

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE MINAS GERAIS

Faculdade Mineira de Direito

Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Direito

Thaís de Castro Menezes

**ONDE O SALTO ALTO NÃO CONSEGUE ALCANÇAR:
as barreiras visíveis e invisíveis das mulheres no mercado de trabalho**

Belo Horizonte

2023

Thaís de Castro Menezes

**ONDE O SALTO ALTO NÃO CONSEGUE ALCANÇAR:
as barreiras visíveis e invisíveis das mulheres no mercado de trabalho**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação Stricto Sensu em Direito Privado, na linha “Trabalho, Democracia e Efetividade” da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Direito.

Orientadora: Maria Cecília Máximo Teodoro

Área de concentração: Trabalho, Democracia e Efetividade

Belo Horizonte

2023

FICHA CATALOGRÁFICA

Elaborada pela Biblioteca da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais

Menezes, Thaís de Castro

M543o Onde o salto alto não consegue alcançar: as barreiras visíveis e invisíveis das mulheres no mercado de trabalho / Thaís de Castro Menezes. Belo Horizonte, 2023.

147 f. : il.

Orientadora: Maria Cecília Máximo Teodoro

Dissertação (Mestrado) - Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais.
Programa de Pós-Graduação em Direito

1. Mulheres - Emprego. 2. Relações de gênero. 3. Direitos das mulheres - Legislação - Brasil. 4. Mercado de trabalho. 5. Discriminação no emprego. 6. Maternidade. 7. Trabalho e família. 8. Igualdade de oportunidades. I. Teodoro, Maria Cecília Máximo. II. Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Programa de Pós-Graduação em Direito. III. Título.

CDU: 396.5

Thaís de Castro Menezes

**ONDE O SALTO ALTO NÃO CONSEGUE ALCANÇAR: as barreiras visíveis e
invisíveis das mulheres no mercado de trabalho**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação Stricto Sensu em Direito Privado, na linha “Trabalho, Democracia e Efetividade” da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Direito.

Orientadora: Maria Cecília Máximo Teodoro

Área de concentração: Direito do Trabalho

Profa. Dra. Maria Cecília Máximo Teodoro – PUC Minas (Orientadora)

Profa. Dra. Livia Mendes Miraglia – UFMG (Banca Examinadora)

Profa. Dra. Carolina de Souza Novaes Gomes Teixeira – PUC Minas (Banca
Examinadora)

Belo Horizonte, 24 de março de 2023

A gender line helps do keep women not on a pedestal, but in a cave (Ruth Bader Ginsburge)

Porque o ideal de mulher branca, sedutora mas não puta, bem casada mas não nula, que trabalha mas sem tanto sucesso para não esmagar seu homem, magra mas não neurótica com comida, que continua indefinidamente jovem sem se deixar desfigurar por cirurgias plásticas, uma mamãe realizada que não se deixa monopolizar pelas fraldas e pelos deveres de casa, boa dona de casa sem virar emprega doméstica, culta mas não tão culta quanto um homem; essa mulher branca e feliz, cuja imagem nos é esfregada o tempo todo na cara, essa mulher com a qual deveríamos nos esforçar para parecer – tirando o fato de que elas devem ficar de saco cheio com qualquer coisa -, devo dizer que jamais a conheci, em lugar algum. Acredito até que ela nem mesmo exista. (Virginie Despentes)

AGRADECIMENTOS

Já perdi a conta de quantas vezes eu me frustrei escrevendo essa dissertação, de quantas vezes pensei em desistir, de quantas vezes pensei que eu não daria conta, de que talvez fosse melhor largar tudo pra lá. Já perdi a conta de quantas vezes achei que nunca chegaria para escrever os agradecimentos após a conclusão da minha pesquisa. Mas, se tem alguém lendo este trabalho, é porque eu consegui, deu tudo certo e chegou a hora de agradecer a aqueles que me ajudaram, de alguma forma, a tornar essa escrita possível.

Agradeço, inicialmente, aos meus pais, Rosana e Marco, por estarem sempre presentes, por acreditarem em mim e torcerem pelo meu sucesso.

Ao Filipe, meu irmão, pelas enormes trocas acadêmicas, pelas longas conversas, pelas reclamações sobre a vida, por ser exemplo em defender a importância da educação e da sala de aula (às vezes, a contragosto de muitos, risos) neste contexto político tão conturbado.

Ao André, por me apoiar incondicionalmente e por acreditar em mim nos momentos em que eu já tinha me dado por vencida. Obrigada por me incentivar, me cobrar e dividir comigo as alegrias e os desafios de uma vida a dois.

À Patrícia, à Heloísa e ao Paulinho, por compreenderem minhas ausências nesses últimos dois anos e, ainda assim, compartilharem a alegria por nossas pequenas conquistas.

À minha orientadora, professora Maria Cecília Máximo Teodoro, pelos puxões de orelha, cobranças, ensinamentos, por ser exemplo de mulher, mãe, professora e advogada, por ajudar, diariamente, outras mulheres a trilharem seus caminhos e, também, a chegarem em posições de destaque.

Ao Henrique, à Duda e à Lara, obrigada pelas trocas diárias, por compartilharem comigo as frustrações e as comemorações daquilo que eu mais amo fazer na vida: advogar. Vocês me provaram que é possível ser feliz no ambiente de trabalho, que existe, sim, trabalho em equipe e que o sucesso é garantido quando temos pessoas tão companheiras e compreensivas ao nosso lado. Vocês foram minha grata surpresa ao longo da pandemia e não é à toa que somos a melhor equipe do GBA Advogados!

Às minhas amigas de longa data, Talyde, Jéssica Pagani e Maria Fernanda, que, mesmo de longe, se tornaram presentes por uma mensagem, uma ligação ou uma conversa jogada fora, permitindo-me momentos de alívio e distração.

À Camila Baia, por ser minha dupla no estágio de docência, além de viver, em conjunto, todos os desafios e aprendizados dessa etapa.

Às minhas amizades, sem filtro, do mestrado: Regiane, Jéssica, Rainer e Rafael. Devo meus maiores agradecimentos a vocês, que compartilharam as dores, as revoltas e as dificuldades dessa caminhada. Vocês foram a minha calmaria em meio ao caos e eu não teria conseguido chegar aqui sem o apoio, as fofocas e as risadas que dividimos nesses dois anos. Meu muito obrigada! Vocês são pessoas incríveis e fico muito feliz em poder levar um pedacinho de cada um ao longo das páginas desta pesquisa.

Aos grandes amores da minha vida: Pipa, Simba, Faiminho e Luna, que deixaram (e ainda deixam) minha vida mais leve e alegre. É incrível a capacidade dos animais de entenderem o que estamos passando e serem nosso apoio no dia-a-dia: um miado despretensioso querendo atenção, dormindo ao lado da mesa de trabalho, subindo em cima do computador para nos lembrar que todo mundo precisa de pausa ou, então, dando uma piscadinha de amor e confiança. Eu amo vocês.

Por fim, agradeço a todas as mulheres que se sacrificaram antes de mim e que me possibilitaram chegar até aqui. Pretendo, com esta pesquisa, tornar nosso alcance ainda mais alto, mas, ao mesmo tempo, mais leve, para que todas aquelas que vierem depois possam ver e chegar além.

RESUMO

A presente pesquisa busca analisar e discutir as barreiras encontradas pelas mulheres no mercado de trabalho, bem como o momento em que elas se manifestam, como elas impactam o labor da mulher e quais os reflexos que os estereótipos de gênero causam na perpetuação e manutenção dessas barreiras. As barreiras invisíveis do Teto de Vidro, Piso Pegajoso, Penhasco de Vidro e Labirinto e a barreira visível da maternidade serão analisadas com dados estéticos e relatos reais para confirmar os conceitos, ali, descritos. A barreira legal abordará uma análise da legislação trabalhista de forma a verificar se as normas, de fato, protegem a mulher e servem de incentivo ao trabalho feminino, se não causam alteração no trabalho da mulher ou se o prejudica, por aumentarem a discriminação e desprotegerem as mulheres no trabalho. Pretende-se, também, demonstrar que edição de normas trabalhistas e a posição da mulher no mercado de trabalho estão pautados na divisão sexual do trabalho e nos estereótipos de gênero. Isto é, pela forma que a mulher é vista socialmente como a única (ou a maior) responsável pelas tarefas da casa e do cuidado dos filhos, enquanto o homem não assume as mesmas responsabilidades relacionadas ao cuidado, ficando encarregado somente pelo trabalho produtivo. Com base nisso, pretende-se apresentar soluções para desvendar o Labirinto e possibilitar uma maior participação feminina no mercado de trabalho, não só em funções de direção, mas ao longo de toda a hierarquia organizacional, desde os cargos de entrada. Não há a pretensão de se esgotar o tema, mas tão somente contribuir para o debate e pensar em possíveis soluções ou sugestões de mudanças nas instituições sociais de forma estrutural, para permitir uma verdadeira igualdade no trabalho entre homens e mulheres. A metodologia utilizada é o método de abordagem indutivo e a pesquisa jurídico-sociológica, com revisão bibliográfica, análise de pesquisas estatísticas quantitativas e qualitativas, bem como análise de legislação referente aos temas.

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

ABSTRACT

The present research seeks to analyze and discuss the barriers encountered by women in the labor market, when they manifest themselves, how they impact women's work and what impact gender stereotypes have on the perpetuation and maintenance of these barriers. The invisible barriers of the Glass Ceiling, Sticky Floor, Glass Cliff and Labyrinth and the visible barrier of maternity will be analyzed with static data and real reports to confirm the concepts described there, and the legal barrier will approach an analysis of labor legislation in order to verify if the norms actually protect women and serve as an incentive for women's work, if they do not cause any change in women's work or if they harm them, by increasing discrimination and unprotecting women at work. It is also intended to demonstrate that the edition of labor standards and the position of women in the labor market are based on the sexual division of labor and gender stereotypes, so that women are socially seen as the only (or the greatest) responsible for the housework and child care, while men do not assume the same responsibilities related to care, being responsible only for productive work. Based on this, we intend to present solutions to unravel the maze and enable greater female participation in the job market, not only in entry-level positions, but throughout the organizational hierarchy. There is no intention of exhausting the topic, but only contributing to the debate and thinking about possible solutions or suggestions for structural changes in social institutions, to allow true equality at work between men and women. The methodology used is the inductive approach method and the juridical-sociological research and has a bibliographic review, analysis of quantitative and qualitative statistical research and analysis of legislation related to the themes.

Keywords: Gender inequality. Labor market. Maternity

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Taxa de realização de afazeres domésticos.....	25
Figura 2 – Taxa de realização de afazeres domésticos, por sexo.....	26
Figura 3 – Afazeres domésticos realizados, por sexo.....	27
Figura 4 – Afazeres domésticos realizados, por sexo e por tipo de afazer doméstico..	28
Figura 5 – Taxa de realização de cuidados de pessoas.....	28
Figura 6 – Cursos de graduação e participação por gênero.....	32
Figura 7 – Coisas de menina e coisas de menino.....	35
Figura 8 – Scripts culturais de mulheres homens.....	38
Figura 9 – Brinquedos “de meninas”	43
Figura 10 – Infância e estereótipos de gênero.....	43
Figura 11 – Taxa de participação na força de trabalho.....	55
Figura 12 – Nível de ocupação de adultos com ou sem crianças vivendo no domicílio.....	56
Figura 13 – Proporção de ocupados em trabalho por tempo parcial.....	57
Figura 14 – Média de horas dedicadas ao cuidado de pessoas e/ou aos afazeres domésticos – 2016.....	58
Figura 15 – Média de horas dedicadas ao cuidado de pessoas e/ou aos afazeres domésticos – 2019.....	59
Figura 16 – Mulheres ocupadas.....	60
Figura 17 – Taxa de desocupação das mulheres.....	60
Figura 18 – Taxa de desocupação das mulheres por cor/raça.....	61
Figura 19 – Taxa de desocupação das mulheres por estado.....	61
Figura 20 – Diferença entre o total de mulheres em idade ativa por condição de atividade.....	62
Figura 21 – Diferença salarial envolvendo gênero e raça.....	63
Figura 22 – Percentual de mulheres entre vereadores eleitos.....	66
Figura 23 – Proporção de parlamentares mulheres em exercício, segundo países selecionados.....	67
Figura 24 – Teto de Vidro.....	70
Figura 25 – Diferença entre homens e mulheres em altos cargos (1).....	71
Figura 26 – Diferença entre homens e mulheres em altos cargos (2).....	71

Figura 27 – Medidas para incentivar a presença de mulheres em altos níveis hierárquicos.....	72
Figura 28 – Igualdade de oportunidades.....	73
Figura 29 – Opinião dos gestores sobre a proporção de mulheres na empresa.....	74
Figura 30 – Nível educacional homens e mulheres.....	75
Figura 31 – População com ensino superior completo.....	76
Figura 32 – Piso Pegajoso.....	77
Figura 33 – Penhasco de Vidro.....	79
Figura 34 – Labirinto.....	80
Figura 35 – Taxa de participação por gênero e por filhos.....	83
Figura 36 – Taxa de participação por filhos na creche e fora da creche.....	84
Figura 37 – Jornada de horas de trabalho no mercado.....	85
Figura 38 – Pergunta sobre filhos em entrevista de emprego.....	87
Figura 39 – Gravidez é usada como empecilho em entrevistas.....	87
Figura 40 – Mulheres são questionadas sobre sua capacidade durante a gravidez....	87
Figura 41 – Diferença de PIB devido a desigualdade de gênero.....	125
Figura 42 – Opinião dos homens sobre capacidade das mulheres no trabalho.....	126
Figura 43 – Percentual de empresas que acreditam que a diversidade de gênero melhora os resultados.....	127
Figura 44 – Empresas com diversidade de gênero em cargos de liderança.....	128
Figura 45 – PIB e participação de mulheres no mercado de trabalho.....	130

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ADCT	Ato das Disposições Constitucionais Transitórias
ADI	Ação Direta de Inconstitucionalidade
Art.	Artigo
CBO	Classificação Brasileira de Ocupações
C/c	Combinado com
CEPAL	<i>Comisión Económica para América Latina y el Caribe</i>
CF	Constituição Federal
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
DIEESE	Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Econômicos
EACDH	Escritório do Alto Comissário das Nações Unidas para os Direitos Humanos (<i>Office of the High Comissioner for Human Rights</i>)
FGV	Fundação Getúlio Vargas
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
Inc.	Inciso
INEP	Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira
INSS	Instituto Nacional do Seguro Social
ILO	<i>International Labour Organization</i>
IPEA	Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
Kg	Quilograma
LGBTQIA+	Lésbicas, Gays, Bissexuais, Transexuais, Travestis, Queer, Intersexo, Assexuais
LINDB	Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro
NOW	<i>National Organization of Women</i>
NR	Norma Regulamentadora
OCDE	Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico
ONMP	Observatório Nacional da Mulher na Política
OIT	Organização Internacional do Trabalho
PIT	População em Idade de Trabalhar
PIB	Produto Interno Bruto
PNAD	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios
PwC	<i>PricewaterhouseCoopers</i>
RAIS	Relação Anual de Informações Sociais

SOF	Sempreviva Organização Feminista
STF	Supremo Tribunal Federal
TRT	Tribunal Regional do Trabalho
TSE	Tribunal Superior Eleitoral
TST	Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

PRÓLOGO.....	14
1 INTRODUÇÃO	17
2 MULHER: MÃE OU TRABALHADORA?	22
2.1 A divisão sexual do trabalho e a feminização das profissões	23
2.2 Conceitos de gênero e mulher	33
2.3 Estereótipos de gênero como forma discriminação	39
2.4 Um breve relato das principais teorias feministas.....	45
3 DO ESPAÇO PRIVADO AO PÚBLICO: A EVOLUÇÃO DA PRESENÇA DAS MULHERES NA SOCIEDADE.....	48
3.1 Autonomia e posicionamento no mercado de trabalho: as mulheres são verdadeiramente livres?	49
3.2 A realidade das mulheres no mercado de trabalho	55
3.3 Gênero e representação política.....	64
4 ONDE O SALTO ALTO NÃO CONSEGUE ALCANÇAR	69
4.1 Teto de Vidro, Piso Pegajoso, Penhasco de Vidro e Labirinto: as barreiras invisíveis	69
4.2 Maternidade: a barreira visível.....	82
4.3 O Direito do Trabalho que desprotege: a barreira legal.....	90
4.3.1 Normas sobre saúde e segurança no trabalho.....	95
4.3.2 Normas sobre a proibição e restrição de atividades laborais	102
4.3.3 Normas sobre a discriminação da mulher no trabalho	103
4.3.4 Normas sobre proteção à maternidade	106
4.3.5 Normas previdenciárias.....	110
5 DESVENDANDO O LABIRINTO	112
5.1 Qual a saída juridicamente mais adequada?	113
5.2 O que o direito pode fazer pelas mulheres?	115
5.3 Quanto custa a liderança feminina?	124
6 CONCLUSÃO	132
REFERÊNCIAS	135

PRÓLOGO

O que é ser mulher? Talvez essa seja a pergunta mais difícil de toda a dissertação e, possivelmente, a única que não conseguirei responder precisamente.

Por uma rápida pesquisa no *Google*, mulher é: (i) pessoa do sexo feminino ou do gênero feminino; (ii) o ser humano feminino, considerado em conjunto, ideal ou concretamente; (iii) mulher-feita; adulta; (iv) companheira conjugal; esposa; (v) amante, concubina.

No entanto, acredito que nossa definição é muito mais que isso. Somos diversas, todas carregando um universo de personalidades, dúvidas, medos, esperanças, angústias e alegrias.

Somos aquelas que se dedicam 10 vezes mais, mas acabamos sendo reconhecidas 20 vezes menos. Somos aquelas que não são ouvidas, que são desmerecidas e que têm as ideias reproduzidas por homens – sem os devidos créditos.

Somos aquelas que têm medo de sair à noite, que se preocupam se a amiga chegou bem em casa, que simulam uma mensagem dentro do *Uber* só para fingir que tem alguém nos aguardando. Afinal, é melhor que o motorista acredite que tem um homem nos esperando em casa.

Somos aquelas que não param nunca de trabalhar, que no escritório precisam ficar mais tempo para mostrar serviço – ora, quem é que iria nos valorizar só pela nossa formação superior a dos homens? –, que em casa são as responsáveis pela organização, limpeza, rotina, que dormem pensando no que ainda precisa ser feito, que se preocupam com o “social”, com a família e amigos, que acordam mais cedo e dormem mais tarde, que escutam diariamente “era só ter pedido ajuda”, que aguentam o fardo da carga mental – a propósito, mulher já nasce multitarefas!

Somos aquelas que são ensinadas a admirarem os homens e a criticarem as nossas semelhantes. Somos aquelas que precisam aguentar tudo e de boca fechada – e se reclamar, é mal amada, hein!

Somos descontroladas, dramáticas, histéricas, sentimentais demais. Onde já se viu tanto drama só por conta de uma toalha molhada em cima da cama? Ou pior, por não receber o mesmo salário que um homem – eles nem engravidam, acho que isso justifica, né?

Somos aquelas que falam demais, que se irritam por qualquer bobagem, aquelas que ficam cheias de “mimimi”, que reclamam por qualquer piadinha.

Somos aquelas cobradas para sermos bonitas, magras, jovens, com a pele lisinha, sem espinhas, olheiras, manchas. Somos aquelas que devem estar com as unhas sempre feitas, com o botox em dia, sobrancelhas milimetricamente definidas, cabelos lisos e sem frizz, seios e bundas empinados. Somos aquelas que precisam estar sempre perfeitas, mas sem preocupar demais com moda, maquiagem e procedimentos estéticos, porque futilidade tem limite, né?

Somos aquelas que precisam ser bonitas de forma natural – porque mulher plastificada é feio demais!

Somos aquelas que P-R-E-C-I-S-A-M ser mães, que receberam a benção divina para exercerem a única função das mulheres no mundo: casar e ter filhos.

Somos aquelas que já podemos casar quando sabemos cozinar!

Somos aquelas delicadas, que não podem falar palavrão, que precisam da autorização do marido/namorado/pai para realizar qualquer ato da vida comum.

Somos aquelas que precisam alcançar todas as expectativas que criaram sobre ela.

Somos aquelas que, ao não suprirem as expectativas de terceiros, são ofendidas e passam a não servir para mais nada.

Somos aquelas que devem ser carinhosas, cuidar da família como se fossem pequenos enfeites de cristal prestes a quebrar e que por isso precisam ser constantemente vigiados e mimados.

Somos aquelas que precisam se dar o respeito.

Somos aquelas que merecem ser estupradas.

Somos aquelas fraquejadas.

.

.

.

Ser mulher é acreditar em todas essas definições.

Ser mulher é ser bombardeada, diariamente, por atitudes, olhares, falas e pensamentos machistas. Não há sequer um lugar no mundo em que ser mulher não seja sinônimo de resistência e sobrevivência. Ser mulher é lutar diariamente para (sobre)viver em um mundo que só quer nos destruir – física ou psologicamente.

Ser mulher é ser força, é ser coragem, é quebrar paradigmas todos os dias. Mas seria lúdico demais da minha parte escrever parágrafos e parágrafos descrevendo como somos guerreiras e estamos cada dia mais ocupando novos espaços. Para ser sincera, esse pensamento me causa arrepios.

Demorei muito tempo para perceber que todas essas definições não servem para mim – e, talvez, eu nem tenha aprendido completamente ainda. Não sei dizer qual foi o momento em que eu “virei a chave” e comecei a enxergar o mundo com outros olhos (olhos de mulheres, quem sabe?), mas sei dizer, com certeza, que essa nova visão incomoda.

Quando enxergamos a verdadeira realidade é que o peso das nossas costas começa a doer.

O conforto é bom, é quentinho, não me exige esforço, me faz ficar ali, exercendo o papel que me foi designado. Quebrar essa barreira é difícil. Dói. Incomoda. Machuca.

E quantas de nós não suportam essa dor? Quantas de nós já se foram nessa luta diária? Quantas de nós, por mais que queiram lutar, não conseguem? Quantas de nós são silenciadas? Quantas de nós sequer compreendem essa dor?

É diante desses questionamentos que eu me proponho a apresentar esta dissertação.

