 1988 é o documento juspolítico brasileiro mais significativo no que tange aos mecanismos que visam a vedação de discriminações no contexto da relação de emprego (DELGADO, 2019, p. 958). Ela traz, no artigo 7º, inciso XVIII, o direito à “licença gestante, sem

prejuízo do emprego e do salário, com duração de 120 dias”, no inciso XIX, a “licença-paternidade, nos termos fixados em lei” e no inciso XX a “proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei (BRASIL, 1988). A licença-paternidade não é um direito garantido à mulher, obviamente, mas as condições de sua concessão impactam diretamente na realização da igualdade entre homens e mulheres, como se verá a seguir.

Em relação aos direitos relacionados à família, e também à mulher, o artigo 226, parágrafo 5º, dispõe que “os direitos e deveres referentes à sociedade conjugal são exercidos igualmente pelo homem e pela mulher”. O parágrafo 8º do mesmo artigo aduz que “o Estado assegurará a assistência à família na pessoa de cada um dos que a integram, criando mecanismos para coibir a violência no âmbito de suas relações” (BRASIL, 1988).

4.4.2 Consolidação das Leis do Trabalho e outras normas

A Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, instituída pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, reuniu, em onze títulos, normas sobre direito individual do trabalho, direito coletivo do trabalho e direito processual do trabalho. Porém, em relação ao tema proposto para o capítulo, ou seja, normas que tratem, de forma genérica, sobre igualdade de gênero e não discriminação, apenas o artigo 373-A atende ao requisito, eis que propõe parâmetros antidiscriminatórios em geral, inclusive em relação à discriminação por motivo de sexo e à proteção da mulher.

O artigo 373-A foi incluído na CLT por força da Lei nº 9.799, de 26 de maio de 1999. Ela torna expressos parâmetros antidiscriminatórios que, de algum modo, já poderiam ser inferidos do texto constitucional (DELGADO, 2019, p. 766). Ele prevê que é vedado publicar anúncio de emprego em que haja referência ao sexo, à idade, à cor ou à situação familiar, salvo quando a natureza da atividade a ser exercida, notoriamente o exigir. Também não é permitido exigir prova de esterilidade ou gravidez, na admissão ou durante a permanência no emprego. É vedado, ainda, impedir o acesso ou adotar critérios para deferimento de inscrição ou aprovação em concursos, em empresas privadas, vinculados a sexo, idade, cor, situação familiar ou gravidez. O empregador ou preposto não pode realizar revistas íntimas nas empregadas (BRASIL, 1999). De maneira geral, as revistas íntimas são vedadas para todos, independentemente do sexo, em razão do disposto nos artigos 5º, inciso X

(proteção da privacidade e intimidade) e 1º, inciso III, c./c art. 5º, inciso X (dignidade da pessoa humana), ambos da Constituição Federal. Mas, em relação às mulheres, existe norma expressa enfatizando a vedação.

Ainda em relação à revista íntima, a Lei nº 13.271, de 15 de abril de 2016, agregou nova proibição ao impedir que empresas privadas, órgãos e entidades da administração pública, direta e indireta, adotem a revista íntima de funcionárias e clientes do sexo feminino, sob pena de multa de R\$ 20.000,00, a ser revertida aos órgãos de proteção dos direitos da mulher. Por fim, o artigo menciona que as medidas anteriormente referidas não impedem a adoção de medidas temporárias que visem ao estabelecimento de políticas de igualdade entre homens e mulheres (BRASIL, 2016).

A Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995, é norma de natureza penal e dispõe, em seu artigo 2º, que constituem crime as seguintes práticas: a exigência de atestados de gravidez ou esterilização e outras práticas discriminatórias vinculadas ao sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, indução ou instigação à esterilização, promoção do controle e natalidade em desacordo com as normas do Sistema Único de Saúde (SUS), para efeitos admissionais ou de permanência da relação de emprego. A pena prevista é de um a dois anos e multa, sendo os sujeitos ativos do crime a pessoa física empregadora, o representante legal do empregador e o dirigente, direto ou por delegação, de órgãos públicos e entidades das administrações públicas direta, indireta e fundacional de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios (BRASIL, 1995). Ela prevê, ainda, em seu artigo 4º, *caput*, com a redação dada pela Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010, que o rompimento da relação de trabalho por ato discriminatório, nos moldes tipificados nessa lei, além do direito à reparação pelo dano moral faculta ao empregado optar (BRASIL, 2010), nos moldes do previsto pelos incisos I e II, entre: (i) a reintegração, com ressarcimento do período de afastamento, mediante pagamento das remunerações devidas, corrigidas monetariamente, acrescidas dos juros legais, conforme alteração prevista pela Lei 13.146, de 6 de julho de 2015 (BRASIL, 2015) ou (ii) o recebimento, em dobro, da remuneração do período de afastamento, corrigida monetariamente e acrescida dos juros legais (BRASIL, 1995).

5 DIREITO DO TRABALHO DA MULHER: NORMAS PROTETIVAS QUE ACABAM POR DISCRIMINAR E ALTERNATIVAS PARA MITIGAÇÃO

O capítulo 4 tratou das normas que visam à garantia da igualdade de gênero e a não discriminação da mulher, de forma geral, uma vez que as normas específicas foram tratadas no capítulo 3. O presente capítulo dará ênfase a algumas normas que, de alguma forma, a despeito da intenção primeira de proteger, acabam por discriminar e contribuir para a desigualdade de gênero no mercado de trabalho. Serão apresentadas, ainda, algumas alternativas para a mitigação da referida situação.

5.1 Teoria do impacto adverso ou desproporcional (*disparate impact doctrine*)

Inicialmente, antes de cuidar das normas relacionadas ao Direito do Trabalho da Mulher, que acabam por se tornar discriminatórias, é imprescindível tecer breves considerações a respeito da teoria do impacto adverso ou desproporcional.

A teoria do impacto adverso (*disparate impact doctrine*) surgiu nos Estados Unidos e foi reconhecida, pela primeira vez, na Suprema Corte dos EUA, no caso histórico de discriminação no emprego “*Griggs v. Duke Power Company*”, em 1971. O caso teve origem em uma ação movida por Willie Griggs e outros doze funcionários afro-americanos da usina hidrelétrica Dan River, da Duke Power, em Draper, Carolina do Norte. Antes da aprovação da Lei dos Direitos Civis, de 1964, a Duke Power discriminava, de forma direta, os afro-americanos na contratação e promoção, restringindo-os ao departamento de Trabalho da empresa, onde realizavam serviços subalternos, sem necessidade de qualificação. Em 1955, a Duke Power instituiu como requisito a apresentação de diploma do ensino médio para contratação inicial em qualquer departamento, exceto o de Trabalho. Os outros setores da Duke Power incluíam os departamentos de Manutenção, Operações e Laboratório. Em 1965, essa exigência foi ampliada para impedir transferências de funcionários que não tinham concluído o ensino médio, do departamento de Trabalho para outros departamentos. Posteriormente, a Duke Power começou a permitir que os graduados, sem ensino médio, se transferissem do Trabalho para outros departamentos, se pudessem alcançar pontuações suficientes no *Wonderlic Test*, que avaliava a capacidade mental geral, e no Teste de Compreensão Mecânica de Bennett, que se destinava a prever o desempenho em áreas relacionadas à mecânica. As pontuações exigidas pela Duke

Power, em cada teste, foram pontuações medianas nacionais para graduados no ensino médio. Os demandantes, Duke Power e todos os tribunais que analisaram o caso concluíram que os brancos se saíram melhor do que os afro-americanos nesses dois testes, consequência da disparidade de acesso à educação adequada. Os testes, portanto, colocavam os afro-americanos em desvantagem em relação aos brancos nas contratações e promoções na Duke Power, o que motivou o processo dos queixosos. O argumento deles era de que o Título VII, da Lei dos Direitos Civis de 1964, que proibia a discriminação no emprego com base na raça, cor, sexo, origem nacional vedava, conseqüentemente, testes administrados pelo empregador, que pudessem ter um efeito excludente para os afro-americanos (NORTH CAROLINA HISTORY PROJECT, 2021).

O Tribunal Distrital Federal decidiu a favor da Duke Power sob o argumento de que a política de discriminação racial havia cessado e que os testes aplicados não indicavam discriminação. O Tribunal de Apelações do Quarto Circuito também decidiu que os testes de inteligência administrados pela Duke Power não refletiam nenhuma intenção discriminatória e, portanto, não eram ilegais sob o Título VII da Lei dos Direitos Civis. A Suprema Corte dos EUA, finalmente, em 1971, anulou as decisões dos tribunais inferiores, decidindo a favor de Griggs. A decisão entendeu que a utilização de pontuações em testes de inteligência e diplomas, como requisitos para o emprego, não são em si ilegais, em razão do disposto no Título VII, da Lei de Direitos Civis de 1964. No entanto, quando a exigência de diploma e de determinado resultado nos testes limitam a contratação de minorias étnicas e não guardam relação com as habilidades ou desempenho no trabalho, esses requisitos são ilegais. O Tribunal observou, ainda, que a Duke Power não conseguiu comprovar que os requisitos exigidos tinham algum vínculo com o desempenho dos trabalhadores na consecução de suas atividades laborais. Além disso, a decisão entendeu que aqueles que alegavam discriminação tinham que provar apenas os efeitos discriminatórios das práticas de contratação ou promoção, sendo ônus do empregador a prova de que utilizou determinada medida ou praticou determinado ato por necessidade da atividade. Por fim, ao decidir que o diploma e os requisitos de teste utilizados pela Duke Power eram ilegais, porque geravam conseqüências discriminatórias, a Suprema Corte deu origem a um padrão legal conhecido como “impacto adverso” (NORTH CAROLINA HISTORY PROJECT, 2022).

Segundo Joaquim Barbosa Gomes, ao incorporar a teoria do impacto adverso ou desproporcional à doutrina nacional, são consideradas incompatíveis com o princípio da igualdade material, medidas ou práticas empresariais, políticas governamentais de cunho legislativo ou administrativo, aparentemente neutras, ainda que sem intenção de discriminar, gerem resultados nocivos de incidência especialmente desproporcional sobre certa categoria de pessoas (GOMES, 2001, p. 24).

A referida teoria levou à adoção gradativa de políticas de ações afirmativas, de modo especial na esfera da discriminação racial nos Estados Unidos e particularmente no campo da discriminação de gênero na Europa (SARLET; MARINONI; MITIDIERO, 2019, p. 616).

No Brasil, o mais célebre caso de aplicação da teoria do impacto adverso se deu na apreciação da Ação Declaratória de Inconstitucionalidade nº 1946-DF. Em 03 de abril de 2003, o Supremo Tribunal Federal deu ao art. 14 da Emenda Constitucional nº 20, de 15 de dezembro de 1998, interpretação conforme a Constituição, excluindo do seu alcance de aplicação o salário-maternidade. O artigo 14 da referida Emenda estabelecia que o limite máximo para o valor dos benefícios do regime geral da Previdência Social, inclusive do salário-maternidade, não poderia exceder o valor de R\$ 1.200,00, que deveria ser reajustado de forma a preservar seu valor real.

A petição inicial da ADI aponta como fundamentos a violação do artigo 3º, inciso IV (é objetivo da República promover o bem de todos sem preconceitos de origem, sexo, cor, idade, entre outros), do artigo 5º, *caput* (todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza), inciso I (homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações), do artigo 7º, inciso XVIII (são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais a licença à gestante, sem prejuízo do emprego e salário, com duração de cento e vinte dias), e também do artigo 60, §4º, inciso 1V (não será objeto de deliberação a proposta de emendas tendentes a abolir direitos e garantias individuais), todos da Constituição Federal de 1988 (ADI 1946/DF, Tribunal Pleno do STF, relator ministro Sydney Sanches, decisão publicada em 16/05/2003).

A decisão do STF utilizou como fundamento o fato de que a legislação brasileira, desde 1974, considera a proteção à empregada que deu à luz como de caráter previdenciário. O constituinte de 1988 certamente não negou esse caráter da licença, tanto é que na redação originária do artigo 201, inciso III, estabeleceu que a proteção à maternidade se faria nos termos da lei e obviamente da própria

Constituição, ou seja, sem que houvesse a redução do salário até então percebido. Ademais, a decisão argumentou que não havia previsão expressa na norma constitucional derivada (EC 20/98) de revogação do artigo 7º, inciso VXIII. Dessa forma, a aplicação do artigo 14, da EC 20/98, implicaria um retrocesso histórico de 25 anos em matéria social-previdenciária, o que não se poderia presumir desejado. Além disso, se se entendesse que a Previdência Social responderia por apenas R\$ 1.200,00 durante a licença da gestante e que o empregador responderia, sozinho, pelo restante, tornar-se-ia facilitada e estimulada, sobremaneira, a opção pelo trabalhador masculino e restaria configurada a discriminação que a Constituição procurou combater. Estaria, ainda, conclamando o empregador a contratar mulheres, independentemente da aptidão, com salário nunca superior a R\$ 1.200,00, com o objetivo de não ter que arcar com a diferença (ADI 1946/DF, Tribunal Pleno do STF, relator ministro Sydney Sanches, decisão publicada em 16/05/2003).

Nos itens subsequentes serão analisadas as normas que fazem parte do chamado Direito do Trabalho da Mulher, criadas com o objetivo protetivo, mas que, na verdade, causam impactos adversos, principalmente em relação ao ingresso e manutenção da mulher no mercado de trabalho.

5.2 Normas protetivas das mulheres que se tornam discriminatórias

Inicialmente, importante observar que, num contexto geral, tanto a Constituição Federal de 1988, quanto os tratados internacionais de proteção dos direitos da mulher, consagram a igualdade e proíbem as discriminações. Porém, parte dos diplomas infraconstitucionais adotava, e em alguns casos ainda adota, uma postura androcêntrica¹³, em que o homem é o paradigma da humanidade e, portanto, diretamente discriminatória em relação às mulheres. Até recentemente, no âmbito interno, essa perspectiva discriminatória constante do Código Penal, de 1940, e do Código Civil, de 1916, revogado com o advento do Código Civil de 2002, atribuía às mulheres um papel social predefinido (PIOVESAN, 2015, p. 399-400). No Código Civil de 1916, em seu artigo 6º, a mulher era considerada como sendo relativamente incapaz, equiparada aos menores, pródigos e silvícolas. Além disso, o homem era

¹³ Androcêntrico significa relativo ao androcentrismo que, segundo Aurélio Buarque de Holanda Ferreira, é a “tendência para privilegiar o ponto de vista masculino ou considerá-lo como representante do geral” (FERREIRA, 1999, p. 136).

considerado o chefe da sociedade conjugal, detinha o direito de anulação do casamento quando a mulher não era virgem (artigo 219) e tinha o privilégio na fixação do domicílio do casal (artigo 233). Em relação ao pátrio poder, este competia aos pais, mas, em caso de divergência, haveria de prevalecer a decisão do pai (BRASIL, 1916).

No Código Penal, o uso da expressão “mulher honesta”, em referência à mulher que não se comporta conforme definido pela sociedade patriarcal, somente foi retirado do Código Penal com a publicação da Lei 12.015, de 7 de agosto de 2009. O artigo 215, antes tipificado como “Posse sexual mediante fraude” e atualmente como “Violação sexual mediante fraude”, previa ser crime ter conjunção carnal com “mulher honesta”, mediante fraude. Havia previsão de majoração da pena caso a mulher fosse virgem. O artigo 216, anteriormente denominado “Atentado ao pudor mediante fraude” e hoje apenas “Importunação sexual”, previa que era crime induzir “mulher honesta”, mediante fraude, a praticar ato libidinoso diverso da conjunção carnal (BRASIL, 1940). Essas normas estabeleciam nítida relação hierárquica entre homens e mulheres, retirando destas últimas direitos fundamentais (PIOVESAN, 2015, p. 400).

A despeito da evolução da condição da mulher no arcabouço legislativo de uma forma geral, como visto anteriormente, ainda existem algumas normas que, por terem sido criadas com base em estereótipos de gênero e com o intuito de proteger a mulher, sem que houvesse uma contrapartida para a proteção dos homens, acabaram por se revelar indiretamente discriminatórias, causando impactos adversos.

Porém, antes de tratar especificamente dessas normas, vale ressaltar que existem outras em que só faz sentido que o destinatário realmente seja uma mulher, sendo inviável uma contrapartida masculina, como é o caso da vedação ao trabalho insalubre da gestante. Nessa hipótese, a norma visa à proteção da gestante e, principalmente, do nascituro, que pode vir a ser prejudicado no caso do contato da mãe com agentes insalubres. O homem não carrega no ventre uma criança, sendo absolutamente fundamentada e relevante a distinção, ou seja, a justificativa é científica e não baseada em estereótipos.

No tocante ao trabalho insalubre da gestante, cabem breves considerações a respeito do tema. O artigo 394, *caput*, prevê, desde a publicação da CLT, a possibilidade de rescisão do contrato de trabalho, mediante atestado, quanto o labor for prejudicial à gestação (BRASIL, 1943). O artigo 394-A foi inserido pela Lei 13.287, de 11 de maio de 2016, para proibir o trabalho da gestante ou lactante em atividades, operações ou locais insalubres (BRASIL, 2016). Ocorre que, 18 meses após a

inserção do artigo 394-A, na CLT, entrou em vigor a Reforma Trabalhista (Lei 13.467, de 13 de julho de 2017), que alterou substancialmente o referido artigo. A partir de então, a gestante e a lactante somente passaram a ser afastadas das atividades insalubres mediante apresentação de atestado médico, recomendando a cessação do contato com os referidos agentes. Em ambos os casos, o afastamento passou a ocorrer sem prejuízo da remuneração, sendo obrigação do empregador o pagamento do adicional de insalubridade, que deveria ser compensado por ocasião do recolhimento das contribuições previdenciárias incidentes sobre a folha salarial. Quando não fosse possível o trabalho em área salubre, a gravidez deveria ser considerada como sendo de risco, o que implicaria no afastamento imediato da trabalhadora, com a consequente percepção do salário-maternidade (BRASIL, 2017). Apenas três dias após a vigência da reforma trabalhista, foi publicada a Medida Provisória nº 808, de 14 de novembro de 2017, que modificou, entre outros, o artigo 394-A da CLT. A regra voltou a ser que a gestante e a lactante seriam afastadas das atividades ou operações insalubres, devendo laborar em local salubre, excluído o pagamento do adicional de insalubridade (BRASIL, 2017). A vigência da referida Medida Provisória se encerrou em 23/04/2018, ocasião em que o artigo 394-A da CLT voltou a vigorar com a redação dada pela Reforma Trabalhista.

Em 26/04/2018, foi protocolada no STF a Ação Direta de Inconstitucionalidade de nº 5938, proposta pela Confederação Nacional dos Trabalhadores Metalúrgicos, em razão da expressão “quando apresentar atestado de saúde emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento”, constante dos incisos II e III, do artigo 394-A da CLT. Foi indicada a violação dos artigos 1º, III e IV; 6º; 7º, XXXIII; 170; 193; 196; 201, II; 203, I; 225, entre outros da Constituição Federal. O STF, em decisão de 29 de maio de 2019, publicada em 23 de setembro de 2019, julgou procedente a ação, tendo reconhecido a inconstitucionalidade da exigência de atestado médico para afastamento da empregada gestante ou lactante na hipótese de trabalho em condições insalubres. O acórdão, relatado pelo ministro Alexandre de Moraes, utilizou como fundamento o fato de que os direitos sociais são consagrados como direitos fundamentais, de observância obrigatória em um Estado Social de Direito, que tem por objetivo a melhoria das condições de vida dos hipossuficientes, visando à concretização da igualdade social. Asseverou, ainda, que a CF proclama a proteção à maternidade e consequentemente garante a licença-maternidade e o direito à segurança no emprego, além da proteção do mercado de trabalho da mulher,

mediante incentivos específicos, nos termos da lei, e redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança. Ademais, mencionou que a vedação da exposição da gestante e lactante aos agentes insalubres caracteriza-se como direito social protetivo tanto da mulher quanto da criança, que são irrenunciáveis, não podendo ser afastados pelo desconhecimento, impossibilidade ou mesmo negligência da gestante ou lactante (ADI 5938, Tribunal Pleno, relator ministro Alexandre de Moraes, publicado do DJE em 23/09/2019).

Retomando o tema das normas protetivas, que acabam por discriminar, podem-se distinguir alguns tipos de normas: (i) as que visam à proteção da mulher através de proibições ou restrições no exercício de algumas atividades laborais; (ii) as que estipulam condições específicas para o desenvolvimento do trabalho em determinadas circunstâncias e (iii) as que pretendem proteger a mulher por ocasião do nascimento dos filhos. A seguir, cada uma das modalidades será tratada em separado.

5.2.1 Normas protetivas de cunho proibitivo e restritivo

Alice Monteiro de Barros menciona que é inegável que a legislação proibitiva do trabalho da mulher tenha perseguido objetivos desejáveis, mas, na atualidade, ela acaba por se tornar discriminatória, pois reforça a divisão de tarefas baseada nos estereótipos de papéis de gênero, além de reduzir as expectativas de emprego das mulheres (BARROS, 2008, p. 1031).

Atualmente, em razão da evolução trazida pelos instrumentos normativos internacionais e pelas constituições que trazem como princípio a igualdade entre os gêneros, poucas normas permanecem proibitivas ou restritivas em relação ao trabalho da mulher, como é o caso, no âmbito internacional, da Convenção nº 127 da OIT, aprovada na 51ª Reunião da Conferência Internacional do Trabalho e que entrou em vigor no plano internacional em 10 de março de 1970. Foi aprovada pelo Decreto-lei nº 662, de 30 de junho de 1969, ratificada em 21 de agosto de 1970 e promulgada pelo Decreto nº 63.339, de 05 de outubro de 1970 (revogado pelo Decreto nº 10.088, de 05 de novembro de 2019). Entrou em vigor no Brasil em 21 de agosto de 1971. A Convenção trata do peso máximo no transporte manual de cargas e estipula que as mulheres e trabalhadores jovens (menores de 18 anos) designados para o transporte

de cargas, deverão carregar peso nitidamente inferior àquele admitido para os homens (BRASIL, 2019).

No âmbito da legislação nacional, o artigo 390, *caput*, dispõe que é vedado empregar mulher em serviço que demande força muscular superior a 20 quilos para trabalho contínuo ou 25 quilos para trabalho ocasional (BRASIL, 1943). Segundo Alice Monteiro de Barros, o mais acertado seria abolir a restrição e submeter as condições pessoais do empregado às condições do trabalho e ao tempo consumido na atividade, sem deixar de considerar o disposto no artigo 483, alínea “a” da CLT, que dispõe que o empregado poderá requerer a rescisão indireta do seu contato na hipótese de serem exigidos serviços superiores às suas forças. **As convenções coletivas também poderiam, de forma mais harmônica com a realidade, individualizar os trabalhos considerados pesados, dos quais estariam excluídos certos trabalhadores,** à semelhança do que ocorre com a Lei Italiana nº 903, de 1977 (artigo 1º, § 4º) (BARROS, 2008, p. 1027-1028).

5.2.2 Normas protetivas que asseguram condições específicas de trabalho para as mulheres

João de Lima Teixeira Filho e Arnaldo Sússekind mencionam que os preceitos que visam assegurar condições específicas de trabalho para a mulher vêm sendo reformulados, porque vem sendo interpretados como discriminatórios (TEIXEIRA FILHO; SÜSSEKIND, 2002, p. 963).