Longe de mim querer ditar uma regra máxima de conduta ou apontar soluções mirabolantes que irão revolucionar o mundo. Quem me dera. O meu objetivo, como mulher cis, branca, classe média, com acesso à educação e conhecimento, é dar voz a todas aquelas que não estão na minha bolha de privilégio. É relatar uma realidade difícil a todas, nós, mulheres.

Por fim, relembro que ainda estou – assim como, todas nós – em processo de aprendizado e desconstrução. O importante é reconhecer que os problemas existem e buscar, diariamente, mudá-los.

1 INTRODUÇÃO

A CNN Brasil publicou uma reportagem, em 08 de março de 2022, noticiando que a participação de mulheres no mercado de trabalho é 20% menor que a dos homens. A notícia, que foi baseada em uma pesquisa realizada pela Fundação Getúlio Vargas, também, apontou que a taxa de desemprego das mulheres é consideravelmente maior que a dos homens, desde 2012, e que o nível de escolaridade é um fator que contribui para a diferença entre os gêneros no ambiente de trabalho. Porque as novas regras no ambiente laboral requerem mais qualificação do empregado, mas a maior parte das mulheres não tem nível educacional tão alto quanto os homens.

A notícia acima relatada aparenta traduzir um dos grandes problemas da desigualdade entre homens e mulheres, uma vez que se acredita que a mulher deveria ser poupada do trabalho produtivo, para exercer o seu papel socialmente imposto: o de cuidado com a casa, com a família e com o marido, ficando esse último responsável pelo proveito financeiro do lar. Nesse contexto, a ideia da mulher como única responsável por gerar e cuidar de uma nova vida, surge como a regra e o citado trabalho produtivo seja a exceção, já que a impediria de exercer o papel que a ela foi designado pela “natureza”.

Em decorrência disso, perpetuou-se a ideia de que mulheres e homens são biologicamente diferentes e, devido a isso, não podem exercer as mesmas funções. É diante desse cenário que o Direito do Trabalho buscou – e ainda busca – equilibrar o tratamento dado às mulheres no mercado laboral, criando normas que asseguram direitos e garantias ao trabalho feminino, já que esse foi criado em meio à discriminação e exclusão do trabalho produtivo. No entanto, quando se observa o mercado de trabalho feminino no Brasil e as inúmeras medidas de proteção ao trabalho da mulher, há uma contradição enorme: a dificuldade de ascensão profissional das mulheres, a diferença entre homens e mulheres no mercado de trabalho produtivo e a grande diferença de remuneração entre os gêneros.

Diante de tal relato, a presente dissertação traz como problema o motivo pelo qual as mulheres estão em posições de desvantagem, se comparadas aos homens, no mercado de trabalho e entender quais são as barreiras que elas encontram nesse cenário, considerando-se, desde a dificuldade de ingresso no mercado produtivo, até a (im)possibilidade de ascensão profissional. A presente pesquisa surge, exatamente,

com esse intuito e, a partir do aprofundamento do estudo acerca da relação entre os indicadores sociais estatísticos e as obras estudadas, problematizar a participação feminina no mercado de trabalho e as posições ocupadas pelas mulheres no ambiente laboral, além de analisar o impacto que isso gera na manutenção das estruturas sexistas e discriminatórias, que colocam a mulher como responsável pela casa e pela família.

A hipótese da presente pesquisa é que a diferença de participação entre mulheres e homens no mercado de trabalho e a dificuldade de ascensão profissional feminina ocorrem em virtude do estigma social que a relação entre maternidade e trabalho causa. Porquanto se acredita que a sociedade tenta, a todo momento, desvincular a ideia (e a prática) da mulher grávida e mãe realizando um trabalho produtivo, não relacionado ao trabalho doméstico.

Para testar a hipótese acima exposta, a pesquisa contou com uma revisão bibliográfica, análise de pesquisas estatísticas quantitativas e qualitativas, como também da legislação, todas referentes aos temas.

O objetivo da presente pesquisa é averiguar por que a atribuição da mulher, como responsável pela família, tem criado a diferença entre trabalho doméstico e executivo, bem como impedido o avanço dessas no mercado produtivo. Além disso, objetiva analisar os dados estatísticos e relacioná-los com as barreiras que as mulheres encontram no mercado de trabalho, a legislação trabalhista (Consolidação das Leis do Trabalho e Constituição Federal, dentro do recorte, aqui, proposto) e se essa causa ou não impacto na quantidade de mulheres no mercado de trabalho e nos cargos por elas ocupados.

A justificativa para a elaboração da presente pesquisa são os dados obtidos pelo IBGE, em que se verifica que o número de mulheres no mercado de trabalho ainda é muito inferior ao número de homens (a taxa de participação das mulheres, em 2019, foi de 54,5%, enquanto a taxa de participação dos homens foi de 73,7%), e o que o salário percebido pelas mulheres ainda está muito distante do salário masculino (as mulheres recebem cerca de 3/4 do que os homens recebem). Os dados ainda mostram que as mulheres dedicam muito mais horas que os homens com os afazeres domésticos (94,5% a mais em 2019) e que esse cenário se agravou ainda mais com a pandemia da Covid-19, provocando um atraso considerável na participação feminina no mercado de trabalho.

A pesquisa foi dividida em 4 capítulos.

O capítulo 2 encontra-se subdivido em quatro itens. O primeiro se refere a uma análise sobre a divisão sexual do trabalho, com apresentação de dados estatísticos de forma a demonstrar como se dá a divisão de afazeres domésticos por mulheres e homens, e uma análise de como a relação do gênero feminino com o trabalho não-remunerado no âmbito doméstico parece influenciar nas trajetórias e nas escolhas de uma formação superior, levando a maior parte das mulheres se formarem em cursos relacionados a cuidados e bem-estar. A partir do levantamento estatístico do primeiro item, o segundo item visa conceituar gênero e mulher, de forma a entender como tais definições revelam o impacto da manutenção das estruturas sexistas e discriminatórias que colocam a mulher como responsável pela casa e pela família. O terceiro se refere a uma análise dos estereótipos de gênero como forma de discriminação, tomando como base os conceitos abordados no item anterior. O quarto item se refere a uma breve análise das principais teorias feministas, que, apesar de não esgotar o tema, se faz necessária para a compreensão dos assuntos a serem abordados ao longo deste estudo.

O capítulo 3 encontra-se subdivido em três itens. O primeiro se refere a uma análise de como a autonomia da mulher na vida privada influenciou no seu papel no mercado de trabalho. O segundo item se analisa, a partir de dados estatísticos, a posição da mulher no mercado de trabalho, considerando a taxa de ocupação e desocupação, o trabalho em regime de tempo parcial, o trabalho doméstico não remunerado e salários. Por fim, o terceiro item estuda, também, a partir de dados estatísticos, a representação política feminina e como isso pode influenciar no mercado de trabalho da mulher e na falta de autonomia.

O capítulo 4 tem como objetivo relatar os desafios que as mulheres encontram no mercado de trabalho: as barreiras invisíveis, as barreiras visíveis e a barreira legal. O primeiro item se refere às barreiras invisíveis, em que se faz uma análise dos conceitos dos fenômenos do Teto de Vidro, Piso Pegajoso, Penhasco de Vidro e Labirinto e, sempre que possível, contará com dados estatísticos e relatos reais para confirmar os conceitos, ali, descritos. O segundo item se refere à barreira visível, com análise sobre como a maternidade configura empecilho para a permanência das mulheres no emprego e dificulta sua ascensão profissional. Por fim, o terceiro item é destinado à barreira legal: uma análise da legislação trabalhista de forma a verificar se as normas, de fato, protegem a mulher e se servem de incentivo ao trabalho feminino, se não causam nenhuma alteração no trabalho da mulher ou se as

prejudicam, por aumentarem a discriminação e desprotegerem a mulher no trabalho. Com a finalidade de recorte metodológico, serão abordados apenas os dispositivos legais previstos da Constituição Federal de 1988 e na Consolidação das Leis Trabalhistas, pois, por mais que existem inúmeras normas que possam agregar no debate, aqui, proposto, seria impossível abordá-las com a profundidade necessária para testar a hipótese desta pesquisa.

O capítulo 5 tem como objetivo apresentar soluções para desvendar o Labirinto e possibilitar uma maior participação feminina no mercado de trabalho, não só em cargos de entrada, mas ao longo de toda a hierarquia organizacional. Para isso, o capítulo será dividido em três itens. O primeiro item se refere a uma apresentação das saídas juridicamente adequadas para igualar a participação entre gêneros no mercado de trabalho. No segundo item será abordado o que o Direito pode fazer pelas mulheres, com a apresentação de normas que podem ser criadas e/ou modificadas para que a mulher não seja a única responsável pelo trabalho de cuidado, igualando tais responsabilidades (pelo menos, legalmente) ao homem e colocando a família (como um todo) como verdadeira protagonista das normas de proteção. Por fim, no último item será abordada a necessidade de implementar políticas de incentivo ao mercado de trabalho feminino, pois, apesar dos vieses discriminatórios e as barreiras que as mulheres encontram ao longo da carreira produtiva, os dados estatísticos comprovam que a presença de mulheres em cargos de liderança aumentam os lucros e os resultados das empresas, confirmando que o número reduzido de mulheres em diversos momentos da hierarquia organizacional se dá, exclusivamente, por estereótipos de gênero, em que não há qualquer outro fundamento para diferenciação entre homens e mulheres, senão o preconceito.

O estudo se torna relevante na medida em que revela não só as diversas faces da discriminação de gênero, mas, também, apresenta estatísticas e soluções para tornar mais palpável a efetiva igualdade de gênero.

Apesar de não ser o objetivo da pesquisa encontrar um único conceito e definição para “mulher”, parte-se do pressuposto (como será adiante abordado) de que ser mulher não é algo inerente ao nascimento e não é determinado pelo sexo biológico, pois há formas de agir e de performar como mulher que são impostas pela sociedade.

Além disso, importante aludir que o recorte da presente pesquisa é o mercado de trabalho formal, de forma que as mulheres, aqui, mencionadas estarão vinculadas a essa forma de trabalho.

Com relação ao recorte racial, a pesquisa contou, sempre que possível, com apontamentos específicos sobre raça, ponto tão importante e necessário.

Ressalta-se, por fim, que é impossível abranger toda a multiplicidade de mulheres que existe hoje. No entanto, pretende-se, como opção metodológica, usar os termos “mulher”, “gênero feminino” e “sexo feminino” para caracterizar todas as mulheres, ciente de que tais termos restringem – e muito – a diversidade do mundo atual. Essa escolha se dá para facilitar a compreensão das leitoras (e leitores), que, espera-se, sejam também de fora do ambiente acadêmico!

2 MULHER: MÃE OU TRABALHADORA?

O segundo capítulo encontra-se subdivido em quatro itens. O primeiro se refere a uma análise sobre a divisão sexual do trabalho, com apresentação de dados estatísticos de forma a demonstrar como se dá a divisão de afazeres domésticos por mulheres e homens, e uma análise de como a relação do gênero feminino com o trabalho não-remunerado no âmbito doméstico parece influenciar as trajetórias e as escolhas de uma formação superior, levando a maior parte das mulheres a se formar em cursos relacionados aos cuidados e ao bem-estar. A partir do levantamento estatístico do primeiro item, o segundo item visa conceituar gênero e mulher, de forma a entender como tais definições revelam o impacto da manutenção das estruturas sexistas e discriminatórias que colocam a mulher como responsável pela casa e pela família. O terceiro se refere a uma análise dos estereótipos de gênero como forma de discriminação, tomando como base os conceitos abordados no item anterior. O quarto item se refere a uma breve análise das principais teorias feministas, que, apesar de não esgotarem o tema, se fazem necessários para a compreensão dos assuntos a serem abordados ao longo deste estudo.

Pretende-se, ao longo deste capítulo, demonstrar que, mesmo o sexo feminino passando a se inserir, ainda que de forma tímida e singela, no mercado de trabalho produtivo, continua a se vincular à ideia de que homens e mulheres são biologicamente diferentes. E, em virtude disso, não podem exercer as mesmas funções, sendo o papel de cada um definido, quase que de forma automática, no momento do nascimento.

“Os estereótipos do que mulheres e homens são e devem fazer são disseminados ainda pelo senso-comum, pela mídia, reproduzidos pela sociedade e também pelas próprias mulheres, ainda que involuntariamente.” (TEODORO, 2020, p. 106). À mulher é destinada a função da maternidade e do cuidado, pois “[a] maternidade se tornou uma experiência feminina inevitável, a mais valorizada de todas” (DESPENTES, 2016, p. 18).

Esse lugar socialmente e culturalmente definido do papel do gênero feminino na sociedade é, além de excludente das inúmeras mulheres existentes, um enorme ponto de dificuldade de elas se entenderem e se reconhecerem como trabalhadoras e não somente como mães. A mulher é condicionada a se identificar com desejos e

papéis relacionados à maternidade e ao cuidado, que ela acaba por ignorar (mesmo que involuntariamente) outras responsabilidades que não a de ser mãe.

Não há pretensão de se afirmar que todas as mulheres são posicionadas de maneira idêntica, mas é importante ressaltar que, para as estruturas sociais, existem filtros e limites que vinculam as responsabilidades a elas atribuídas, seja na esfera privada, seja na esfera pública, principalmente, na construção do que é considerado feminino e do que é considerado “ser mulher”, conceitos esses que ainda guardam relações muito estreitas com a noção de domesticidade.

“É necessário reconhecer o papel violento e hegemônico das estruturas” (BOMFIM, 2022, p. 45), sobretudo, aquelas que se perpetuam com o tempo, para que seja possível, dentro do recorte adotado por esta pesquisa, romper com conceitos e definições limitadoras de que a mulher está destinada a ser mãe.

2.1 A divisão sexual do trabalho e a feminização das profissões

Segundo Helena Hirata e Daniele Kergoat, o termo “divisão sexual do trabalho” possui duas acepções: a primeira é o sentido sociográfico, em que se estuda a diferente distribuição de homens e mulheres no mercado de trabalho, seja com relação às profissões ocupadas, seja com relação às variações no tempo e no espaço da distribuição dessas ocupações, bem como essa distribuição se relaciona com a desigual divisão do trabalho doméstico entre os sexos. A segunda acepção afirma que a divisão sexual do trabalho é sistemática e articula com a descrição do real como uma reflexão sobre os processos que a sociedade utiliza para hierarquizar atividades e os sexos, de forma a criar um sistema de gênero (HIRATA; KERGOAT, 2007, p. 596-597).

Ao tratar da divisão sexual do trabalho é importante mencionar que existe um valor social do trabalho exercido por mulheres e homens. É essencial analisar, a partir de uma perspectiva que reconhece a existência de um favorecimento entre os sexos, como é feita a organização de poder no âmbito doméstico e como tal organização pode influenciar a escolha de carreira e a ascensão profissional das mulheres na vida pública. O papel representado na sociedade e a percepção que as pessoas têm sobre si e sobre os outros, estão atreladas à divisão sexual do trabalho (BAIA, 2022).

Atualmente, na sociedade brasileira as condições em que vivem mulheres e homens não são produtos de um fator, exclusivamente, biológico, mas, sim, derivado

de construções sociais históricas que continuam influenciando as relações individuais e coletivas. A divisão sexual do trabalho, antes mesmo de ser tão somente uma divisão, assim como, o próprio vocabulário indica, pode ser considerada como um elemento essencial na construção de relações de poder desiguais em desfavor de um dos sexos, como, no caso, o feminino, estando os homens no topo e as mulheres na base.

Lea Elisa Silingowschi Calil (2007) defende que as mulheres sofrem discriminação em razão do fator biológico, ou seja, possuem tratamento desigual pelo simples fato de serem mulheres. A divisão biológica – ou sexual – do trabalho reserva aos homens o trabalho produtivo e às mulheres o trabalho doméstico e, mesmo que a mulher atue no mercado produtivo, ainda labora, em sua maioria, com ocupações relacionadas ao trabalho realizado dentro do lar: limpeza, cuidado e ensino. Calil defende a criação de melhores condições para que a mulher possa exercer suas atividades produtivas, desde que essas condições não estejam vinculadas, exclusivamente, com a maternidade, pois senão de nada bastaria para acabar com a discriminação biológica (CALIL, 2007).

“A divisão sexual do trabalho é a forma de divisão do trabalho social decorrente das relações sociais entre os sexos; mais do que isso, é um fator prioritário para a sobrevivência da relação social entre os sexos” (HIRATA; KERGOAT, 2007, p. 599). Essa forma de divisão do trabalho tem como característica principal designar aos homens o trabalho na esfera produtiva e designar às mulheres, de forma prioritária, o trabalho na esfera reprodutiva e, “simultaneamente, a apropriação pelos homens das funções com maior valor social adicionado” (HIRATA; KERGOAT, 2007, p. 599).

Para Ana Cecília Bitarães, a divisão sexual do trabalho está relacionada com a “divisão social do cuidado”, que leva à marginalização de mulheres, colocando-as como as responsáveis exclusivas pelas atividades de cuidado, sob a justificativa inapropriada de que elas são biologicamente predispostas a esse trabalho (BITARÃES, 2021, p. 35).

Desde o nascimento a mulher já é exposta a inúmeras cobranças sociais, ao serviço doméstico, casamento, nascimento de filhos... e, apenas em menor escala, surgem as preocupações com a carreira acadêmica e escolha da profissão. Ainda se vive, de forma inconsciente (ou consciente por parte de alguns), o estereótipo da 'sacralização da maternidade', como se a prioridade da vida da mulher fosse se tornar mãe e esposa (ZANELLO, 2018).

Nesse sentido, uma pesquisa realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE (2020), verificou que, em 2019, 92,1% das mulheres realizaram alguma atividade de afazer doméstico, enquanto esta proporção era de 78,6% entre os homens. Como afazer doméstico, a pesquisa considerou as seguintes atividades: 1) preparar ou servir alimentos, arrumar a mesa ou lavar louça; 2) cuidar da limpeza ou manutenção de roupas e sapatos; 3) fazer pequenos reparos ou manutenção do domicílio, do automóvel, de eletrodomésticos ou outros equipamentos; 4) limpar ou arrumar o domicílio, a garagem, o quintal ou o jardim; 5) cuidar da organização do domicílio (pagar contas, contratar serviços, orientar empregados); 6) fazer compras ou pesquisar preços de bens para o domicílio; 7) cuidar dos animais domésticos; e 8) outras tarefas domésticas.

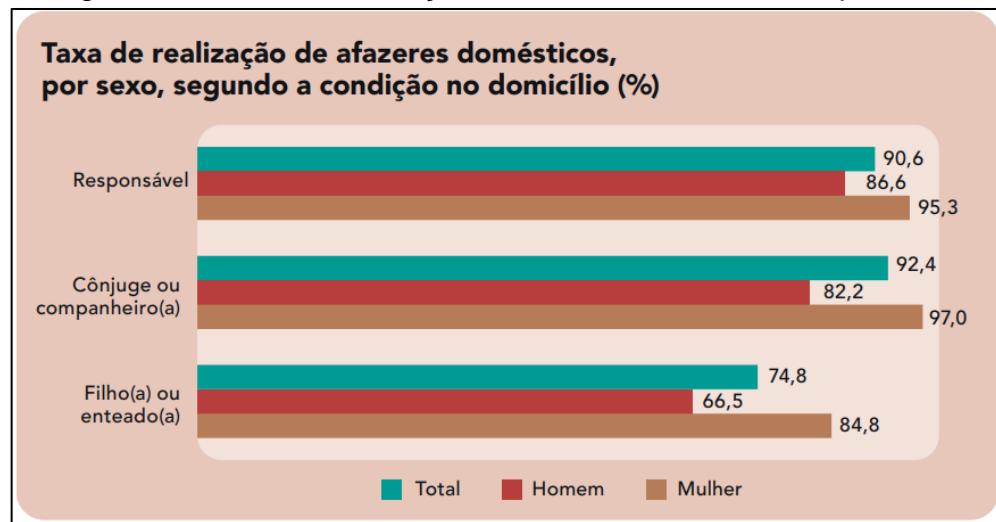
Figura 1 – Taxa de realização de afazeres domésticos



Fonte: IBGE, 2020

A pesquisa também verificou que a maior diferença entre realização de afazeres domésticos entre homens e mulheres ocorria na condição de cônjuge (chegando a uma diferença de 48,8%). Ou seja, quando dois adultos são responsáveis pelo domicílio, mas não possuem vínculo matrimonial, a distinção de responsabilidade sobre os afazeres domésticos é mais amena. É dizer, a diferença de distribuição dos referidos afazeres domésticos se torna mais evidente com o casamento, reforçando a narrativa de que as mulheres são as responsáveis por esse trabalho (IBGE, 2020).

Figura 2 – Taxa de realização de afazeres domésticos, por sexo



Fonte: IBGE, 2020

Desta maneira, pode-se dizer que há uma feminização do cuidado, ou seja, às mulheres são destinadas e atribuídas a realização de trabalhos domésticos, assim como o trabalho de cuidado, de forma que “há uma tentativa de naturalização desses processos como femininos” (TEODORO; BOMFIM, 2022, p. 26).

Para Flávia Biroli, o trabalho que as mulheres fazem sem remuneração (os afazeres domésticos e a criação dos filhos) deixa os homens livres para se engajarem no trabalho remunerado. São apenas as mulheres que fornecem esse trabalho gratuitamente e essa gratuidade se define em uma relação: o casamento (BIROLI, 2018, p. 28).

A pesquisa, também, constatou que o tipo de afazer doméstico realizado é diferente para homens e mulheres. Em 2019, as atividades ligadas à alimentação, limpeza de roupas e sapatos e arrumação do domicílio ainda estavam muito concentradas nas mulheres, enquanto a realização de pequenos reparos no lar foi a única atividade na qual os homens tiveram percentual de realização maior que o das mulheres (58,1% dos homens que realizaram afazeres e 30,6% das mulheres). Ou seja, mesmo quando os homens realizam tarefas domésticas, elas ainda estão, majoritariamente, relacionadas àquelas tarefas tidas como “masculinas”, ligadas ao trabalho “pesado” e que culturalmente ficam destinadas ao sexo masculino, como sinal de força e virilidade:

Figura 3 – Afazeres domésticos realizados, por sexo

Pessoas que realizaram afazeres domésticos no domicílio, por sexo, segundo o tipo de afazer doméstico (%)			
Tipo	Total	Homem	Mulher
Preparar ou servir alimentos, arrumar a mesa ou lavar louça	81,0	62,0	95,5
Cuidar da limpeza ou manutenção de roupas e sapatos	75,3	54,6	91,2
Fazer pequenos reparos ou manutenção do domicílio, do automóvel, de eletrodomésticos...	42,6	58,1	30,6
Limpar ou arrumar o domicílio, a garagem, o quintal ou o jardim	77,4	69,7	83,4
Cuidar da organização do domicílio (pagar contas, contratar serviços, orientar empregados, etc.)	72,8	71,3	74,0
Fazer compras ou pesquisar preços de bens para o domicílio	76,2	73,5	78,2
Cuidar dos animais domésticos	47,7	45,2	49,5

Fonte: IBGE, 2020

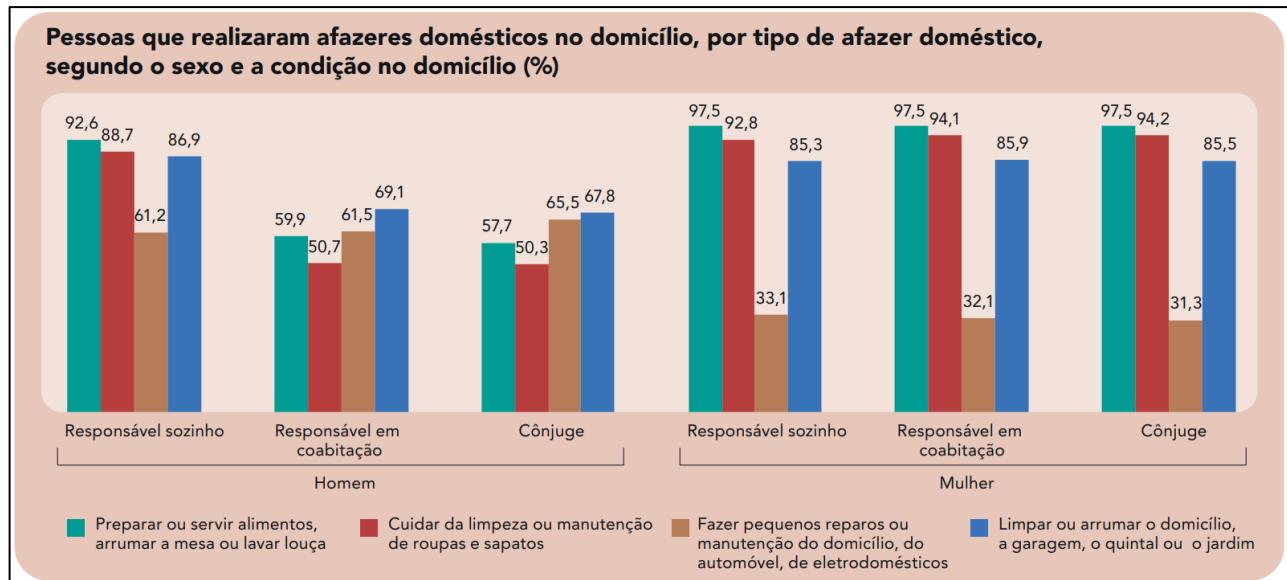
As mulheres são tidas como as únicas responsáveis pelo cuidado da casa, do lar e da família e, mesmo em situações que recebem ajuda¹ de seus companheiros, ainda são as que mais despendem energia com os afazeres domésticos.

Além disso, a pesquisa mostra que a realização de afazeres pelos homens só se equipara a das mulheres quando esse vive sozinho. Quando está em coabitação, seja na condição de responsável pelo domicílio ou de cônjuge, a realização de tarefas domésticas dos homens reduz, consideravelmente, em certas atividades, exceto para a realização de pequenos reparos no domicílio. Por outro lado, para as mulheres não existem grandes diferenças na realização de certas atividades domésticas conforme sua condição no domicílio e o fato de viver sozinha ou em coabitação (IBGE, 2020).

Tal situação, na visão da autora, indica que homens e mulheres não são biologicamente diferentes e que não há uma predisposição natural para a realização de tarefas domésticas, pois homens que vivem sozinhos realizam com naturalidade os afazeres da casa, mas passam a deixar de fazê-las em situação de coabitação com mulheres. Ou seja, os homens repassam as obrigações da casa para as mulheres impondo a ideologia de que isso é natural. “O patriarcado, como sistema político, consistiria numa estrutura de exploração do trabalho das mulheres pelos homens” (BIROLI, 2018, p. 28).

¹ O termo “ajuda” foi utilizado de forma proposital, pois se elas são tidas como responsáveis, qualquer tipo de realização de tarefa doméstica pelo homem é tido como ajuda. Ressalta-se que o termo é equivocado, pois se dois adultos moram em uma mesma casa, a responsabilidade pelos afazeres domésticos deveria ser igualmente dividida entre os dois, não havendo que se falar em ajuda, mas sim em divisão.

Figura 4 – Afazeres domésticos realizados, por sexo e por tipo de afazer doméstico



Fonte: IBGE, 2020

A diferença existe não só com relação a afazeres domésticos, mas, também, com relação ao cuidado de pessoas, que se revela nas seguintes as atividades de 1) auxiliar nos cuidados pessoais (alimentar, vestir, pentear, dar remédio, dar banho, colocar para dormir); 2) auxiliar nas atividades educacionais; 3) ler, jogar ou brincar; 4) monitorar ou fazer companhia dentro do domicílio; 5) transportar ou acompanhar para escola, médico, exames, parque, praça, atividades sociais, culturais, esportivas ou religiosas; e 6) outras tarefas de cuidados (IBGE, 2020).

Em 2019, o número de pessoas que se dedicavam ao trabalho de cuidado, também, variava conforme o sexo: 36,8% das mulheres, contra 25,9% dos homens.

Figura 5 – Taxa de realização de cuidados de pessoas



Fonte: IBGE, 2020

A atividade de maior ocorrência, em 2019, foi o monitoramento dentro do domicílio (90,0%), tanto para homens (87,6%) quanto para mulheres (91,6%). No entanto, na atividade de auxílio nos cuidados pessoais (alimentar, vestir, pentear, dar remédio, dar banho e colocar para dormir), ainda existe um peso maior das mulheres em sua realização, se comparada aos homens (85,6% das mulheres, contra 67,9% dos homens que realizaram cuidados). O auxílio nas atividades educacionais, também, apresentou diferença marcante por sexo (11,1% a mais para as mulheres) (IBGE, 2020). “A família permanece, assim, como nexo na produção do gênero e da opressão às mulheres” (BIROLI, 2018, p. 34).

Importante ressaltar que os efeitos da exploração da divisão sexual do trabalho não terminam com o casamento e com a mulher indo morar sem o homem. Isso porque, com o divórcio, as mulheres permanecem como as principais responsáveis pelas crianças e passam a vivenciar desdobramentos da apropriação do seu trabalho, que serão abordados em tópico próprio.

Entretanto, deve-se atentar para o fato de que as mulheres casadas sofrem a “opressão comum” da divisão sexual do trabalho, a elas são designadas as tarefas do lar de forma naturalizada. Já as mulheres solteiras e divorciadas sofrem a opressão institucionalizada, pois continuam responsáveis pelas demandas, mas agora com custos ampliados² e com o julgamento da sociedade. Isto é, chega-se ao ponto de o casamento parecer um mal menor, sendo considerado, economicamente, a melhor carreira para as mulheres (BIROLI, 2018). “Assim, as mulheres acabam por se casar com o próprio casamento, independentemente do parceiro que arranjam, e principalmente, da satisfação ou não que tenham com essa relação.” (ZANELLO, 2018, p. 95).

A divisão sexual do trabalho, também, engloba a carga mental. O termo “carga mental” é usado para descrever o trabalho invisível do planejamento e gerenciamento das tarefas domésticas, que geralmente fica sob responsabilidade das mulheres (ANTUNES, 2019, *online*).

Leda Antunes relata sobre uma pesquisa, publicada nos anos 1990, feita por uma socióloga americana chamada Susan Walzer, que explicou sobre como as

² A partir do momento que se divorciam e/ou decidem moram sozinhas e continuam como as principais responsáveis pelo cuidado dos filhos, as mulheres passam a custear a integralidade dos gastos da casa e dos filhos. Quando há ajuda (novamente o termo utilizado de forma proporcional) do genitor, a pensão alimentícia não supre metade das despesas com os filhos.

mulheres são afetadas pela carga mental, principalmente, após a maternidade. Isso porque elas fazem a maior parte (senão todo) do trabalho intelectual e emocional da criação dos filhos e das tarefas de casa, sendo as responsáveis por um trabalho mental que, basicamente, permite que a família exista (ANTUNES, 2019). “As mulheres, por uma divisão sexual do trabalho construída na sociedade moderna, são levadas a desempenharem diversas atividades que não estão vinculadas, em termos capitalistas, com as esferas produtivas” (TEODORO; BONFIM, 2022, p. 23).

E, mesmo com a divisão sexual do trabalho e as mulheres assumindo a maior carga das responsabilidades do lar, muitas passaram a se inserir no mercado produtivo (o que ocorre por diversos motivos, que por recorte metodológico³, não serão abordados aqui nesta pesquisa). Daniela Miranda Duarte e Flávia Maria da Silva Costa (2020) explicam que o mercado se viu obrigado a inserir a mão de obra feminina nos quadros de trabalhadores e que, embora a Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948 reconheceu a igualdade de gênero, muito já foi feito para promover essa isonomia, mas ainda há muito o que se alterar.

Helena Hirata (2015) diz que as mulheres não têm acesso as mesmas profissões que os homens, que elas estão restritas a um número limitado de atividades e que a segregação do emprego e das atividades pode ser chamada de “princípio da separação”, em que há uma distinção entre o trabalho feminino e masculino (HIRATA, 2015).

Para Helena Hirata, os setores constituídos, majoritariamente, por mulheres são pouco valorizados e possuem salários relativamente baixos: empregadas domésticas e diaristas, auxiliares e técnicas de enfermagem, professoras de pré-escola e ensino fundamental, escriturárias, secretárias, caixas, vendedoras, babás e cuidadoras. Apenas um polo minoritário ocupa posições de prestígio e responsabilidades: médicas, advogadas, jornalistas, professoras universitárias, pesquisadoras etc. (HIRATA, 2015).

Valeska Zanello (2018) explica que o magistério foi um dos principais meios de profissionalização das mulheres⁴, pois representa uma extensão da natureza feminina (isto é, do que a sociedade considera como natural da mulher). “A arte do magistério

³ Os motivos e os períodos que levaram a inserção das mulheres no mercado produtivo devem ser objeto de estudo à parte, pois acredita-se que existem muitas variáveis e questões, até mesmo, fora da área do Direito que podem explicar tal situação.

⁴ Acima de tudo mulheres brancas e não originárias da elite (ZANELLO, 2018).

é quase uma continuação das tarefas educacionais da mãe dentro de casa, habituada a ensinar e dar boa formação aos filhos." (ARAUJO, 1995, p. 79).

Com a entrada considerável de mulheres nessa profissão, houve a chamada "feminização do magistério", ocorrendo precarização das condições de trabalho, baixos salários, a migração de homens para outros setores mais produtivos economicamente e com maior *status*, além da utilização do discurso de que a mulher é naturalmente vocacionada ao cuidado (ZANELLO, 2018).

Além do magistério, outras profissões passaram a ser ocupadas, majoritariamente, por mulheres. De acordo com as estatísticas divulgadas pelo Resumo Técnico do Censo da Educação Superior do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira – INEP, no ano de 2010, foi possível identificar, pelo perfil dos alunos de graduação, que dentro das universidades se obteve uma maior concentração de mulheres nos cursos da área do conhecimento relacionados à Educação, Humanidades e Artes, Ciências Sociais, Negócios e Direito, Saúde e Bem-Estar Social e Serviços. Em sentido oposto, os homens se concentraram, predominantemente, nas áreas relacionadas à Ciências, Matemática e Computação, Engenharia, Produção e Construção; Agricultura e Veterinária (INEP, 2016).

Dentre os 20 maiores cursos de graduação, Pedagogia é o que tem maior percentual de matrículas femininas, com uma participação de 92,8%. Já a participação masculina se dá mais intensamente no curso de Engenharia Mecânica (15º maior curso do país em número de matrículas), no qual 89,8% das matrículas são do sexo masculino. A participação feminina supera a masculina em 14 desses 20 cursos de graduação: Direito, Administração, Pedagogia, Ciências Contábeis, Enfermagem, Psicologia, Arquitetura e Urbanismo, Serviço Social, Gestão de Pessoal/Recursos Humanos, Fisioterapia, Medicina, Farmácia, Nutrição e Odontologia (INEP, 2016).

Figura 6 – Cursos de graduação e participação por gênero

Os 20 Maiores Cursos de Graduação em Número de Matrículas e os Respectivos Percentuais de Participação por Sexo – Brasil – 2016				
Cursos de Graduação	Matrículas	Sexo (%)		(conclusão)
		Feminino	Masculino	
8 Formação de Professor de Educação Física	185.554	40,4	59,6	
9 Arquitetura e Urbanismo	167.271	66,7	33,3	
10 Engenharia de Produção	165.677	35,2	64,8	
11 Serviço Social	164.691	90,5	9,5	
12 Gestão de Pessoal / Recursos Humanos	158.473	79,3	20,7	
13 Fisioterapia	150.780	79,8	20,2	
14 Medicina	136.004	57,6	42,4	
15 Engenharia Mecânica	132.267	10,2	89,8	
16 Educação Física	119.429	35,7	64,3	
17 Farmácia	115.560	73,0	27,0	
18 Nutrição	114.778	86,6	13,4	
19 Engenharia Elétrica	107.858	13,1	86,9	
20 Odontologia	107.318	72,4	27,6	

Fonte: INEP, 2016

Segundo as informações da Relação Anual de Informações Sociais – RAIS (MINISTÉRIO DO TRABALHO, 2016), a maioria das mulheres está concentrada em ocupações relacionadas a serviços administrativos, de educação e de saúde. Além disso, as mulheres também representam a maioria em cargos de faxina, sendo 73,20%, dos 1,3 milhões dos postos de trabalho ocupados por faxineiros.

A PNAD Contínua, também, mostra que a participação das mulheres supera a dos homens em ocupações tidas como “femininas”, sendo que a maior disparidade é encontrada na categoria dos empregados domésticos, em que o número de mulheres alcança o percentual de 92,3%. Mas elas, também, predominam no magistério, nas enfermarias e na assistência social. Nesse sentido, no setor da administração pública, defesa e segurança social, educação, saúde e serviços sociais, a participação das mulheres (25,2%) era bem maior que a dos homens (10,9%). Enquanto para as atividades tipicamente masculinas, como construção civil e transporte, armazenagem e correio, empregavam, respectivamente, 13% e 7,8% dos homens ocupados. Já os percentuais da população ocupada feminina nessas atividades eram pequenos: 0,5% e 1,2%, respectivamente (IBGE, 2017).

Percebe-se, portanto, que mesmo as mulheres inseridas no mercado produtivo, a maior parte dos trabalhos por elas exercidos está relacionada aos trabalhos de cuidado, limpeza, ensino, que possuem semelhanças e relações com os trabalhos realizados dentro de casa. Ou seja, por mais que a mulher tenha passado a realizar tarefas fora do lar, a ela ainda são designadas as tarefas mais “femininas” e com baixo prestígio e remuneração, concretizando a precarização do trabalho feminino.

2.2 Conceitos de gênero e mulher

A divisão sexual do trabalho, a feminização das profissões e os indicadores sociais estatísticos apresentados no tópico anterior, relatam o impacto da manutenção das estruturas sexistas e discriminatórias que colocam a mulher como responsável pela casa e pela família e relevam que o mundo é profundamente estruturado, organizado e marcado por gênero. E, para testar a hipótese desta pesquisa, é necessário entender o conceito de gênero e de mulher, que passam ser a seguir apresentados.

Gênero, conforme definição trazida pelo Dicionário Aurélio, é “[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 gênero é uma construção social do que, hoje, se entende por masculino e feminino. Tudo o que a sociedade entende como gênero são práticas que foram reunidas e acopladas e, de certa forma, tomadas como exclusivas por um grupo.

O gênero é a forma como as pessoas agem e se apresentam para o mundo, e isso produz uma série de efeitos, consolidando uma impressão de ser um homem ou uma mulher. Para Judith Butler (2013, p. 24), gênero é performativo, ou seja, ninguém pertence a um gênero desde sempre, a sociedade condiciona a forma como entendemos e reproduzimos a ideia de gênero. “O termo ‘gênero’ é, na verdade, a representação de uma relação de pertencer a uma classe, um grupo, uma categoria” (LAURETIS, 1987, p. 210).

Nesse sentido, Judith Butler (2013) analisa a frase de Simone de Beauvoir em *O segundo sexo*, “ninguém nasce mulher, torna-se mulher”. Butler menciona que essa afirmação parece sugerir que o gênero é variável, permitindo ao sujeito escolher tornar-se algo, que não existe uma determinação e definição intrínseca do sujeito. Mas

essa, suposta, possibilidade de escolha deve ser questionada para saber o que determina se tornar mulher e de que maneira se torna mulher (BUTLER, 2013, p. 27).

Helelith Saffioti (1999), também, analisa a mesma frase de Simone de Beauvoir ao dizer que essa, talvez, seria a primeira manifestação do conceito de gênero, e que, apesar do livro *O segundo sexo* ter sido escrito em um momento em que não se possuía todo o conhecimento e estudo sobre as teorias de gênero, Simone de Beauvoir chegou ao ponto essencial ao dispor que “é preciso aprender a ser mulher, uma vez que o feminino não é dado pela biologia, ou mais simplesmente pela anatomia, e sim construído pela sociedade.” (SAFFIOTI, 1999, p. 160).

O gênero rejeita as questões biológicas, ele se torna uma maneira de indicar como as construções sociais determinam os papéis próprios para homens e mulheres (SCOTT, 1989). Joan Scott (1989) apresenta uma definição de gênero dividida em duas partes: a primeira é que o gênero constitui as relações sociais com base nas diferenças entre os sexos, e a segunda é que o gênero é uma forma de criar e justificar relações de poder.

Para Valeska Zanello, o gênero atua desde a concepção, passando pela escolha do nome da criança e gerando uma expectativa e um imaginário do futuro daquele bebê, que foi baseado no momento da descoberta do sexo da criança. “[O] gênero seria uma divisão sexual imposta aos sexos, a qual transformaria a fêmea em mulher e o macho em homem.” (ZANELLO, 2018, p. 44)

Por conseguinte, há um falso livre arbítrio de escolhas em relação ao gênero, pois existem normas – algumas muito evidentes como a fala da Ministra de Estado da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos, Damares Alves, “meninos vestem azul e meninas vestem rosa” e outras já tão naturalizadas que se tornam sutis – que ditam como se comportar, como vestir e a quem desejar, tomando como base o sexo. “Escapamos do determinismo biológico, mas não da compulsão cultural que utiliza o sexo como referência.” (FIRMINO; PORCHAT, 2017, p. 57).

O discurso de como o corpo feminino e o corpo masculino devem se portar começa desde a concepção, pois no momento do ultrassom, em que é enunciado o sexo do bebê, ele já é inserido em um discurso sobre o que é ser menino ou menina. Há uma mobilização social sobre como o bebê – que ainda nem nasceu – vai se comportar, qual profissão poderá escolher, o que ele irá desejar, do que irá brincar, quem serão seus amigos, quais serão as cores de suas roupas. “Seu corpo está,

desde o início, marcado por significados culturais” (FIRMINO; PORCHAT, 2017, p. 57).

Figura 7 – Coisas de menina e coisas de menino



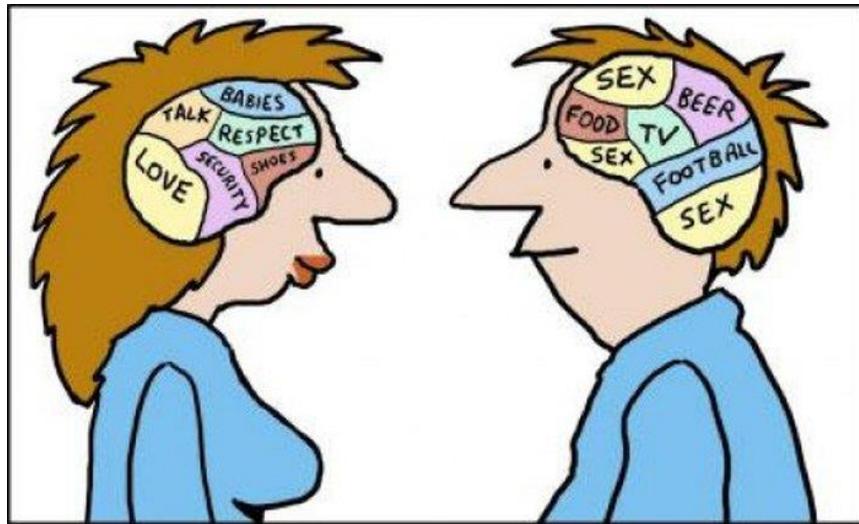
Fonte: Superela, 2018⁵

Nesse sentido, Valeska Zanello entende que não existe uma diferença entre o sexo (como algo corporal) e o gênero (como construção social), pois “a própria compreensão binária do sexo já é uma leitura do gênero, histórica e culturalmente localizada, cujos efeitos se fazem sentir na própria construção da corporeidade vivida e suas performances” (ZANELLO, 2018, p. 29).

Isso porque “há scripts culturais (como agir, pensar, sentir, se locomover etc. para ser considerado como ‘verdadeiramente’ uma mulher ou um homem) que já existem antes de nascermos e são mantidos por práticas sociais.” (ZANELLO, 2018, p. 46).