As normas que trazem condições específicas, somente para o gênero feminino, sem uma contrapartida masculina, com base em estereótipo de gênero também causam impactos adversos para a mulheres, uma vez que tornam a contratação de uma mulher mais desvantajosa do que a de um homem. Esse é o caso do artigo 384, da CLT, que previa intervalo de 15 minutos antes do início do período extraordinário, apenas para as mulheres. Atualmente ele é válido somente em relação aos contratos de trabalho anteriores à Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017 (Reforma Trabalhista), eis que expressamente revogado. Antes da revogação, a discussão acerca da constitucionalidade ou não do referido artigo, em razão da promulgação da Constituição Federal de 1988, foi bastante acirrada até que, em decisão publicada em 06 de dezembro de 2021, o Plenário do STF, por unanimidade, apreciando o Tema 528 de repercussão geral, negou provimento ao recurso extraordinário e fixou a tese

de que o artigo 384 da CLT, em relação ao período anterior à edição da Lei nº 13.467/2017, foi recepcionado pela Constituição Federal de 1988, aplicando-se a todas as mulheres trabalhadoras. Os ministros Luiz Fux e Marco Aurélio foram vencidos quando do julgamento realizado em 27 de novembro de 2014 e publicado em 10 de fevereiro de 2015, mas seus votos trazem argumentos bastante interessantes a respeito das normas protetivas que geram um impacto desproporcional para as mulheres no mercado de trabalho. O ministro Luiz Fux mencionou em seu voto que:

Mas a doutrina tem três vetores bem claros: ou esse dispositivo viola o princípio da isonomia, ou bem, até por força da isonomia, concede-se esse período também para os homens, ou, então, aplica-se somente esse dispositivo naquelas atividades que demandam esforço físico, porque aí realmente devem ser tratados os homens de forma desigual em relação às mulheres, mas, no mercado de trabalho intelectual, absolutamente não faria sentido. Eu até avanço um pouco mais e relembro, por exemplo, que o Supremo Tribunal Federal sempre também se preocupou na análise do controle de constitucionalidade, com a proibição do retrocesso, com a proibição dos excessos e também com a proteção deficiente. Ora, uma proteção desta sorte cria um *discrímén* que, por via oblíqua, sem se dizer, acaba gerando um ônus para o mercado de trabalho em relação às mulheres. É claro que ninguém vai dizer explicitamente isso. (BRASIL, 2015).

O ministro Marco Aurélio, por sua vez, asseverou em seu voto que:

Posso proclamar, em sã consciência, que a norma do artigo 384 da Consolidação das Leis do Trabalho é protetiva? Penso que não, Presidente. Essa norma sugere num mercado impiedoso, num livre mercado, a colocação da mão de obra feminina em segundo plano, sugere a preterição [...]. Não posso, Presidente, concluir que se coaduna com os ares democráticos da Carta de 1988 o que se contém no artigo 384 em exame. Não posso desconhecer que esse artigo gera algo que a Carta afasta, a discriminação, e no mercado de trabalho, no que as mulheres buscam a fonte do próprio sustento e a realização pessoal, profissional (BRASIL, 2015).

5.2.3 Normas protetivas das mulheres, relacionadas ao nascimento de filhos

As normas protetivas, relacionadas ao nascimento dos filhos, certamente são as que geram repercussões mais palpáveis, desproporcionais e severas em relação ao acesso e manutenção da mulher no mercado de trabalho. Segundo Maria Cecília Máximo Teodoro, em seu artigo “O direito do trabalho da mulher enquanto ‘teto de vidro’ no mercado de trabalho brasileiro”:

O Direito do Trabalho da mulher, ao fundamentar-se em pressupostos fáticos equivocados e que retratam a reprodução de ideologias e estereótipos, acaba por perder sua efetividade, tornando-se o próprio algoz da mulher em sua luta por igualdade jurídica no mercado de trabalho em relação aos homens. O conjunto de normas de proteção ao trabalho da mulher, notadamente em razão do fato de engravidarem, ao não estender tais proteções aos homens, acirram a exclusão feminina do mercado ou subsidiam a sua permanência precária (TEODORO, 2017).

Os capítulos 2 e 3 mostraram as enormes dificuldades encontradas pelas mulheres durante a história da humanidade, em diversos aspectos e principalmente no que tange ao mercado de trabalho. Especialmente em relação às dificuldades encontradas pelas mulheres, que também são mães, importante retomar as informações trazidas no item 3.3.11, do capítulo 3, que menciona como a mulher é penalizada a partir do momento em que passa a ser mãe. Pesquisas estatísticas, tanto no Brasil (GUIGISNSKI; WAJNMAN, 2019, p. 17) quanto na Espanha (INE, 2021), mostram que as taxas de emprego das mulheres caem a partir do momento em que têm filhos, ao passo que a taxa de ocupação dos homens aumenta a partir do nascimento dos filhos. Pesquisa realizada pela Fundação Getúlio Vargas, conforme mencionado também no capítulo 3, item 3.3.11, comprova que, após passado o período estável, as dispensas aumentam drasticamente e vinte e quatro meses após o início da licença, quase metade das mulheres está fora do mercado de trabalho, sendo esse o padrão que se perpetua por até 47 meses após a licença (MACHADO; RODRIGUES NETO, 2017, p. 1-2). Fica claro, por esses dados estatísticos, que a maternidade e tudo que dela advém, bem com todo o regramento que acompanha o nascimento dos filhos, causam impactos adversos desproporcionais para o gênero feminino. Na verdade, é como se a legislação hoje existente retroalimentasse toda a estrutura social existente, que se baseia em estereótipos de papel de gênero, vinculando a mulher, quase que exclusivamente, aos cuidados com os filhos.

Não resta dúvida de que o simples fato de ser mulher, e principalmente mulher em idade fértil, por si só, representa uma desvantagem na grande maioria das circunstâncias vinculadas ao mercado de trabalho, como fartamente demonstrado no capítulo 3. Mas se a mulher for mãe, no curso de sua trajetória profissional, os impactos são ainda mais intensos.

A experiência tem mostrado que o tratamento desigual no mercado de trabalho não advém somente do preconceito, mas também do fato de que, em geral, a

contratação da mulher é mais custosa para o empregador, no que tange à maternidade e o cuidado com os filhos (BARROS, 2008, p. 1031). João de Lima Teixeira Filho, assim como Alice Monteiro de Barros, entende que o trabalho feminino é considerado muito oneroso para o empregador em razão das licenças, da estabilidade provisória, dos intervalos para amamentação e da obrigatoriedade de manutenção de creches (TEIXEIRA FILHO; SÜSSEKIND, 2002, p. 963).

Lais Abramo afirma que a imagem dominante entre os empresários, assim como em grande parte da literatura sobre o mercado de trabalho, é de que as trabalhadoras mulheres seriam “mais caras” que os homens, em razão dos custos indiretos relativos às normas de proteção contempladas pela legislação trabalhista, principalmente as relacionadas à maternidade e ao cuidado com os filhos. Ela aponta também outros problemas na contratação feminina, como as maiores taxas de absenteísmo, a limitação para fazer horas extras, viajar a trabalho, todos eles relacionados às responsabilidades familiares. Abramo menciona, ainda, que “[...] esse tipo de afirmação contribui para confundir as noções do custo social de reprodução e do custo direto para as empresas do trabalho de homens e mulheres” (ABRAMO, 2007).

Porém, antes de tratar das principais normas que geram essa discriminação indireta, separadamente, importante demonstrar que a distinção de tratamento revelado pelas normas nacionais não apresenta fundamento juridicamente justificável.

Segundo Canotilho, além de todo o esposado no capítulo 3, deve haver igualdade também quanto à criação do direito. O princípio da igualdade também se dirige ao próprio legislador, vinculando-o à criação de um direito igual para todos os cidadãos. Questiona o autor o que seria um direito igual. Para ele, o sentido de igualdade na própria lei nada mais é do que um postulado de racionalidade prática: “para todos os indivíduos com as mesmas características devem prever-se através da lei, iguais situações ou resultados jurídicos” (CANOTILHO, 2003, p. 426-427). Mas o autor ressalta que se deve estar atento não somente à igualdade formal, que sozinha pode ser insuficiente, sendo preciso delinear os contornos do princípio da igualdade em sentido material, ou seja, é necessário apurar quem são os iguais e quem são os desiguais (CANOTILHO, 2003, p. 427).

No tocante às licenças maternidade e paternidade, por exemplo, a mulher e o homem, a despeito de pertencerem a gêneros distintos, com diferenças naturais e fisiológicas inegáveis, enquanto mãe e pai se igualam, pois, como já mencionado à

exaustão, são considerados juridicamente iguais no exercício de direitos e obrigações relacionados aos encargos familiares. Assim sendo, nada mais justo do que uma legislação que venha permitir a realização da igualdade de direitos e oportunidades para ambos os gêneros.

Do ponto de vista da realização do princípio da igualdade, da existência de igualdade material, de oportunidades, o fato de a mulher gozar de vários direitos relativos ao nascimento dos filhos e o homem não, gera para a mulher situação desvantajosa em relação ao homem no momento da contratação e na manutenção do vínculo de emprego. Em virtude disso, a contratação de uma mulher acaba se tornando mais custosa e penosa para o empregador em relação ao homem, como anteriormente mencionado. No caso da licença-maternidade de 120 dias, no mínimo, a mulher, durante o longo período de afastamento, terá de ser substituída por outra pessoa, o que implica uma série de providências, podendo ser necessário, até mesmo, o remanejamento da estrutura da empresa, a depender do cargo ocupado, além de eventuais custos para o treinamento e contratação de substituto. Além disso, estará a mulher estável, da confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, não podendo ser dispensada injustamente, o que pode ser um transtorno para o empregador, caso a empregada não esteja realizando o trabalho a contento ou mesmo na hipótese de uma crise econômica, em que a dispensa se faz necessária. Após o nascimento do filho, a mulher terá direito, até que o filho complete seis meses, ao recebimento do reembolso relativo à creche, caso a empresa não tenha toda a estrutura definida em lei para receber a criança, o que normalmente não acontece no Brasil, onde a maioria esmagadora das empresas acaba por transformar em pecúnia a obrigação. Além disso, poderá a mulher sair mais cedo ou chegar mais tarde do trabalho, até que criança complete seis meses, em razão do intervalo para amamentação. Já o homem, com exceção dos 05 dias de licença-paternidade, não tem o direito de gozar de quaisquer outros direitos referentes ao nascimento dos filhos. Não resta qualquer dúvida, de que a contratação do homem é, na atual circunstância legislativa, certamente, mais vantajosa do que a da mulher.

Por fim, não se pretende afirmar, de modo algum, que tais normas sejam equivocadas ou não sejam necessárias. Muito ao contrário. O fato é que somente a partir do momento em que homens e mulheres tiverem a mesma proteção ou proteção semelhante, consideradas as desigualdades e peculiaridades de cada situação, e consequentemente impactos equivalentes no contrato de trabalho, em relação aos

encargos relacionados ao nascimento dos filhos e à família, a desigualdade relativa ao acesso e manutenção no emprego serão, em alguma medida, mitigados. Importante ressaltar que tanto a licença-maternidade, a estabilidade no emprego, quanto o reembolso creche e o intervalo para amamentação protegem a mulher, mas também o interesse da criança e da família. Tanto isso é verdade, que em diversas decisões judiciais relacionadas a esses direitos quase sempre é utilizado o argumento de que deve ser observado, principalmente, o maior interesse da criança e até mesmo do nascituro, conforme decisão a seguir do TST nesse sentido:

Esta Corte tem se posicionado no sentido de que o fato de a trabalhadora gestante ter se recusado a retornar ao emprego não obsta o reconhecimento de seu direito à indenização substitutiva da reintegração. O pleito pela substituição da garantia constitucional pela reintegração, por parte da empregada gestante, não importa em renúncia à sua estabilidade, prevista no art. 10, inciso II, b, do ADCT, pois a garantia tem, por finalidade principal, a proteção ao direito do nascituro, do qual nem mesmo a gestante pode dispor. Assim, é devida a indenização desde a dispensa até o término do período de estabilidade, conforme dispõe a Orientação Jurisprudencial 399 da SBDI-1 do TST. Recurso de revista conhecido e provido. (BRASIL, 2020).

O arcabouço normativo referente aos direitos relacionados ao nascimento dos filhos, tal como está, contribui para a perpetuação da divisão sexual do trabalho baseada nos estereótipos de papel de gênero, tornando mais difícil o avanço das mulheres e a redução das desigualdades, tanto no ambiente doméstico quanto no mercado de trabalho. É imprescindível que as normas avancem no sentido de estabelecer uma realidade que possibilite e estimule uma maior participação do homem nas tarefas domésticas e de cuidado.

A seguir serão tratadas, separadamente, as normas protetivas da mulher, da criança e da família, criadas com base em estereótipos de papel de gênero e vinculadas ao nascimento dos filhos, cuja responsabilidade é tanto do pai quanto da mãe, em todos os aspectos legais, mas que trazem impactos adversos desproporcionais para as mulheres, principalmente para as que estão em idade fértil ou que têm filhos.

5.2.3.1 Estabilidade da gestante

A Convenção nº 183 da OIT, não ratificada pelo Brasil, como mencionado anteriormente, prevê um período mais longo de proteção contra a dispensa do que as

Convenções anteriores. Ela abrange a gravidez, o período de afastamento e um período após o retorno ao trabalho, a ser previsto pelas leis nacionais. A dispensa é proibida apenas por motivos relacionados com a gravidez, nascimento do filho e suas consequências. No entanto, o ônus de provar que os motivos da dispensa não estão relacionados com a maternidade é do empregador. Ela foi mais flexível que a Convenção anterior, a de nº 103, que prevê a proibição absoluta da dispensa relacionada à maternidade.

O **relatório da OIT** denominado “*Maternity and paternity at work: law and practice across the world*”, publicado em 2014, considerando informações constantes da base de dados de leis sobre condições de trabalho da OIT, atualizadas até 2011-2012, analisou as normas relacionadas à proteção da maternidade e paternidade no trabalho, em 185 países e territórios. Segundo o referido estudo, pelo menos 56 países especificam o período abrangido pela proteção do emprego da mulher. Em alguns deles, a duração da referida proteção vai muito além do fim da licença de maternidade, como ocorre na República da Moldávia (da gravidez até a criança completar 6 anos); no Azerbaijão, Estônia, Lituânia e Mongólia (desde a gravidez até aos 3 anos de idade); no Gabão (da gravidez até 15 meses após o nascimento); no Chile e no Panamá (da gravidez até 1 ano após o término da licença-maternidade); Bolívia (da gravidez até 1 ano após o parto) e na Argentina (desde a notificação da gravidez até sete meses e meio após o parto), entre outros (ADDATI; CASSIRER; GILCHRIST, 2014, p. 76-82).

Em alguns países, a demissão é proibida sem exceções ao passo que, em outros, é proibida por motivos relacionados à maternidade, mas permitida quando não relacionada a ela.

Em relação ao ônus de provar se a dispensa é ou não vinculada à maternidade, entre os 144 países para os quais a informação estava disponível, em 54 deles, ou seja, em 38%, o ônus é do empregador. Em 86 países (60%) não há especificação legal de quem é o ônus da prova. Em apenas 2%, (Belize, Brunei, Guyana, Namíbia) a obrigação recai sobre os empregadores (ADDATI; CASSIRER; GILCHRIST, 2014, p. 76-82).

No Brasil, o artigo 391-A foi incluído na CLT por meio da Lei nº 12.812, de 16 de maio de 2013, e dispõe que a confirmação do estado de gravidez no curso do contrato de trabalho, ainda que durante o prazo do aviso-prévio trabalhado ou indenizado, garante à empregada gestante a estabilidade provisória prevista na alínea

“b” do inciso II do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (BRASIL, 2013). Este, por sua vez, dispõe que, até que seja promulgada lei complementar a que se refere o artigo 7º, I, da Constituição, fica vedada a dispensa, sem justa causa, da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto (BRASIL, 1988). O parágrafo único do artigo 391-A foi incluído pela Lei 13.509, de 22 de novembro de 2017, para acrescentar que estabilidade mencionada, prevista no *caput* do artigo também será concedida ao empregado adotante ao qual tenha sido concedida guarda provisória para fins de adoção (BRASIL, 2017). Em 25 de junho de 2014, a Lei complementar nº 146 estendeu a estabilidade provisória da gestante, prevista na alínea “b” do inciso II do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, a quem detiver a guarda de seu filho, no caso de morte desta (BRASIL, 2014).

Para Alice Monteiro de Barros, o objetivo da norma constitucional que garante a estabilidade da gestante é proteger a empregada contra a dispensa, impedindo que a função fisiológica da mulher constitua causa de discriminação (BARROS, 2008, p. 1052). Segundo Maurício Godinho Delgado (2019), a garantia estabilitária ultrapassa o âmbito do interesse da empregada grávida, havendo evidente interesse público, com vistas a proteger a mãe trabalhadora, sua gestação e a criança.

No tocante à jurisprudência, a Súmula 244 do TST vigora hoje com a seguinte redação:

I – O desconhecimento do estado gravídico pelo empregador não afasta o direito ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade (art. 10, II, “b” do ADCT).

II – A garantia de emprego à gestante só autoriza a reintegração se esta se der durante o período de estabilidade. Do contrário, a garantia restringe-se aos salários e demais direitos correspondentes ao período de estabilidade.

III – A empregada gestante tem direito à estabilidade provisória prevista no art.10, inciso II, alínea b, do ADCT, mesmo na hipótese de admissão mediante contrato por tempo determinado (BRASIL, 2012).

Em relação à “confirmação” da gravidez, mencionada tanto no ADCT quanto na CLT, a jurisprudência majoritária tem entendido que o termo se equipara à “concepção”, uma vez que provado, por exemplo, que se a mulher engravidou no final DO curso do aviso-prévio em razão de exame de ultrassom realizado após o término do contrato, ou seja, o contrato se encerrou sem que a trabalhadora tivesse ciência do estado gravídico, ainda assim, ela terá direito à estabilidade. A 6ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, em decisão unânime, entendeu que se deve conferir

garantia de estabilidade provisória à trabalhadora gestante, a partir do momento da concepção ocorrida no curso do contrato de trabalho, ainda que durante o aviso-prévio cumprido ou indenizado. A decisão menciona ainda, que, de acordo com a Súmula 244, item I, do TST, não é indispensável, para o reconhecimento da garantia de emprego, que a confirmação da gravidez tenha ocorrido antes da rescisão contratual (Processo RR-2670-29.2014.5.02.0005, 6ª Turma, Relator Augusto Cesar Leite e Carvalho, publicado no DJE em 06/12/2019).

A Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST), com o intuito de evitar a dispensa da empregada grávida e as consequências subsequentes, como anteriormente mencionado, decidiu que a exigência de exame de gravidez por ocasião de demissão de empregada não é conduta discriminatória e não viola a intimidade da trabalhadora. Para o colegiado, a conduta do empregador objetiva dar segurança jurídica ao término do contrato de trabalho. O ato de verificação de eventual estado gravídico da trabalhadora, por ocasião da sua dispensa, está abarcado pelo dever de cautela e pela observância do cumprimento da legislação, que devem fazer parte da conduta do empregador, sobretudo quando se trata de resguardar a estabilidade da gestante (Processo nº RR-61-04.2017.5.11.0010, 3ª Turma, Relator Alexandre de Souza Agra Belmonte, publicado no DJE 18/06/2021).

Em relação à aplicabilidade do instituto na hipótese de contratos a termo, o TST pacificou entendimento, por meio do inciso III da Súmula 244, que a empregada tem direito à estabilidade mesmo na hipótese de admissão mediante contrato por tempo determinado.

Porém, o Supremo Tribunal Federal, em razão do julgamento proferido no RE 629053, firmou a Tese de Repercussão Geral 497, que preconiza que a incidência da estabilidade prevista no art. 10, inciso II, do ADCT, somente exige como requisito a anterioridade da gravidez à dispensa sem justa causa. A decisão menciona que a proteção constitucional exige somente a presença do requisito biológico: a gravidez preexistente à dispensa, independentemente de prévio conhecimento ou comprovação (RE 629053, Relator Ministro Marco Aurélio, publicação no DJE em 27/02/2019).

Em razão dessa decisão, o TST, no julgamento do RR 1001175-75.2016.5.02.0032, cujo acórdão foi publicado em 07/08/2020, a despeito da posição já consolidada, entendeu que a decisão do STF é de clareza solar ao eleger os pressupostos da estabilidade da gestante: (i) a anterioridade do fator biológico da

gravidez à terminação do contrato e (ii) a dispensa sem justa causa, ou seja, afastando a estabilidade das outras formas de terminação do contrato de trabalho. Dessa forma, teria o STF, de acordo com a interpretação do Relator Alexandre Luiz Ramos, optado por proteger a empregada grávida contra a dispensa sem justa causa, excluindo outras formas de terminação como pedido de demissão, dispensa por justa causa, terminação do contrato por prazo determinado, entre outras. Diante disso, na hipótese de admissão mediante contrato por prazo determinado, não há direito à garantia provisória, com a superação do item III da Súmula 244, do TST, pelo advento da tese do Tema 497 de repercussão geral do Supremo Tribunal Federal (RR 1001175-75.2016.5.02.0032. 4ª Turma, Relator Alexandre Luiz Ramos, publicação no DJE em 07/08/2020).

5.2.3.2 Licença-maternidade e salário-maternidade

No tocante à legislação internacional, a Convenção nº 3 da OIT entrou em vigor no plano internacional, em 13 de junho em 1921. Foi ratificada pelo Brasil em 26 de abril de 1934, promulgada pelo Decreto nº 423, de 12 de novembro de 1935, e denunciada pelo Brasil em 26 de julho de 1961. Atualmente, no plano internacional, consta como vigente, porém com estatuto provisório, sendo apenas uma “Convenção Técnica” (OIT, 2021).

Ela prevê que a mulher não será autorizada a trabalhar durante um período de seis semanas depois do parto, bem como terá de deixar o trabalho seis semanas antes do parto. A mulher deve receber, durante o período de afastamento, indenização suficiente para manutenção sua e do filho, que deverá ser paga por fundos públicos ou sistema de seguros. A mulher terá, ainda, direito a receber cuidados médicos ou de uma parteira e de duas folgas de meia hora, que lhe permitam amamentar o filho (OIT, 2021).

A Convenção nº 103, revisando a de nº 3, foi aprovada na 35ª Reunião da Conferência Internacional do Trabalho e entrou em vigor no plano internacional em 07 de maio de 1958. Foi aprovada pelo Decreto Legislativo nº 20, de 30 de abril de 1965, ratificada em 18 de junho de 1965 e promulgada pelo Decreto nº 58.820, de 14 de julho de 1966. Entrou em vigor no Brasil em 19 de junho de 1966. Em razão do Decreto nº 10.088, de 05 de novembro de 2019, o Decreto nº 58.820 foi revogado expressamente, vez que todas as Convenções e Recomendações da OIT foram

compiladas num só instrumento. No plano internacional, a Convenção consta como instrumento desatualizado, servindo apenas como “Convenção Técnica” (BRASIL, 2019).