⁵ Imagem disponível em: <https://superela.com/coisas-de-meninos-x-coisas-de-meninas>

Figura 8 – Scripts culturais de mulheres homens⁶



Fonte: Gauchazh, 2015⁷

Judith Butler diz que o gênero é uma fantasia imposta aos corpos, ou seja, ele é uma identidade que se constrói de forma performativa, os atos, os pensamentos, as expressões e as atuações são performativos, não há identidade de gênero, pois essa identidade é tida como o resultado das expressões performadas. (BUTLER, 2003)

Assim, o gênero não é algo natural, mas um resultado da forma como fazemos e agimos, uma expressão cultural do sexo (e, via de regra, uma imposição do sexo biológico). O conceito de gênero surge, portanto, para afirmar que as particularidades do sexo biológico não justificam as diferenças sociais entre mulheres e homens, pois há uma conceituação e valorização pela cultura dessas diferenças, de forma a torná-las e afirmá-las como naturais. (FIRMINO; PORCHAT, 2017)

Em que pese o recorte, aqui, proposto, sabe-se que o conceito de gênero possui inúmeras possibilidades de interpretação e de compreensão, e que a palavra “gênero” pode ser utilizada em diversos contextos e apontar ideias e interpretações distintas (e até complementares). Mas, para fins desta pesquisa, será utilizada a ideia a cima exposta, de que o gênero é socialmente, historicamente e politicamente construído.

⁶ Tradução da autora: O cérebro da mulher contém as palavras “bebês”, “conversar” “respeito”, “amor”, “sapato”, “segurança”. O cérebro do homem contém as palavras “sexo”, “beber”, “comida”, “TV”, “sexo”, “futebol”, “sexo”

⁷ Imagem disponível em: <https://gauchazh.clicrbs.com.br/donna/noticia/2015/04/nao-se-irrite-entenda-10-diferencias-basicas-entre-homens-e-mulheres-cjqwiskya00an0wcncpmrf9wk.html>

E, a partir do momento que se entende o conceito de gênero, é necessário compreender o conceito de *mulher*, que está intimamente ligado àquele.

Mulher, conforme definição trazida pelo Dicionário Aurélio, é

01. O ser humano do sexo feminino; 02. Esse mesmo ser humano considerado como parcela da humanidade; 03. A mulher na idade adulta; 04. Adolescente do sexo feminino que atingiu a puberdade; moça; 05. Mulher dotada das chamadas qualidades e sentimentos femininos (carinho, compreensão, dedicação ao lar e à família, intuição); 06. A mulher considerada como parceira sexual do homem; 07. Cônjugue do sexo feminino; a mulher em relação ao marido; esposa; 08. Amante, companheira, concubina; 09. Mulher que apresenta os requisitos necessários para um determinado empreendimento, para um determinado encargo; 10. Uma mulher qualquer; dona (MULHER... 2010).

Pelo conceito, aqui, trazido, é possível observar, em um primeiro momento, como o “ser mulher” está necessariamente atrelado ao sexo feminino, perpetuando a ideia de que o sexo biológico é utilizado como base para a performance do gênero, a qual está atrelada aos significados culturais e sociais pré definidos.

A maioria de nós – mulheres: aos homens isto não se aplica – provavelmente assinala o F e não o M ao preencher um formulário. Nunca nos ocorreria assinalar o M. Seria como enganarmos a nós mesmas, ou pior, como não existir, como nos apagar do mundo. (Se homens assinalassem o F, caso fossem tentados a fazê-lo, as implicações seriam bem diferentes.) Isto poque, a partir do momento em que assinalamos o F num formulário, ingressamos oficialmente no sistema sexo-gênero, nas relações sociais de gênero, e fomos “em-gendradas” como mulheres, isto é, não são apenas os outros que nos consideram do sexo feminino, mas a partir daquele momento nós passamos a nos representar como mulheres. Agora, pergunto, isto não é o mesmo que dizer que a letra F assinalada no formulário grudou em nós como um vestido de seda molhado? Ou que, embora pensássemos estar marcando o F, na verdade era o F que estava se marcando em nós? (LAURETIS, 1987, p. 219-220).

Além disso, a definição de mulher está, com frequência, ligada ao homem: a mulher somente é reconhecida como tal se estiver ao lado de um homem, seja como sua parceira sexual na posição de esposa, amante, companheira ou concubina, seja como cônjuge do sexo feminino. “O sistema gênero/sexo teria como função constituir indivíduos concretos em homens e mulheres. Ser homem e ser mulher, nesse sentido, seria uma forma de assujeitamento” (ZANELLO, 2018, p. 46).

Ana Cecília de Oliveira Bitarães (2021) analisa como essas classificações são definidas, principalmente, pela representação e pelo papel social do que é ser homem e do que é ser mulher hoje em dia. “É possível perceber como até hoje as características femininas estão ainda atribuídas a esfera doméstica, ao cuidado com

o outro ou até a participação na vida do homem." (BITARÃES, 2021, p. 17). Ao se observar, novamente, o dicionário, esse conceito fica ainda mais evidente ao se encontrar a seguinte afirmação: "ser humano do sexo feminino capaz de conceber e parir outros seres humanos **e que se distingue do homem por essas características**" (FERREIRA, 1986, p. 1168, grifos da autora). A mulher ainda é definida pela capacidade de engravidar e parir um ser humano e pela maternidade compulsória que esse conceito carrega, tema que será abordado nos próximos capítulos.

Comparando o significado de homem no dicionário, tem-se: "qualquer indivíduo pertencente à espécie animal que, apresenta o maior grau de complexidade na escala evolutiva, o ser humano, [...] dotado das chamadas qualidades viris, como coragem, força, vigor sexual etc." (FERREIRA, 1986, p. 903).

O homem é definido como um indivíduo autossuficiente, que não precisa de outra pessoa ao seu lado para ter seu conceito validado, que se define por si só. É a representação de toda a espécie humana, "dotado de suas características próprias, sem sombras de outros em suas definições" (BITARÃES, 2021, p. 18).

A diferença de significados dos termos "homem" e "mulher" revela mais do que uma dualidade de sentidos, demonstra a diferença de poderes entre esses dois termos, pois, a mulher, no sentido da construção da língua, só existe como reproduutora ou prostituta, não tendo nenhuma outra função fora dessas duas classificações (GUEDES, 1995).

Virginie Despentes (2016) relata que, depois de muitos anos de estudo, descobriu que a feminilidade, o ser mulher, é quase sempre, se habituar a se comportar como inferior.

Ser complexada, uma coisa tipicamente feminina. Apagada. Abrir bem os ouvidos. Não brilhar muito intelectualmente. Ser culta apenas o suficiente para entender o que o bonitão tem para contar. Falar muito é feminino. Tudo o que não deixa rastro. O que é doméstico, o que se faz todos os dias, o que não tem nome. Sem grandes discursos, sem grandes livros, sem grandes coisas. Apenas pequenas coisas. Fofinhas. Femininas (DESPENTES, 2016, p. 107).

É possível perceber, portanto, que "[q]uando falamos de "mulher" e "homem" não se trata de uma leitura essencialista, ingênuas [...], mas de um binarismo essencialista estratégico, que nos auxilia a revelar certas estruturas presentes nos

processos de subjetivação de mulheres e homens na nossa cultura." (ZANELLO, 2018, p. 54).

No entanto, com o passar dos anos, o movimento feminista (que será abordado no tópico 2.4 desta pesquisa) passou a adentrar na esfera política e a adquirir mais espaço, permitindo que as mulheres enxerguem essa posição de desigualdade socialmente construída e passem a se tornar protagonistas de suas próprias vidas.

Ainda que, recentemente, seja possível observar um movimento para libertar as mulheres da performance de gênero já pré-estabelecida, ainda há muito o que avançar nesse aspecto, pois isso, por si só, até o momento não permite uma verdadeira paridade de gêneros, tornando qualquer conquista feminina uma conquista pautada em lutas e revoluções feministas. Também, é preciso enxergar que a mulher está condicionada aos padrões e as consequências que a sociedade lhe impõe.

É urgente a necessidade de que mais mulheres tenham consciência das estruturas sociais a que estão submetidas para tomarem decisões e definirem suas trajetórias – pessoais e profissionais – sem sofrerem influência (in)direta de tais estruturas.

Nessa perspectiva, a luta por igualdade é uma constante e para mudar esse panorama as mulheres precisam ocupar os espaços de poder, seja esse espaço político, seja no mercado de trabalho, seja na sociedade.

2.3 Estereótipos de gênero como forma de discriminação

Em que pese o conceito de gênero abordado no tópico anterior, não se pode olvidar que falar de gênero, automaticamente, nos remete a falar de mulher.

Quando se fala de gênero, não se pensa de imediato no conceito de que existe uma construção social com base nos sexos feminino e masculino, não se pensa em homem e mulher. Quando se fala em gênero, pensa-se no papel da mulher, na expectativa da mulher, em coisas "de mulher", a palavra gênero se tornou um sinônimo de mulher (SCOTT, 1989).

Ursula K. Le Guin (2019), em seu livro "A mão esquerda da escuridão", relata uma história de ficção científica em que a sociedade é constituída por indivíduos sem sexo definido. No livro, não existe homem ou mulher, mas sim uma terceira forma, livre de padrões de gênero. No entanto, mesmo depois de retirar todas as camadas de gênero, o que sobra não é o que é, verdadeiramente, humano, e sim a

normalização do masculino. Isso porque, se o masculino é tido como a norma e se se passa a enxergar “gênero” como algo diferente do masculino, o conceito de gênero se relaciona, diretamente, a tudo que difere do que é do padrão homem/masculino, se pautando, portanto, ao conceito de mulher/feminino.

Joan Scott (1989) diz que o conceito de “gênero” é usado quase como substituto para “mulher” e isso sugere que as informações a respeito das mulheres são necessariamente informações a respeito dos homens, ou seja, o mundo das mulheres está dentro do mundo dos homens, “ele é criado dentro e por esse mundo” (SCOTT, 1989, p. 7).

Essa situação remete à Simone de Beauvoir que descreve o homem como o sujeito e a mulher como “o outro”: “a mulher determina-se e diferencia-se em relação ao homem, e não este em relação a ela; a fêmea é o inessencial perante o essencial. O homem é o Sujeito, o Absoluto; ela é o Outro” (BEAUVoir, 2016, p. 13) e ainda: “A humanidade é masculina, e o homem define a mulher não em si, mas relativamente a ele; ela não é considerada um ser autônomo” (BEAUVoir, 2016, p. 13).

A sociedade é culturalmente condicionada a perceber o mundo como normativo masculino e, sendo o gênero um fator estruturante do “tornar-se verdadeiramente homem” e “tornar-se verdadeiramente mulher”, existem “scripts” a serem seguidos que suprimem similaridades naturais. Ou seja, se estabelecem, a partir das tecnologias de gênero, relações de poder, de privilégios e de prestígio (ZANELLO, 2018).

“Portanto, vistas como o “o outro”, de maneira objetificada, as mulheres têm ocupado ao longo da trajetória humana posição de submissão e dominação” (BITARÃES, 2021, p. 22). E não se trata, aqui, de tentar negar uma diferença física ou corporal que justifique o ser vista como “o outro”, mas sim de entender quais diferenças são utilizadas para justificar as desigualdades (ZANELLO, 2018).

Rebecca J. Cook e Simone Cusack (2010), no trabalho *Gender Stereotyping: Transnational Legal Perspectives*, definem que os estereótipos (sejam eles de qualquer tipo) são formas de classificar indivíduos, para simplificar o mundo e as relações humanas. No entanto, estereotipar produz generalizações e suposições sobre determinadas pessoas e grupos, despersonalizando os indivíduos por suas características únicas e pessoais e colocando-os em simples conceitos de “senso comum”. Estereotipar é colocar pessoas em caixas com rótulos, que foram definidos

social e culturalmente por conta de padrões de comportamento e imagem e, na maioria das vezes, de forma preconceituosa.

De acordo com o Escritório do Alto Comissário das Nações Unidas para os Direitos Humanos (EACDH/ONU), *estereótipo de gênero* é

uma visão generalizada ou pré concebida sobre atributos ou características que são ou deveriam ser possuídos por mulheres e homens, e os papéis que são ou deveriam ser desempenhados por homens e mulheres. Os estereótipos de gênero podem ser tanto positivos quanto negativos, como por exemplo, “as mulheres são carinhosas” ou “mulheres são fracas” (EACDH/ONU, 2014, *online*, tradução da autora)⁸

E os estereótipos de gênero afetam a concepção de gênero e de mulher. O relatório da EACDH/ONU classifica o que são estereótipos de gênero nocivos/prejudiciais (*harmful stereotypes*) quando são:

uma visão generalizada ou preconceituosa sobre atributos ou características que são ou deveriam ser possuídos, ou as funções que são ou deveriam ser desempenhadas por mulheres e homens, o que, entre outras coisas, limita sua capacidade de desenvolver suas habilidades pessoais, seguir com suas carreiras profissionais e fazer escolhas sobre suas vidas e planos de vida. Os estereótipos prejudiciais podem ser tanto hostis/negativos (por exemplo, as mulheres são irracionais) quanto aparentemente benignos (por exemplo, as mulheres são carinhosas). (EACDH/ONU, 2013, p. 13, tradução da autora)⁹

Os estereótipos de gênero nada mais são do que um pré-conceito baseado nas performances de gênero socialmente esperadas. Assim como o relatório da EACDH/ONU relatou, existem estereótipos negativos e positivos. E, claramente, os negativos são os mais problemáticos, pois além de atribuírem características genéricas para todo um grupo de mulheres, tais qualidades possuem conceitos e significados ruins e discriminatórios.

O estereótipo de que mulheres são irracionais acaba por justificar o argumento de que homens são mais racionais e, por isso, são mais inteligentes, tomam melhores decisões, são os mais adequados para exercerem profissões mais “intelectuais”, são

⁸ Texto original: A gender stereotype is a generalised view or preconception about attributes, or characteristics that are or ought to be possessed by women and men or the roles that are or should be performed by men and women. Gender stereotypes can be both positive and negative for example, “women are nurturing” or “women are weak”.

⁹ Texto original: A harmful gender stereotype is a generalised view or preconception about attributes or characteristics that are or ought to be possessed by, or the roles that are or should be performed by, women and men, which, *inter alia*, limits their ability to develop their personal abilities, pursue their professional careers and make choices about their lives and life plans. Harmful stereotypes can be both hostile/negative (e.g., women are irrational) or seemingly benign (e.g., women are nurturing).

os melhores para assumirem cargos de liderança. Já o perfil irracional se aproxima do emocional, criando, automaticamente, um instinto mais cuidador nas mulheres, colocando-as como as mais qualificadas para a função de cuidado da casa, do lar e dos filhos, as fazendo precisar de um homem racional para ser o protetor e o provedor da família. “Especialmente este último aspecto, que parece ter fundo biológico, acaba por legitimar a dificuldade das mulheres de se posicionarem no mercado de trabalho, especialmente em cargos de chefia.” (MARQUES, 2019, p. 43).

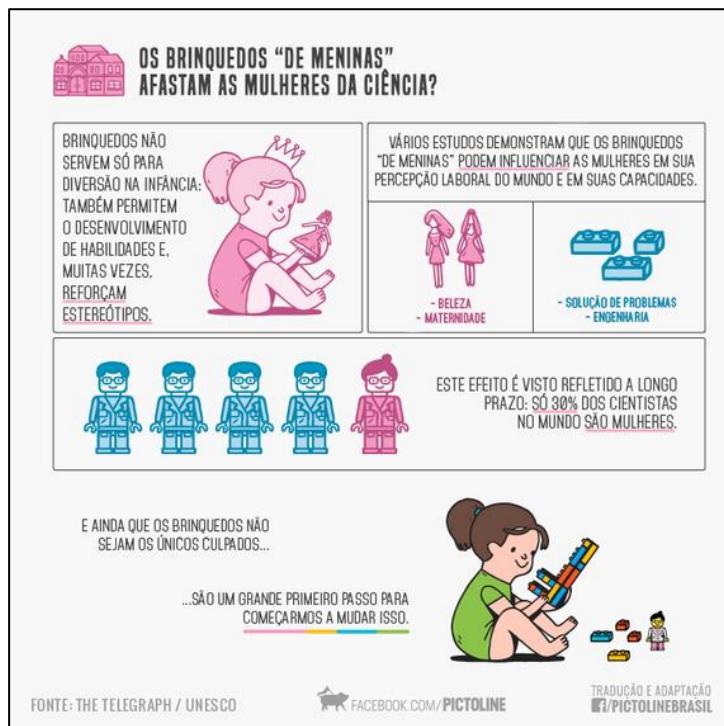
No entanto, os estereótipos classificados como positivos/benignos também são problemáticos, porque atribuem características às mulheres sem levar em consideração o contexto cultural e social que elas estão inseridas. A título exemplificativo, a EACDH/ONU menciona que o estereótipo de que “as mulheres são carinhosas” é um tipo de estereótipo benigno. Essa classificação, apesar de atribuir uma característica tida como positiva, possui a mesma consequência do estereótipo negativo de que “mulheres são irrationais”, pois atribuem às mulheres a posição de cuidado, de carinho, de atenção, as tornam as responsáveis pelo cuidado da casa, do lar e dos filhos, e atribui – de forma injusta – responsabilidades às mulheres e naturaliza um comportamento, como se fosse exclusivo (ou ao menos preponderante) do sexo feminino.

Gina Rippon (2021) desmitifica a narrativa de que mulheres têm uma vocação natural para o cuidado da família e da casa, ao contrário do homem. Rippon defende que existem, sim, diferenças biológicas entre homens e mulheres, tanto cerebrais quanto físicas, mas que essas diferenças não possuem relação com as emoções. Isso porque são os fatores culturais e sociais que fazem com que determinadas áreas do cérebro sejam mais trabalhadas em homens ou mulheres, ou seja, não são características inerentes a um ou a outro. “Assim, o que o cérebro faz com o nosso mundo depende muito do que ele encontra neste mundo” (RIPPON, 2021, sem paginação).

Uma das primeiras regras que o cérebro humano se atenta é a regra do gênero, pois há um enorme bombardeio de informações sobre gênero, seja por meio de reproduções feitas pelos pais e pelos amigos, seja pelas redes sociais e pela mídia. E, uma vez que se entende que o cérebro não apenas é um coletor de informações e de regras sociais, mas também é moldável e manipulável, fica cada vez mais evidente o poder dos estereótipos de gênero (RIPPON, 2021).

Ao acompanhar o cérebro de uma pessoa, seja homem ou mulher, é possível perceber que, desde o momento do nascimento, o cérebro é posto em diferentes caminhos a depender do sexo biológico: brinquedos, livros, roupas, família, professores, escolas, universidades, trabalhos, normas sociais, normas culturais e estereótipos de gênero, tudo isso serve para indicar diferentes direções para o cérebro, a depender da forma como a pessoa nasceu (RIPPON, 2021).

Figura 9 – Brinquedos “de meninas”



Fonte: Pictoline Brasil, 2016¹⁰

Figura 10 – Infância e estereótipos de gênero



Fonte: G1, 2018¹¹

¹⁰ Imagem disponível em:

<https://m.facebook.com/PictolineBrasil/photos/a.232140520463237/243239689353320/>

¹¹ Imagem disponível em: <https://g1.globo.com/educacao/noticia/desde-pequenas-meninas-ja-consideraram-a-engenharia-uma-atividade-so-para-meninos-diz-estudo.ghtml>

Assim, homens e mulheres são condicionados, desde o nascimento, a serem vistos como seres distintos e com funções distintas. As mulheres são ensinadas a cuidar, a limpar, a se preocuparem com os familiares e amigos, a serem educadas, falarem baixo, a se preocuparem mais com a aparência do que com o crescimento profissional, enquanto os homens são ensinados a serem fortes, inteligentes, trabalhadores e a delegarem as funções de cuidado para quem “realmente entende de cuidado”. Os estereótipos de gênero, então, constroem papéis e definem posições, interpelam performances, constituem uma colonização afetiva e configuram caminhos privilegiados de subjetivação (ZANELLO, 2018).

Pierre Bourdieu (2020) fala que existe uma normalização biológica dos papéis do homem e da mulher, pois se acredita que o homem é naturalmente mais forte e mais racional, enquanto a mulher é mais frágil e emotiva, mas defende que não existe nada de biológico nisso. Para Bourdieu (2020), o que existe são estruturas construídas e administradas para que alguns corpos exerçam o poder. As relações de gênero expressam “simultaneamente, o reconhecimento formal da igualdade entre mulheres e homens e a disposição desigual das oportunidades, das garantias de usufruto dos direitos e da participação nas diferentes esferas sociais” (BIROLI, 2013, p. 27).

O estereótipo de que mulheres e homens pertencem a esferas separadas, com os homens destinados a funções públicas e as mulheres às funções domésticas e privadas, determinou a inferioridade das mulheres, que se veem subordinadas ao homem – primeiro ao pai e depois ao marido –, bem como se sentem física e mentalmente mais fracas que qualquer homem (RIPPON, 2021).

Portanto, o gênero importa não apenas como identidade ou estereótipos, mas, também, está no centro de como nosso mundo social está organizado, e não é por acaso que o poder ficou restrito a um grupo e o cuidado com o lar ficou restrito a outro.

Os estereótipos de gênero ainda estão muito presentes na sociedade atual e são utilizados como forma de discriminação. Quando relacionados às relações de trabalho, esses estereótipos consideram que o papel da mulher se destina quase que, exclusivamente, à maternidade e, quando conciliado com o trabalho produtivo, reduz a mulher a salários e posições inferiores, como será abordado nos tópicos seguintes. “É preciso compreender como e em que medida o sexo dos indivíduos impacta sua posição nessas hierarquias” (BIROLI, 2013, p. 27).

Os estudos apresentados nesta pesquisa sobre o conceito de gênero, o conceito de mulher e como os estereótipos de gênero podem causar discriminação não esgotam a discussão sobre os temas e nem limitam as possibilidades de interpretação sobre o assunto aqui abordado, mas se fazem necessários para a compreensão dos temas a serem abordados ao longo deste estudo.

2.4 Um breve relato das principais teorias feministas

Com o passar dos anos, o movimento feminista passou a adentrar na esfera política e a adquirir mais espaço, permitindo que as mulheres enxerguem essa posição de desigualdade socialmente construída e passem a se tornar protagonistas de suas próprias vidas. É claro que não se pode dizer que o feminismo resolveu todo o problema da desigualdade (pois ainda há um longo caminho pela frente), mas ele veio como uma ferramenta para que essa desconstrução seja possível.