A Convenção nº 103 trata do amparo à maternidade antes e após o parto. Ela garante às mulheres no mínimo doze semanas de licença. O período depois do parto não poderá nunca ser inferior a seis semanas. Em caso de doença resultante da gravidez, a legislação nacional deverá prever licença pré-natal suplementar. Durante o período de licença, a mulher deverá receber prestações pecuniárias suficientes para assegurar plenamente a sua subsistência e a do filho, em boas condições de higiene e segundo o padrão de vida apropriado. Ponto interessante relativo a essas prestações é o contido no item 8, do artigo IV, que dispõe que, em hipótese alguma, deve o empregador ser tido como pessoalmente responsável pelo custo das prestações devidas às mulheres que ele emprega. A mulher deve receber, ainda, assistência médica pré-natal, durante o parto e também após o parto. A Convenção prevê também garantia de emprego durante a licença e o direito de interromper o trabalho para amamentar seu filho, durante um ou vários períodos (OIT, 2021).

A Convenção nº 183, em vigor desde 2000, não ratificada pelo Brasil, foi resultado da revisão da Convenção nº 103, de 1952. Ela repete muitas disposições constantes da Convenção 103, porém, com algumas diferenças, como a previsão de licença-maternidade de no mínimo 14 semanas, sendo que ao menos 6 semanas deverão ser posteriores ao parto. A remuneração da licença não poderá ser inferior a dois terços dos rendimentos anteriores ou dos rendimentos que são levados em consideração para o cálculo das prestações. O empregador não pode dispensar a mulher grávida durante a licença ou após ela ter regressado ao trabalho por um período determinado pela legislação nacional. Nesse aspecto, a Convenção nº 183 é mais flexível do que as anteriores, vez que permite a dispensa por motivos que não estejam relacionados à gestação, ao nascimento do filho e à amamentação, cabendo ao empregador o ônus da prova. Cada Membro tomará as medidas apropriadas para assegurar que a maternidade não constitua causa de discriminação no emprego. Fica proibida a exigência de teste de gravidez quando do processo de admissão, salvo se a atividade for vedada para mulheres grávidas (OIT, 2021).

Segundo relatório da OIT denominado “*Maternity and paternity at work: law and practice across the world*”, a maioria (53%) dos países oferece duração de licença-maternidade de acordo com a Convenção nº 183, da OIT, ou seja, de pelo menos 14

semanas de afastamento. Apenas dois dos 185 países e territórios estudados não oferecem benefícios legais, em dinheiro, durante a licença-maternidade. Os tipos mais comuns de financiamento para as prestações pecuniárias da licença de maternidade são o seguro social relacionado com o emprego (58%); o pagamento pelo próprio empregador (25%) ou uma forma de associações entre os dois (16%). Os benefícios não são pagos apenas em dois países (1%). Apesar da existência da previsão legal da licença-maternidade em quase todos os países, em 40,6% deles, apenas 34,4% efetivamente recebem o benefício. As lacunas de cobertura estão ligadas à falta de conhecimento das mulheres sobre os direitos legais e seus benefícios, capacidade contributiva insuficiente, falhas dos sistemas de segurança social, fiscalização inadequada, práticas discriminatórias e informalidade. Quase 80% das mulheres trabalhadoras desprotegidas estão na África e na Ásia. Estas são as regiões onde os esquemas de responsabilidade do empregador são mais prevalentes, o trabalho informal é predominante e as taxas de mortalidade materna e infantil ainda são muito altas. Em situação bastante diversa, em apenas 21 países – principalmente na Europa – mais de 90% das mulheres empregadas recebem alguma forma de rendimento em razão do parto (ADDATI; CASSIRER; GILCHRIST, 2014, p. 8-44).

Em relação à legislação nacional, a licença-maternidade é um instituto jurídico trabalhista, disposto nos artigos 392, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e no artigo 7º inciso, XVIII, da Constituição Federal de 1988. Segundo eles, a empregada gestante tem direito a 120 dias de afastamento, sem prejuízo do emprego e do salário (BRASIL, 1943; BRASIL, 1988). O prazo pode ser ampliado antes e após o parto, em duas semanas cada um, mediante atestado médico, nos moldes do disposto no §2º do referido artigo, com a redação dada pela Lei nº 10.421, de 15 de abril de 2002 (BRASIL, 2002).

Ainda em relação à licença-maternidade, a Lei nº 11.770, de 09 de setembro de 2008, instituiu o Programa Empresa Cidadã e permitiu a prorrogação do prazo de 120 dias por mais 60 dias (artigo 1º), mediante a concessão de benefícios fiscais para empresas (artigo 5º) que aderirem à iniciativa (artigo 1º). A autorização para a instituição do mencionado programa no âmbito das entidades da administração pública direta, indireta e fundacional foi fixada pela própria Lei em seu artigo 2º (BRASIL, 2008). Os dias excedentes serão custeados pelo empregador, vez que o artigo 195, parágrafo 5º da Constituição Federal dispõe que “nenhum benefício ou

serviço de seguridade social poderá ser criado, majorado ou estendido sem a correspondente fonte de custeio social” (BRASIL, 1988).

A Lei 13.985, de 7 de abril de 2020, garantiu, em seu artigo 5º, incisos I e II, que a licença-maternidade para mães de crianças nascidas até 31 de dezembro de 2019, acometidas por sequelas neurológicas decorrentes da síndrome congênita do *zika* vírus, seria de 180 dias. O salário-maternidade também foi devido pelos 180 dias (BRASIL, 2020).

Já o salário-maternidade, que interessa tanto ao Direito do Trabalho quanto ao Direito Previdenciário, é renda mensal, igual à remuneração integral recebida quando da concessão do benefício. Segundo Maurício Godinho Delgado, a natureza jurídica do salário-maternidade é estritamente previdenciária, pois é da Previdência Social o encargo (DELGADO, 2019, p. 850-851). O artigo 71, da Lei 8.213, de 24 de julho 1991 (Planos de Benefícios da Previdência Social), dispõe que:

O salário-maternidade é devido à segurada da Previdência Social, durante 120 (cento e vinte) dias, com início no período entre 28 (vinte e oito) dias antes do parto e a data de ocorrência deste, observadas as situações e condições previstas na legislação no que concerne à proteção à maternidade (BRASIL, 1991).

No tocante ao pagamento das parcelas, a legislação prevê duas sistemáticas: (i) o pagamento é feito diretamente pela Previdência Social à segurada, (ii) o pagamento é efetivado pelo próprio empregador que, em seguida, procede à compensação contábil em face dos recolhimentos previdenciários a serem feitos no respectivo período. A primeira forma de pagamento sempre se aplicou à empregada doméstica. Desde a vigência da Lei 10.710, de 05 agosto de 2003, que alterou a Lei 8.213, de 24 de julho 1991, o pagamento direto atinge, além da doméstica, a avulsa, a empregada adotante de criança ou que tiver guarda judicial para a adoção (BRASIL, 2003).

O Decreto nº 3.048, de 06 de maio de 1999 (Regulamento da Previdência Social), dispõe, no parágrafo único do artigo 97, com a redação dada pelo Decreto nº 10.410, de 30 de junho de 2020, que as mulheres desempregadas em qualquer situação do chamado período de graça¹⁴ podem requerer o salário-maternidade,

¹⁴ Período de graça corresponde ao tempo definido em lei no qual o cidadão mantém a qualidade de segurado, ainda que não haja recolhimento previdenciário, conforme previsto no artigo 15 da Lei 8.213, de 24 de julho de 1991. O inciso II do referido artigo assevera que mantém a qualidade de segurado, independentemente de contribuições, até 12 (doze) meses após a cessação das contribuições, o

ocasião em que o benefício será pago diretamente pela Previdência Social (BRASIL, 2020).

Já os artigos 71-A, 71-B, 71-C e seus incisos e parágrafos, da mesma Lei 8.213, de 24 de julho 1991, são bastante interessantes e revelam uma tímida evolução, na medida em que preveem o recebimento do benefício previdenciário pelo cônjuge ou companheiro homem, no caso de falecimento da mulher segurada. Também fará jus ao recebimento do benefício, segurado que adotar ou obtiver a guarda judicial para fins de adoção. Porém, a percepção do salário-maternidade pelo homem está condicionada ao afastamento dele do trabalho ou atividade desempenhada, sob pena de suspensão do benefício (BRASIL, 1991).

Posteriormente à norma previdenciária dispor nesse sentido, foi inserido o artigo 392-A à CLT, com redação dada pela Lei 13.509, de 22 de novembro de 2017, que garantiu o gozo da licença-maternidade à empregada que adotar ou obtiver a guarda judicial para fins de adoção de criança ou adolescente (BRASIL, 2017). Ressalte-se que, desde 2002 (Lei 10.421, de 15 de abril de 2002), havia garantia de licença-maternidade para o caso de adoção ou guarda judicial para adoção, porém somente para crianças de até 8 anos de idade, havendo uma gradação do período da licença de acordo com a idade (BRASIL, 2002). O parágrafo 5º (incluído pela Lei 12.873, de 24 de outubro de 2013) assevera que a adoção ou guarda judicial conjunta ensejará a concessão de licença-maternidade a apenas um dos adotantes ou guardiães, empregado ou empregada. A referida norma de 2013 também incluiu o artigo 392-B, que assegura ao cônjuge ou companheiro o direito ao gozo da licença-maternidade pelo período integral ou pelo tempo que restar, em caso de morte da genitora, exceto no caso de falecimento do filho ou seu abandono (BRASIL, 2013).

5.2.3.3 Licença-paternidade

A despeito de a licença-paternidade não ser propriamente uma garantia direcionada à mulher, como sugere o título do capítulo, tratar do tema é imprescindível para o desenvolvimento da discussão.

segurado que deixar de exercer atividade remunerada abrangida pela Previdência Social. Esse prazo será prorrogado para até 24 (vinte e quatro) meses se o segurado já tiver **pagado** mais de 120 (cento e vinte) contribuições mensais sem interrupção (BRASIL, 1991).

Segundo relatório da OIT, denominado “*Maternity and paternity at work: law and practice across the world*”, o direito legal à licença-paternidade é encontrado em 78 dos 167 países com informações disponíveis. A licença-paternidade é remunerada em 70 países (89%) dos 78 em que existe direito. Entre eles, a responsabilidade do empregador prevalece em 45 países (57%), 24 dos quais na África e a seguridade social é encontrada em apenas 22 países (28%), predominantemente entre as economias desenvolvidas. As regiões com os maiores aumentos na oferta, desde 1994, são a Europa Oriental e a Ásia Central, as Economias Desenvolvidas e a América Latina e Caribe (ADDATI; CASSIRER; GILCHRIST, 2014, p. 52-59).

No Brasil, a licença-paternidade tem natureza exclusivamente trabalhista, sendo considerada uma interrupção contratual, portanto remunerada pelo empregador, com a contagem do tempo de afastamento para fins de férias, 13º salário e recolhimento do FGTS. Ela está prevista no artigo 7º inciso, XVIII, da Constituição Federal. O período de licença de 5 dias consta do art.10, § 1º, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, que dispõe que “até que a lei venha a disciplinar o disposto no artigo 7º, XIX, da Constituição, o prazo da licença-paternidade a que se refere o inciso é de cinco dias” (BRASIL, 1988). Considerando que jamais houve lei nesse sentido, prevalece o prazo de afastamento de 5 dias. Anteriormente, o artigo 473, III, da CLT previa apenas 1 dia de afastamento, conforme alteração trazida pelo Decreto-Lei nº 229, de 28 de fevereiro de 1967 (BRASIL, 1967).

A ausência de norma dispendo sobre a licença-paternidade ocasionou a propositura da Ação direta de inconstitucionalidade por omissão – ADO nº 20, em face da omissão legislativa perpetrada pelo Congresso Nacional, que deixou de regulamentar o disposto no inciso XIX, do artigo 7º da CF, que instituiu a licença-paternidade, com o prazo provisório de 5 dias, dado pelo Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, §1º, art. 10. A ação requer seja declarada a omissão legislativa e pleiteia, ainda, a equivalência dos direitos entre pai e mãe, no âmbito do Regime Geral de Previdência Social e também do regime estatutário para que o pais possam gozar de licença-paternidade de 8 dias, prazo esse justificado pelo aumento de 50% do prazo da licença concedido às mulheres, que tiveram a licença aumentada de 120 para 180 dias, conforme disposto na Lei 11.770, de 9 de setembro de 2008, que cria o Programa Empresa Cidadã (ADO 20 processo nº 9965631-95.2012.100.0000 Relator ministro Marco Aurélio, decisão publicada em 20/11/2020). Esclarece-se que a ação foi distribuída em 17/08/2012, data bastante anterior à

vigência da Lei nº 13.527, de 08 de março de 2016, que permitiu a prorrogação também da licença-paternidade por mais 15 dias (20 dias no total) para as empresas que participarem do Programa Empresa Cidadã. Diante disso, justifica-se o pleito de aumento da licença-paternidade em 50%, como anteriormente mencionado.

A petição inicial utiliza como fundamentos, entre outras questões, a discriminação sofrida pela mulher em razão da omissão, vez que a mulher em idade fértil é muitas vezes preterida no acesso ao emprego, pois há a premissa de que se a empregada engravidar haverá maior dispêndio de tempo e dinheiro com a contratação e treinamento de empregado temporário, além da estabilidade. A petição menciona que a indiferença e negligência em relação à regulamentação da licença-paternidade reflete traço cultural da sociedade em valorizar mais a maternidade do que a paternidade, fazendo com que tudo que gire em torno desta última, seja secundarizado. Alega que não é concebível, do ponto de vista da proteção dada à família e à criança, que esta fique sem a devida assistência nos primeiros meses de vida, pela ausência do pai (ADO 20, processo nº 9965631-95.2012.100.0000, Relator ministro Marco Aurélio, decisão publicada em 20/11/2020).

A ação foi proposta pela Confederação Nacional dos Trabalhadores na Saúde – CNTS, em 17/08/2012. Até o momento, votaram os ministros Marco Aurélio, Edson Fachin, Dias Toffoli e Gilmar Mendes. Em 11/11/2020, o ministro Roberto Barroso requereu vista e o processo encontra-se concluso, sem data prevista para julgamento.

Segue abaixo certidão de julgamento, publicada em 20/11/2020, que menciona o posicionamento de cada um dos ministros. O inteiro teor dos votos proferidos até o momento não se encontra ainda disponível no *site* do Supremo Tribunal Federal.

Após os votos dos Ministros Marco Aurélio (Relator), que julgava improcedente o pedido formulado na ação direta de inconstitucionalidade por omissão; do voto do Ministro Edson Fachin, que julgava procedente o pedido para declarar a mora legislativa, quanto à regulamentação do artigo 7º, XIX, da CRFB e artigo 10, §1º, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, determinando o prazo de 18 meses ao Congresso Nacional para sanar a omissão, e, até que sobrevenha a respectiva regulamentação, acolhia os pedidos constantes da exordial, no sentido de equiparar o direito à licença-paternidade, no que couber, à licença-maternidade; e dos votos dos Ministros Dias Toffoli e Gilmar Mendes, que julgavam parcialmente procedente o pedido, para reconhecer a mora legislativa do Congresso Nacional em regulamentar o exercício do direito à licença-paternidade, nos termos do art. 7º, inc. XIX, da Constituição Federal e do art. 10, §1º, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, estabelecendo o prazo de 18 (dezoito) meses, a contar da data da publicação do acórdão, para que sejam adotadas as medidas legislativas necessárias para sanar a omissão, pediu vista dos autos o Ministro Roberto Barroso. Plenário, Sessão Virtual de 30.10.2020 a

10.11.2020 (ADO 20 processo nº 9965631-95.2012.100.0000 Relator ministro Marco Aurélio, decisão publicada em 20/11/2020 – BRASIL, 2020).

As empresas que fazem parte do Programa Empresa Cidadã, instituído pela Lei 11.770, de 09 de setembro de 2008, em razão da alteração dada pela Lei 13.257, de 08 de março de 2016, podem conceder aos seus funcionários prorrogação do benefício da licença-paternidade em mais 15 dias, além dos 05 previstos na Constituição Federal, perfazendo um total de 20 dias (BRASIL, 2008; BRASIL, 2016).

Além dos funcionários de empresas privadas, cadastradas no Programa Empresa Cidadã, passaram também a ter direito à licença de 20 dias os servidores públicos federais, por meio do Decreto Presidencial nº 8.737, de 03 de maio de 2016, que institui o referido programa de prorrogação de licença-paternidade para os servidores públicos federais, regidos pela Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990 (BRASIL, 2016; BRASIL, 1990). Outro dispositivo que amplia a licença-paternidade para 20 dias, mas somente para os integrantes das Forças Armadas, é a **Lei nº 13.717**, de 14 de setembro de 2018 (BRASIL, 2018).

A Lei Complementar nº 165, de 17 de setembro de 2021, estabeleceu que a licença-paternidade, assegurada aos servidores públicos e militares do Estado, terá seu prazo e condições para fruição regulamentados pelo Poder Executivo (MINAS GERAIS, 2021). Em 18 de fevereiro de 2022, foi publicado o Decreto 48.368, que concedeu 20 dias consecutivos de licença, a partir da data de nascimento do filho, da assinatura de termo de adoção ou da guarda judicial de fins de adoção de criança (MINAS GERAIS, 2022).

Existem atualmente muitos projetos de lei que tratam da licença-paternidade. Arelados a eles estão vários outros projetos que versam também sobre a licença-maternidade e a licença parental. É o caso do PL 3935/2008, que pretende a inclusão na CLT dos artigos 473-A a 473-C para regulamentar a duração da licença-paternidade como sendo de 15 dias (BRASIL, 2018). Estão apensados a esse projeto nada menos que outros 89 projetos de lei. O referido projeto foi encaminhado à coordenação de comissões permanentes em 19/03/2019 (CÂMARA DOS DEPUTADOS, 2022).

Importante observar que nenhum acordo coletivo ou convenção coletiva pode reduzir ou suprimir a licença-paternidade, nos termos do disposto no artigo 611-B, inciso XIV, da CLT, inserido pela Lei 13.467, de 13 de julho de 2017 (BRASIL, 2017).

No tocante à jurisprudência, o Supremo Tribunal Federal, em decisão recente (julgamento do RE 1.348.854), reconheceu a repercussão geral no Tema 1.182, em razão de recurso interposto pelo Instituto Nacional do Seguro Social contra decisão do Tribunal Regional Federal da 3ª Região, que confirmou a concessão da licença-maternidade, por 180 dias, a um perito médico do próprio INSS, pai de crianças gêmeas, geradas por meio de fertilização *in vitro* e barriga de aluguel. No acórdão, o TRF-3 entendeu que o direito ao salário-maternidade deve ser estendido ao pai solteiro cujos filhos tenham sido concebidos por meio de técnicas modernas de fertilização *in vitro* e gestação por substituição. Segundo o tribunal, a finalidade das licenças é privilegiar o desenvolvimento do recém-nascido, e negar-lhe esse direito viola o princípio da isonomia material em relação às crianças concebidas por meios naturais. O ministro Alexandre de Moraes, relator do caso no STF, destacou a relevância da discussão, diante da ausência de previsão expressa na Constituição Federal ou na legislação infraconstitucional de regência sobre a matéria. Apontou a necessidade de discutir se a extensão do benefício ao homem está condicionada à indicação da correspondente fonte de custeio (RE 1.348.854, Tribunal Pleno, Relator ministro Alexandre de Moraes, publicado no DJE em 09/12/2021).

5.2.3.4 Intervalo para amamentação

O intervalo para amamentação está previsto no artigo 396, *caput* e parágrafos, da CLT.

Para amamentar seu filho, inclusive na hipótese de adoção, até que ele complete 6 (seis) meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a 2 (dois) descansos especiais de meia hora cada um, conforme redação dada pela Lei nº 13.509, de 22 de novembro de 2017, que dispõe sobre adoção (BRASIL, 2017). O parágrafo primeiro tem a redação trazida pela Reforma Trabalhista e dispõe que quando a saúde da criança assim o exigir, o prazo de 6 meses poderá ser prorrogado, a critério da autoridade competente. O parágrafo segundo foi incluído pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, que prevê que (BRASIL, 2017).

5.2.3.5 Creches e reembolso creche

A Constituição Federal de 1988 prevê, em seu artigo 208, inciso IV, com a redação dada pela Emenda Constitucional nº 53, de 2006, que é dever do Estado a educação infantil, em creche e pré-escola, para as crianças de até cinco anos de idade (BRASIL, 2006).

O Estatuto da Criança e do Adolescente (Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990), assevera em seu artigo 54, inciso IV, com a redação dada pela Lei nº 13.306, de 04 de julho de 2016, que é dever do Estado assegurar às crianças de zero a cinco anos atendimento em creche e pré-escola (BRASIL, 2016).

O artigo 389, parágrafo 1º, da Constituição de 1967, prevê que os estabelecimentos com 30 (trinta) ou mais mulheres com mais de 16 (dezesesseis) anos de idade terão local apropriado onde seja permitido às empregadas deixar, sob vigilância e assistência, os seus filhos no período da amamentação (BRASIL, 1967). O parágrafo 2º dispõe que a referida exigência poderá ser suprida por meio de creches distritais (mantidas diretamente) ou por convênios com outras entidades públicas ou privadas, pelas próprias empresas, em regime comunitário, ou a cargo do SESI, do SESC, da LBA ou de entidades sindicais (BRASIL, 1967).

A portaria nº 3.296, de 03 de setembro de 1986, alterada pela Portaria MTb nº 670, de 20 de agosto de 1997, em substituição à obrigatoriedade de se manter local apropriado onde seja permitida a empregada-mãe guardar seus filhos ou creche, a empresa poderá adotar o sistema de reembolso-creche, desde que ele cubra integralmente as despesas com pagamento da creche até os seis meses de idade da criança, em condições, prazos e valor estipulados em acordo ou Convenção Coletiva (MINISTÉRIO DO TRABALHO E DO EMPREGO, 1997).

A falta de universalização dos serviços de creche, uma vez que permitida a conversão da obrigação em pecúnia, aliada à concentração das tarefas domésticas e de cuidados quase que exclusivamente nas trabalhadoras, está por trás de uma menor ocupação das mulheres com filhos em idade pré-escolar, o que reforça a desigualdade de gênero no mercado de trabalho. Retomando os dados mencionados anteriormente, advindos do estudo “Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil”, elaborado pelo IBGE, o nível de ocupação das mulheres que têm filhos de até três anos de idade é de 54,6%, abaixo dos 67,2% daquelas que não têm (IBGE, 2021).

A Nota Técnica nº 62, de abril de 2017, elaborada pelo IPEA e denominada “Oferta de creche e participação das mulheres no mercado de trabalho no Brasil” teve

como objetivo descrever e quantificar a evolução da taxa de participação das mulheres na força de trabalho no período compreendido entre 2001 e 2015 e também identificar como a oferta de creches impacta na inserção das mães no mercado de trabalho. A análise teve como base os microdados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) elaborada pelo IBGE, de 2001 a 2015 (IPEA, 2017, p. 24). Para a análise sobre a oferta de creches foram consideradas duas variáveis, sendo a primeira a proporção de filhos entre 0 e 5 anos nos domicílios que frequentam a creche. O segundo parâmetro utilizado para medir o efeito de se ter acesso à estrutura proporcionada pelas creches, na ausência dessa variável específica, utilizou-se o critério de que em vizinhança (setor censitário) em que ao menos uma das crianças de 0 a 5 anos frequenta creche, há oferta de creche (IPEA, 2017, p. 32).

Além de diversos outros fatores, o entorno familiar influi sobremaneira na decisão da mulher de fazer ou não parte da força de trabalho. Ao ser uma alternativa para o cuidado dos filhos, a existência de creches pode impulsionar de forma significativa a decisão de entrada da mulher no mercado de trabalho (IPEA, 2017, p. 24).