Apesar das diversas vertentes feministas existentes, a presente pesquisa irá apresentar as principais teorias feministas para fins de auxílio e conhecimento crítico. Ressalte-se que as teorias não serão abordadas de forma profunda, mas apenas mencionadas e explicadas de forma suscinta, uma vez que não são o foco deste estudo, mas se fazem necessárias para melhor compreensão dos próximos capítulos.

Como corrente intelectual, as várias vertentes do feminismo combinam a militância pela igualdade de gênero e a investigação das causas da dominação masculina, com o ímpeto de mudar o mundo somado a necessidade de interpretá-lo (MIGUEL; BIROLI, 2014).

A primeira manifestação do feminismo surgiu com os ideais do pensamento iluminista: liberdade, igualdade e fraternidade, no final do século XVIII, podendo ser considerado um “filho indesejado” da Revolução Francesa (MIGUEL; BIROLI, 2014). O documento escrito mais importante desse período foi a “*Declaração dos direitos da mulher e da cidadã*”, de Olympe Gouges, que estabelece a liberdade de opinião, liberdade de expressão, o direito de toda mulher poder indicar o nome do pai de seus filhos e ainda possui um breve discurso convocando as mulheres a romperem com as ideias da época (MIGUEL; BIROLI, 2014).

Alguns anos depois, Mary Wollstonecraft (1759-1797) – conhecida como a fundadora do feminismo – escreveu a obra “*Uma vindicação dos direitos da mulher*”, como resposta à Constituição Francesa de 1791, sistematizando suas reflexões sobre

a necessidade de emancipação das mulheres. Essa primeira fase do feminismo tinha como a educação, o direito ao voto e a igualdade no casamento. (MIGUEL; BIROLI, 2014). A obra de Mary Wollstonecraft é considerada o documento fundador do feminismo e se tornou referencial teóricos de estudos sobre gênero e feminismos (BAÍA, 2022).

Apesar do avanço com relação as questões de gênero, o chamado “feminismo liberal” possui um viés de classe, principalmente, quando uma de suas grandes representantes menciona que cuidar da casa não é uma verdadeira ocupação, pois isso é responsabilidade dos criados (MIGUEL; BIROLI, 2014). Essa vertente do feminismo aparenta ter como propósito alavancar a carreira e os direitos das mulheres brancas e ricas, pois oprimem as mulheres que trabalham como criadas, geralmente, negras (LORENTZ, 2020).

Surgiu ainda, no final do século XIX, o feminismo socialista que, por conta dos extremismos de suas propostas, ficou à margem das correntes dominantes do sufragismo. Flora Tristan (1803-1844), escritura influente da época, vinculando a opressão de classe a de gênero, colocou a mulher trabalhadora como um dos eixos centrais de seu tratado socialista utópico sobre união operária. Por outro lado, Marx e Engels deixaram um legado com duas interpretações: enquanto tentaram fazer uma defesa da igualdade entre mulheres e homens (que se tornou parte do projeto socialista), também, tentaram ler a dominação masculina como um produto de dominação burguesa, ignorando as especificidades das questões de gênero inerentes ao feminismo (MIGUEL; BIROLI, 2014).

Ao longo do século XX, o movimento feminista apareceu, no mundo ocidental, com o direito de voto obtido pelas mulheres, com o acesso das mulheres a todos os níveis de ensino (chegando a superar o dos homens). Ainda nesse período, a legislação civil passou a afirmar a igualdade de direito entre homens e mulheres dentro do casamento e, com isso, questões relacionadas à sexualidade e direitos reprodutivos começaram a ganhar projeção (MIGUEL; BIROLI, 2014).

O feminismo contemporâneo surge com Simone de Beauvoir (1908-1986), sobretudo, com a publicação de seu livro “O segundo Sexo”, em 1949, com sua famosa frase “Não se nasce mulher, torna-se mulher” e ao relatar a objetificação da mulher e o fato de que ela é levada a se ver sempre pelos olhos do homem. Simone de Beauvoir avança pouco com relação à teoria política, pois, ao que parece, ela

entendia que a política era considerada alheia ao seu foco na posição das mulheres no casamento, trabalho e sexualidade (MIGUEL; BIROLI, 2014).

O movimento feminista começou a ganhar destaque, principalmente, nos Estados Unidos com a escritora Betty Friedan (1921-2006), uma das fundadoras do *National Organization of Women* (NOW), que em seu livro “A mística feminina”, relata sobre a infantilização a que as mulheres são submetidas para se adequarem aos únicos espaços que a sociedade dá a elas: esposas, mães e donas de casa. Apesar do sucesso do livro e da importância do tema, Betty Friedan, deixa de incluir as mulheres pobres na sua análise, já que a “infantilização” não serve para aquelas mulheres que são as únicas responsáveis pelo sustento e subsistência da família. Mesmo a divisão entre o público e o privado tem sentidos diferentes para mulheres pobres e pretas (MIGUEL; BIROLI, 2014).

Outra vertente importante do feminismo é o ecofeminismo, termo usado pela primeira vez, em 1974, por Françoise d’Eaubonne, que defende a relação entre ciência, mulher e natureza deve ser uma das primeiras preocupações do movimento feminista, além de trazer uma nova visão de mundo desvinculada da concepção socioeconômica e de dominação. Essa vertente busca preservar e manter uma vida saudável, procurando aliar movimentos feministas aos movimentos ecológicos (FLORES; TREVIZAN, 2015, p. 12).

O feminismo negro, também, merece destaque em duas figuras importantes: Djamila Ribeiro, no Brasil, que defende que a negativa de discriminação de raça da mulher branca ocorre devido a diferentes “*modus vivendi*”, ou de “*lugar de fala*” com relação à mulher negra (RIBEIRO, 2018), e Ângela Davis, nos Estados Unidos, que relata que as mulheres negras eram vistas como desprovidas de gênero, apenas como unidades de trabalho lucrativas, que elas passaram a ser consideradas “reprodutoras” e animais com valor maior ou menor, de acordo com a capacidade de reprodução (DAVIS, 2016).

O feminismo interseccional, também, ganhou destaque com Nancy Fraser, que defende que há um verdadeiro cruzamento de várias questões discriminatórias como que em camadas: há tanto discriminação de gênero, quanto de raça e classes sociais, se intensificando no cruzamento destas camadas a discriminação. Nancy Fraser diz que o “feminismo é acima de tudo um movimento para a justiça de gênero, precisamos ampliar nossa consciência histórica na medida em que operamos em um terreno que também está povoado pela nossa estranha cópia” (FRASER, 2016, p. 52).

No Brasil, com exceção da pioneira Bertha Luz (1894-1976), que liderou o primeiro movimento politicamente organizado pelo direito de voto, o movimento feminista ganhou espaço a partir por volta de 1960 e 1970. A obra central desse movimento foi a de Helelith Saffioti, “*A Mulher na Sociedade de Classes: Mito e Realidade*”, que até hoje é uma referência nos estudos de gênero, com linguagem acessível e que analisa a mulher sob um prisma feminista. (MIGUEL; BIROLI, 2014).

Apesar das vertentes aqui apresentadas, esta pesquisa utilizará o conceito de feminismo de Bell Hooks: “feminismo é um movimento para acabar com sexism, exploração sexista e opressão” (HOOKS, 2020, p. 17). Esse conceito deixa claro que não existe um movimento de ódio aos homens ou um movimento anti-homem, como muitos pensam. O feminismo não é o contrário do machismo, porque não há a pretensão de inverter a lógica da desigualdade, tornando a mulher superior ao homem. Na verdade, o que se tenta combater é o sexism, que pode ser reproduzido por qualquer pessoa – seja ela mulher, homem ou criança – pois todos foram socializados para aceitarem pensamentos e ações sexistas e acreditarem que esse é o “normal” (HOOKS, 2020).

O feminismo não diz respeito somente às mulheres sobre uma questão específica ou restrita, mas sim sobre todas as relações de gênero que perpassam a sociedade, como acesso à educação, busca por direitos iguais e luta pelo voto. “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” (BAÍA, 2022, p. 32).

O feminismo pode ser caracterizado como uma tentativa para superar as desigualdades de gênero, envolvendo, principalmente, “a exposição crítica das relações de poder em domínios da vida que são exteriores aos limites convencionais da política (BIROLI, 2013, p. 133).

A desigualdade de gênero é um fator importante na autonomia da mulher e para a dissociação de que essa já carrega, intrinsecamente, características de cuidado e maternidade.

3 DO ESPAÇO PRIVADO AO PÚBLICO: A EVOLUÇÃO DA PRESENÇA DAS MULHERES NA SOCIEDADE

O terceiro capítulo encontra-se subdivido em três itens. O primeiro se refere a uma análise do que é autonomia, isto é, como a autonomia da mulher na vida privada influenciou no papel dessa no mercado de trabalho. Além disso, será estudado como essa referida autonomia da mulher e do corpo feminino encontram limites no pensamento liberal. O segundo item se analisa, a partir de dados estatísticos, a posição da mulher no mercado de trabalho, considerando a taxa de ocupação e desocupação, o trabalho em regime de tempo parcial, o trabalho doméstico não remunerado e salários. Por fim, o terceiro item estuda, também, a partir de dados estatísticos, a representação política feminina e como isso pode influenciar no mercado de trabalho da mulher e na falta de autonomia, pois a legislação sobre questões que afetam diretamente as mulheres ainda é debatida e determinada, em sua maioria, por homens.

Em virtude do recorte metodológico da presente pesquisa, reitera-se o que foi mencionado anteriormente: é impossível abranger toda a multiplicidade de mulheres que existem hoje, de forma que não serão abordados dados específicos da comunidade LGBTQIA+¹² e serão utilizados os termos “mulher”, “gênero feminino” e “sexo feminino” para caracterizar todas as mulheres, ciente de que tais termos restringem – e muito – a diversidade do mundo atual, mas se fazem necessários para cumprir o recorte proposto. Com relação ao recorte racial, sempre que possível, foram feitos apontamentos específicos sobre raça, ponto tão importante e necessário para o debate, aqui, levantado.

3.1 Autonomia e posicionamento no mercado de trabalho: as mulheres são verdadeiramente livres?

Para Renata Pompéu, autonomia pode ser classificada “como um poder jurídico de construção da identidade social dos sujeitos” (POMPEU, 2012, sem paginação), por meio de pressupostos de liberdade e relação entre sujeitos. A autonomia privada pode ser caracterizada, portanto, como um princípio jurídico que se caracteriza pela possibilidade de os indivíduos poderem manifestar e exercer suas próprias vontades.

Essa autonomia privada, no entanto, encontra limites. É claro que há os limites impostos pela própria legislação e pelos princípios norteadores do Estado

¹² Lésbicas, Gays, Bissexuais, Transexuais, Travestis, Queer, Intersexo, Assexuais.

Democrático de Direito, como por exemplo, o princípio da dignidade da pessoa humana. É inconcebível que um indivíduo exerça plenamente sua autonomia convivendo em sociedade, uma vez que não é possível exercer atitudes ou vontades que acabem por violar o direito à vida ou à propriedade de outra pessoa. Mas não é esse tipo de autonomia que será tratado neste trabalho. Aqui, busca-se analisar a autonomia privada em relação à possibilidade de escolha, de manifestação de vontades, de disposição livre dos próprios pensamentos, da liberdade de trabalho e, até mesmo, a liberdade sobre o próprio corpo, com foco na mulher.

Para a autora, autonomia vai muito além da simples manifestação de vontade ou da ausência de proibição legal de realizar algo. Autonomia está relacionado à verdadeira possibilidade de expressar vontades e de ser ouvida, de ter poder de escolha e não apenas ter que optar entre duas situações já apresentadas e limitadas. Autonomia é participar de forma efetiva da vida social, política e econômica, é estar em “uma posição plena e igual para todos os cidadãos, para que sejam igualmente respeitados e possam desfrutar do autogoverno, participando tão plenamente quanto o desejarem [...]” (PATEMAN, 2009, p. 214).

Flávia Biroli (2013) defende que só há plena autonomia quando os indivíduos são capazes de se distanciarem dos padrões e convenções sociais, bem como passam a ser capazes de tomar decisões que saiam do limite de autoridade imposto pelo Estado. “É, também, uma afirmação do valor da vida de cada indivíduo, com suas concepções sobre como deseja vivê-la, que não poderiam ser restrinidas em nome dos valores e do bem-estar de outros” (BIROLI, 2013, p. 15-16).

No tocante à autonomia no debate feminista para fins deste estudo, o ideal é que a sociedade possa garantir a liberdade e a autonomia individual de cada um, independente de sexo. Principalmente, envolvendo a questão da divisão sexual do trabalho e as responsabilidades por determinados trabalhos serem atribuídos às mulheres de forma distinta dos homens.

A autonomia das mulheres é um tema muito amplo e que deve ser analisado por diversas vertentes, mas se pretende, aqui, expor alguns pensamentos e reflexões sobre como tal autonomia da mulher e do corpo feminino encontra limites no pensamento liberal. E, ao analisar a posição das mulheres na sociedade atual, é possível verificar que há um problema em que a posição entre autonomia e coerção não é mais adequada, ou suficiente, para lidar com as formas de restrição à

autodeterminação dos indivíduos, mesmo que estas sejam sutis e mais difusas (e nem por isso menos violentas) (BIROLI, 2013).

É preciso analisar a autonomia das mulheres nos seus ambientes familiares e pessoais e a consequente autonomia no ambiente de trabalho. Será possível afirmar que as mulheres realmente possuem plena capacidade de escolher o trabalho que quiserem? Ou estão submetidas a determinados tipos de trabalho e só lhes foi dada uma falsa possibilidade de escolha?

A sociedade atual é ditada por padrões machistas de comportamento, na qual sempre foi atribuído ao homem as características mais agressivas, brutais e fortes, enquanto a mulher é classificada como meiga, doce, delicada e cuidadosa. Essa classificação binária de atitudes e comportamentos padronizados socialmente reflete no ambiente de trabalho: o homem se tornou o responsável pelo trabalho produtivo e a mulher deve se limitar ao trabalho doméstico e improdutivo (não gera lucro e, portanto, não se remunera). Não é por outra razão que Silva Federici defende a remuneração do trabalho doméstico, tão desvalorizado e tido como uma obrigação apenas da mulher (FEDERICI, 2017).

A mulher é, historicamente, a responsável pela família, pelos filhos, pela casa e pela comida. Ela não tinha a possibilidade de fazer parte do mercado produtivo, se limitando ao trabalho doméstico. Com a propagação da ideia de autonomia e com a criação de normas protetivas ao trabalho da mulher, essa passou a se inserir, mesmo que de forma tímida e singela, no mercado produtivo de trabalho.

E a partir do momento que a mulher passou a fazer parte do mercado de trabalho, ela realmente teve opção de escolha? Foi permitido a ela adentrar em qualquer profissão e nicho de mercado? Ou à mulher foi destinado o trabalho informal e em tempo parcial para poder cuidar da casa e da família? As mulheres passaram a ocupar cargos de liderança, de desenvolvimento intelectual, ou a elas foram destinados os trabalhos de cuidado (semelhantes aos exercidos dentro de casa)?

Nesse particular, para Silva Federici (2021), às mulheres são destinadas funções de menor importância, com menores salários para que não se perca o controle sobre os corpos femininos. Para a autora,

[a] classe capitalista conservou seu poder por meio de um sistema de domínio indireto, dividindo a classe trabalhadora de forma eficaz, em que o salário é usado para delegar aos trabalhadores do sexo masculino o poder sobre as pessoas não assalariadas, a começar pelo controle e a supervisão do corpo e do trabalho das mulheres. Isso significa que o salário não é apenas um

campo de confronto entre capital e trabalho – campo no qual a classe trabalhadora negocia a quantidade e a constituição do trabalho socialmente necessário – mas é também um instrumento para criar relações de poder e hierarquias desiguais entre a mão de obra (FEDERICI, 2021, p. 101-102).

Esse pensamento é corroborado por Boaventura de Sousa Santos (2020), quando ele afirma que a pandemia não é igual para todos e cita as mulheres como uma minoria que está sendo prejudicada em tempos de pandemia e pelo Mapa do Dieese, segundo o qual “entre o 3º trimestre de 2019 e 2020, o contingente de mulheres fora da força de trabalho aumentou 8,6 milhões, a ocupação feminina diminuiu 5,7 milhões e mais 504 mil mulheres passaram a ser desempregadas” (DIEESE, 2020).

Nessa perspectiva, a ideia de que as mulheres agora possuem autonomia e capacidade de escolher o trabalho que quiserem ainda é muito limitada, pois é preciso analisar que as questões de gênero ainda colocam homens e mulheres em posições muito desiguais, principalmente, no que diz respeito à possibilidade de expressar o livre-consentimento diante de situações de subordinação – seja ela direta ou estrutural. Para Flávia Biroli (2013), o gênero ainda impõe limites para os indivíduos, tanto nas formas de confinamento, de exclusão e construção de identidades e de atuação na vida social.

Em termos práticos, o problema que surge com relação a autonomia da mulher, é que ela se vê condicionada a escolher uma vida que está sistematicamente submetida ao desejo e as decisões de outras pessoas, pois, muitas escolhas feitas “livremente” podem ser apenas uma expressão da falta de recursos, materiais e simbólicos, para o pleno exercício da sua autonomia, podendo, ainda, conduzir a subserviência e dependência (BIROLI, 2013).

Autonomia requer a liberdade positiva, então, o indivíduo precisa ter consciência das estruturas sociais a que está submetido para tomar decisões sem sofrer influência indireta de tais estruturas, porque são, justamente, as estruturas que condicionam as escolhas “livremente” feitas, mas pautadas no medo, no constrangimento e na vulnerabilidade, diante da ausência de verdadeiras alternativas (BIROLI, 2013).

Nesse sentido, Simone de Beauvoir (2016), menciona que alguns dos motivos que tiram a autonomia das mulheres é o controle dos recursos materiais pelos homens, o casamento e seu significado social e o fato das mulheres ainda se

encontrarem em situação de vassalas. “De lá para cá, as sociedades ocidentais que foram objeto das observações de Beauvoir passaram por transformações profundas no que diz respeitos à posição social da mulher” (BIROLI, 2013, p. 28), e a maior participação das mulheres no mercado de trabalho tem relação direta com o aumento da autonomia das mulheres na vida privada.

Sobre o papel do casamento e seu significado para a sociedade, a instituição do matrimônio vem perdendo o prestígio social e a relevância ao longo dos anos. É claro que ainda não se pode dizer que é uma instituição irrelevante, longe disso (e não se deseja que isso se concretize, pois ainda há benefícios do casamento para a vida civil), mas é importante compreender como a “necessidade” do casamento não é mais a mesma, principalmente, para as mulheres.

Há alguns anos, o casamento (com um homem) era o único caminho que a mulher poderia escolher, não havia outro cenário a ser vislumbrado que não fosse o matrimônio e, tal fato, refletiu a total falta de autonomia, já que a mulher era condicionada por constrangimentos estruturais a escolher a única alternativa efetiva (BIROLI, 2013). Atualmente, ainda que ainda exista a pressão social para que a mulher se case, ela é muito menor: existem outras opções de escolha (ainda que tímidas e restritas a determinadas classes sociais).

Além disso, a lei do divórcio contribuiu muito para a autonomia da mulher diante do mercado de trabalho, pois, se a mulher antes era condicionada a casar e ficar em casa cuidando dos filhos e do lar, agora é dada a ela a possibilidade de romper com esse cenário e seguir a vida sem a presença do marido. Com isso, ela tem a necessidade de estar presente no mercado de trabalho produtivo: agora precisa produzir renda para sobreviver.

A mulher passou a ter maior controle sobre sua vida profissional, pois com a possibilidade legal de pôr fim ao casamento, passou a ser reconhecida pelo mercado produtivo como indivíduo que também precisa produzir.

Além do divórcio, a pílula anticoncepcional, também, trouxe uma revolução na sua inserção no mercado de trabalho. A mulher agora passou a ter controle do próprio corpo e passou por vontade própria, fazer o planejamento familiar e controle de natalidade – e de forma silenciosa e individual. Antes esse controle era do casal (ou, até mesmo, só do homem), e tornava a mulher refém do trabalho de cuidado, já que estava totalmente aberta à possibilidade de ter filhos, sem nenhuma forma de controle.

A liberdade sexual, o acesso facilitado aos meios de controle de natalidade possibilitando as mulheres se relacionarem dentro ou não de um casamento, sem se preocuparem com filhos em momentos indesejados e a desnaturalização da dupla moral sexual, tornou o trabalho feminino mais acessível no mercado produtivo, porque muitas mulheres passaram a ingressar em universidades e a se estabelecerem profissionalmente, começando a serem mais vistas e notadas nos trabalhos fora de casa, o que permitiu que elas se reposicionassem nas diferentes esferas da vida social (BIROLI, 2013).

Com a profissionalização das mulheres, o controle dos recursos deixou de ser exclusividade dos homens, o que fez com que o mundo do trabalho e da política fosse cada vez mais preenchido por mulheres (BEAUVOIR, 2016), alterando, mesmo que timidamente, posições de poder e relações sociais.

No entanto, essas transformações não foram e ainda não são suficientes para acabar com a desigualdade entre gêneros, sobretudo, no que se refere à divisão sexual do trabalho. As mulheres, embora mais presentes no mercado produtivo, ainda são as responsáveis pelas tarefas domésticas e realizam jornadas duplas de trabalho. Para Maria Cecília Máximo Teodoro (2020), a divisão desigual dos afazeres domésticos é um dos maiores impedimentos para emancipação plena das mulheres no mercado de trabalho, pois a sobrecarga de atividades a que são expostas acaba por minar a capacidade física e psíquica das mulheres na manutenção de seus empregos.

O meio empresarial “não deseja ter que lidar com recusas justificadas na necessidade de ficar com os filhos, preparar a comida, limpar a casa, levar o pai ao médico ou lavar as roupas sujas.” (MIRAGLIA, 2020, *online*). Detém prestígio e reconhecimento quem se disponibiliza, integralmente, ao trabalho. E, historicamente, os homens ocupam a maior parte desse grupo, pois só conseguem se dedicar ao mercado empresarial porque existe alguém (seja mãe, esposa ou filha) que faz a jornada dupla e se preocupa com as tarefas domésticas. “É preciso encerrar definitivamente discursos que impõem às meninas e às mulheres certa vocação inerente e natural para os trabalhos do lar e de cuidado” (MIRAGLIA, 2020, *online*), porquanto é esse pensamento que corrobora e legitima a divisão sexual do trabalho e acaba por retirar a autonomia das mulheres.

Como visto, a divisão sexual do trabalho permeia o imaginário social e produtivo e cria obstáculos distintos ao exercício da autonomia para mulheres e para homens,

apresentando-se como argumento persistente na constituição de ações no mercado de trabalho. Consequentemente, influí nas próprias políticas públicas do Estado, notadamente na produção de normas, cujo mote é a proteção da mulher no mercado de trabalho, mas que geram impactos adversos (TEODORO, 2020).

3.2 A realidade das mulheres no mercado de trabalho

Apesar dos avanços trazidos pelos movimentos feministas e pela legislação, as mulheres ainda possuem inúmeros obstáculos no mercado de trabalho.

De acordo com os dados obtidos pelo IBGE, por meio do estudo *Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil*¹³, as mulheres estão sub representadas no tocante ao trabalho produtivo: apesar de corresponderem à maioria da população brasileira (51,4%), a sua participação no mercado de trabalho é cerca de 20% inferior à dos homens (IBGE, 2021).

Ao analisar a taxa de participação, que mede a parcela da População em Idade de Trabalhar (PIT), ou seja, que está na força de trabalho, laborando ou procurando trabalho e disponível para trabalhar, há uma maior dificuldade de inserção das mulheres no mercado de trabalho.

Figura 11 – Taxa de participação na força de trabalho



Fonte: IBGE, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2019

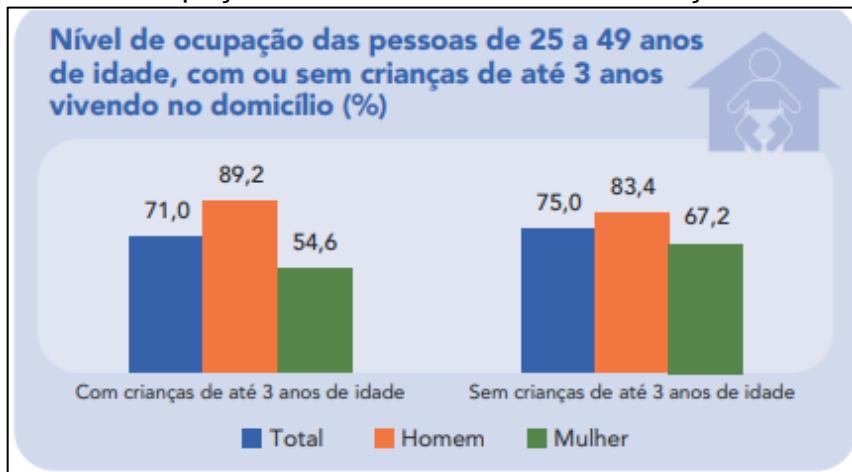
¹³ Ressalta-se que aqui serão utilizados dois estudos do IBGE publicados em 2018 (referente ao ano de 2016) e 2021 (referente ao ano de 2019). Sempre que possível, os dados informados serão os mais atualizados, mas diante de eventual ausência de dados recentes, serão utilizados os dados obtidos no estudo de 2018.

No ano de 2019, a taxa de participação de mulheres na força de trabalho (no recorte de idade 15 anos ou mais) foi de 54,5%, enquanto a taxa de participação dos homens (no mesmo recorte de idade) foi de 73,7%. Logo, percebe-se uma diferença de 19,2 pontos percentuais.

Apesar de não ser o foco desta pesquisa, é importante mencionar os indicadores sociais de raça, que podem ter impactos significativos e reforçam desigualdades. Com relação a mesma taxa de participação na força de trabalho, a diferença entre homens e mulheres brancos e pretos ou pardos é bastante semelhante, demonstrando que as desigualdades de gênero também estão presentes em diferentes raças.

No recorte de pessoas com idade entre 25 e 49 anos, a presença de crianças com até 3 anos de idade vivendo no domicílio é uma característica importante na determinação da ocupação das mulheres no mercado de trabalho. O percentual de mulheres ocupadas que não possuem crianças de até 3 anos em casa é de 67,2%, enquanto o de mulheres que possuem crianças de até 3 anos é de 54,6%.

Figura 12 – Nível de ocupação de adultos com ou sem crianças vivendo no domicílio



Fonte: IBGE, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2019

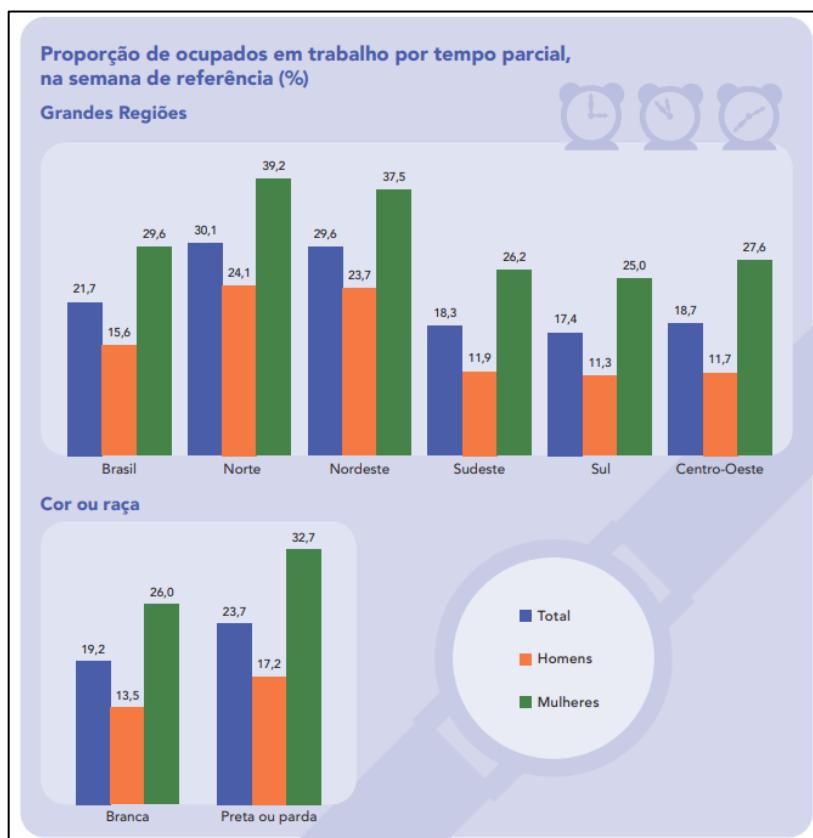
O percentual da ocupação de homens também se altera, mas de forma inversamente proporcional ao percentual feminino: enquanto o nível de ocupação das mulheres diminui com a presença de crianças em casa, o nível de ocupação dos homens aumenta, o que demonstra a diferença da responsabilidade entre gêneros em relação ao cuidado dos filhos (chegando a 34,6 pontos percentuais).

Essa diferença é ainda mais acentuada no recorte de raça, pois o IBGE (2021) também constatou que o nível de ocupação de mulheres pretas ou pardas, com crianças de até 3 anos em casa, é inferior a 50%, enquanto o de mulheres brancas é de 62,6%. E, para as casas em que não há presença de crianças nesta faixa etária, a ocupação de mulheres pretas é de 63%, contra 72,8% de mulheres brancas.

Além disso, ainda de acordo com os dados extraídos do IBGE em 2018, se se avaliar os trabalhadores inseridos em ocupações em regime de tempo parcial (ou seja, aqueles trabalhos de até 30 horas semanais), as mulheres ainda são maioria, na qual 28,2% das trabalhadoras no mercado produtivo estão, exclusivamente, em trabalhos com horário reduzido, contra 14,1% dos homens.

Já em 2019, cerca de 1/3 das mulheres estavam ocupadas em tempo parcial, ou seja, quase o dobro do verificado para os homens (15,6%).

Figura 13 – Proporção de ocupados em trabalho por tempo parcial



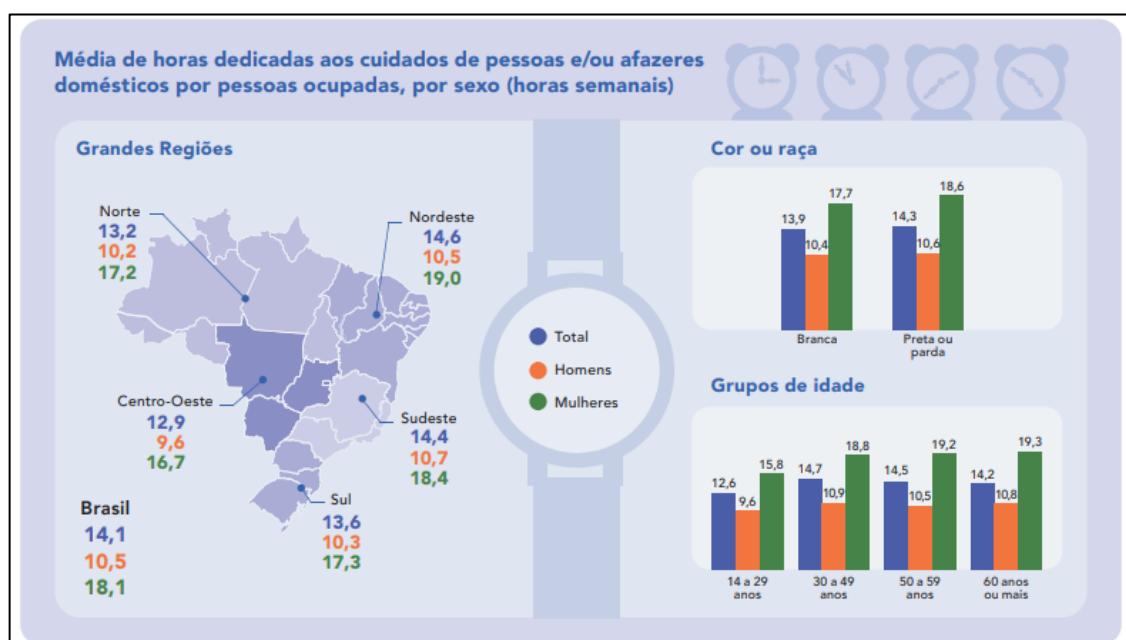
Fonte: IBGE, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2019

Note-se que a diferença de ocupações em trabalho por tempo parcial é maior nas regiões mais pobres do país – Norte e Nordeste – e entre mulheres pretas ou pardas (i. e., 32,7%), contra 26% das mulheres brancas.

A diferença de gênero em trabalhos em regime de tempo parcial retrata a predominância das mulheres na responsabilidade pelos trabalhos domésticos, pois os dados do IBGE informam que, em 2016, as mulheres que trabalhavam se dedicaram 73% mais horas do que os homens com os afazeres domésticos (18,1 horas, contra 10,5 horas, respectivamente). Já os dados, do ano de 2019, demonstram que as mulheres que trabalhavam se dedicaram 94,5% mais horas do que homens com os afazeres domésticos (21,4 horas das mulheres, contra 11,0 horas dos homens, em uma análise semanal).

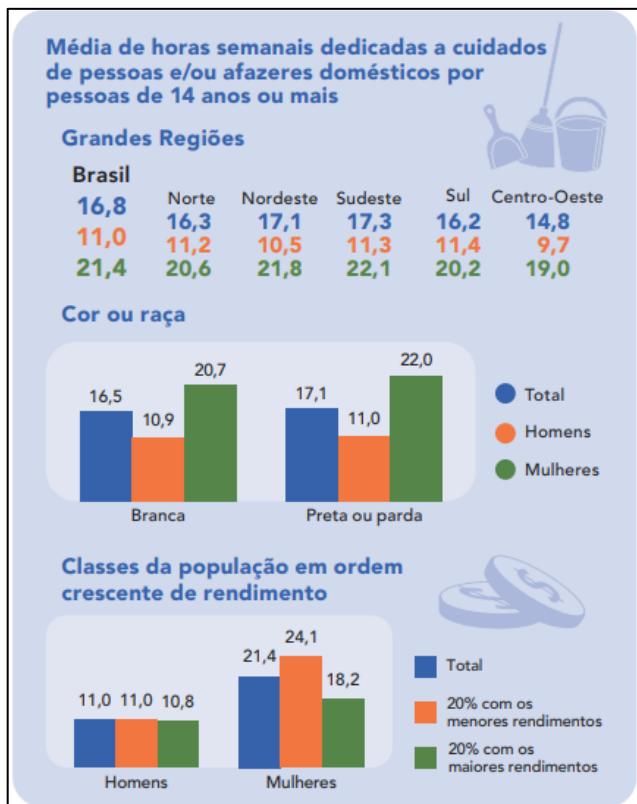
Ao se atentar para as regiões do país, verifica-se que a maior desigualdade da distribuição do número de horas está na Região Nordeste – tanto em 2016, quanto em 2019. E apesar de, em 2019, as mulheres da Região Sudeste dedicarem maior quantidade de horas nos afazeres domésticos, a desigualdade da distribuição do tempo ainda prevalece na Região Nordeste.

Figura 14 – Média de horas dedicadas ao cuidado de pessoas e/ou aos afazeres domésticos – 2016



Fonte: IBGE, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2016

Figura 15 – Média de horas dedicadas ao cuidado de pessoas e/ou aos afazeres domésticos - 2019



Fonte: IBGE, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2019

A diferença de horas despendidas com os afazeres domésticos aumentou 21,5% em apenas três anos (analisando-se os anos de 2016 e 2019 acima citados) e, mesmo se se considerar que existem particularidades no envolvimento com tarefas de casa entre mulheres brancas e pretas (20,7 horas, contra 22,0 horas, semanais), para os homens o indicador pouco varia quando se considera a cor ou raça ou região.

Apesar das mudanças no acesso a posições no ensino formal e no mercado de trabalho, o trabalho remunerado, o trabalho doméstico e o trabalho não remunerado voltado para o cuidado de outros indivíduos, não foram redivididos, pois continuam a ser assumidos, em sua maioria, por mulheres (BIROLI, 2013).

Esse cenário é ainda mais agravado em virtude da pandemia. Uma pesquisa realizada, em 2020, pela Sempreviva Organização Feminista (SOF) demonstrou que 50% das mulheres brasileiras começaram a cuidar de alguém durante a pandemia e que 72% das mulheres brasileiras afirmaram que o trabalho de cuidado (acompanhamento de filhos ou idosos pelos quais são responsáveis) aumentou nesse mesmo período. Não só isso, das mulheres que conseguiram manter seus postos de trabalho no regime de *home office*, 41% informaram que trabalharam muito mais na

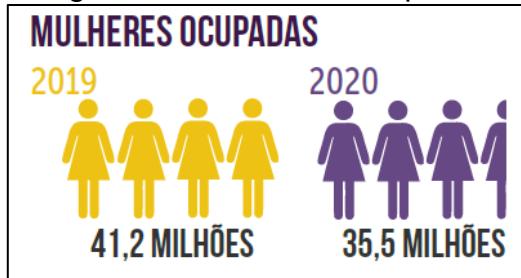
quarentena, pois além do trabalho produtivo, ficaram completamente disponíveis e responsáveis pelo trabalho doméstico (já que a pandemia dificultou a possibilidade de contar com o trabalho de terceiros para afazeres de casa).

Ao serem colocadas em home office, as mulheres também foram postas em regimes de home care e home schooling em jornadas de trabalho de turnos ininterruptos (muitas vezes sem revezamento), intercalados por tempo à disposição de “patrões” que demandam atenção, cuidado e zelo 24 horas por dia (MIRAGLIA, 2020, *online*).

Mesmo diante de inúmeras transformações sociais ocorridas ao longo dos últimos anos sob a perspectiva de gênero, é possível perceber que as mulheres continuam dedicando mais tempo aos afazeres domésticos, qualquer que seja o grupo de idade observado (IBGE, 2018).

Além disso, a taxa de desocupação das mulheres cresceu consideravelmente do 3º trimestre de 2019 para 2020, passando de 13,9% para 16,8%, e “a ocupação feminina diminuiu 5,7 milhões e mais 504 mil mulheres passaram a ser desempregadas” (DIEESE, 2020, *online*).

Figura 16 – Mulheres ocupadas



Fonte: DIEESE, 2020

Figura 17 – Taxa de desocupação das mulheres



Fonte: DIEESE, 2020

A taxa de desocupação entre mulheres negras e brancas, também, merece atenção, pois, em que pese o desemprego ter aumentado para todas as mulheres, o

nível é ainda maior quando se faz o recorte de raça: o das mulheres negras atingiu a nível alarmante de 19,8% (houve um aumento de 3,2%) (DIEESE, 2020).

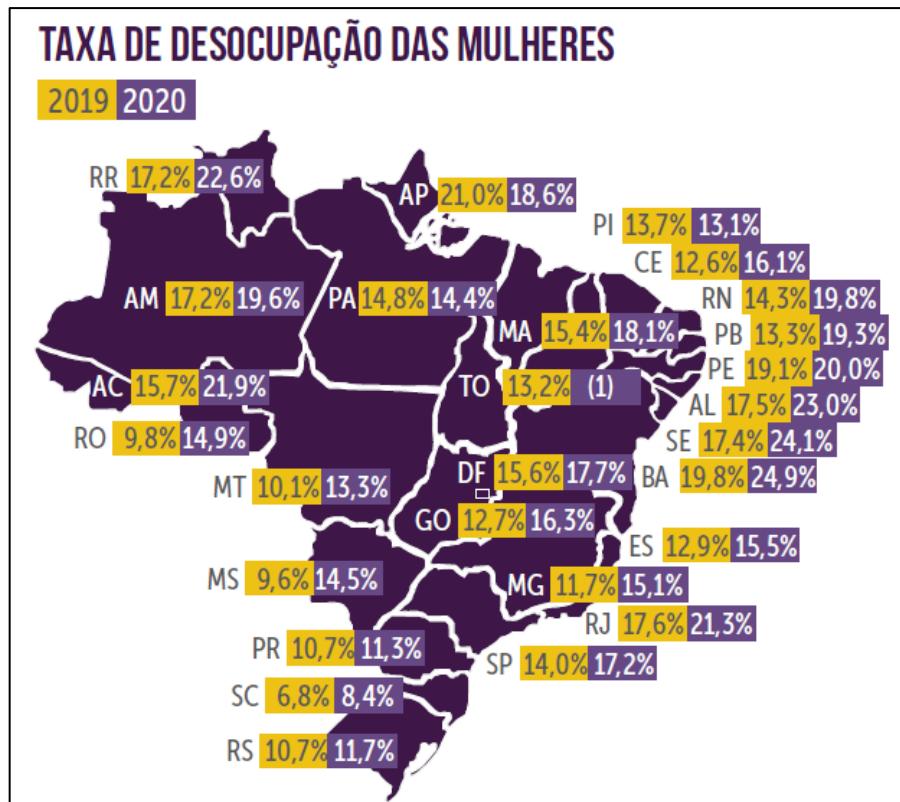
Figura 18 – Taxa de desocupação das mulheres por cor/raça



Fonte: DIEESE, 2020

Importante ressaltar que o crescimento na taxa de desocupação de mulheres ocorreu em todo o país, tendo o maior aumento ocorrido na Região Nordeste:

Figura 19 – Taxa de desocupação das mulheres por estado



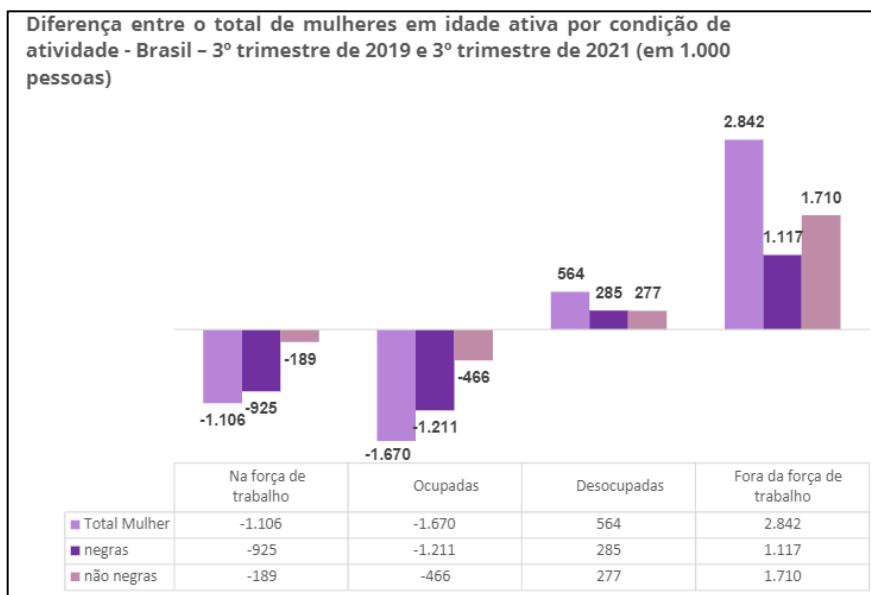
Fonte: DIEESE, 2020

O DIESSE (2022), também, analisou o 3º trimestre de 2019 com o 3º trimestre de 2021, a fim de verificar como a inserção das mulheres foi afetada pela pandemia da Covid-19.

No 3º trimestre de 2021, o mercado de trabalho contou com 1.106 mil mulheres **a menos** do que no mesmo período em 2019, o que significa que uma parcela expressiva de mulheres perdeu sua ocupação durante a pandemia e ainda não retornou aos postos de trabalho (DIEESE, 2022). A diferença racial é também muito considerável, uma vez que a redução de mulheres negras do mercado de trabalho foi de 925 mil, contra 189 mil de mulheres brancas (DIEESE, 2022).

A quantidade de mulheres fora da força de trabalho, ou seja, que não buscaram ocupação e não trabalhou, entre 2019 e 2021, aumentou em 2.842 mil e passou de 39.553 mil para 42.395 mil. Desse total, 1.710 mil eram não negras e 1.117, negras. Esse resultado indica como uma parcela expressiva de mulheres que antes trabalhavam, agora acreditam que não é possível conseguir uma nova colocação e têm medo de voltar ao trabalho por conta da pandemia (DIEESE, 2022).