Em 2015, as mulheres que tinham filhos na creche apresentaram taxa de participação na força de trabalho de 68%, ao passo que a taxa de participação das mulheres com filhos que não estavam na creche foi de 19%. Além disso, ao longo do período da pesquisa (2001 a 2015), constatou-se que as mulheres com filhos na creche trabalharam em média duas horas e meia a mais do que as que não tinham os filhos na creche (IPEA, 2017, p. 27).

No que diz respeito à existência de serviços públicos que permitam socializar os custos dos cuidados com a família, o Brasil precisa avançar bastante na formulação de políticas públicas que auxiliem mães e pais na compatibilização da vida profissional e familiar.

5.3 Alternativas para a mitigação da desigualdade de gênero no mercado de trabalho

O capítulo 3 demonstra que, do ponto de vista técnico jurídico, considerando tanto as normas advindas de instrumentos internacionais quanto o regramento nacional, homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, mas resta

claramente comprovado que essa igualdade descrita nas leis não se concretiza na vida cotidiana das mulheres. Em virtude do que foi fartamente relatado nos capítulos 1 e 2, se infere que diversas são as causas responsáveis pela desigualdade de gênero, causas estas que envolvem diversos aspectos e facetas de alto grau de complexidade e que remontam até mesmo à história da humanidade.

Não se pretende, neste tópico, exaurir as alternativas existentes, até porque a resolução do problema envolve diversas outras áreas do conhecimento e que podem não ser aqui tratadas com a propriedade devida. A tentativa, nesse momento, é de se fazer pensar sobre ações viáveis, dentro da linha de trabalho proposta e que possam, de alguma forma, mitigar a desigualdade de gênero existente hoje no mercado de trabalho. Em razão da impossibilidade de se adentrar em todas essas questões, optou-se por tratar aqui da equiparação dos direitos entre homens e mulheres, da licença parental, além das ações afirmativas.

5.3.1 Equiparação legislativa dos direitos entre homens e mulheres

Segundo Maria Cecília Máximo Teodoro, em seu artigo intitulado “A distopia da proteção do mercado de trabalho da mulher e a reprodução do desequilíbrio entre os gêneros”,

[...] o homem deve ter igualdade de direitos em relação à mulher, pois parece razoavelmente provado que a mulher encontra ainda hoje grande resistência na valorização do seu trabalho no que diz respeito ao salário, cargos e ascensão organizacional, porque as inúmeras normas de proteção a elas destinadas, se justificam na verdade pela maternidade, e não são extensivas aos homens, desmerecendo a paternidade (TEODORO, 2020, p. 130).

Nos tópicos anteriores, analisou-se detidamente as normas protetivas do trabalho da mulher, que acabam por se revelar discriminatórias por terem sido elaboradas utilizando-se como fundamento os estereótipos de gênero, vinculando, quase que exclusivamente, a mulher às tarefas de cuidado e domésticas. Foram mencionadas normas de cunho proibitivo, como é o caso do artigo 390, *caput*, da CLT, que veda o emprego da mulher em atividades que exijam determinada força muscular (20 kg para trabalho contínuo e 25 para labor ocasional). Também foi abordada norma que assegura condição específica de trabalho para a mulher (intervalo de 15 minutos antes da realização de horas extras), conforme disposto no artigo 384, da CLT, vigente

somente em relação aos contratos celebrados antes da Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017). Por fim, foram abordadas as normas vinculadas ao nascimento dos filhos, quais sejam: estabilidade da gestante, a licença-maternidade, a licença-paternidade, o intervalo para amamentação e o auxílio creche. E é em relação a elas, em razão do impacto mais expressivo, é que vamos nos ater neste tópico.

Em relação à estabilidade da gestante, importante ressaltar que, do ponto de vista prático, a previsão de uma contrapartida masculina, ou seja, a previsão de estabilidade no emprego para o futuro pai pode ser considerada complexa, em razão da dificuldade até mesmo em se provar a real paternidade do futuro filho, antes do nascimento. Talvez, solução viável fosse estabelecer para o homem a estabilidade no emprego somente após o nascimento do filho, mediante a apresentação da certidão de nascimento da criança, por um período após o parto, mais ampliado que o da mulher, de forma que represente efetivamente uma contrapartida à estabilidade garantida para a mãe.

Na Espanha, a dispensa será considerada nula e sem efeitos se ocorrer, em relação ao empregado homem, durante os períodos de suspensão do contrato de trabalho por nascimento, adoção, guarda para efeitos de adoção, acolhimento, risco na gravidez ou risco na amamentação referidos na norma ou por doenças causadas por gravidez, parto ou amamentação. Além disso, não podem ser dispensados se a notificação ocorrer em data tal que o prazo de pré-aviso (15 dias) concedido termine dentro desses prazos. Também não pode ser dispensado após cumprida a licença, desde que não tenha decorrido mais de doze meses do nascimento, adoção ou guarda. As mulheres não podem ser dispensadas desde o início da gravidez até 9 meses após o parto. Porém, a garantia não é absoluta tal e qual ocorre no Brasil. Há uma presunção de nulidade, mas tanto a mãe quanto o pai podem ser dispensados durante a gestação ou durante o gozo da licença, desde que o empregador comprove que a dispensa seja cabível e tenha causa justificada, como é o caso de a empresa provar cabalmente que, em virtude de causas econômicas, foi obrigada a reduzir o pessoal, não tendo havido qualquer relação entre a licença-maternidade ou licença-paternidade e o despedimento (ESPANHA, 2019).

No tocante ao intervalo para amamentação, pode parecer estranho, num primeiro momento, pretender uma contrapartida para os pais. É certo que homens não têm condições biológicas de amamentar. E com raríssimas exceções, as mulheres

que adotam, também não. Mas a elas é garantido o intervalo amamentação (artigo 366, *caput*, da CLT), o que desvincula o intervalo da amamentação biológica.

Na verdade, a legislação sequer garante estímulo à amamentação, pois a permissão para gozar de dois intervalos de trinta minutos por dia é absolutamente inviável do ponto de vista prático, salvo raríssimas exceções, não havendo, obviamente, tempo hábil para que uma mulher saia do trabalho, chegue em casa, amamente e retorne em 30 minutos, duas vezes ao dia. Essa hipótese, somente seria viável, se toda empresa tivesse, obrigatoriamente, creche com instalações adequadas para que as mães pudessem deixar seus bebês e fossem amamentá-los duas vezes durante a jornada, além de poder fazê-lo no período de intervalo. Ocorre que em razão da previsão legal (Portaria MTb nº 670, de 20 de agosto de 1997), que possibilita a conversão da obrigatoriedade de manter creche, em pecúnia, ou seja, permite o pagamento à mulher do reembolso creche, quase a totalidade das empresas assim o faz.

Além disso, o artigo 396, parágrafo segundo, inserido na CLT em razão da Reforma Trabalhista, dispõe que o gozo do intervalo amamentação pode se dar da forma que melhor aprouver às partes. Na realidade, os dois períodos de trinta minutos, destinados à amamentação, na verdade, são gozados ao início ou final da jornada ou mesmo juntamente com o intervalo intrajornada, mediante acordo individual celebrado entre empregada e empregador. O que ocorre, na realidade, é a redução da jornada, em uma hora por dia, do retorno da licença maternidade até que a criança tenha seis meses.

Diante disso, seria plenamente justificável, como alternativa de contrapartida, a possibilidade de o pai sair mais cedo ou chegar mais tarde no trabalho, para auxiliar nos cuidados com a criança, até que ela complete seis meses ou mesmo por período de tempo equivalente, não concomitante ao da mãe. Poder-se-ia argumentar que não poderá se inferir certeza a respeito da atitude concreta do homem em relação aos cuidados com a criança, mas o mesmo ocorre com a mulher. Não há possibilidade de se aferir se a mãe está ou não utilizando aquele tempo para amamentar seu filho ou se sequer amamenta, como ocorre no caso da mãe adotiva ou mesma da mãe que não consegue ou não quer amamentar. Não é possível averiguar, ainda, se ela está exercendo algum tipo de cuidado em relação à criança. Ressaltamos que o referido intervalo para a amamentação, previsão inteiramente desvirtuada de sua finalidade inicial, poderia certamente ser substituída por outras normas mais interessantes e

relacionas à licença parental, por exemplo. Por fim, as considerações anteriores foram feitas apenas para mostrar que, tanto do ponto de vista jurídico quanto prático, as alterações legislativas são viáveis, devendo ser observados, em conjunto, quando da criação de eventual norma, todos os dispositivos referentes aos direitos relativos ao nascimento dos filhos e encargos de família.

Na Espanha, o Estatuto do Trabalhador estabelece que as mães têm o direito de se ausentar do trabalho por 1 hora para amamentar. Esse direito dura 9 meses e aumentará em 1 hora para cada criança adicional em nascimentos múltiplos. A mãe pode dividir o intervalo em dois períodos de 30 minutos, chegar meia hora depois e sair meia hora antes. Também é permitido compactar as horas de amamentação em dias inteiros, mediante acordo com o empregador. As horas de amamentação podem ser tomadas tanto pela mãe quanto pelo pai (ESPANHA, 2015).

O reembolso creche, certamente, poderia ser estendido ao homem, sem maiores questionamentos e dificuldades práticas, pois, tanto o pai quanto a mãe, são responsáveis pelo sustento dos filhos.

Os períodos de afastamento para o cuidado com os filhos, serão tratados em tópicos apartados. A seguir, a equiparação entre a licença-maternidade e a licença-paternidade. Posteriormente, em outro subtítulo será abordada a licença parental, que pode ser vista ou não sob o viés da equiparação.

5.2.1.1 Equiparação entre licença-maternidade e licença-paternidade

Como visto, os prazos definidos para a licença-maternidade e para licença-paternidade são absolutamente discrepantes. Certamente, se o legislador tivesse se baseado no fato de que tanto mulheres quanto homens devem e podem cuidar de seus filhos, a norma não concederia à mulher licença-maternidade de 4 meses (prorrogáveis para até 6, em alguns casos) e, para os homens, licença-paternidade de 5 dias (prorrogáveis para até 20 dias, em algumas circunstâncias).

Além de todo o exposto no capítulo 3 a respeito da igualdade e não discriminação, importante ressaltar que a CF de 1988 prevê que os direitos e deveres da sociedade conjugal devem ser exercidos igualmente pelo homem e pela mulher (artigo 226, §5º). O homem deixa de ser o chefe da família e o poder familiar e parental passa a ser exercido pelo homem e pela mulher, conjuntamente. Além disso, a norma constitucional também menciona que é dever da família assegurar à criança, ao

adolescente e ao jovem o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação e ao lazer (artigo 227) (BRASIL, 1988). O artigo 22, parágrafo único do Estatuto da Criança e do Adolescente, incluído pela Lei nº 13.257, de 8 de março de 2016, prevê que “a mãe e o pai, ou os responsáveis, têm direitos iguais e deveres e responsabilidades compartilhados no cuidado e na educação da criança [...]” (BRASIL, 2016).

A despeito de todo embasamento legal, do ponto de vista prático, fático, eventual alegação, com o intuito de justificar as escolhas legislativas, de que é a mulher quem deve gozar da licença mais estendida, em razão da recuperação do parto, da amamentação, não havendo necessidade de o pai gozar de período superior a cinco dias, não encontra fundamento razoável. Com o pai gozando de licença de somente cinco dias, na grande maioria dos casos, cabe à mãe o cuidado com o recém-nascido, não podendo sequer se dedicar da maneira adequada a sua recuperação física e mental. Além disso, nesse primeiro momento, existem outras atividades domésticas e familiares que precisam ser feitas e que em apenas cinco dias do parto pode a mãe não ter condições adequadas de realizá-las sozinha, principalmente se tiver sofrido alguma complicação física em decorrência do evento ou mesmo padecer de depressão pós-parto.

Também não justifica o argumento fundado na biologia, de que é a mulher a mais “afeita” aos cuidados com a criança. Em tímida evolução, a Lei 8.213, de 24 de julho 1991, em seus artigos 71-A, 71-B, 71-C e seus incisos e parágrafos, prevê o recebimento do benefício previdenciário (licença-maternidade) pelo cônjuge ou companheiro homem, no caso de falecimento da mulher segurada. O segurado homem também fará jus ao salário-maternidade na hipótese de adoção ou guarda judicial para fins de adoção. Em ambos os casos, o recebimento do salário-maternidade pelo pai, adotante ou guardião está condicionado ao afastamento do segurado do trabalho ou atividade desempenhada, sob pena de suspensão do benefício (BRASIL, 2013). Diante disso, resta claro que a própria legislação nacional reconhece, expressamente, que a licença está vinculada, primordialmente, aos cuidados com o recém-nascido ou criança e que o pai deve e tem plenas condições de realizar todas as tarefas domésticas e de cuidado. Tal situação também tem sido corroborada pela jurisprudência do STF que, em razão da decisão recente (julgamento do RE 1.348.854), reconheceu a repercussão geral no Tema 1.182 e confirmou a concessão da licença-maternidade, por 180 dias, a um perito médico do próprio INSS, pai de crianças gêmeas geradas por fertilização *in vitro*, em barriga solidária.

A amamentação também não pode, por si só, justificar um prazo de licença mais dilatado para a mulher do que para o homem. O ato de amamentar propriamente dito, obviamente não pode ser realizado pelo homem, mas todos os demais cuidados com o bebê, como colocar para arrotar após a amamentação, o banho, a troca de fraldas, a lavagem de roupas, o preparo de alimentação, inclusive ficar com a criança enquanto a mãe se recupera e descansa, para ter condições fisiológicas de amamentar, podem e devem ser feitas pelo pai. Vale lembrar que em muitos casos a mãe pode tirar o leite e o pai pode dá-lo à criança na mamadeira, havendo circunstâncias em que a mulher não pode, não consegue ou simplesmente opta por não amamentar. Ademais, o argumento biológico não justifica o fato de que a licença-maternidade é também concedida à mulher adotante, que normalmente não amamenta e não se recupera do parto, nos moldes do disposto no artigo 392-A, da CLT, com redação dada pela Lei 13.509, de 22 de novembro de 2017 (BRASIL, 2017).

No mundo atual, a Espanha é o único país que promoveu a equiparação entre mães e pais e passou a conceder, aos dois, o mesmo número de dias de licença em razão do nascimento dos filhos, com recebimento de remuneração integral, a ser custeada pelo Estado. A licença é individual e intrasferível. Em 07 de março de 2019, foi publicado o Real Decreto-Lei nº 6/2019, de 1º de março de 2019, que trata das medidas urgentes para garantir a igualdade de tratamento e oportunidades entre mulheres e homens no emprego e na profissão, não se limitando a abordar somente a referida equiparação (ESPANHA, 2019).

O Real Decreto-Lei, em sua parte inicial, menciona que a Lei Orgânica nº 3/2007, de 22 de março, foi criada com o objetivo de tornar efetivo o princípio da igualdade de tratamento e oportunidades entre mulheres e homens, eliminando toda discriminação, direta e indireta, das mulheres. No entanto, as medidas propostas obtiveram resultados discretos, senão insignificantes, não tendo sido permitido garantir a eficácia da igualdade de tratamento e oportunidades. Assim sendo, necessário um novo texto abrangente e articulado transversalmente sobre emprego e profissão, que contenha garantias necessárias para tornar efetiva a igualdade entre mulheres e homens. O referido Real Decreto-Lei justifica as alterações perpetradas sob o argumento de que a igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens é um direito básico dos trabalhadores e deve pressupor a inexistência de qualquer discriminação, direta ou indireta, em razão do sexo e, especialmente, as derivadas da maternidade, da assunção de obrigações familiares e do estado civil. A

publicação da norma revela, por fim, importante passo na concretização da real e efetiva igualdade entre homens e mulheres, na promoção da conciliação da vida profissional e familiar e também na realização do princípio da corresponsabilidade entre ambos os progenitores (ESPANHA, 2019).

O Real Decreto-Lei nº 6/2019 alterou o disposto no Estatuto do Trabalhador, aprovado pelo Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de outubro, para definir que a partir da data de sua publicação (07/03/2019), no caso de nascimento de uma criança, o outro progenitor teria um período total de suspensão de oito semanas, das quais as duas primeiras deveriam ser gozadas, de forma ininterrupta, imediatamente após o parto. A partir de 1º de janeiro de 2020, em caso de nascimento, o outro progenitor passou a ter direito a um período total de suspensão de doze semanas, das quais as quatro primeiras deveriam ser gozadas, de forma ininterrupta, imediatamente após o nascimento. A partir de 1º de janeiro de 2021, cada progenitor passa a gozar do mesmo período de suspensão do contrato de trabalho, ou seja, 16 semanas. Ressalte-se que as seis primeiras semanas não podem ser adiadas e devem ser usufruídas logo após o parto para o cumprimento dos deveres de cuidados previstos no Código Civil espanhol. Após as seis semanas, a suspensão do contrato pode ser distribuída de forma contínua ou fragmentada, a partir do final do suspensão pós-parto obrigatória, até que o filho complete doze meses. O gozo de cada período, fragmentado ou contínuo, deve ser comunicado à empresa com a antecedência mínima de quinze dias. A mãe biológica pode antecipar o gozo da licença em até quatro semanas antes da data prevista para o parto. As regras vigentes são válidas para o caso de adoção e guarda judicial para adoção e foram estendidas aos servidores públicos (ESPANHA, 2019).

Na Espanha, é a Previdência que arca com os custos do pagamento da licença-paternidade equiparada (ESPANHA, 2019). Da mesma forma, no Brasil, não há óbice para que a Previdência Social seja a responsável pelo pagamento do benefício para o pai, eis que possui caráter contributivo e é de filiação obrigatória. Assim sendo, considerando que homens e mulheres são obrigados a se filiar e contribuem igualmente para o INSS, não há dúvida de que ambos possuem, igualmente, direito à garantia de remuneração integral durante o período de licença (TEODORO, 2014, p.114).

Em razão da novidade da lei, até o momento não foram encontradas pesquisas referentes aos impactos provocados pelas mudanças legislativas em relação à desigualdade de gênero na Espanha.

5.3.2 Licença parental

As políticas de licença parental são indicativo importante de qual é o posicionamento do país no tocante à igualdade de gênero, além de ser estratégia interessante de promoção de modificações dos padrões comportamentais de homens e mulheres em relação à distribuição do trabalho reprodutivo e produtivo. Além disso, reconhece os homens como sujeitos de direitos em relação ao exercício da paternidade (OIT, 2009).

O estudo feito pela OIT denominado “*Maternity and paternity at work: law and practice across the world*”, publicado em 2014, define a licença parental como sendo um período de licença de longo prazo, disponível para um ou ambos os pais, com o intuito de permitir que eles cuidem de um bebê ou criança pequena, geralmente após a licença-maternidade ou paternidade expirar. As disposições sobre licença parental constam da Recomendação nº 191 (que acompanha a Convenção nº 183) e da Recomendação nº 165 (que acompanha a Convenção nº 156) e são no sentido de que sejam adotadas medidas para que os genitores tenham a possibilidade de gozarem, imediatamente após a licença-maternidade, de licença de afastamento, custeada pela seguridade social. Ambas deixam a duração, pagamento e outros aspectos para serem definidos em cada país. Existe uma variação considerável nos sistemas de parentalidade no tocante à elegibilidade, pagamento, duração, flexibilidade de uso, idade da criança e transferibilidade entre os pais. Em geral, a licença parental é mais longa do que a licença-maternidade, mas o pagamento é muitas vezes inferior ou inexistente. Em vários países, os acordos coletivos de trabalho substituem ou estendem o disposto na legislação sobre políticas de licença parental para os pais (ADDATI; CASSIRER; GILCHRIST, 2014, p. 60-63).

As disposições sobre licença parental foram encontradas em 66 dos 169 países, principalmente nas economias desenvolvidas, Europa Oriental e Ásia Central. A análise regional mostrou que quase todas as economias desenvolvidas (35 de 36) possuem previsão de licença parental. Todos os 16 países da Europa Oriental e da Ásia Central oferecem um período de licença parental. Na África, apenas Burkina

Faso, Chade, Egito, Guiné e Marrocos oferecem algum tipo de licença parental de longa duração, mas são todas não remuneradas. No Oriente Médio, Bahrein, Iraque, Jordânia, República Árabe, Síria e Kuwait oferecem licença parental não remunerada e apenas para mães. Apenas três dos 25 países asiáticos analisados (Mongólia, República da Coreia e Filipinas) preveem licença parental. Apenas Chile e Cuba, entre os 31 países latino-americanos e caribenhos analisados, preveem licença parental (ADDATI; CASSIRER; GILCHRIST, 2014, p. 64).

A licença parental é paga em mais da metade dos países onde é prevista (36 de 66). Apenas 18 países oferecem benefícios em dinheiro equivalentes a dois terços ou mais do salário anterior do trabalhador, enquanto os demais países oferecem níveis mais baixos de apoio, incluindo taxa fixa. Quando a licença é paga, geralmente é financiada pelos sistemas de segurança social e impostos gerais, especialmente quando o valor não está relacionado com a renda. Em geral, as mulheres são mais propensas a tirar licença parental após a licença-maternidade, particularmente quando há um direito compartilhado entre os pais. Essa tendência pode enfraquecer a inserção das mulheres no mercado de trabalho e exacerbar as desigualdades de gênero, tanto no local de trabalho quanto na divisão do trabalho doméstico. Os esforços para incentivar os homens a gozar a licença parental incluíram alocações individuais, intransferíveis ou compulsórias, além do fornecimento de incentivos e compensação adequada durante a licença. As altas taxas de aceitação estão fortemente relacionadas ao nível de compensação ofertadas durante as licenças e a disponibilidade de proteção no emprego. Em geral, as evidências sugerem que os trabalhadores preferem licenças melhor pagas para mulheres e homens durante períodos mais curtos, seguidas por acordos de trabalho favoráveis à família e serviços de creche de qualidade e acessíveis, que atendam às necessidades de pais e filhos que trabalham, em vez de períodos de licença prolongados com baixa ou nenhuma remuneração (ADDATI; CASSIRER; GILCHRIST, 2014, p. 65).

No âmbito da União Europeia, a Diretiva 2010/18/EU do Conselho da União Europeia, de 08 de março de 2010, revê o acordo anterior, celebrado em 14 de dezembro de 1995, e define requisitos mínimos em matéria de licença parental, enquanto meio importante de conciliar responsabilidades profissionais e familiares e promover a igualdade de oportunidades e tratamento entre homens e mulheres (UNIÃO EUROPEIA, 2010).

A referida norma levou em consideração os objetivos de aumentar a taxa global e a taxa de emprego das mulheres, avançar na questão da conciliação da vida profissional, privada e familiar, incentivando os homens no sentido de participarem equitativamente das responsabilidades familiares. Reconheceu também a necessidade de instaurar um conjunto de políticas integradas que incluam a licença parental, a organização do trabalho e a criação de estruturas de acolhimento de crianças. Considerou também o fato de que as políticas de família devem contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres (UNIÃO EUROPEIA, 2010).

A diretiva estabelece requisitos mínimos para facilitar a conciliação, levando-se em conta a diversidade crescente das estruturas familiares, respeitando-se a legislação, convenções coletivas e prática nacionais. Não podem ser excluídos da licença parental os trabalhadores de tempo parcial, contratados por tempo determinado ou mesmo trabalhadores temporários. A licença deverá ser concedida por um período mínimo de quatro meses, sendo que pelo menos um dos quatro meses não pode ser transferido, para incentivar maior igualdade entre os progenitores no gozo da licença. As condições de acesso e aplicação da licença parental devem ser definidas por meio de leis ou convenções coletivas. Elas podem ser concedidas de uma só vez ou de modo fragmentado, de acordo com as necessidades dos trabalhadores. A carência para o gozo da licença parental não pode ser superior a 1 ano de trabalho. O empregado que retornar da licença parental tem direito a ser reintegrado ao seu posto de trabalho ou, em caso de impossibilidade, num trabalho equivalente ou similar, com os todos os direitos eventualmente concedidos no período da licença. Devem ser tomadas as medidas necessárias para proteger os trabalhadores contra tratamento desfavorável ou dispensa, com fundamento no pedido ou no gozo da licença. A diretiva prevê, ainda, que devem ser adotadas medidas que autorizem os trabalhadores a ausentarem-se do trabalho, nos termos da legislação, das convenções coletivas e/ou das práticas nacionais, por motivo de força maior associado a razões familiares urgentes, em caso de doença ou de acidente, que torne indispensável a presença imediata do trabalhador (UNIÃO EUROPEIA, 2010).

Na impossibilidade de tratar da licença parental em todos os países em que ela é concedida, optou-se por analisar o referido instituto na Suécia, que traz nuances interessantes.

Inicialmente, vale ressaltar-se que, na década de 1970, a Suécia promoveu três reformas substanciais em prol da igualdade de gênero. Elas incluíram o imposto de renda, que passou a ser separado para esposa e marido, em 1971, de modo que passou a ser mais interessante ambos trabalharem e terem rendas individuais. Em 1974, houve a expansão dos sistemas de creche e pré-escola. Além disso, também em 1974, a Suécia tornou-se o primeiro país do mundo a introduzir um subsídio de licença parental remunerado e neutro em termos de gênero. Desde então, a política foi revista várias vezes (GOVERNMENT OFFICES OF SWEDEN, 2022). No primeiro ano de implementação da política, os homens utilizaram apenas 0,5% de toda a licença parental remunerada (HEDLIN, 2014). Até meados de 1990, os pais ainda reivindicavam apenas 10% da licença parental (THE LOCAL, 2018). Em 1995, com o intuito de incentivar o gozo da licença parental pelo pai, a Suécia introduziu o chamado “mês do papai”, ou seja, em cada família em que a mãe e o pai tirassem ao menos um mês de licença, eles receberiam um mês adicional no valor total do subsídio. Em 2002 a política foi ampliada, de modo que, se a mãe e o pai tirassem pelo menos dois meses de licença cada um, a família receberia dois meses extras (HEDLIN, 2014). Em 2016, o número de meses aumentou para três, ou seja, para cada três meses de licença gozados pela mãe e pelo pai, somam-se mais três meses de subsídios.

Na Suécia, hoje, os pais têm direito a 480 dias de licença parental quando uma criança nasce ou é adotada. Cada um dos pais tem direito a 240 dias, sendo 90 dias do total, reservados para cada pai e intransferíveis. Apenas os pais solteiros têm o direito de tirar os 480 dias por conta própria. Os 150 dias restantes podem ser transferidos para o outro pai mediante consentimento. Os pais geralmente recebem, da seguridade social, 80% de seu salário se trabalharem legalmente na Suécia por pelo menos 240 dias e pagarem impostos. Esse valor conta para os primeiros 390 dias. Uma quantia reduzida é paga pelos 90 dias restantes (COMISSÃO EUROPEIA, 2022). Com as mudanças na política e, principalmente, em razão do bônus financeiro ofertado em razão do gozo da licença também pelo pai, em 2017 eles reivindicaram 27,9% de todas as licenças (THE LOCAL, 2018), o que demonstra um crescimento bastante considerável.

Como demonstrado, os suecos são menos propensos a tirar licença do que as mulheres. O modelo sueco não deve ser visto como perfeito, mas sim como um bom indicador do que funciona e do caminho ainda a ser percorrido na longa jornada em direção a uma sociedade verdadeiramente igualitária em relação ao gênero.

Anne Lise Ellingsæter (1966), professora de Sociologia da Universidade de Oslo, apresentou na *Nordic Work Life Conference*, realizada em junho de 2018, os resultados de um inquérito por ela liderado e asseverou que seria o momento de dar o próximo passo em direção à paternidade igualitária. O documento propõe um modelo de licença parental dupla, em que, por motivos de saúde, a licença deve ser reservada à mãe por três semanas antes e seis semanas após o parto. Além disso, o período deve ser dividido em duas partes iguais. Segundo ela, a legislação que trata da licença parental dá aos empregadores muito espaço para negociar com os homens, ou seja, se devem ou não tirar licença. Quando se tem períodos que podem ser utilizados tanto pela mãe quanto pelo pai, a mãe geralmente acaba se afastando por mais tempo. Parece haver duas razões para isso: a dinâmica tradicional de gênero dentro das famílias e as expectativas corporativas que pressionam os pais a se afastarem apenas pelas semanas especificamente atribuídas a eles (LINDAHL, 2018).

Do mesmo modo que a Suécia, a província de Quebec, no Canadá, se utilizou de incentivos pecuniários para incentivar uma maior adesão à parte transferível da licença parental. Com os novos benefícios, os pais aumentaram sua participação na licença em 250%, contribuindo para reverter a norma social que espera que as mães assumam a responsabilidade exclusiva pelo trabalho de cuidado. Nos lares em que os pais gozaram da licença, além do período obrigatório, o tempo diário deles no trabalho doméstico era 23% maior do que nos lares onde os novos pais não usufruíram do período transferível da licença, mesmo muito tempo após o término do afastamento. Esse exemplo mostra a grande importância de incluir os homens nas políticas de igualdade de gênero (UNITED NATIONS DEVELOPMENT PROGRAMME, 2020, p. 14).

O Brasil não conta, até o momento, com normas que disponham sobre a licença parental. Mas, ao consultar o *site* do Congresso Nacional, utilizando como critério de busca a expressão “licença parental” foram encontrados em tramitação diversos projetos de lei (PL 792/2021, PL 1974/2021, PL 3110/2021, PL 855/2019, PLS 286/2014, PL 139/2022 e PL 9412/2017, entre outros) e uma Proposta de Emenda à Constituição (PEC 229/2019). Em razão da inviabilidade de se analisar todos os projetos de lei, serão analisados somente a PEC 229/2019 e o Projeto de Lei 1979/2021, por ser o mais recente e de conteúdo mais abrangente.

A PEC 229/2019 pretende a alteração do inciso XVIII do art. 7º da Constituição Federal (licença à gestante, sem prejuízo do emprego e salário, com duração de 120

dias) e revoga o inciso XIX (licença-paternidade, nos termos fixados em lei) da Constituição Federal e o § 1º do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (até que lei venha disciplinar o prazo da licença-paternidade ela será de 5 dias). Ela pretende a substituição da licença-maternidade e licença-paternidade pela licença parental compartilhada, com duração de cento e oitenta dias, aos genitores e àqueles que adotarem ou obtiverem a guarda judicial (BRASIL, 2019). Não há, no projeto, qualquer menção ao fato de como se dará a divisão da licença. Considerando a justificação do projeto, o intuito é de que a licença possa ser compartilhada, de acordo com a vontade e interesse do casal. Acredita-se que o referido projeto, em virtude da ausência da obrigatoriedade de gozo da licença pelo pai, ainda que por um determinado período, não será capaz de gerar incentivo suficiente para alterar a realidade relativa à divisão das responsabilidades familiares e as mulheres continuarão sobrecarregadas e, conseqüentemente, com maiores dificuldades de ingressar e se manter no mercado de trabalho (BRASIL, 2021).

O Projeto de Lei 1974/21 trata da parentalidade no Brasil e a considera como sendo o vínculo socioafetivo, maternal, paternal, de adoção ou qualquer outro que resulte na responsabilidade legal de realizar a atividade parental. Para tanto, o Projeto altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), o Regime Jurídico dos Servidores Públicos Federais, a Lei Orgânica da Seguridade Social, o Regime Geral da Previdência Social e a Lei da Empresa Cidadã (BRASIL, 2021).

Na justificativa do Projeto, há menção à sobrecarrega à mulher no que diz respeito ao cuidado com a criança e desconsideração de outros tipos de organização familiar. Se refere, ainda, à Convenção nº 156, não ratificada pelo Brasil, e à Recomendação nº 165 da OIT que tratam da licença parental (BRASIL, 2021).

O texto passa a prever a concessão de licença parental remunerada de 180 dias a partir do nascimento, da adoção ou do fato gerador do direito à licença parental para cada pessoa de referência da criança ou do adolescente, limitada ao máximo de duas pessoas, sem prejuízo do emprego ou salário, devendo o benefício denominado salário parentalidade ser pago pela Previdência Social. Tal licença teria início, no caso de nascimento prematuro, a partir do parto e se estenderia por período igual ao de internação hospitalar do prematuro. O direito à licença é assegurado a todos os trabalhadores, autônomos ou não, que exerçam vínculo de parentalidade. Caso a gestante opte por iniciar o gozo da licença parental antes do parto (o projeto não

menciona quanto tempo antes), a outra pessoa de referência pode iniciar o gozo da licença a partir do parto (BRASIL, 2021).

A iniciativa é bastante interessante, mas também é falha ao deixar de mencionar a obrigatoriedade da licença parental para ambos os progenitores, sendo claro que a licença poderá ser concedida a no máximo duas pessoas de referência. Na prática, certamente, a licença será gozada pela mãe e, em pouquíssimos casos, será gozada pelo pai, como visto na experiência estrangeira. Ainda que ele pretenda usufruir da licença, na grande maioria das vezes, será pressionado e até mesmo ameaçado a deixar de requerê-la, pois, como já fartamente demonstrado, o afastamento do trabalho, ainda que remunerado pela Previdência Social, é considerado penoso pelo empregador. Os pais que pretenderem dividir a responsabilidade relativa aos cuidados com os filhos serão preteridos, em muitas circunstâncias, em relação aos que deixarem de usufruir do benefício. Por fim, o projeto, infelizmente, não toca no ponto chave para que se incentive a divisão das tarefas de cuidado e domésticas, fator crucial para que seja possível, interessante, viável uma maior participação e dedicação das mulheres às atividades profissionais. É justamente a obrigatoriedade de ambos gozarem, ao menos de parte dos 180 dias, ainda que de forma fragmentada, como sugerido pela Diretiva 2010/18UE da União Europeia, que torna possível um movimento rumo à redução das desigualdades de gênero no mercado de trabalho. Ressalte-se que o ideal seria a previsão de um período, ainda que menor, mas igual e obrigatório para pai, mãe ou para os legalmente responsáveis pela criança, como mencionado no projeto. O projeto encontra-se pronto para entrar na pauta de votações na Comissão de Trabalho, Administração e Serviço Público, com parecer favorável à aprovação.

Por fim, resta claro que o caminho mais acertado na busca da concretização da igualdade de gênero prevista em rol tão extenso de normas, tanto do ponto de vista privado quanto público, perpassa pela concessão de direitos iguais para mulheres e homens. Especificamente no tocante ao afastamento dos pais por ocasião do nascimento dos filhos, independentemente do tipo de licença prevista no ordenamento jurídico, o essencial é que as disposições prevejam, tanto quanto possível, a obrigatoriedade do afastamento e pelo mesmo número de dias, ainda que não concomitantes, salvo no primeiro mês de vida da criança.

5.3.3 Ações afirmativas

Segundo Carmem Lúcia Antunes Rocha, jurista a quem coube o desafio de traduzir para a doutrina nacional o enquadramento jurídico-doutrinário das ações afirmativas, o princípio da igualdade, no período que se seguiu à Segunda Guerra Mundial, foi formalizado como direito fundamental em todas as constituições do mundo ocidental. Porém, em quase nenhum dos países se promoveu a igualação e venceram-se os preconceitos por meio da atuação estatal e de particulares. Concluiu-se, portanto, que “proibir a discriminação não era suficiente para se ter a efetividade do princípio da igualdade jurídica (ROCHA, 1996, p. 284).

Em 04 de julho de 1965, o então presidente Lyndon B. Johnson, em discurso na *Howard University*, questionou se todos que ali estavam eram livres para competir com os demais em igualdade de condições. A partir daquele momento, coube à referida autoridade inflamar o movimento que ficou conhecido como *affirmative action* e que acabou por ser adotado pela Suprema Corte Americana. A expressão ação afirmativa foi utilizada pela primeira vez numa ordem executiva federal estadunidense, em 1965, que determinou que empreiteiras contratadas por entidades públicas aumentassem a contratação de minorias, desiguadas socialmente e passou a significar, desde então

A exigência de favorecimento de algumas minorias socialmente inferiorizadas, vale dizer, juridicamente desigualadas, por preconceitos arraigados culturalmente e que precisavam ser superados para que se atingisse a eficácia da igualdade preconizada e assegurada constitucionalmente na principiologia dos direitos fundamentais (ROCHA, 1996, p. 285).

A partir daquele momento, pessoas físicas, jurídicas, pequenas empresas, empresas de propriedade de grupos minoritários étnicos, raciais e discriminados de maneira geral, como mulheres e negros, passaram a ser sujeitos de ações afirmativas, que nada mais são do “uma forma jurídica para se superar o isolamento ou a diminuição social a que se acham sujeitas minorias” (ROCHA, 1996, p. 286).

Segundo Joaquim Barbosa, as ações afirmativas são

[...] um conjunto de políticas públicas e privadas de caráter compulsório, facultativo ou voluntário, concebidas com vistas ao combate à discriminação racial, de gênero, por deficiência física e de origem nacional, bem como para corrigir ou mitigar os efeitos presentes da discriminação praticada no

passado, tendo por objetivo a concretização do ideal de efetiva igualdade de acesso a bens fundamentais como a educação e o emprego (BARBOSA, 2001, p. 135).

As ações afirmativas têm como objetivo combater as manifestações flagrantes de discriminação, mas também as de fundo cultural, estrutural, enraizadas na sociedade. Além disso, elas visam a promoção e indução de transformações sociais, culturais, pedagógicas, aptas a retirar do imaginário coletivo a ideia de supremacia e de subordinação de uma raça em relação à outra ou do homem em relação à mulher. Figura também como meta das ações afirmativas uma maior participação das minorias em domínios públicos e privados (BARBOSA, 2001, p. 136). Com as ações afirmativas, também chamadas “discriminações positivas” ou “ações positivas” no direito europeu, a igualdade deixa de ser apenas um princípio a ser respeitado e passa a ser considerada um objetivo a ser alcançado pelo Estado e também pela sociedade (BARBOSA, 2001, p. 132).

No Brasil, a Constituição Federal, em vários momentos, impõe ao poder público a promoção de medidas para a redução das desigualdades, o que implica um dever de adotar políticas afirmativas, cujo descumprimento poderá levar a uma omissão constitucional (SARLET; MARINONI; MITIDIERO, 2019, p. 616).

A CF de 88 não pretendeu apenas proibir as desigualdades, ela pretendeu instituir, criar, recriar instituições para assegurar, entre outros, o direito à igualdade como valor definidor da essência do sistema nela contido e não apenas como regra. O princípio da igualdade guia quase todos os outros princípios que informam e conformam o modelo constitucional brasileiro, sendo guiado apenas pelo princípio da dignidade da pessoa humana (ROCHA, 1996, p. 289).

O artigo 3º, incisos I, II e IV, da CF de 88, revelam que as pretensões são definidas em termos de obrigações transformadoras do quadro social e político, ao dizer que constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil “construir uma sociedade livre, justa e solidária, [...] erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais e promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação”. O artigo 7º da CF de 1988 garante, ainda, em seu inciso XX, a “proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei” (BRASIL, 1988). Já o artigo 170, que traz os princípios gerais da ordem econômica, dispõe, em seu inciso IX, que as empresas brasileiras de pequeno porte,

constituídas sob as leis brasileiras e que tenham sede e administração no país, devem receber tratamento favorecido (BRASIL, 1995). A CF pretende, também, uma “proteção especial” às crianças e adolescentes, aos idosos e aos portadores de deficiência, conforme disposto nos artigos 227 e 230.

No contexto das políticas de ações afirmativas, a única hipótese específica prevista no texto constitucional é a exigência de reserva de vagas para pessoas com deficiências, tanto no setor público quanto privado, prevista no artigo 37, inciso VIII, que foi posteriormente regulamentada. O STF tem seguido com a tendência de cancelar as políticas de ações afirmativas, em especial em relação à inclusão das pessoas com deficiência e às cotas raciais, como é o caso da decisão proferida na ADI nº 5.357, que tratou da aplicação das exigências constantes do estatuto das pessoas com deficiência aos estabelecimentos privados de ensino e também na ADC 41/DF, que decidiu pela constitucionalidade da reserva de 20% das vagas em concursos para candidatos autodeclarados negros ou pardos, por exigência da Lei nº 12.990, de 09 de junho de 2014 (SARLET; MARINONI; MITIDIERO, 2019, p. 618).

Para Carmem Lúcia, todos esses dispositivos constitucionais determinam uma ação e “somente a ação afirmativa, vale dizer, a atuação transformadora, igualadora pelo e segundo o Direito possibilita a verdade do princípio da igualdade, para se chegar à igualdade que a Constituição brasileira garante como direito fundamental de todos” (ROCHA, 1996, p. 289-290).

Em geral não se discute a possibilidade de criação e implementação das ações afirmativas e sim o modo e os critérios adotados, sendo certo que a adoção de quotas, ou seja, a destinação de um determinado percentual de vagas para um grupo determinado, não constitui a única modalidade do gênero ações afirmativas (SARLET; MARINONI; MITIDIERO, 2019, p. 617).

Para Barbosa, a fim se criarem ações afirmativas que sejam consideradas constitucionais, é importante que sejam observados alguns requisitos, quais sejam: (i) apresentar fundamento razoável para a diferenciação; (ii) decorrer de um comando inserido em norma constitucional programática, que determine, por exemplo, a redução das desigualdades sociais; (iii) ser específica, de forma que estabeleça claramente as situações e os indivíduos que devem ser “beneficiados” com a diferenciação e (iv) deve a diferenciação ser eficiente, ou seja, deve haver um nexo causal entre a diferenciação concedida e o resultado pretendido (BARBOSA, 2001, p. 146).

Em razão do recorte escolhido para este estudo, passa-se à abordagem das ações afirmativas como possíveis mitigadoras da igualdade de gênero, apenas.

No âmbito internacional, a Convenção sobre a Eliminação de todas as formas de Discriminação contra a Mulher, de 1979, prevê, em seu artigo 4º, parágrafo 1º, a possibilidade de os Estados-partes adotarem ações afirmativas, como medidas especiais e temporárias, destinadas a acelerar a igualdade de fato entre homens e mulheres (BRASIL, 2002).

Na CF de 1988, em relação especificamente às ações afirmativas vinculadas à desigualdade de gênero, como já mencionado, temos os artigos 3º, inciso IV (promover o bem de todos sem discriminação baseada em sexo) e o artigo 7º (proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos).

Existem normas no Brasil que já corporificam as ações afirmativas com o intuito de reduzir a desigualdade de gênero. A Lei nº 9.100, de 29 de setembro de 1995, introduziu uma cota mínima de 20% das vagas de cada partido ou coligação para a candidatura de mulheres (BRASIL, 1995). Essa lei foi posteriormente alterada pela Lei nº 9.504, de 30 de setembro de 1997, que, ao estabelecer normas para as eleições, dispôs, em seu artigo 10, § 3º, que cada partido ou coligação deverá reservar o mínimo de 30% e o máximo de 70% para candidaturas de cada sexo (BRASIL, 1997). Com o intuito de incentivar as campanhas femininas, a Lei nº 13.877, de 27 de setembro de 2019, alterou o art. 44, inciso V, da Lei 9.096/95, para prever que, no mínimo, 5% dos recursos oriundos do Fundo Partidário devem ser aplicados na criação e manutenção de programas de promoção da participação política das mulheres (BRASIL, 2019).

No entanto, mesmo diante de todas as normativas que visam uma maior participação feminina, a fraude às candidaturas tornou-se o caminho mais fácil para os partidos políticos. Em entrevista à BBC News Brasil, Malu Gatto, doutora em política pela Universidade de Oxford e pós-doutora pela Universidade de Zurique e atualmente professora da *University College London*, mencionou que sua pesquisa, realizada em conjunto com Kristin Wyllie, doutora pela Universidade do Texas e professora da *James Madison University*, revelou que 35% de todas as candidaturas de mulheres para a Câmara dos Deputados na eleição de 2018 não chegaram a alcançar 320 votos. A pesquisa indica que essas candidatas sequer fizeram campanha e foram usadas apenas para o cumprimento formal da cota. Ao invés de se aumentar efetivamente o número de mulheres candidatas, os partidos aumentaram o número de “laranjas” para burlar a lei. As pesquisadoras utilizaram dois critérios para

averiguar se uma candidatura poderia ser classificada como laranja. O primeiro deles foi o fato de candidatura receber menos de 1% dos votos obtidos pelo candidato eleito menos votado no Estado. Além disso, com o intuito de verificar se as candidatas femininas eram apenas pouco competitivas ou se estavam sendo usadas como laranjas, as pesquisadoras fizeram uma comparação entre a competitividade de candidatos homens e mulheres, em cada partido, ao longo dos últimos 24 anos. As pesquisadoras descobriram que, enquanto a proporção de candidatos homens não competitivos permanece estável, a de candidatas mulheres aumenta significativamente a partir do momento em que a lei de cotas femininas é reforçada (PASSARINHO, 2019).

Some-se a essas normas anteriormente referidas, o Decreto nº 4.228, de 13 de maio de 2002, que instituiu, no âmbito da Administração Pública Federal, o Programa Nacional de Ações Afirmativas. A norma prevê que os órgãos da Administração Pública Federal deverão observar requisito que garanta a realização de metas percentuais de participação de afrodescendentes, mulheres e pessoas com deficiência no preenchimento de cargos em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores – DAS. Ademais, deverá incluir, nas contratações de empresas prestadoras de serviços, bem como de técnicos e consultores no âmbito de projetos desenvolvidos em parceria com organismos internacionais, dispositivo estabelecendo metas percentuais de participação de afrodescendentes, mulheres e pessoas portadoras de deficiência (BRASIL, 2002).

Tramita atualmente o PL 1.951/2021 que, em seu texto original, altera o § 3º do art. 10 da Lei nº 9.504, de 30 de setembro de 1997, que prevê percentual de preenchimento mínimo de vagas para candidaturas de cada sexo. Também acrescenta o art. 16-E, para dar destinação proporcional aos gastos de campanha com recursos do Fundo Eleitoral, e o art. 16-F, para obrigar o preenchimento mínimo de 15% das cadeiras às mulheres nas eleições proporcionais. O projeto recebeu 23 emendas, tendo sido 5 delas acolhidas. A mais interessante delas é a emenda da bancada feminina no Senado, que prevê um aumento do percentual de 15% para 30%, que deverá ser aplicado de forma progressiva, a saber: 18%, nas eleições de 2022 e 2024; 20%, nas eleições de 2026 e 2028; 22%, nas eleições de 2030 e 2032; 26%, nas eleições de 2034 e de 2036; e 30%, nas eleições de 2038 e 2040. A proposta foi aprovada pelo Senado e foi remetida à Câmara dos Deputados em 11/08/2021 (BRASIL, 2021).