Figura 20 – Diferença entre o total de mulheres em idade ativa por condição de atividade



Fonte: DIEESE, 2022

Outro ponto que merece atenção é a proporção de mulheres que, no 3º trimestre de 2021, procuravam colocação no mercado de trabalho há mais um ano (49,9%, em 2021, e 47,6%, em 2019), o que demonstra que praticamente a metade

das mulheres desempregadas buscava algum trabalho por mais de um ano, sem sucesso (DIEESE, 2022).

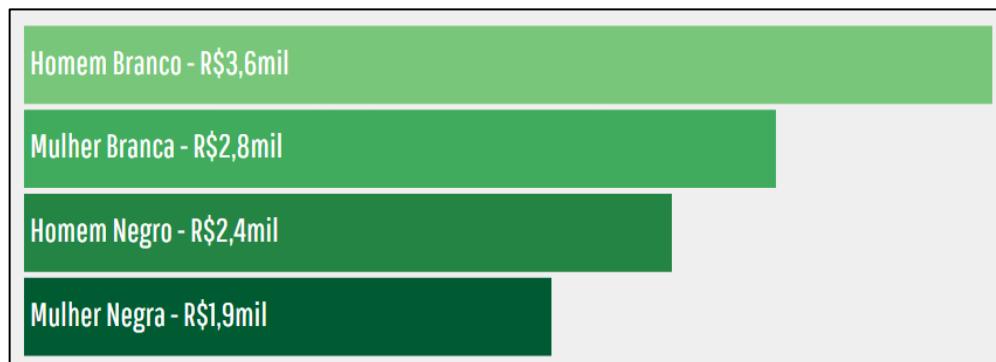
A *Comisión Económica para América Latina y el Caribe* (CEPAL) emitiu um relatório especial destacando que a pandemia da Covid-19 gerou um retrocesso de mais de uma década com relação à participação das mulheres no mercado de trabalho. A taxa da referida participação das mulheres no mercado de trabalho caiu significativamente por conta da pandemia: em 2019, era de 52% e, em 2020, passou a ser de 46%. Além disso, a taxa de desocupação que antes era de 12%, agora subiu para 22,2% (CEPAL, 2021). Esse mesmo relatório demonstra que uma das grandes contribuições para a saída das mulheres do mercado de trabalho é o aumento e a necessidade de afazeres domésticos, que não são assumidos por homens, ficando a cargo quase que, exclusivamente, das mulheres.

E mesmo nas situações em que homens e mulheres estão no mercado de trabalho produtivo e exercem as mesmas funções, as mulheres recebem cerca de 3/4 do que os homens recebem (IBGE, 2021).

Nesse contexto, o Observatório da Diversidade e da Igualdade de Oportunidades no Trabalho (2019)¹⁴ verificou que a média da remuneração para homens é de R\$ 3.400,00, enquanto para mulheres a média é de R\$ 2.900,00, considerando os vínculos de emprego (CLT) e os vínculos de natureza administrativa.

A diferença é ainda mais alarmante ao se analisar a diferença salarial envolvendo não só o gênero, mas também a raça:

Figura 21 – Diferença salarial envolvendo gênero e raça



Fonte: Observatório Digital da Diversidade e da Igualdade de Oportunidades do Trabalho, 2019

¹⁴ O Observatório da Diversidade e da Igualdade de Oportunidades no Trabalho foi criado pelo Ministério Público do Trabalho em parceria com o Escritório da OIT no Brasil.

Os cargos de direção e chefia, também, são ocupados majoritariamente por homens: 61,8%, contra 38,2% de mulheres, em 2019. E a maior desigualdade de rendimentos ocorre nesse grupo, em que os homens recebem remuneração média de R\$ 20,6 mil e as mulheres de R\$ 9,4 mil¹⁵.

Ainda nesse sentido, Teodoro (2020) explica que a desigualdade entre gêneros é ainda mais nítida quando se compara os cargos mais elevados da hierarquia empresarial, pois, de acordo a pesquisa *womens in business*, realizada pela Grant Thornton em 2015, mais da metade das empresas brasileiras não possuem mulheres no comando. E, em 2022, apenas 32% dos principais cargos de liderança são ocupados por mulheres (GRANT THORNTON, 2022).

As remunerações inferiores, postos de trabalho menos prestigiados e vulnerabilidade no mercado de trabalho, são algumas das diversas facetas de discriminação vivenciadas pelas mulheres (ASSUNÇÃO, 2020), que terão seus motivos analisados nos próximos capítulos.

3.3 Gênero e representação política

Os dados estatísticos trazidos no item acima revelam como a divisão desigual do trabalho doméstico se desdobra na desvalorização do trabalho da mulher e cria inúmeras barreiras à igualdade de oportunidades, como será abordado nos próximos capítulos.

No entanto, é preciso considerar que muitas das desigualdades vivenciadas pelas mulheres se dão pela sua sub-representação política, pois a legislação sobre questões que afetam diretamente o sexo feminino ainda é debatida e determinada, em sua maioria, por homens que, majoritariamente, reproduzem o sistema sexista e patriarcal.

Para assegurar uma maior participação feminina no mercado de trabalho e na tomada de decisões, as mulheres devem participar efetivamente da vida pública e ocupar mais posições de poder. É extremamente necessário discutir a presença das

¹⁵ De acordo com o Observatório da Diversidade e da Igualdade de Oportunidades no Trabalho, foram comparados os valores de rendimento mensal entre homens e mulheres para posições de liderança. De acordo com a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), trata-se de posições como diretores e gerentes em geral de empresas de vários setores no serviço público e na iniciativa privada, incluindo associações, organizações e empresas de todas as atividades. As informações são baseadas em dados oficiais da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) de 2019.

mulheres nas disputas eleitorais e nos poderes políticos, como uma forma de oficializar e incentivar a democracia participativa no Brasil. “Só é possível falar de democracia em um Estado quando todos os segmentos sociais estão, de fato, refletidos nos resultados do processo eleitoral” (SOUSA, 2018, p. 133).

De acordo com o IBGE (2021), as mulheres representam 51,11% da população brasileira e o Tribunal Superior Eleitoral – TSE (2022) informa que elas representam 53% do eleitorado brasileiro. No entanto, essa parcela populacional não é representada proporcionalmente no meio político no que diz respeito a presença ativa no processo eleitoral.

Existe no Brasil, desde 1995, legislação que prevê cotas eleitorais destinadas às mulheres, reservando um percentual das candidaturas em eleições para elas: a Lei nº 9.100/1995 definia um mínimo de 20% de candidaturas femininas nas eleições municipais e a Lei nº 9.504/1997 fixava a cota para as eleições proporcionais no Brasil, para um mínimo de 25% e máximo de 75%. No entanto, apenas com a Lei nº 12.034/2009 as cotas se tornaram obrigatórias, de forma que os partidos e coligações partidárias devem reservar no mínimo 30% e no máximo 70% de candidaturas de cada sexo (IBGE, 2021, p. 8).

Art. 10. § 3º - Do número de vagas resultante das regras previstas neste artigo, cada partido ou coligação preencherá o mínimo de 30% (trinta por cento) e o máximo de 70% (setenta por cento) para candidaturas de cada sexo (BRASIL, 2009, online).

A Lei nº 12.034/2009 visa defender e garantir o mínimo para participação feminina, mas acaba por assegurar apenas um contingente forjado de candidaturas femininas, pois “regulamenta as candidaturas de uma perspectiva formal, não assegurando recursos que potencializem a campanha eleitoral feminina ou instrumentos que garantam posições competitivas” (TORRES, 2017, p. 368).

Nesse sentido, em 2018, 32,2% das candidaturas para o cargo de deputado federal foram de mulheres, em comparação a 31,8%, em 2014, ainda próximo ao piso previsto em lei (IBGE, 2021, p. 8).

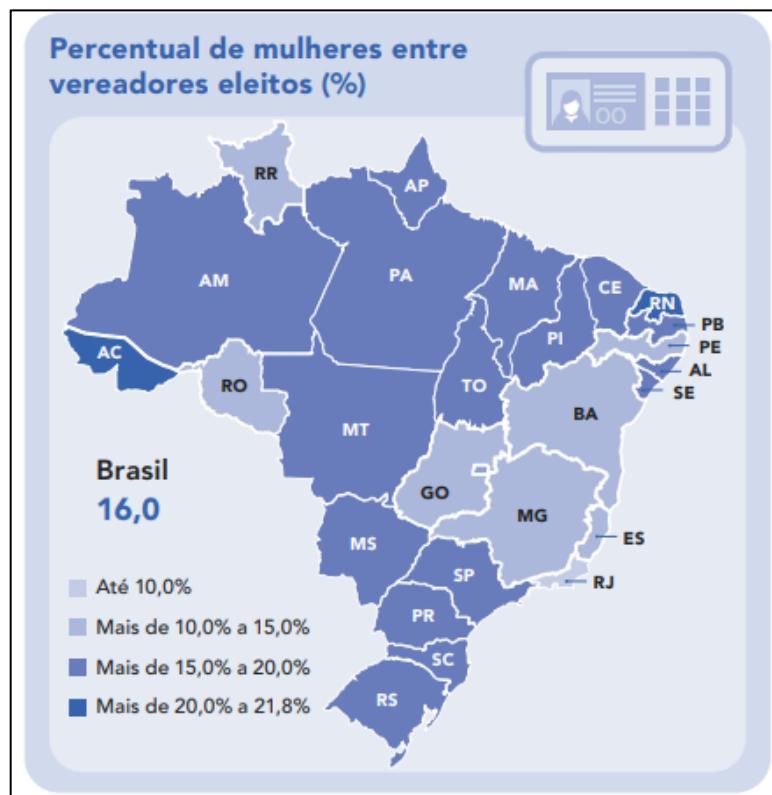
De acordo com as estatísticas eleitorais de 2020 – elaboradas pelo Tribunal Superior Eleitoral –, das 557.678 candidaturas do pleito, incluídas as candidaturas ao Executivo e ao Legislativo municipal, 33,54% correspondiam a candidatas do sexo

feminino. E quanto aos resultados do processo eleitoral de 2020, apenas 13,38% dos eleitos são mulheres, contra 86,62% dos homens (TSE, 2020).

Pelos números apresentados, é possível perceber que as mulheres estão, de fato, inseridas em um quadro de sub-representação no cenário da política brasileira. Mesmo com as alterações à Lei nº 9.504/1997 feitas em 2009, a sub-representatividade das mulheres se mantém e há um grande distanciamento entre a maioria demográfica (mulheres) e os reais representantes do povo nos poderes políticos. (SOUSA, 2018).

Ainda de acordo com o IBGE (2021), em 2020, somente 16,0% dos vereadores eleitos eram mulheres, um aumento, quase que insignificante, de menos de 3 pontos percentuais, com relação ao ano de 2016.

Figura 22 – Percentual de mulheres entre vereadores eleitos



Fonte: IBGE, 2021

De acordo com relatório formulado pelo *World Bank* em parceria com o Tribunal Superior Eleitoral, o crescimento da participação feminina na política tem sido de 2,7% ao ano. Nesse ritmo, somente em 2080 o Brasil alcançará a igualdade de gênero no âmbito dos Poderes Legislativo e Executivo. Ou seja, são mais de 30 anos de atraso.

Com 9,9% de mulheres no parlamento, o Brasil ainda não conseguiu atingir a média mundial do ano de 1990 (WORLD BANK, 2017).

Esse relatório também demonstrou que, com relação ao percentual de mulheres no parlamento, o país mais está próximo aos países do Oriente Médio e do norte da África – com posição mais baixa no *ranking* por grupos de países (WORLD BANK, 2017), pois, atualmente, o Brasil se encontra na 142^a posição, com dados de 190 países (IBGE, 2021, p. 8).

Figura 23 – Proporção de parlamentares mulheres em exercício, segundo países selecionados



Fonte: IBGE, 2021

Importante lembrar que o primeiro banheiro feminino do Congresso Nacional foi criado apenas em 2016, isto é, mais de 55 anos depois da inauguração do prédio do Congresso em Brasília (G1, 2016). Até em 2015 as mulheres, ali presentes, precisavam sair do prédio e utilizarem o banheiro de um restaurante ao lado, o que demonstra que o ambiente público e político não era destinado ao sexo feminino, que era tolhido de uma das mais básicas necessidades humanas. A criação do banheiro feminino pode não parecer mais do que uma simples obra no espaço físico, mas está revestida de significados: é só a partir daí que as mulheres passaram a ser vistas e esperadas na política.

Não basta o mero aumento do número de representantes mulheres na política, é importante que haja uma representação que seja efetivamente capaz de promover uma defesa eficaz da pauta feminista, de forma que as normas passem a ser criadas com esse objetivo e que as políticas públicas sejam direcionadas também aos interesses das mulheres, em diversos aspectos (BAÍA, 2022).

Para isso, foi criado o Observatório Nacional da Mulher na Política (ONMP) para monitorar indicadores e centralizar estudos sobre a atuação política de mulheres, bem como demonstrar os efeitos do aumento de mulheres nos espaços de poder e de decisão política na qualidade da democracia (CÂMARA DOS DEPUTADOS, 2021).

4 ONDE O SALTO ALTO NÃO CONSEGUE ALCANÇAR

O quarto capítulo tem como objetivo relatar os desafios que as mulheres encontram no mercado de trabalho: as barreiras invisíveis, as barreiras visíveis e a barreira legal. Para fins de recorte metodológico, não serão abordadas todas as barreiras existentes, mas apenas algumas que, para a autora, são consideradas as principais.

O primeiro item se refere às barreiras invisíveis, em que se faz uma análise dos conceitos dos fenômenos do Teto de Vidro, Piso Pegajoso, Penhasco de Vidro e Labirinto e, sempre que possível, contará com dados estatísticos e relatos reais para confirmar os conceitos ali descritos.

O segundo item se refere à barreira visível, com análise sobre como a maternidade configura impedimento para a permanência das mulheres no emprego e dificulta sua ascensão profissional. Para que essa barreira visível seja reconhecida como barreira real, serão abordados casos concretos e dados estatísticos a fim de demonstrar o real impacto da maternidade no trabalho feminino.

Por fim, o terceiro item é destinado à barreira legal: uma análise da legislação trabalhista de forma a verificar se as normas de fato protegem a mulher e se servem de incentivo ao trabalho feminino, se não causam nenhuma alteração no trabalho da mulher ou se as prejudicam, por aumentarem a discriminação e desprotegerem a mulher no trabalho. Com a finalidade de recorte metodológico, serão abordados apenas os dispositivos legais previstos da Constituição Federal de 1988 e na Consolidação das Leis Trabalhistas, pois, por mais que existem inúmeras normas que possam agregar no debate, aqui, proposto, seria impossível abordá-las com a profundidade necessária para testar a hipótese desta pesquisa.

4.1 Teto de Vidro, Piso Pegajoso, Penhasco de Vidro e Labirinto: as barreiras invisíveis

Publicado pela primeira vez, em 1985, no Jornal *Wall Street*, a reportagem “*The Glass-Ceiling: Why Women Can't Seem to Break the Invisible Barrier that Blocks Them from Top Jobs*”¹⁶ tratou sobre o baixo número de mulheres nos cargos de gestão e

¹⁶ Tradução da autora: O teto de vidro: por que as mulheres não conseguem quebrar a barreira invisível que as bloqueia dos principais trabalhos.

poder. A expressão “Teto de Vidro” (*glass ceiling*) é uma barreira que impede que as mulheres alcancem posições de liderança dentro das organizações (CRUZ; AVELAR, 2020).

Figura 24 – Teto de Vidro



Fonte: Slate, 2018¹⁷

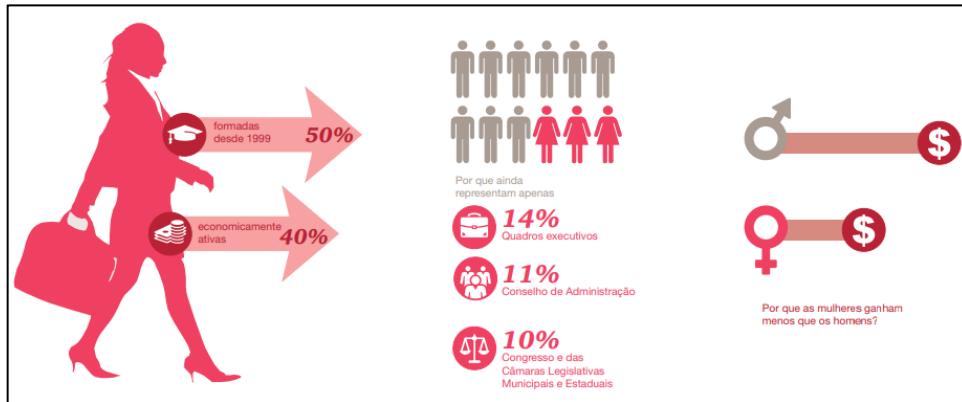
Para Valéria Steil, a barreira de gênero que “de tão sutil, é transparente, mas suficientemente forte para impossibilitar a ascensão de mulheres a níveis mais altos da hierarquia organizacional” (STEIL, 1997, p. 63). A autora explica que explica que o teto de vidro é uma barreira que afeta as mulheres de forma individual e coletiva, impedindo seus avanços, exclusivamente, por questão de gênero. Explica, ainda, que a diferenciação por conta de gênero é frequentemente encoberta e de difícil visualização, pois criam-se outras justificativas com aparência de legalidade (STEIL, 1997).

Linda Wirth, no mesmo sentido, explica que “[p]or ‘teto de vidro’ queremos significar as barreiras artificiais invisíveis que bloqueiam as mulheres aos cargos executivos ‘seniors’”¹⁸ (WIRTH, 2004, p. 1) e Andréa Brandão Puppin afirma que o teto de vidro “demarca o limite de acesso feminino ao topo das empresas [isto é, expõe a] exclusão de mulheres em níveis hierárquicos [superiores] e setores específicos de empresas” (PUPPIN, 2001, p. 186).

¹⁷ Imagem disponível em: <https://slate.com/human-interest/2018/08/asian-american-women-face-a-glass-ceiling-and-a-bamboo-ceiling-at-work.html>

¹⁸ Texto original: By 'glass ceiling' we mean the invisible artificial barriers that block women from senior executive jobs.

Figura 25 – Diferença entre homens e mulheres em altos cargos (1)



Fonte: ONU MULHERES, 2016

Uma pesquisa realizada pelo Instituto Ethos, em 2016, com o objetivo de levantar as características dos funcionários e dirigentes das maiores empresas que atuam no país, verificou que as mulheres têm vantagem em relação aos homens no contingente de aprendizes e estagiários (55,9% e 58,9% respectivamente). No entanto, à medida que há uma ascensão de função, o número de mulheres cai consideravelmente: a partir dos *trainees* elas passam a ocupar 42,6% das vagas, no quadro funcional ocupam 35,5%, no quadro de supervisão 38,8%, na gerência 31,3%, no quadro executivo 13,6% e apenas 11% no conselho de administração. Percebe-se, portanto, que as mulheres enfrentam um afunilamento hierárquico que as exclui dos postos mais elevados da escala hierárquica.

Figura 26 – Diferença entre homens e mulheres em altos cargos (2)

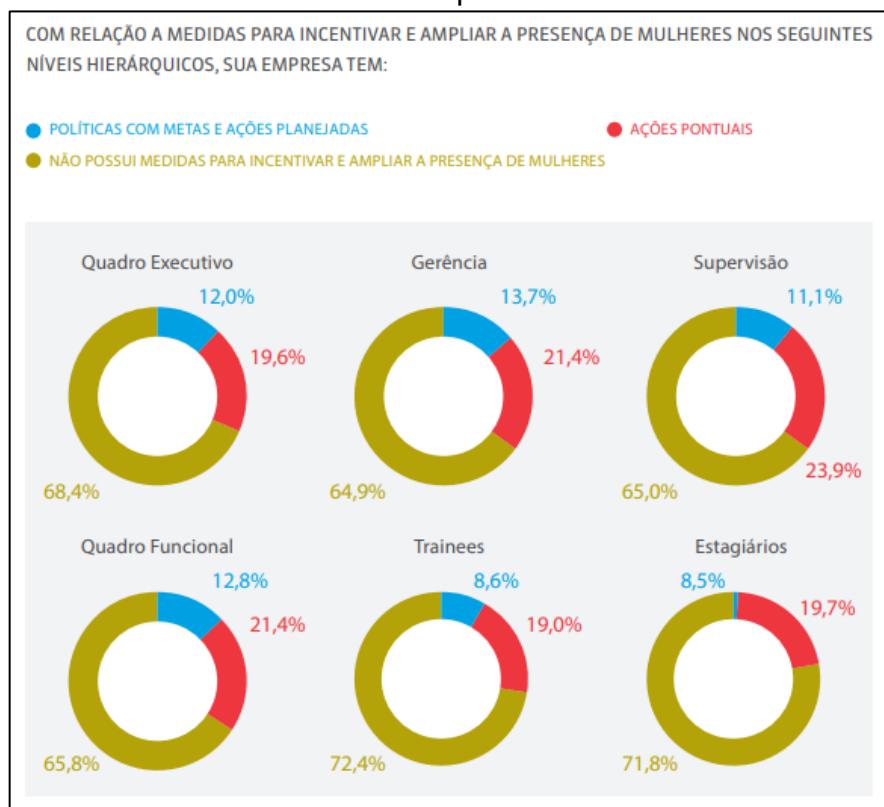
DISTRIBUIÇÃO DO PESSOAL POR SEXO (%)		
	HOMENS	MULHERES
Conselho de Administração	89,0	11,0
Quadro Executivo	86,4	13,6
Gerência	68,7	31,3
Supervisão	61,2	38,8
Quadro Funcional	64,5	35,5
Trainees	57,4	42,6
Estagiários	41,1	58,9
Aprendizes	44,1	55,9

Fonte: Instituto Ethos, 2016

A pesquisa também verificou que há um afunilamento hierárquico no corpo de funcionários, com menor nível de inclusão de mulheres na medida em que as atribuições de comando aumentam. Utilizando a imagem acima como referência, percebe-se que da supervisão à gerência, por exemplo, há uma perda de 7,5 pontos percentuais na quantidade de mulheres, sendo essa perda ainda mais expressiva da gerência ao quadro executivo: 18 pontos percentuais (INSTITUTO ETHOS, 2016).