Tramita, ainda, o PL nº 7.179/17, que dispõe sobre a participação de mulheres nos conselhos de administração das empresas públicas e sociedades de economia mista, suas subsidiárias e controladas e demais empresas em que a União, direta ou indiretamente, detenha a maioria do capital social com direito a voto. O projeto fixa cota de 30% de mulheres em conselhos de administração de empresas públicas e se encontra pronto para entrar na pauta de votações na Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público (BRASIL, 2017).

Segundo a Organização Internacional do Trabalho, em relação às iniciativas de ações afirmativas, promovidas por empresas privadas, a maior parte das grandes empresas brasileiras não conta com ações afirmativas para incentivar a presença de mulheres e negros e, quando ocorrem, são muito pontuais. Essa é a conclusão da OIT com base na pesquisa denominada “Perfil social, racial e de gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas”, feita pelo Instituto Ethos, com a cooperação do Banco Interamericano de Desenvolvimento, divulgada em 2016 (OIT, 2016). A título de exemplo, a pesquisa revela que apenas 7,7% das empresas estudadas estabelece metas para ampliar a participação de mulheres nos programas de *trainee*; 21,4% realiza ações afirmativas que favoreçam o crescimento de carreiras voltadas para grupos vulneráveis à discriminação no mercado de trabalho; 16,2% inclui quesitos relativos à diversidade e igualdade de oportunidades nas ferramentas de avaliação de desempenho, que permitam identificar a necessidade de implementação de ações afirmativas em favor de grupos vulneráveis à discriminação e 38% incentiva funcionários, pertencentes a grupos vulneráveis à discriminação no mercado de trabalho, a utilizarem bolsas de qualificação ofertadas pela empresa (INSTITUTO ETHOS, 2016, p. 53-55).

Em caráter complementar e qualitativo à pesquisa quantitativa, foram entrevistados seis gestores da área de diversidade das empresas participantes da pesquisa. Uma análise dos depoimentos indica que, a despeito das grandes desigualdades, o tema “diversidade” tem, progressivamente, sido mais frequente na agenda empresarial. Por outro lado, poucas empresas contam com um plano de ação amplo, em que haja a previsão de medidas concretas, inclusive com a criação de indicadores para monitoramento e divulgação do referido plano, de forma a efetividade promover a inclusão.

Diante do exposto, ainda temos um longo caminho a percorrer, especialmente no Brasil, no que diz respeito à criação e implementação de ações afirmativas relacionadas à igualdade de gênero, tanto na esfera pública quanto na privada.

6 CONCLUSÃO

O presente trabalho trouxe como questão-problema a desigualdade de gênero no mercado de trabalho, investigando questões essenciais para o desenvolvimento do tema. Tendo em vista o caminho percorrido, que teve seu início na abordagem do conceito de gênero, em razão de sua importância para a compreensão dos temas subsequentes, as conceituações estudadas, a despeito das diversas teorias, apontam no sentido de que o gênero é uma construção da sociedade. E a definição de uso mais frequente, difundida pelo senso comum, é a de que o gênero é a forma de manifestação da diferença sexual, que se apresenta por meio dos papéis atribuídos a cada sexo e constitutivos da identidade sexual dos indivíduos, em cada sociedade, ou seja, a cada tempo e lugar.

Demonstrou-se, sem a pretensão de exaurir o tema, que diversas são as origens, as causas responsáveis pela desigualdade de gênero e elas envolvem vários aspectos e facetas de alto grau de complexidade e que remontam até mesmo à história da humanidade. Muitas também são as formas sob as quais a desigualdade se apresenta e várias são as tentativas de garantir a igualdade. As respostas às perguntas feitas foram sendo elaboradas, sempre que possível, na tentativa de se obedecer a uma cronologia dos acontecimentos históricos e conquistas legislativas.

Restou comprovado que, no período mais longínquo da Pré-História, tanto homens quanto mulheres eram caçadores de grandes animais, não havendo diferenças importantes nas atividades executadas por cada um dos sexos, o que evidencia que a atribuição de funções para cada um dos sexos não está diretamente relacionada com a natureza fisiológica do homem ou da mulher, desde o início da história da humanidade. Somente mais tarde, com a evolução das sociedades e, principalmente, com a capacidade adquirida pelo homem de acumular capital, gerar riquezas e transmiti-las, criou-se uma ideologia de controle da mulher, com o intuito de se garantir que os filhos biológicos fossem os herdeiros do patrimônio amealhado durante a vida. Somente controlando a mulher, a mãe, a única que pode gestar e dar à luz, a peça-chave das futuras gerações, seria possível controlar as riquezas e o destino delas.

Ficou evidenciado que, da Idade Antiga até o início da Idade Contemporânea, a sociedade era essencialmente patriarcal, de modo que as mulheres estavam completamente resignadas ao lar, à esfera privada. A teoria de Platão, que defendia

a igualdade entre homens e mulheres, tanto em relação à educação quanto para atuar concretamente na esfera pública, não foi capaz de influenciar a realidade da época. Prevaleceu a teoria de Aristóteles sobre a natureza da mulher: fraca e frágil, em razão do sangue frio e da menstruação. Tal condição a tornava também inferior do ponto de vista intelectual e social. A referida perspectiva forneceu o referencial teórico, a linguagem e o universo simbólico que codificaram a história da discriminação da mulher. Nem mesmo a Revolução Francesa, que marca o início da Idade Contemporânea, tornou o mundo um lugar mais igualitário. Mas, naquele momento, de forma mais efetiva, muitas mulheres passaram a se opor à posição ocupada pelas mulheres na sociedade. Na França, se destaca Olympe de Gouges, que, em resposta à Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão, que excluía as mulheres dos seus direitos, escreveu a Declaração dos Direitos da Mulher e da Cidadã, prevendo direitos iguais para mulheres e homens. Na Inglaterra, no mesmo período, Mary Wollstonecraft publica a obra *Reivindicação dos direitos da mulher*, que passa a ser considerado o documento fundador do feminismo e torna-se referencial para os estudos contemporâneos. Porém, o feminismo, como movimento político e intelectual, surgiu somente no fim do século XVIII e se definiu pela construção de uma crítica à submissão da mulher na esfera doméstica e sua exclusão da vida pública, podendo ser considerado como um filho indesejado da Revolução Francesa.

Na terceira parte do capítulo dois, percorreram-se as principais teorias feministas, predominantes em determinada época e lugar, sendo certo que existem diversas correntes ou vertentes com aproximações e distanciamentos, de forma que uma não exclui necessariamente a outra.

O movimento feminista inicial denuncia o enclausuramento das mulheres na vida doméstica e a ausência de acesso a direitos básicos, à educação formal, o que as fazia dependentes dos pais e maridos. É evidente que as intersecções de gênero, classe e raça não aparecem no feminismo dos séculos XVIII e XIX da maneira como foram tratados pelas feministas posteriores. O início do movimento também não chega a questionar o papel quase que exclusivo da mulher no cuidado e educação dos filhos.

Nas últimas décadas do século XIX, mulheres, que ficaram conhecidas como sufragetes, se organizaram e passaram a promover grandes manifestações em busca do direito de voto, que foi sendo alcançado paulatinamente. No século XIX também houve o surgimento de um feminismo socialista, que, em razão da radicalidade de suas propostas, ficou à margem das correntes sufragistas. Esse movimento feminista

inicial perdeu força a partir da década de 1930 e somente reapareceu, de forma consistente, na década de 1960, com a divulgação do livro *O segundo sexo*, de Simone de Beauvoir, que entende ser o gênero um produto da cultura, pois não se nasce mulher, torna-se uma mulher. Além disso, ela traz uma visão crítica da maternidade compulsória e relata a falta de esforços dos entes públicos em assegurar estrutura destinada ao cuidado e à educação das crianças, o que dificulta a conciliação entre o papel de mãe e a vida profissional.

A maior parte do pensamento feminista da época entende que a gravidez, parto ou amamentação são resignificados de acordo com a ordem social vigente. O movimento feminista trazido até aqui tem como fundamento os princípios liberais e como premissa básica a igualdade essencial entre homens e mulheres. No entanto, essa igualdade é entendida meramente como a inserção da mulher numa universalidade que não é neutra, muito ao contrário, foi criada e preenchida tomando-se como base a posição do homem, normalmente branco e proprietário. Paralelamente, surgem vertentes do feminismo que têm procurado aliar os movimentos feministas aos movimentos ecológicos, construindo formas de viabilizar a exploração capitalista e patriarcal do ecossistema e das mulheres, com o intuito de alcançar o desenvolvimento sustentável.

A partir do final do século XX, algumas correntes do feminismo passam a ser opor a um feminismo universal em nome de uma “política da diferença”, que tem seu foco no impacto que as desigualdades concretas têm sobre os diferentes indivíduos. A discussão passa a abranger, também, outros aspectos da identidade da mulher, como raça, etnia, gênero e classe. E muitas vezes esses elementos se entrecruzam e impactam de forma ainda mais severa um determinado grupo. Por fim, e a despeito de um certo senso comum pretender apresentar a plataforma feminista como superada, vez que as mulheres obtiveram inúmeros progressos, as evidências de dominação masculina ainda são abundantes.

O capítulo três se iniciou com a abordagem do estereótipo de gênero, que nada mais é do que um preconceito, ainda que inconsciente, sobre as capacidades, papéis ou características dos membros de um grupo. Estereotipar significa atribuir a um indivíduo os atributos e papéis de um determinado grupo, sem considerar suas características individuais. E não há dúvida de que, quando o estereótipo de gênero é injusto, ou seja, quando nega um benefício ou impõe um ônus, ele se torna uma violação dos direitos humanos e uma causa frequente de discriminação contra as

mulheres, sendo rechaçado, expressamente, por tratados internacionais, incorporados à legislação nacional.

A divisão sexual do trabalho, que se dá, na grande maioria das vezes, em função dos estereótipos de gênero, trata da distribuição de homens e mulheres no mercado de trabalho, nos ofícios e profissões. Ela não traduz uma escolha. É fundamentada em argumentos baseados em equivocados critérios biológicos de aptidões e tendências do que seriam atividades, papéis naturais de mulheres e homens, que se modulam no espaço e no tempo. Em razão dela, são definidas as dificuldades cotidianas que conformam trajetórias e possibilidades, certamente diferentes para homens e mulheres. A elas, são atribuídas funções das quais os homens estão liberados. E elas, por sua vez, executam as tarefas em relação às quais não conseguiram se ver livres ou até mesmo delegar, na maioria das vezes, para outra mulher. Mas mesmo que exista a delegação, a gestão do trabalho delegado é sempre responsabilidade daquelas que delegam. E as razões de permanência da mulher como responsável pelo trabalho doméstico e pelas tarefas de cuidado, ainda que essencialmente na gestão desse trabalho, mesmo num contexto de reconfiguração das relações sociais de sexo, continuam sendo um dos problemas mais importantes na análise das relações sociais de sexo/gênero.

Ainda em relação à divisão sexual do trabalho, mostra-se, do ponto de vista estatístico, que os homens têm taxa de participação na força de trabalho 19,2% maior que as mulheres. Considerando-se domicílios com crianças de até três anos de idade, a taxa de ocupação dos homens aumenta à medida em que eles têm filhos, o que reforça a figura de que o homem “merece” uma ocupação, pois é o provedor da família. Em relação às mulheres, ocorre justamente o contrário, à medida que têm filhos, o nível de ocupação diminui, comprovando que prevalece o estereótipo de gênero que relaciona as mulheres à maternidade e ao cuidado com os filhos. Vale ressaltar que as maiores dificuldades não se relacionam ao grau de instrução, vez que as mulheres têm, desde o ensino fundamental, taxa de frequência escolar superior à dos homens, sendo que, no nível superior, as mulheres registraram uma taxa de 29,7%, contra 21,5% dos homens.

A desigualdade de gênero no mercado de trabalho da mulher se manifesta de várias formas. A primeira delas, a segregação horizontal, significa que as mulheres não têm acesso às mesmas profissões do que os homens, o que é comprovado, no Brasil, pela presença predominantemente feminina nos cursos relacionadas ao Bem-

Estar (88,3%) e bastante baixa nas áreas de Computação e Tecnologias da Informação (13,3%) e ainda baixas nas Engenharias e áreas correlatas (21,6%). E não há que falar em aptidão biológica, física, para determinadas áreas do conhecimento, pois pesquisa que avaliou a atividade cerebral de crianças, na primeira infância, demonstrou equivalência de gênero no processamento da Matemática e das outras áreas do cérebro. As diferenças de gênero nas áreas da Ciência, Tecnologia, Engenharia e Matemática, em adultos, não são derivadas de diferenças intrínsecas no cérebro das crianças, mas provavelmente de uma origem ambiental e sociocultural complexa. Na história da humanidade, muitas foram as mulheres que se dedicaram à Química, Astronomia, Matemática e Física e realizaram trabalhos essenciais como é o caso de Madame du Châtelet, pela participação na elaboração de obras importantes sobre física. Também na Tecnologia diversas foram as mulheres bem-sucedidas, como é o caso de Ada Lovelace, cujo trabalho é considerado o primeiro programa de computador da história e das seis mulheres matemáticas do ENIAC (*Electronic Numerical Integrator and Computer* / Integrador e Computador Numérico Eletrônico), que fizeram a programação inicial do primeiro computador eletrônico do mundo.

Outra forma de manifestação da desigualdade é a segregação vertical, que se baseia no princípio de que o trabalho de um homem “vale” mais do que o feito por uma mulher, fazendo com que elas tenham mais dificuldades que os homens de ascender na carreira. Nesse contexto, foram abordadas várias teorias para explicar as causas da segregação vertical, tais como as teorias do “teto de vidro”, do “piso pegajoso”, do “penhasco de vidro” e do “labirinto”, que demonstram realmente que a ascensão profissional da mulher tem sido muito mais difícil que a do homem. Associadas a essas questões, demonstrou-se que, a despeito de as mulheres se classificarem tão competentes quanto os homens para conquistar cargos mais altos, elas tendem a associar esses cargos a situações negativas, pois, para chegar até eles, enfrentariam mais estresse, ansiedade, sacrifícios, restrições de tempo em razão de serem cobradas e se sentirem responsabilizadas, quase que exclusivamente, pela realização ou gestão das tarefas domésticas e de cuidado. Segundo dados estatísticos brasileiros, 62,6% dos cargos gerenciais eram ocupados por homens e 37,4% por mulheres. Mas a desigualdade se agrava quando se trata da população ocupada com os maiores rendimentos (77,7% para os homens contra 22,3% para as mulheres). Outros dados estatísticos, referentes a pesquisas realizadas com grandes empresas brasileiras, escritórios de advocacia no Brasil e no exterior, além de dados

do Conselho Nacional de Justiça, demonstram que as mulheres efetivamente se encontram muito pouco presentes nos cargos mais altos das corporações.

Em situação semelhante se encontram as mulheres nos espaços de poder, de participação política. As mulheres representam apenas 14,8% dos parlamentares da Câmara dos Deputados e o Brasil é o país da América do Sul com a menor proporção de mulheres parlamentares. Além disso, o Brasil encontrava-se, em 2021, na 142ª posição de um *ranking* de 190 países. A ausência feminina na política gera dificuldades óbvias para que pautas de interesse das mulheres sejam propostas, discutidas e votadas, de forma que possam, aos menos, mitigar as discrepâncias existentes.

A desigualdade de gênero também se revela na grande dificuldade de compatibilização do trabalho remunerado com as tarefas domésticas. Poucas são as normas e mecanismos que possibilitem, no Brasil, a referida conciliação. Apesar da farta legislação internacional, o Brasil deixou de ratificar a Convenção nº 156, da OIT, que trata especificamente do tema, numa clara demonstração da ausência de interesse governamental de estabelecer políticas públicas e normas nesse sentido. Dados estatísticos revelam que, no Brasil, as mulheres dedicaram aos cuidados de pessoas ou afazeres domésticos quase o dobro do tempo que os homens: 21,4 horas contra 11 horas semanais, o que certamente lança as mulheres para a maior parte dos trabalhos em tempo parcial e muitas vezes precários.

As diferenças salariais existentes entre homens e mulheres, que exercem as mesmas atividades, retratam a grande desigualdade de gênero existente no mercado de trabalho e dificultam, senão impedem, que as mulheres tenham autossuficiência econômica, ponto chave para a libertação da dominação masculina. Apesar de todo o regramento existente, as normas, por si só, não são capazes de realizar a igualdade preconizada. Os dados estatísticos revelam que mulheres recebem, em média, 77,7% do rendimento dos homens. A desigualdade é maior entre as pessoas nos grupos ocupacionais com maiores rendimentos. Nos cargos de diretores e gerentes, profissionais das ciências e intelectuais, as mulheres recebem, respectivamente, 61,9% e 63,6% do rendimento dos homens.

Explicitou-se que a violência simbólica, que é aquela que se manifesta, na maioria das vezes, de forma suave, insensível e invisível, porque a dominação pelo sexo masculino está de tal forma assegurada, que prescinde de justificação, está também presente no mercado de trabalho e nas relações profissionais e é meio de

manutenção da situação desvantajosa da mulher. Alguns nomeiam essa forma de violência como micromachismos, que são micro abusos e micro violências, alguns conscientes, outros, força do hábito, que procuram fazer com que o homem mantenha sua posição de gênero, criando uma rede que sutilmente atrapalha a mulher, atentando contra sua autonomia pessoal, se ela não as descobre e sabe como reagir de forma eficaz. Constataram-se, ainda, muitas situações cotidianas que colocam a mulher em posição inferior ao homem em razão da violência simbólica, que pode ser perpetrada sob as mais diversas formas, como é o caso do *maninterrupting*, do *bropropriating*, do *mansplaining* e do *gaslighting*.

O assédio moral no ambiente de trabalho pode ser definido como qualquer conduta abusiva que atente, por sua repetição, contra a integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho. Já o assédio sexual é a manifestação de intenção sexual, sem que haja a receptividade do assediado, de modo a constrangê-lo e cercear sua liberdade de escolha no ambiente laboral. Ambas as formas de assédio podem ser cometidas contra pessoas de ambos os sexos, mas a quantidade de ocorrências, principalmente, em relação ao assédio sexual é maior quando a vítima é mulher. Dados estatísticos revelam que o assédio moral foi relatado em proporções semelhantes, considerando homens e mulheres, 48% e 52%, respectivamente. Já em relação ao assédio sexual, 80% das vítimas são mulheres e apenas 20% são homens.

Talvez a maior penalização que a mulher sofra no mercado de trabalho se deva ao fato de se tornar mãe no seu percurso profissional, principalmente enquanto as crianças estão em idade pré-escolar e escolar. Assim como demonstrado anteriormente, a taxa de emprego dos homens aumenta após o nascimento dos filhos ao passo que a taxa das mulheres diminui. As chances de uma mulher participar do mercado de trabalho com um filho é 53% menor do que a mulher sem filhos e 73,5% menor quando se tem dois ou mais filhos, em idade pré-escolar ou escolar. Constatação interessante é a de que, para as mulheres que têm cônjuge, reduz em 59,0% as chances de ingressar no mercado de trabalho e, para os homens, as chances ficam aumentadas em 73,6%. Além disso, a presença de um filho aumenta em 33,1% as chances de a mulher ocupar um trabalho precário e ter dois ou mais filhos aumenta essa chance para 78,2%. Para o homem, a presença de um filho aumenta em 13,5% a chance de ele ocupar um trabalho precário. As demais associações não se mostraram significativas estatisticamente. No tocante à jornada

parcial, a mulher que tem um filho tem aumentada em 59,0% as chances de trabalho em tempo parcial. A presença de dois ou mais filhos aumenta a probabilidade para 90,6%. Em relação ao trabalho autônomo, a presença de filhos aumenta as chances de uma mulher ser autônoma em 54,3% em comparação às mulheres sem filhos. Para os homens, a presença de filhos em qualquer faixa etária não tem associação significativa com a chance de ser um autônomo. Os resultados deixam claro que a presença de filhos, principalmente na pré-escola e em idade escolar, impacta muito mais as mulheres do que os homens, tanto em relação à participação no mercado quanto aos trabalhos precários, à jornada parcial e ao trabalho autônomo. Isso pode ser efeito da discriminação no mercado de trabalho, da preferência dos empregadores por mulheres com menor carga de responsabilidades familiares e domésticas e da escolha das próprias mulheres, que avaliam se realmente vale a pena a inserção no mercado em razão das condições mais precárias, dos salários insuficientes para permitir acesso à creche, além de o salário do cônjuge ser normalmente maior. Por fim, e talvez o dado mais impactante, seja o de que, posterior a 24 meses após o parto, quase metade das mulheres que tiram licença-maternidade está fora do mercado de trabalho, um padrão que se perpetua inclusive por até 47 meses após a licença.

A despeito das inúmeras formas de manifestação das desigualdades de gênero no mercado de trabalho, existe grande aparato doutrinário e legislativo que pretende garantir a igualdade e a não discriminação das mulheres também no mercado de trabalho.

No constitucionalismo moderno, a igualdade de gênero passou a constar nas declarações de direitos, nas constituições e nos tratados internacionais, aplicáveis no âmbito regional ou mundial. Na Constituição Federal de 1988, a proteção da igualdade tem papel de destaque, sendo mencionada antes mesmo da proteção à vida e à liberdade. Porém, a distância entre as normas e a realidade é patente, existindo grande diferença entre a proclamação do princípio da igualdade e sua aceitação e aplicação prática, a depender do ambiente de cada país e de cada época. A igualdade formal, preconizada nas normas, não se confunde com a igualdade material, de oportunidades, pois esta última é um objetivo, que depende de ação concreta para ser realizada. E a CF de 88 possui algumas disposições que atribuem ao Estado objetivos fundamentais a serem perseguidos, inclusive em relação à não discriminação de gênero e à proteção específica ao mercado de trabalho da mulher. Os dados

estatísticos apresentados até o momento, além dos muitos outros constantes do trabalho, revelam que todo o arcabouço legislativo, a despeito dos avanços alcançados, progressivamente, certamente não é suficiente para que se alcance a tão almejada igualdade de oportunidades para homens e mulheres. Pesquisa relativa aos índices de desenvolvimento no mundo demonstra que a evolução ocorrida ao longo do último século garantiu às mulheres direitos políticos, econômicos e sociais e evoluiu bastante no que se refere à educação e saúde. Porém, em relação a outras dimensões, como o empoderamento das mulheres, o progresso foi bastante tímido.

Além das normas que tratam da igualdade de gênero e a não discriminação da mulher que, como constatado, não são capazes, por si só, de gerar a igualdade material pretendida, existem outras normas que, a despeito da intenção primeira de proteger, por terem sido criadas com base em estereótipos de gênero, acabam por causar impactos adversos, discriminando a mulher e contribuindo para a perpetuação da desigualdade de gênero no mercado de trabalho. Essas normas visam à proteção da mulher por meio de proibições ou restrições no exercício de algumas atividades laborais, estipulam condições específicas para o desenvolvimento do trabalho em determinadas circunstâncias e pretendem proteger a mulher por ocasião do nascimento dos filhos. Ocorre que elas vêm sendo consideradas discriminatórias, pois tornam a contratação de uma mulher mais desvantajosa do que a de um homem. Porém, são as normas relacionadas ao nascimento dos filhos, certamente, as que geram repercussões mais palpáveis, desproporcionais e severas em relação ao acesso e manutenção da mulher no mercado de trabalho, conforme a estatística apresentada. Fica claro, por esses dados, que a maternidade e tudo que dela advém, inclusive todo o regramento que acompanha o nascimento dos filhos, causa impactos adversos desproporcionais para o gênero feminino. Na verdade, é como se a legislação vigente retroalimentasse toda a estrutura social existente, que se baseia em estereótipos de papel de gênero, vinculando a mulher, quase que exclusivamente, aos cuidados com os filhos. E a experiência tem mostrado que o tratamento desigual no mercado de trabalho não advém somente do preconceito, mas também do fato de que, em geral, a contratação da mulher é mais desvantajosa para o empregador, em razão da licença, da estabilidade provisória, dos intervalos para amamentação e da obrigatoriedade de manutenção de creches em empresas com um determinado número de mulheres. Mas não se pretende afirmar, de modo algum, que tais normas estejam equivocadas ou não sejam necessárias. Muito ao contrário. O fato é que a

contratação feminina se apresenta desvantajosa, em razão da ausência de uma contrapartida masculina.

A partir do momento em que homens e mulheres tiverem a mesma proteção ou proteção semelhante, consideradas as desigualdades e peculiaridades de cada situação, e conseqüentemente impactos equivalentes no contrato de trabalho, em relação aos encargos relacionados ao nascimento dos filhos e à família, a desigualdade relativa ao acesso e manutenção no emprego será, em alguma medida, mitigada. Importante ressaltar, nesse momento, que o princípio da igualdade também se dirige ao legislador, vinculando-o à criação de um direito igual para todos os cidadãos. E no tocante às licenças maternidade e paternidade, por exemplo, a mulher e o homem, a despeito de pertencerem a gêneros distintos, com diferenças naturais e fisiológicas inegáveis, enquanto mãe e pai se igualam, pois, como já mencionado à exaustão, são considerados juridicamente iguais no exercício de direitos e obrigações relacionados aos encargos familiares. Assim sendo, nada mais justo do que uma legislação que venha permitir a realização da igualdade de direitos e oportunidades para ambos os gêneros.

Apresentaram-se ações viáveis para a mitigação da desigualdade de gênero no mercado de trabalho, sem exaurir as alternativas existentes e dentro da linha de trabalho proposta. A primeira delas foi a equiparação legislativa dos direitos entre homens e mulheres, tendo sido apresentadas alternativas para a gozo de estabilidade no emprego para o pai, após o nascimento da criança, o recebimento de auxílio-creche também pelo pai e a possibilidade de redução da jornada de trabalho, em uma hora, até que a criança complete seis meses, nos moldes do que é concedido à mãe, a título de intervalo amamentação. As sugestões de contrapartida detalhadas no estudo foram feitas apenas para mostrar que, tanto do ponto de vista jurídico quanto prático, as alterações legislativas são viáveis, devendo ser avaliados, em conjunto, todos os dispositivos referentes aos direitos relativos ao nascimento dos filhos e encargos de família. A equiparação legislativa mais impactante e necessária certamente seria a referente à licença-maternidade e licença-paternidade, uma vez que hoje o prazo para a licença-maternidade é de 4 meses (prorrogáveis para até 6, em alguns casos) e a licença-paternidade é de 5 dias (prorrogáveis para até 20 dias, em algumas circunstâncias). O modelo vigente na Espanha, desde o início do ano de 2021 é bastante interessante e pode ser utilizado como paradigma. Lá, mães e pais têm o mesmo número de dias de licença, que é obrigatória e intransferível, com

remuneração integral, a ser custeada pelo Estado. Apenas as quatro primeiras semanas devem ser gozadas de forma ininterrupta, imediatamente após o nascimento, por ambos os genitores. O restante do período pode ser gozado de forma contínua ou fragmentada até que a criança complete doze meses.

Uma alternativa interessante seria a adoção de uma licença parental, estratégia de promoção de modificações dos padrões comportamentais de homens e mulheres em relação à distribuição do trabalho reprodutivo e produtivo e utilizada em 35 das 36 economias desenvolvidas, estando a maioria na Europa e Ásia Central. A experiência estrangeira mostra que a opção mais interessante de licença parental, no sentido de proporcionar igualdade de gênero, é aquela que prevê prazos iguais, intransferíveis e obrigatórios. Quando parte do período da licença pode ser transferido de um progenitor para o outro, é interessante que se tenha um incentivo financeiro para que o pai goze de tantos dias de licença quanto a mãe, tal como ocorre na Suécia e em Quebec, de forma a evitar que somente a mãe goze desses dias de afastamento.

As normas que tratam dos direitos relacionados ao nascimento dos filhos, conjuntamente com a licença parental, reconhecem a necessidade de instaurar um conjunto de políticas integradas que incluam a licença parental, a organização do trabalho e a criação de estruturas de acolhimento de crianças.

A terceira e última alternativa para a mitigação da desigualdade, seria a utilização de ações afirmativas, que não se traduzem necessariamente na política de cotas, mas sim no conjunto de políticas públicas ou privadas, de caráter compulsório ou facultativo, com o objetivo de combater a discriminação atual ou a praticada no passado. Elas têm como objetivo combater as manifestações flagrantes de discriminação, mas também as de fundo cultural, estrutural, enraizadas na sociedade. A legislação internacional e a CF de 88 prevê a utilização de ações afirmativas, que são praticamente incipientes no Brasil, tanto do ponto de vista de atuação do poder público quanto da iniciativa privada.

Por fim, a menos que as barreiras impostas por normas sociais que sustentam a desigualdade de gênero sejam abordadas e enfrentadas, o progresso em relação à igualdade se tornará cada vez mais distante num futuro próximo. Além disso, as políticas para igualdade de gênero devem atender tanto às necessidades básicas, práticas de homens e mulheres, como o acesso a creches, quanto às necessidades estratégicas, como a elaboração de normas que tenham a capacidade de expandir a igualdade de gênero. Ademais, a desigualdade no mercado de trabalho pode e deve

ser combatida também defendendo os direitos dos homens e pais, pois a discriminação baseada no sexo deve ser combatida não apenas porque prejudica determinados grupos sociais, mas especialmente porque prejudica a sociedade em si, afetando as escolhas e o exercício da liberdade tanto de homens quanto de mulheres.

REFERÊNCIAS

ABRAMO, Lais. **A inserção da mulher no mercado de trabalho**: uma força de trabalho secundária? 2007. Tese (Doutorado em Sociologia). Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo, São Paulo: USP, 2007.

ADDATI, Laura; CASSIRER, Naomi; GILCHRIST, Katherine. **Maternity and paternity at work**: law and practice across the world. Genebra: ILO, 2014.

ALVES-JESUS, Susana Mourato. O papel das mulheres em A República de Platão (livro V): utopia no feminino ou tópicos para uma reflexão propedêutica sobre Direitos Humanos. **Brotéria** vol. 180, n.º 3, 2015.

ANDRADE, Joana El-Jaick. O feminismo marxista e a demanda pela socialização do trabalho doméstico e do cuidado com as crianças. **Revista Brasileira de Ciência Política**, n. 8. Brasília, 2015.

ANGELIN, Rosângela. Mulheres, ecofeminismo e desenvolvimento sustentável diante das perspectivas de redistribuição e reconhecimento de gênero. Estamos preparados? **Revista Eletrônica Direito e Política**. Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Ciência Jurídica da UNIVALI, Itajaí, v. 9, n. 3, 3º quadrimestre de 2014. Disponível em: www.univali.br/direitoepolitica - ISSN 1980-7791. Acesso em: 20 mar. 2022.

AROCHENA, José Fernando Lousada. **Assédio sexual**: o estado da questão na Espanha após os últimos instrumentos internacionais. Espanha: Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca. 2020. Disponível em: https://redib.org/Record/oai_articulo2716686-acoso-sexual-el-estado-de-la-cuesti%C3%B3n-en-esp%C3%A1a-tras-los-%C3%BAltimos-instrumentos-internacionales. Acesso em: mar. 2022.

BADINTER, Elisabeth. **Émilie, Émilie**: a ambição feminina no século XVIII. Tradução de Celeste Marcondes. São Paulo: Discurso Editorial; Duna Dueto; Paz e Terra, 1983.

BADINTER, Elisabeth. **Palavras de homens**. Tradução de Maria Helena Franco Martins. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1989.

BADINTER, Elisabeth. **Um amor conquistado**: o mito do amor materno. Tradução de Waltensir Dutra. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1985.

BARBOSA, Joaquim. A recepção do instituto da ação afirmativa pelo Direito Constitucional brasileiro. **Revista de Informação Legislativa**. Brasília, n. 151, jul./set., 2001, p. 135.

BARBOSA, Ana Luiza Neves; COSTA, Joana Simões de Melo. Oferta de creches e participação das mulheres no mercado de trabalho no Brasil. **Mercado de Trabalho**, IPEA, 2017. p. 32.

BARIFOUSE, Rafael. Metade dos brasileiros já sofreu assédio no trabalho, aponta pesquisa. **BBC Brasil**, 2015. Disponível em: https://www.bbc.com/portuguese/noticias/2015/06/150610_assedio_trabalho_pesquisa_rb, Acesso em: 20 abr. 2022.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 4. ed. rev e ampl. São Paulo: LTr, 2008. p. 1-120.

BEAUVOIR, Simone de. **O segundo sexo: a experiência vivida**. v. 2. 3. ed. Tradução de Sérgio Milliet. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2016.

BENNETT, Jessica. How Not to Be “Manterrupted” in Meetings. **Time**. 2015. Disponível em: <https://time.com/3666135/sheryl-sandberg-talking-while-female-manterruptions>. Acesso em: abr. 2022.

BERHEIDE, Catherine. Sticky Floor. In: SMITH, Victor (org.). **Sociology of Work**. Los Angeles: University of California, 2013. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/270890957_The_Sticky_Floor. Acesso em: abr. 2022.

BIERNAT, Monica; TOCCI, M. J.; WILLIAMS, Joan C. The Language of Performance Evaluations Gender-Based Shifts in Content and Consistency of Judgemnt. **Social Psychological and Personality Science**. 2012. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/258189619_The_Language_of_Performance_Evaluations_GenderBased_Shifts_in_Content_and_Consistency_of_Judgment. Acesso em: 25 mar. 2022.

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

BOURDIEU, Pierre. **A dominação masculina: a condição feminina e a violência simbólica**. 1995.

BRASIL. **Código Civil**. Lei nº 3.071, de 1º de janeiro de 1916. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l3071impressao.htm. Acesso em: mar. 2022.

BRASIL. **Artigo 216 do Decreto Lei nº 2.848 de 07 de dezembro de 1940**. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/topicos/10611615/artigo-216-do-decreto-lei-n-2848-de-07-de-dezembro-de-1940>. Acesso em: mar. 2022.

BRASIL. **Código Penal**. Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htmz. Acesso em: mar. 2022.

BRASIL. **Consolidação das Leis de Trabalho**. 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 25 mar. 2022.

BRASIL. **Consolidação das Leis de Trabalho**. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: mar. 2022.

BRASIL. **Decreto nº 19.841, de 22 de outubro de 1945**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1930-1949/d19841.htm. Acesso em: mar. 2022.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 229, de 28 de fevereiro de 1967**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del0229.htm. Acesso em: abr. 2022.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: abr. 2022.

BRASIL. **Lei nº 8.112 de 11 de dezembro de 1990**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm. Acesso em: abr. 2022.

BRASIL. **Lei 8.213 de 24 de julho 1991**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: abr. 2022.

BRASIL. **Decreto nº 592, de 6 de julho de 1992**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0592.htm. Acesso em: mar. 2022.

BRASIL. Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais. **Decreto nº 591, de 6 de julho de 1992**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0591.htm. Acesso em: 25 mar. 2022.

BRASIL. **Lei nº 9.029 de 13 de abril de 1995**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9029.htm. Acesso em: mar. 2022.

BRASIL. **Lei nº 9.100 de 29 de setembro de 1995**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9100.htm#:~:text=LEI%20N%C2%BA%209.100%2C%20DE%2029%20DE%20SETEMBRO%20DE%201995.&text=Estabelece%20normas%20para%20a%20realiza%C3%A7%C3%A3o,1996%2C%20e%20d%C3%A1%20outras%20provid%C3%AAs. Acesso em: abr. 2022.

BRASIL. **Decreto 1.973, de 1º de agosto de 1996**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1996/d1973.htm. Acesso em: mar. 2022.

BRASIL. **Lei nº 9.504, de 30 de setembro de 1997**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9504.htm. Acesso em: abr. 2022.

BRASIL. Protocolo de São Salvador. **Decreto nº 3.321, de 30 de dezembro de 1999**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3000.htm. Acesso em: 25 mar. 2022.

BRASIL. **Código Civil**. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm#:~:text=LEI%20N%20o%2010.406%2C%20DE%2010%20DE%20JANEIRO%20DE%202002&text=Institui%20o%20C%C3%B3digo%20Civil.&text=Art.,e%20deveres%20na%20ordem%20civil. Acesso em: mar. 2022.

BRASIL. **Lei 10.421 de 15 de abril de 2002**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10421.htm#:~:text=LEI%20N%C2%BA%2010.421%2C%20DE%2015%20DE%20ABRIL%20DE%202002.&text=Estende%20%C3%A0%20m%C3%A3e%20adotiva%20o,24%20de%20julho%20de%201991. Acesso em: abr. 2022.

BRASIL. **Decreto nº 4.228, de 13 de maio de 2002**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/d4228.htm. Acesso em: abr. 2022.

BRASIL. **Lei nº 10.421 de 15 de abril de 2002**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10421.htm. Acesso em: abr. 2022.

BRASIL. **Decreto nº 4.377, de 13 de setembro de 2002**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/d4377.htm. Acesso em: 20 mar. 2022.

BRASIL. **Lei 10.710, de 05 agosto de 2003**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/l10.710.htm#:~:text=L10710&text=LEI%20No%2010.710%2C%20DE,devido%20%C3%A0%20segurada%20empregada%20gestante. Acesso em: abr. 2022.

BRASIL. **Emenda Constitucional nº 53, de 19 de dezembro de 2006**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Emendas/Emc/emc53.htm#art1. Acesso em: 28 abr. 2022.

BRASIL. **Lei 11.770 de 9 de setembro de 2008**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11770.htm. Acesso em: abr. 2022.

BRASIL. **Projeto de Lei 3935/2008**. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/propostas-legislativas/408349>. Acesso em: abr. 2022.

BRASIL. **Lei nº 12.288 de 20 de julho de 2010**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/lei/l12288.htm. Acesso em: mar. 2022.

BRASIL. **Lei nº 12.812, de 16 de maio de 2013**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato20112014/2013/lei/l12812.htm#:~:text=LEI%20N%C2%BA%2012.812%2C%20DE%2016,ATO%20das%20Disposi%C3%A7%C3%B5es%20Constitucionais%20Transit%C3%B3rias. Acesso em: abr. 2022.

BRASIL. **Lei 12.873 de 24 de outubro de 2013**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2013/Lei/L12873.htm#art6. Acesso em: abr. 2022.

BRASIL. **Lei complementar nº 146 de 25 de junho de 2014**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp146.htm. Acesso em: mar. 2022.

BRASIL. **Lei 13.146 de 6 de julho de 2015**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm. Acesso em: mar. 2022.

BRASIL. **Lei 13.257, de 08 de março de 2016**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/lei/l13257.htm. Acesso em: mar. 2022.

BRASIL. **Decreto Presidencial nº 8.737 de 3 de maio de 2016**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/decreto/d8737.htm. Acesso em: abr. 2022.

BRASIL. **Lei nº1 3.257 de 8 de março de 2016**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/lei/l13257.htm. Acesso em: abr. 2022.

BRASIL. **Lei nº 13.271 de 15 de abril de 2016**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/lei/l13271.htm. Acesso em: mar. 2022.

BRASIL. **Lei 13.287, de 11 de maio de 2016**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/lei/L13287.htm. Acesso em: mar. 2022.

BRASIL. **Lei nº 13.306, de 04 de julho de 2016**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2016/Lei/L13306.htm#art1. Acesso em: 28 abr. 2022.

BRASIL. **Lei 13.467, de 13 de julho de 2017**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: mar. 2022.

BRASIL. **Medida Provisória nº 808, de 14 de novembro de 2017**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/mpv/mpv808.htm. Acesso em: mar. 2022.

BRASIL. **Lei 13.509 de 22 de novembro de 2017**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13509.htm. Acesso em: abr. 2022.

BRASIL. **Projeto de Lei nº 7179/17**. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/propostas-legislativas/2126313>. Acesso em: abr. 2022.

BRASIL. **Lei nº 13.717 de 14 de setembro de 2018**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13717.htm. Acesso em: mar. 2022.

BRASIL. **Lei nº 13.877 de 27 de setembro de 2019**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/lei/L13877.htm. Acesso em: mar. 2022.

BRASIL. **Decreto nº 10.088, de 05 de novembro de 2019**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato20192022/2019/decreto/d10088.htm#:~:text=DECRETO%20N%C2%BA%2010.088%2C%20DE%205,pela%20Rep%C3%ABlica%20Federativa%20do%20Brasil. Acesso em: 25 mar. 2022.

BRASIL. **Projeto de Emenda Constitucional 229/2019**. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/140271>. Acesso em: abr. 2022.

BRASIL. **A Lei 13.985, de 07 de abril de 2020**. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/2020/lei-13985-7-abril-2020-789954-norma-pl.html>. Acesso em: mar. 2022.

BRASIL. **Decreto nº 10.410 de 30 de junho de 2020**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/decreto/d10410.htm. Acesso em: mar. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. Processo nº 0012154-35.2017.5.15.0059, TRT 15ª Região, 11ª Câmara, Relator João Batista Martins César. **Diário de Justiça Eletrônico**, Brasília, 27 nov. 2020. Disponível em: <https://trt-15.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/737239286/recurso-ordinario-trabalhista-ro-118737420175150093-0011873-7420175150093/inteiro-teor-737239360>. Acesso em: mar. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. Processo nº 0020879-13.2019.5.04.0006, 8ª Turma, Redator Marcelo José Ferlin D'Ambroso. **Diário de Justiça Eletrônico**, Brasília, 13 jul. 2021. Disponível em: <https://trt-4.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1246598609/recurso-ordinario-trabalhista-rot-208791320195040006/inteiro-teor-1246598619>. Acesso em: mar. 2022.

BRASIL. **A Lei 14.188/21, de 28 de julho de 2021**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2021/lei/L14188.htm. Acesso em: 25 mar. 2022.

BRASIL. **Projeto de Lei 1.951/2021**. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/148586>. Acesso em: abr. 2022.

BRASIL. **Projeto de Lei 1974/2021**. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/propostas-legislativas/2284867>. Acesso em: abr. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. Processo nº 0010598-55.2020.5.03.0114, 1ª Turma, Relator Fernando Luiz Gonçalves Rios Neto. **Diário de Justiça Eletrônico**, Brasília, 18 ago. 2021. Disponível em:

<https://portal.trt3.jus.br/internet/institucional/2-grau/desembargadores-1/paginas-dos-desembargadores/fernando-luiz-goncalves-rios-neto>. Acesso em: mar. 2022.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. RE 1.348.854, Tribunal Pleno, Relator Min. Alexandre de Moraes, **Diário do Judiciário Eletrônico**, Brasília, 09 dez. 2021.

Disponível em:

<https://www.stf.jus.br/portal/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=5336275&numeroProcesso=1101937&classeProcesso=RE&numeroTema=1075>. Acesso em: abr. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. Processo ROT nº 01004919320195010002, Sétima Turma, Relatora Carina Rodrigues Bicalho. **Diário de Justiça Eletrônico**, Brasília, 16 dez. 2021. Disponível em: <https://www.trt1.jus.br/turmas>. Acesso em: mar. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula 244**. Disponível em:

https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_201_250.html. Acesso em: abr. 2022.

BRETAS, Valéria. Cármen Lúcia dá uma lição sobre desigualdade de gênero no STF. **Exame**, 12 maio 2017. Disponível em: <https://exame.com/brasil/carmen-lucia-da-uma-licao-sobre-desigualdade-de-genero-no-stf/>. Acesso em: 25 mar. 2022.

BUTLER, Judith. **Problemas de gênero: feminismo e subversão da identidade**. São Paulo: Editora José Olympio, 2020.

CALCINI, Ricardo; MORAES, Leandro Bochi de. **Assédio moral contra as mulheres no meio ambiente de trabalho**. 2021. Disponível em:

<https://www.conjur.com.br/2021-ago-05/pratica-trabalhista-assedio-moral-mulheres-meio-ambiente-trabalho>. Acesso em: 25 mar. 2022.

CÂMARA DOS DEPUTADOS. Câmara dos Deputados lança Observatório Nacional da Mulher na Política. **Agência Câmara de Notícias**. 2021. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/noticias/778542-camara-dos-deputados-lanca-observatorio-nacional-da-mulher-na-politica>. Acesso em: 25 mar. 2022.

CANOTILHO, Joaquim José Gomes. **Direito constitucional e teoria da constituição**. 7. ed. 21 reimp. Coimbra: Edições Almedina, 2003.

CARVALHO, Marília Pinto de. O conceito de gênero: uma leitura com base nos trabalhos do GT Sociologia da Educação da ANPEd (1999-2009). **Rev. Bras. Educ.** [online], v. 16, n. 46, 2011.

CINTAS-PENÃ, Marta; SANJUÁN, Leonardo Garcia. Gender Inequalities in Neolithic Iberia: A Multi-Proxy Approach. **European Journal of Archaeology**, 2019.

COLLINS, Patricia Hill. **O que é um nome? Mulherismo, Feminismo Negro e além disso**. Cadernos Pagu, 2017.

COMISIÓN ECONÓMICA PARA AMERICA LATINA Y EL CARIBE (CEPAL). **Índice feminidade da pobreza**. 2021a. Disponível em: <https://oig.cepal.org/pt/indicadores/indice-feminidade-da-pobreza>. Acesso em: 25 mar. 2022.

COMISIÓN ECONÓMICA PARA AMERICA LATINA Y EL CARIBE (CEPAL). La autonomía económica de las mujeres en la recuperación sostenible y con igualdad. **Informe Especial COVID-19**. No 9. 2021b. Disponível em: https://Informe%20Especial%20COVID-19%20No%209%20La%20autonomía%20económica%20de%20las%20mujeres%20en%20la%20recuperación%20sostenible%20y%20con%20igualdad%20-%20S2000740_es.pdf. Acesso em: 20 maio 2022.

COMISSÃO EUROPEIA. **Suécia**: Benefícios parentais e benefícios relacionados ao parto. 2022. Disponível em: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1130&intPagId=4808&langId=en>. Acesso em: abr. 2022.

CONSELHO DA EUROPA. Convenção do Conselho da Europa para Prevenção e o Combate à Violência. **Série de Tratados do Conselho da Europa**. n. 210, 2011. Disponível em: <https://rm.coe.int/168046253d>. Acesso em: 25 mar. 2022.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Diagnóstico da participação feminina no Poder Judiciário**. 2019. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2019/05/cae277dd017bb4d4457755febf5eed9f.pdf>. Acesso em: 20 mar. 2022.

COSTA, Joana Simões *et al.* **A face feminina da pobreza**: sobre-representação e feminização da pobreza no Brasil. Brasília: IPEA, 2005.

CRENSHAW, Kimberlé. Documento para o encontro de especialistas em aspectos da discriminação racial. **Estudos Feministas**, ano 10, 2002.

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

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 962-963.

DEPARTAMENTO DE TRABALHO DOS EUA. **The Glass Ceiling Initiative**. A Report. Washington, DC, 1991.

DIAS NASCIMENTO, Maria Filomena. Ser Mulher na Idade Média. Textos de História. **Revista do Programa de Pós-graduação em História da UnB**, [S. l.], v. 5, n. 1, p. 85-86, 2011. Disponível em: <https://periodicos.unb.br/index.php/textos/article/view/27754> . Acesso em: 18 out. 2021.

DIEESE. **Trabalho doméstico no Brasil**. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/outraspublicacoes/2021/trabalhoDomestico.html>. Acesso em: 25 mar. 2022.

DINIZ, Debora. Estereótipos de gênero nas cortes internacionais - um desafio à igualdade: entrevista com Rebecca Cook. **Revista Estudos Feministas**, 2011. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ref/a/tv6xRFTShVJcdJxpQFDbPvk/?lang=pt>. Acesso em: 20 mar. 2022.
Disponível em: <https://wid.world/news-article/world-inequality-report-2022/>. Acesso em: 25 mar. 2022.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de Direito Civil Brasileiro**. São Paulo: Editora Saraiva, 1998. p. 81.

MASCARO, Gabriel. **DOMÉSTICA**. Brasil: DESVIA, 2012.

EAGLY, Alice; CARLI, Linda L. Women and the Labyrinth of Leadership. **Harvard Business Review**, 2007. Disponível em: <https://hbr.org/2007/09/women-and-the-labyrinth-of-leadership>. Acesso em: 20 mar. 2022.

EILPERIN, Juliet. White House women want to be in the room where it happens. **The Washington Post**, 2016. Disponível em: <https://www.washingtonpost.com/news/powerpost/wp/2016/09/13/white-house-women-are-now-in-the-room-where-it-happens/>. Acesso em: abr. 2022.

ESPANHA. Legislación consolidada. **Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado**. 2019. Disponível em: <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2019/03/01/6/con>. Acesso em: abr. 2022.

FEDERICI, Silvia. **Calibã e a Bruxa: Mulheres, corpo e acumulação primitiva**. Tradução de Coletivo Sycorax. São Paulo: Editora Elefante, 2017.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Novo Aurélio Século XXI: o dicionário da Língua Portuguesa**. Rio de Janeiro: Editora Nova Fronteira, 1999.

FLORES, Bárbara Nascimento; TREVIZAN, Salvador Dal Pozzo. Ecofeminismo e comunidade sustentável. *Estudos Feministas*. Florianópolis, 2015.

FRIEDAN, Betty. **Mística Feminina**. Tradução de Áurea B. Weissenberg. Petrópolis, RJ: Vozes, 1971.

GARCIA, Carla Cristina. **Breve histórico do movimento feminista no Brasil**. São Paulo: Claridade, 2015.

GINO, Francesca; BROOKS, Alison Wood. Explaining Gender Differences at the Top. **Harvard Business Review**. 2015. Disponível em: <https://hbr.org/2015/09/explaining-gender-differences-at-the-top>. Acesso em: 20 mar. 2022.

GOMES, Joaquim Barbosa. **Ação afirmativa e o princípio da igualdade**. Rio de Janeiro: Renovar, 2001. p. 24.

GOUGES, Olympe de. **Declaration des droits de la femme et de la citoyenne**. 1791. Disponível em: <http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/Documentos-antiores-%C3%A0-cria%C3%A7%C3%A3o-da-Sociedade-das-Na%C3%A7%C3%B5es-at%C3%A9-1919/declaracao-dos-direitos-da-mulher-e-da-cidada-1791.html>. Acesso em: 20 mar. 2022.

GOVERNMENT OFFICES OF SWEDEN. **Three important welfare reforms to promote gender equality in Sweden**, nov. 2020. Disponível em: <https://www.government.se/articles/2020/11/three-important-welfare-reforms-to-promote-gender-equality-in-sweden/>. Acesso em: abr. 2022.

BURTON, Tim. **Grandes Olhos**. Estados Unidos; Canadá: Paris Filmes, 2015, DVD.

GUIGISNSKI, Janaína; WAJNMAN, Simone. **A penalidade pela maternidade: participação e qualidade da inserção no mercado de trabalho das mulheres com filhos**. 2019. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbepop/a/YqqJqjPwYW33k6GFLknY4sS/abstract/?lang=pt>.

HAAS, Randall *et al.* Female hunters of early Americas. **Science Advances**, 4 nov. 2020. Disponível em: <https://www.science.org/doi/10.1126/sciadv.abd0310>. Acesso em: 20 mar. 2022.

HEDLIN, Simon. Por que os homens suecos tiram tanta licença de paternidade. **The Economist**, 23 julho 2014. Disponível em: <https://www.economist.com/the-economist-explains/2014/07/22/why-swedish-men-take-so-much-paternity-leave>. Acesso em: abr. 2022.

HIRATA, Helena. **Mudanças e permanências nas desigualdades de gênero: divisão sexual do trabalho numa perspectiva comparativa**. n. 7. Friedrich-Ebert-Stiftung, 2015. Disponível em: <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/brasilien/12133.pdf>. Acesso em: 20 mar. 2022.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. **Cadernos de Pesquisa**, v. 37, n. 132, 2007.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. 3. ed. Tradução de Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006. p. 17.

HOOKS, Bell. **O feminismo é para todo mundo: políticas arrebatadoras**. Tradução de Ana Luiza Libânio. Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos, 2018.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil, 2021**. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/multidominio/genero/20163-estatisticas-de-genero-indicadores-sociais-das-mulheres-no-brasil.html?=&t=resultados>. Acesso em: 20 mar. 2022.

INSTITUTO ETHOS. **Perfil social, racial e de gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas**. 2016. Disponível em: <https://www.ethos.org.br/cedoc/perfil-social-racial-e-de-genero-das-500-maiores-empresas-do-brasil-e-suas-aco-es-afirmativas/>. Acesso em: 20 mar. 2022.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADISTICA (INE). **Índices do Mercado Laboral**. 2021. Disponível em: https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/categoria.htm?c=Estadistica_P&cid=1254735976594. Acesso em: 20 mar. 2022.

IPEA. **Retrato das desigualdades de gênero e raça**. 2017. Disponível em: https://ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=29526#:~:text=Se%2C%20em%201995%2C%20o%20tipo,percentual%20de%20casais%20sem%20filhos. Acesso em: 20 mar. 2022.

JACOBI, Tonja; SCHWEERS, Dylan. Justice, Interrupted: The Effect of Gender, Ideology and Seniority at Supreme Court Oral Arguments. **Virginia Law Review**, v. 103, 2017. Disponível em: https://www.virginialawreview.org/wp-content/uploads/2020/12/JacobiSchweers_Online.pdf.

JOSÉ, Célia do Carmo. A mulher e o casamento nas leis de Eshnunn e no código Hamurábi. **Cadmo**. Lisboa: Centro de História, 2007.

KERSEY, Alyssa J.; CSUMITTA, Kelsey D.; CANTLON, Jessica F. Semelhanças de gênero no cérebro durante o desenvolvimento da matemática. **Ciência da Aprendizagem**, 2019. Disponível em: https://www.nature.com/articles/s41539-019-0057-x?mod=article_inline. Acesso em: mar. 2022.

KOLLONTAI, Alexandra. El comunismo y la familia. **Marxists Internet Archive**. 2002. Disponível em: <https://www.geledes.org.br/e-nao-sou-uma-mulher-sojourner-truth/>. Acesso em: 20 mar. 2022.

LINDAHL, Biörn. A licença paterna é extremamente importante para alcançar a igualdade de gênero. **Nordic Labour Journal**, jun. 2018. Disponível em: <http://www.nordiclbourjournal.org/i-fokus/in-focus-2018/nordic-working-life/article.2018-06-14.5410895249>. Acesso em: abr. 2022.

LOPES, Marisa. Para a história conceitual da discriminação da mulher. **Cadernos de Filosofia Alemã: Crítica e Modernidade**, [S. l.], n. 15, 2010. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/filosofiaalema/article/view/64831>. Acesso em: 16 out. 2021.

LORENTZ, Lutiana Nacur. Paradigmas e paradoxos dos movimentos de mulheres (feministas?) no Brasil. **Boletim Científico ESMPU**. n. 54. Brasília, 2019.

LUGONES, María. Colonialidad y Género. **Tabula Rasa**. n. 9. Bogotá, 2014.

MACHADO, Cecília Pinho; RODRIGUES NETO, Valdemar Rodrigues. **As consequências das políticas de licença-maternidade no mercado de trabalho:**

evidências do Brasil. FGV, 2017. Disponível em: <https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/handle/10438/17859>. Acesso em: abr. 2022.

MÉNDEZ, Luis Bonino. **Micromachismos** – La violencia invisible en la pareja. 1998. Disponível em: <https://observatorioviolencia.org/los-micromachismos-en-la-violencia-de-machista>.

MIGUEL, Luis Felipe; BIROLI, Flávia. **Feminismo e política**: uma introdução. São Paulo: Boitempo, 2014.

MINAS GERAIS. **Decreto 48.368, 18 de fevereiro de 2022**. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/decreto-n-10.972-de-18-de-fevereiro-de-2022-381394970>. Acesso em: abr. 2022.

MINAS GERAIS. **Lei Complementar nº 165, de 17 de setembro de 2021**. Disponível em: <https://www.legisweb.com.br/legislacao/?id=420465>. Acesso em: abr. 2022.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E DO EMPREGO. **Portaria MTb nº 670 de 20 de agosto de 1997**. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/retificacao-365430764>. Acesso em: 28 abr. 2022.

MIRANDA, Jorge. **Curso de direito constitucional**. Lisboa: Universidade Católica Editora, 2016.

MORAES, Maria Lygia Quartim de. Prefácio. In: WOLLSTONECRAFT, Mary. **Reivindicação dos direitos da mulher**. São Paulo: Boitempo, 2016.

MORGAN, Mary. Glass Ceilings and Sticky Floors: Drawing New Ontologies. **Economic History Working Papers**. No: 228/2015. Londres: London School of Economics, 2015.

MULHERES são perdoadas séculos depois de execução por bruxaria. **BBC News Brasil**, 28 de janeiro de 2022. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/geral-60170549>. Acesso em: 10 mar. 2022.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**: história e teoria do direito do trabalho. 23. ed. ver. e atual. São Paulo: Saraiva, 2008, p. 520-521.

NEEF, T.; ROBILLIARD, A. S. **This chapter is based on “Half the sky? The Female Labor Income Share in a Global Perspective**. 2021. Disponível em: <https://wir2022.wid.world/chapter-5/>. Acesso em: 25 mar. 2022.

NORTH CAROLINA HISTORY PROJECT. 2021. Disponível em: <https://northcarolinahistory-org.translate.goog/encyclopedi>. Acesso em: mar. 2022.

NUBANK. **Empreendedorismo feminino na Pandemia**. 2021 Disponível em: <https://blog.nubank.com.br/data-nubank-empreendedorismo-feminino-na-pandemia/>. Acesso em: abr. 2022.

OBSERVATÓRIO DAS DESIGUALDADES. Pobreza, Substantivo Feminino. **Boletim n. 8**. Fundação João Pinheiro, 2020. Disponível em: <http://observatoriodesigualdades.fjp.mg.gov.br/wp-content/uploads/2020/04/Boletim-8.pdf>. Acesso em: 25 mar. 2022.

OBSERVATÓRIO DIGITAL DA DIVERSIDADE E DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES DO TRABALHO. **Gênero e Interseccionalidade**. 2019. Disponível em: <https://smartlabbr.org/diversidade/localidade/0?dimensao=genero>. Acesso em: 25 mar. 2022.

OHCHR. **Gender stereotyping as a human rights violation**, 2013. Disponível em: https://www-ohchr.org.translate.google/en/business-and-human-rights?_x_tr_sl=en&_x_tr_tl=pt&_x_tr_hl=pt-BR&_x_tr_pto=sc. Acesso em: 20 mar. 2022.

ORGAN, Mary S. **Recognising Glass Ceilings and Sticky Floors**. Economic History Working Papers, n. 28, 2015. Disponível em: <https://eprints.lse.ac.uk/64807/1/WP228.pdf> . Acesso em: 20 mar. 2022.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Declaração Universal dos Direitos Humanos, 1948**. Disponível em: <https://www.oas.org/dil/port/1948%20Declara%C3%A7%C3%A3o%20Universal%20dos%20Direitos%20Humanos.pdf>. Acesso em: mar. 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Building Forward Fairer: Women's rights to work and at work at the core of the covid-19 recovery. 2021**. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_814499.pdfz. Acesso em: 25 mar. 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 156 da OIT. 2021**. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_242709/lang-pt/index.htm. Acesso em: 25 mar. 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 3**. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_234869/lang-pt/index.htm. Acesso em: abr. 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Não discriminação**. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/temas/g%C3%AAnero-e-ra%C3%A7a/lang-pt/index.htm>. Acesso em: 25 mar. 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Recomendação 165 da OIT, de 1981**. 2021. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_242744/lang-pt/index.htm. Acesso em: 25 mar. 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Sobre Discriminação em matéria de Emprego e Profissão**. 2021. Disponível em:

https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_242717/lang--pt/index.htm. Acesso em: mar. 2022.

OYEZ. Justia e Chicago-Kent College of Law, **Instituto de Informação Legal de Cornell (LII)**. 2022. Disponível em: <https://www.oyez.org/>. Acesso em: abr. 2022.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Assédio Sexual: questões conceituais. **Revista do CEPEJ**, [S. l.], n. 10, 2020. Disponível em: <https://periodicos.ufba.br/index.php/CEPEJ/article/view/37530>. Acesso em: 25 mar. 2022.

PASSARINHO, Nathalia. Candidatas laranjas: pesquisa inédita mostra quais partidos usaram mais mulheres para burlar cotas em 2018. **BBC News Brasil**, mar. 2019. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/brasil-47446723>. Acesso em: abr. 2022.

PINTO, Céli Regina Jardim. Feminismo, história e poder. **Revista de Sociologia e política**. v. 8, n. 36, 2010.

PIOVESAN, Flávia. **Direitos humanos e o direito constitucional**. 14. ed., ver. e atual. São Paulo: Saraiva, 2013. p. 189-191.

PIOVESAN, Flávia. **Temas de direitos humanos**. 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2015. p. 399-400.

PULEO, Alicia H. Feminismo y ecologia. **El Ecologista**, n. 3. Verono, 2002.

QUIJANO, Anibal. Colonialidade do poder, Eurocentrismo e América Latina. In: **A colonialidade do saber: eurocentrismo e ciências sociais. Perspectivas latino-americanas**. Buenos Aires: CLACSO, 2005.

RIBEIRO, Beatriz Caroline; KOMATSU, Bruno Kawaoka; MENEZES-FILHO, Naercio. **Diferenciais Salariais por Raça e Gênero para Formados em Escolas Públicas ou Privadas**. Insper, 2020. Disponível em: <https://www.insper.edu.br/wp-content/uploads/2020/07/Policy-Paper-45.pdf>. Acesso em: 25 mar. 2022.

ROCHA, Cármen Lúcia Antunes. Ação afirmativa: o conteúdo democrático do princípio da igualdade jurídica. **Revista de Informação Legislativa**. Brasília, n. 131, jul./set., 1996. p. 284.

ROCHA, Cármen Lúcia Antunes. Aqui mora uma autoridade ou uma mulher? **TV Justiça**. 23 mar. 2022.

ROMITA, Arion Sayão. O princípio de não discriminação da mulher no direito do trabalho brasileiro. **Revista da Academia Brasileira de Letras Jurídicas**. v. 20, n. 25, jan./jun., 2004. p. 21-28.

RYAN, Michelle K.; HASLAM, S. Alexander. **The Glass Cliff**: evidências de que as mulheres estão super-representadas em posições de liderança precárias. 2005.

Disponível em: <https://doi.org/10.1111/j.1467-8551.2005.00433.x>. Acesso em: 20 mar. 2022.

SAFFIOTI, Heleieth I. B. **A mulher na sociedade de classes**: mito e realidade. Petrópolis: vozes, 2013.

SAFFIOTI, Heleieth. I. B. Primórdios do conceito de gênero. **Cadernos Pagu** – *Simone de Beauvoir & os feminismos do século XX*, n. 12, especial, organizado por Mariza Corrêa. São Paulo: Núcleo de Estudos de Gênero Pagu/Unicamp, 1999.

SANDBERG, Sheryl; GRANT, Adam. Speaking While Female. **The New York Times**, 12 jan. 2015. Disponível em: <https://www.nytimes.com/2015/01/11/opinion/sunday/speaking-while-female.html>.

SARLET, Ingo Wolfgang; MARINONI, Guilherme; MITIDIERO, Daniel. **Curso de direito constitucional**. 8. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

SCHALCHER, Maria da Graça Ferreira. Considerações sobre o Tema da Mulher no Pensamento de Aristóteles. **Phoênix**. Rio de Janeiro, Sette Letras, 1998.

SCHMIDT, Ana Rieger. Mulheres na Filosofia. **Blogs de Ciência da Universidade Estadual de Campinas**. v. 6. n. 3. 2020. Disponível em: <https://www.blogs.unicamp.br/mulheresnafilosofia/cristina-de-pizan/>. Acesso em: 20 mar. 2022.

SCOTT, Joan. Gênero: uma categoria útil de análise histórica. *Educação & Realidade*, Porto Alegre, v. 20, n. 2, p. 71-99, jul./dez. 1995. _____. História das mulheres. In: BURKE, Peter. **A escrita da história**: novas perspectivas. São Paulo: UNESP, 1992. p. 63-95.

SCOTT, Joan. **Gênero**: uma categoria útil para análise histórica. Tradução de Christine Rufino Dabat e Maria Betânia Ávila. Nova Iorque: Columbia University Press, 1989.

SEGATO, Rita Laura. Gênero e colonialidade: em busca de chaves de leitura e de um vocabulário estratégico descolonial. Tradução de Rose Barboza. **E-cadernos CES**. Coimbra: Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra, 2015.

SEMPREVIVA ORGANIZAÇÃO FEMINISTA. **Sem parar**: o trabalho e a vida das mulheres na pandemia. 2020. Disponível em: <http://abet-trabalho.org.br/sem-parar-o-trabalho-e-a-vida-das-mulheres-na-pandemia/>. Acesso em : 27 abr. 2022.

SENADO FEDERAL. **Projeto de Lei da Câmara nº 130, de 2011**. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/103844/pdf>. Acesso em: 25 mar. 2022.

SENADO FEDERAL. **Projeto de Lei nº 1.521/2019**, que visa a alteração do Código Penal (Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940). Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/135758>. Acesso em: 25 mar. 2022.

SENADO FEDERAL. **Projeto de lei nº 205/2018**. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/133056>. Acesso em: 25 mar. 2022.

SHIVA, Vandana; MIES, Maria. **La praxis del ecofeminismo**: biotecnologia, consumo y reproducción. Barcelona: Icaria Editorial S.A., 2010.

SHWARTZ *et al.* Mulheres na informática: quais foram as pioneiras? **Cadernos Pagu**, 2006. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cpa/a/6yHmd8vmB3gm9TxdjRS4Gm/?lang=pt>.

SILVA, Virgílio Afonso da. **Direito Constitucional Brasileiro**. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 2021.

SOLNIT, Rebecca. **Os homens explicam tudo para mim**. Tradução de Isa Mara Lando. São Paulo: Cultrix, 2017.

STANDING, Guy. **O precariado**: a nova classe perigosa. Tradução de Cristina Antunes. Belo Horizonte: Autêntica, 2014.

SWEET, Paige L. **A Sociologia do Gaslighting**. 20 set. 2019. Disponível em: <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0003122419874843>. Acesso em: 25 mar. 2022.

TEIXEIRA FILHO, João de Lima; SÜSSEKIND, Arnaldo. **Instituições de direito do trabalho**. v. 2., 20. ed. atual. São Paulo: LTr, 2002, p. 963.

TELES, Maria Amélia de Almeida Teles. **Breve história do feminismo no Brasil**. São Paulo: Editora Brasiliense S.A., 1999.

TEODORO, Maria Cecília Máximo, Souza, Miriam Parreiras. Equiparação da licença-paternidade à licença-maternidade. In: TEODORO, Maria Cecília Máximo; MELLO, Roberta Dantas (Coord.). **Tópicos contemporâneos de direito do trabalho**: reflexões e críticas. v. 1. São Paulo: LTR, 2015.

TEODORO, Maria Cecília Máximo. **O direito do trabalho da mulher enquanto “teto de vidro” no mercado de trabalho**. 2017. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/258792/o-direito-do-trabalho-da-mulher-entanto--teto-de-vidro--no-mercado-de-trabalho-brasileiro>. Acesso em: mar. 2022.

TEODORO, Maria Cecília Máximo; SOARES, Maria Clara Persilva; Miraglia, Livia Mendes Moreira (Org.). **Feminismo, trabalho e literatura**: reflexões sobre o papel da mulher na sociedade contemporânea. Porto Alegre: Editora Fi, 2020. p. 130.

THE LOCAL. **Pais na Suécia tiraram mais licença-paternidade do que nunca em 2017**. jan. 2018. Disponível em: https://www-thelocal-se.translate.google.com/20180117/dads-in-sweden-took-more-paternity-leave-in-2017/?_x_tr_sl=en&_x_tr_tl=pt&_x_tr_hl=pt-BR&_x_tr_pto=sc. Acesso em: abr. 2022.

TOSI, Lucía. **Mulher e Ciência: a Revolução Científica, a Caça às Bruxas e a Ciência Moderna.** Universidade Estadual de Campinas, 1998. Disponível em: <https://periodicos.sbu.unicamp.br/ojs/index.php/cadpagu/article/view/4786705> Acesso em: 20 mar. 2022. .

UNIÃO EUROPEIA. **Directiva 2010/18/UE do Conselho de 08 de março de 2010.** Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32010L0018&from=HU>. Acesso em: abr. 2022.

UNITED NATIONS DEVELOPMENT PROGRAMME. **Human Development Perspectives 2020.** Tackling Social Norms: A game changer for gender inequalities. 2020. p. 14.

UNITED NATIONS DEVELOPMENT PROGRAMME. **Human Development perspectives.** 2021. Disponível em: <https://www.un-ilibrary.org/content/series/2708485x#:~:text=Human%20Development%20Perspective%20series%20was,facing%20human%20development%20year%20dround>. Acesso em: mar. 2022.

VALE, Ana. **A mulher e a Pré-História: alguns apontamentos para questionar a tradição e a tradução da mulher-mãe e mulher-deusa na arqueologia pré-histórica.** Coimbra: Faculdade de Letras da Universidade de Coimbra, 2018.

VIGGIANO. Entrevista: “vi a cara dele cair no chão”, diz cientista que rebateu mansplaining. **Galileu**, 2019. Disponível em: <https://revistagalileu.globo.com/Ciencia/noticia/2019/11/entrevista-vi-cara-dele-cair-no-chao-diz-cientista-que-rebateu-mansplaining.html>. Acesso em: abr. 2022.

WOLLSTONECRAFT, Mary. **Reivindicação dos direitos da mulher.** Tradução Ivania Pocinho Motta. São Paulo: Boitempo, 2017.

WOMEN IN LAW MENTORING BRAZIL. **Como está a diversidade de gênero nos escritórios de advocacia no Brasil?** 2018. Disponível em: <https://wlm.org.br/como-esta-a-diversidade-de-genero-nos-escritorios-de-advocacia-no-brasil/>. Acesso em: 20 mar. 2022.

WORLD INEQUALITY LAB. Relatório Mundial sobre as Desigualdades para 2022. **Outras Palavras.** Tradução de Vitor Costa, 7 dez. 2021. Disponível em: <https://outraspalavras.net/desigualdades-mundo/novo-mapa-da-desigualdade-global/>. Acesso em: abr. 1022.