A pesquisa verificou, ainda, que a ação das empresas para mudar esse cenário ainda não alcança o estágio almejado, uma vez que mais da metade das organizações informou que não possui nenhuma medida para incentivar a presença de mulheres no quadro executivo:

Figura 27 – Medidas para incentivar a presença de mulheres em altos níveis hierárquicos

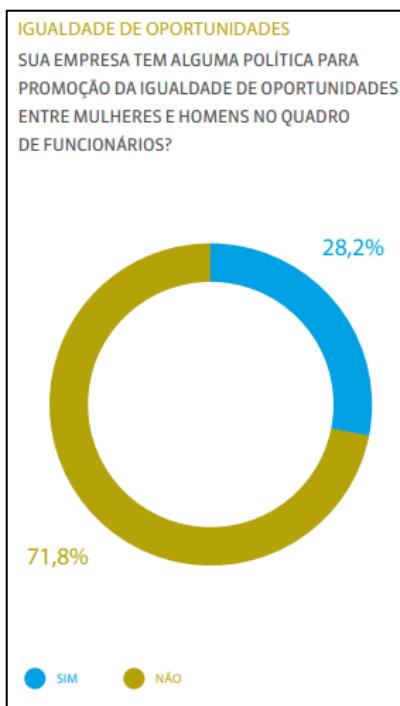


Fonte: Instituto Ethos, 2016

Percebe-se que a ausência de medidas para incentivar e ampliar a participação das mulheres em níveis mais altos da hierarquia organizacional chega ao percentual de 72,4% no caso do *Trainees*, que, como já mencionado, é partir desse cargo que começa o afunilamento da presença feminina nas empresas (INSTITUTO ETHOS, 2016).

Considerando o percentual de empresas que possui algum tipo de medida de incentivo, a maioria informou que possui apenas **ações pontuais**, sendo a pontuação máxima de 23,9%, atingida no nível de supervisão. No entanto, se compararmos com as empresas que possuem verdadeiras políticas e metas com ações planejadas, o número é extremamente baixo em cada nível: quadro executivo 12,0%, gerência 13,7%, supervisão 11,1%, quadro funcional 12,8%, *trainees* 8,6% e estagiários 8,5%. E, ao serem indagadas sobre adoção de políticas de promoção de igualdade de oportunidade para homens e mulheres, apenas 28% das empresas disse possuir uma.

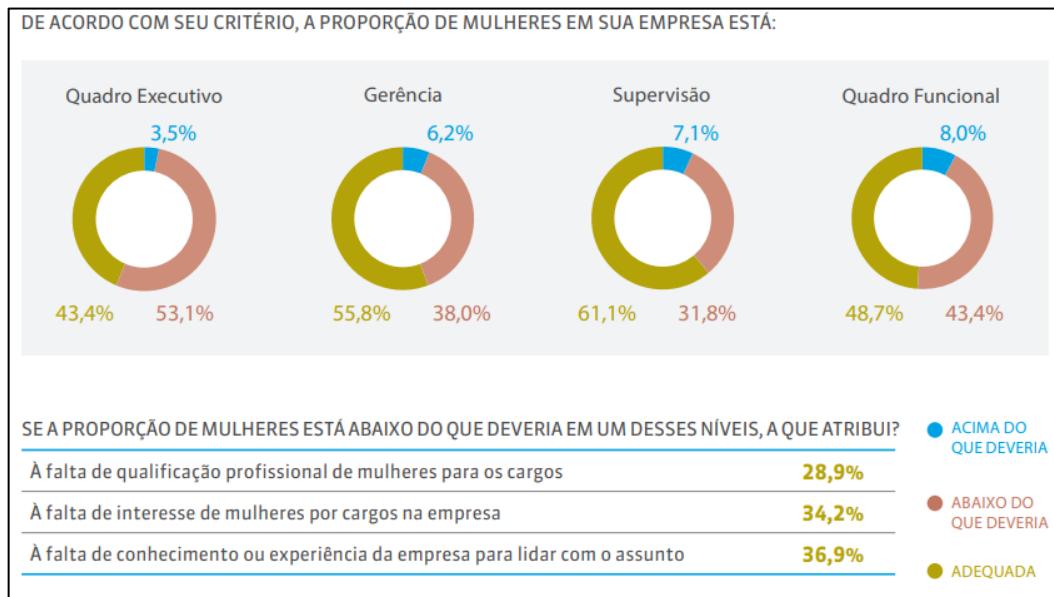
Figura 28 – Igualdade de oportunidades



Fonte: Instituto Ethos, 2016

Não bastasse as faltas de políticas de promoção de igualdade e de ações que visam a ascensão profissional das mulheres, a pesquisa, também, coletou a opinião dos gestores a respeito da adequação da proporção de mulheres em todos os níveis funcionais. Em todas posições mais altas da hierarquia organizacional, os gestores informaram de forma expressiva que consideram adequada a quantidade de mulheres ali presentes, existindo ainda uma parcela que considera a presença feminina “acima do que deveria” (INSTITUTO ETHOS, 2016):

Figura 29 – Opinião dos gestores sobre a proporção de mulheres na empresa



Fonte: Instituto Ethos, 2016

Os gestores ainda foram indagados quanto à possível causa da baixa participação de mulheres nos níveis hierárquicos mais altos e a maioria respondeu (36,9%) respondeu que falta conhecimento ou experiência da empresa, por parte das mulheres, para lidarem com o assunto. Já uma parcela pouco menor (34,2%) respondeu que se deve à ausência de interesse das mulheres por cargos na empresa, enquanto 28,9% responderam que falta qualificação profissional de mulheres para os cargos (INSTITUTO ETHOS, 2016).

O cenário acima retratado demonstra o fenômeno do Teto de Vidro: existem barreiras sutis que impedem as mulheres de ascenderem na carreira e, de acordo com Daniela Vaz, há duas razões para isso acontecer: “o primeiro remete às práticas discriminatórias, manifestas ou veladas, que visam excluir as mulheres das posições de poder, enquanto o segundo enfatiza a menor predisposição feminina a assumir cargos de comando” (VAZ, 2013, p. 767).

Com relação às práticas discriminatórias, é evidente que a divisão sexual do trabalho e a naturalização de que a mulher deve ser a responsável pelas tarefas do lar, contribui para que as pessoas associem posições em ambientes empresariais aos homens, de forma que as mulheres sequer passam a ser cogitadas para preencherem determinadas vagas. Além disso, Helen Peters e Robert Kabacoff relatam que os homens são “constantemente vistos como sendo mais moderados, estáveis e capazes de trabalhar bem sob pressão” (PETERS; KABACOFF, 2007, sem

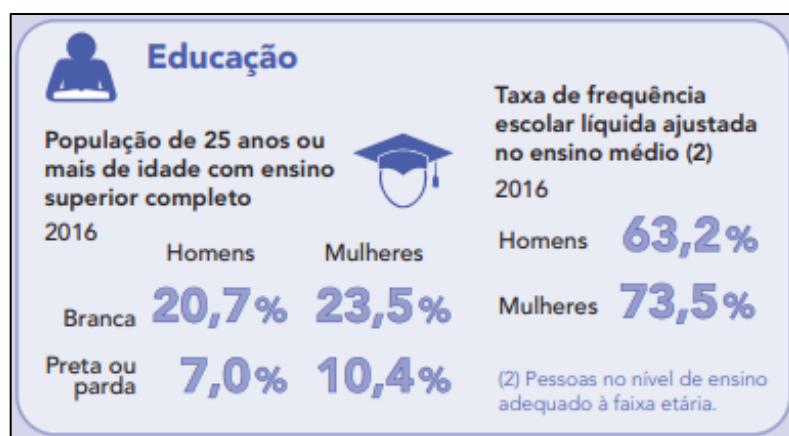
paginação), como também são vistos como capazes de tomarem medidas mais bem pensadas e mais tradicionais, enquanto as mulheres “fazem menos esforço para controlar as emoções, para trabalhar com energia e entusiasmo e para expressar o que pensam e sentem” (PETERS; KABACOFF, 2007, sem paginação), reforçando os estereótipos de gênero abordados no capítulo 2 deste trabalho.

Os gestores que participaram desse estudo (81% dos quais são homens) continuam avaliando mulheres e homens com base em estereótipos de gênero, pois aparentam dar mais atenção às habilidades que as mulheres tem de estabelecer e manter bons relacionamentos interpessoais, do que às suas capacidades de cumprir objetivos e de desenvolver estratégias corporativas eficazes (PETERS; KABACOFF, 2007).

Com relação à predisposição das mulheres em assumirem cargos de comando, essa ideia, normalmente, está vinculada à baixa qualificação feminina (uma das justificativas utilizadas pelos gestores, conforme a pesquisa do Instituto Ethos (2016) – Figura 25).

No entanto, o informativo “*Estatísticas de Gênero: Indicadores sociais das mulheres no Brasil*” aponta que o nível de instrução das mulheres é superior ao dos homens.

Figura 30 – Nível educacional homens e mulheres



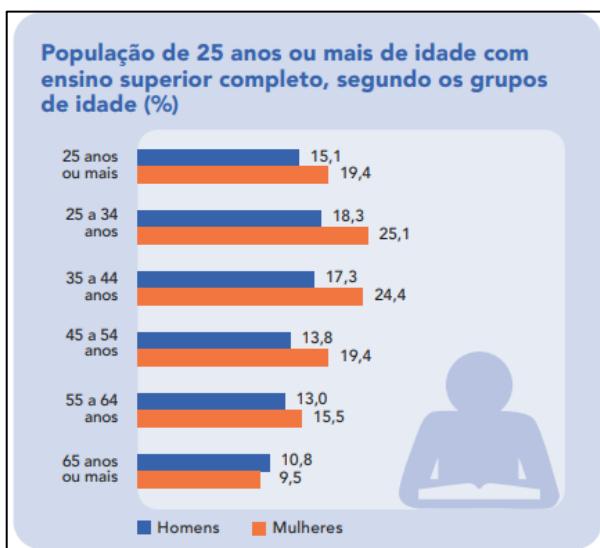
Fonte: IBGE, 2021

Em 2019, considerando a população com 25 anos ou mais, 40,4% dos homens não tinham instrução ou possuíam apenas o ensino fundamental incompleto, enquanto a proporção entre as mulheres era menor, atingindo o patamar de 37,1%.

Ainda dessa mesma faixa etária, as mulheres são maioria na proporção de pessoas com nível superior completo: 19,4%, contra 15,1% dos homens (IBGE, 2021, p. 5).

Nas outras faixas etárias, as mulheres continuam mais instruídas do que os homens, com uma diferença mais acentuada na população mais jovem. No grupo entre 25 e 34 anos, 25,1% das mulheres possuíam nível superior completo, contra 18,3% dos homens, uma diferença considerável de 6,8 pontos percentuais.

Figura 31 – População com ensino superior completo



Fonte: IBGE, 2021

Apesar de as mulheres serem a maioria com ensino superior, é possível perceber uma queda ao longo dos anos, que pode ser explicada por que à medida em que os anos passam aumentam os deveres de cuidados das mulheres, que normalmente passam a encarar dupla jornada, conciliando os afazeres domésticos e da prole com os da atividade profissional." (TEODORO, 2020, p. 117).

Não há que se falar, portanto, que as mulheres são menos qualificadas que os homens, mas a diferença de escolaridade e a proporção de mulheres em cargos de direção demonstra que a estrutura ocupacional ainda é bastante desigual. O que explica o Teto de Vidro para Lea Elisa Silingowschi Calil (2007), é o fato de que as mulheres sofrem discriminação pelo fator biológico, ou seja, possuem tratamento desigual pelo simples fato de serem mulheres.

As barreiras que compõem o teto de vidro podem ser os estereótipos que a sociedade tem acerca das mulheres, a falta de oportunidade para as mulheres exercerem posições de liderança e gerenciamento, as culturas empresariais hostis, a

divisão sexual do trabalho e a responsabilidade da mulher pelos afazeres domésticos, dentro diversas outras situações, pois essa lista provavelmente nunca será exaustiva e sim meramente exemplificativa (FERNANDEZ, 2019).

Para além do Teto de Vidro, há também o problema do fenômeno chamado de "Piso Pegajoso", em que estão implícitas as forças que mantêm as mulheres presas na parte inferior da pirâmide econômica (WIRTH, 2004).

Figura 32 – Piso Pegajoso



Fonte: Barcelona Activa, 2021¹⁹

O Piso Pegajoso se refere à empregos de baixa remuneração, baixo prestígio social e baixa mobilidade, que normalmente são ocupados por mulheres, como é o caso de cargos administrativos ou de apoio operacional (a título exemplificativo, o telemarketing). Esses cargos possuem, via de regra, possibilidades extremamente limitadas de promoção e destaque profissional, 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” (BAIA, 2022, p. 72).

Ao contrário do Teto de Vidro, que impede que a ascensão profissional das mulheres, sendo considerada a última barreira da hierarquia organizacional, o Piso Pegajoso é a primeira barreira que as mulheres encontram no mercado de trabalho. Essa teoria relata que as mulheres entram no mercado de trabalho e ocupam as bases da organização sem qualquer possibilidade de mobilidade, como é o caso da pesquisa do Instituto Ethos (2016), que demonstrou que o número grande mulheres só é percebido em cargos de aprendizes e estagiários, ou seja, cargos em que possuem

¹⁹ Imagem disponível em: <https://www.barcelonactiva.cat/es/-/actualidad/suelo-pegajoso-en-el-mercado-laboral-barcelones/1.5?redirect=%2Fes%2Ftodo-lo-que-esta-pasando-en-barcelona-activa>

data de início e fim, sem qualquer chance de crescimento internamente. “A metáfora do “piso pegajoso” refere justamente a dificuldade que as mulheres concentradas nestes setores e empregos menos valorizados economicamente encontram para alterar a sua situação.” (FERNANDEZ, 2019, p. 88-89).

O Piso Pegajoso nada mais é do que a justificativa para a criação das barreiras do Teto de Vidro, porque, se as mulheres ingressam no mercado de trabalho em níveis mais baixos e por ali permanecem, falta representatividade em cargos mais altos. Consequentemente, os gestores deixam de considerar a mulher como possibilidade para outro cargo hierarquicamente superior, pois todos aqueles que chegaram ao topo são homens, perpetuando a ideia de que essas são menos qualificadas e possuem menos experiência.

Nesse sentido, é importante pensar quantas mulheres se veem presas ao piso pegajoso sem sequer tomarem consciência de tal fato e quantas empresas se beneficiam da pseudodiversidade. Tomando como base a pesquisa do Instituto Ethos acima citada, os cargos mais baixos (estagiários e aprendizes) são compostos, majoritariamente, por mulheres, dando a falsa impressão de que as empresas se preocupam com a contratação de mulheres, quando na realidade isso apenas mascara a desigualdade de gênero: a proporção é apenas igual nos cargos mais baixos e facilmente substituíveis. O fenômeno do Piso Pegajoso é a explicação para uma inclusão simbólica, ou seja, as empresas se apoiam em um número mínimo de mulheres para gerar a sensação de que o espaço é diverso²⁰.

E para as mulheres que conseguem se livrar no Piso Pegajoso e quebrar o Teto de Vidro, elas se veem diante do fenômeno chamado Penhasco de Vidro, ou seja, são chamadas para liderar empresas em tempos de crise, quando há uma maior chance de fracasso pois, embora elas estejam alcançando posições de destaque, elas estão, muitas vezes, em posições precárias por estarem no comando em um momento de grandes dificuldades para as empresas (RYAN; HASLAM, 2005).

Esse fenômeno demonstra como a discriminação de gênero está arraigada nas organizações, pois, conforme a pesquisa do Instituto Ethos, grande parte das empresas considera que a proporção de mulheres em níveis hierárquicos superiores está adequada (algumas, inclusive, consideram acima do que deveria), mesmo que o número seja assustadoramente baixo. Percebe-se que não há incentivo ou sequer

²⁰ Importante ressaltar que essa inclusão simbólica ocorre não somente com a figura de mulheres, mas com todas as minorias: pretos, LGBTQIA+, pessoas com deficiência, idosos, etc.

intenção de fazer a representação feminina em cargos de direção crescer, sendo a principal justificativa para isso o fato de que as mulheres não possuem conhecimento e/ou experiência necessária. No entanto, quando a empresa se vê diante de uma situação de crise em que os gestores percebem que o fracasso é inevitável, passa-se a responsabilidade pela “gestão do caos” para uma mulher. Provavelmente, a designação de uma mulher para assumir a crise não é pela crença de que ela possui capacidade para salvar a empresa, pois se a empresa está fadada ao insucesso, a escolha da representante feminina é muito simbólica: a organização está crise porque está sendo liderada por uma mulher (RYAN; HASLAM, 2005).

Figura 33 – Penhasco de Vidro



Fonte: Shape Talent, 2020²¹

Alice Eagly e Linda L. Carli (2007) entendem que a metáfora do Teto de Vidro não é suficiente para representar a dificuldades enfrentadas pelas mulheres, porque, ainda que seja difícil chegar ao topo, ainda existe uma pequena parcela de mulheres que chegou lá.

Além disso, a metáfora do Teto de Vidro pressupõe que mulheres e homens possuem os mesmos acessos e as mesmas posições de entrada e de nível médio, o que não é a realidade. As mulheres não são, na verdade, rejeitadas apenas quando atingem o penúltimo estágio de uma carreira distinta, mas sim durante toda a carreira profissional. A imagem de uma barreira transparente sugere que as mulheres estão sendo enganadas, mas alguns impedimentos não são sutis e não passam

²¹ Imagem disponível em: <https://www.shapetalent.com/beware-the-glass-cliff/>

desapercebidos, alguns se tornam verdadeiras barreiras físicas, visíveis e palpáveis (EAGLY; CARLI, 2007).

O Teto de Vidro também não contempla a complexidade e diversidade de desafios que as mulheres enfrentam em suas jornadas de liderança, por isso, a melhor metáfora que representa as dificuldades das mulheres no mercado de trabalho é a do Labirinto: porque ele representa a ideia de uma jornada complexa, que não é simples e sequer direta, e requer uma análise minuciosa das armadilhas que estão por vir (EAGLY, CARLI, 2007).

A ideia do labirinto da liderança surge então para, ao invés de sugerir um obstáculo absoluto no penúltimo estágio de uma carreira de destaque (teto de vidro), simbolizar a complexidade e a variedade dos desafios que a mulher pode enfrentar durante o percurso (TEODORO, 2020, p. 124).

A metáfora do labirinto pode ser percebida pelas inúmeras dificuldades impostas pelas mulheres: divisão sexual do trabalho, maior tempo despendido com tarefas domésticas, a responsabilidade pelo cuidado da casa e dos filhos, salários mais baixos que os dos homens, empecilhos de ascensão profissional etc.

Figura 34 – Labirinto



Fonte: Getty Images²²

“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” (BAÍA, 2022). Vale lembrar que os desafios do Labirinto, enfrentado pelas

²² Imagem disponível em: <https://www.gettyimages.com.br/fotos/gender-inequality>

mulheres, não ocorrem somente quando elas ingressam em novos cargos dentro das empresas, mas, também, na fase pré-contratual. Uma pesquisa realizada pelo LinkedIn, em 2019, denominada “*Gender Insights Report*”, demonstrou que os perfis masculinos têm 13% mais chances de serem escolhidos por um recrutador em face dos perfis femininos. E o clique nos perfis masculinos faz com que o algoritmo dessa rede social entenda que essas contas mais acessadas são mais desejadas também, fazendo com que apareçam cada vez mais nas primeiras opções de busca, tornando a mulher cada vez menos vista (LINKEDIN, 2019).

Esse mesmo relatório de diferença de gêneros demonstrou que, para chamar a atenção dos recrutadores, as mulheres precisam ter preenchido 100% dos requisitos destinados para as vagas, enquanto os homens precisam ter, no mínimo, 60% das exigências. Se uma mulher preenche 95% dos requisitos, ela é sequer cotada para a vaga, motivo pelo qual deixa de receber um “clique” do recrutador, fazendo com que o algoritmo do LinkedIn entenda que o perfil por ela apresentado não é desejável. Por decorrência lógica, o perfil masculino com 95% das características é considerado o ideal (LINKEDIN, 2019). A fórmula do algoritmo irá entender que, talvez, a única diferença entre esses dois perfis é o gênero, deixando, portanto, de colocar mulheres nas indicações para recrutadores. A discriminação de gênero não ocorre somente dentro do ambiente de trabalho, ela é anterior a isso e atinge a fase pré-contratual, impedindo que diversas mulheres tenham a possibilidade de realizar uma entrevista.

A Amazon, recentemente, foi acusada de discriminação de gênero na fase pré-contratual. A empresa adotou, em 2014, uma ferramenta que utilizava inteligência artificial para selecionar currículos para contratação de empregados. Essa ferramenta analisava os currículos enviados e os classificava com notas de 1 a 5 de acordo com a adequação do candidato para a vaga ofertada. A ideia era que esse programa acelerasse o processo de contratação, pois a empresa recebia milhares de currículos para poucas vagas, tornando o processo seletivo mais efetivo (DASTIN, 2018).

Ocorre que o algoritmo era tendencioso contra mulheres. A ferramenta descartava currículos com qualquer classificação feminina: não rejeitava somente os nomes de candidatas mulheres, mas, também, candidatos que estudaram em universidades com nomes femininos ou que praticavam esportes com nomes femininos. Os currículos com essas características recebiam a nota mínima de classificação.

O que aconteceu é que os algoritmos estavam apenas reproduzindo o mundo como ele é, reproduzindo um padrão de comportamento e de contratação que existe dentro da Amazon.

Segundo Jeffrey Dastin para Reuters (2018), a ferramenta foi programada para analisar candidatos de acordo com os padrões de candidatos contratados pela empresa nos últimos 10 anos. A Amazon ensinou, por meio de dados, qual era o perfil ideal dos seus empregados, fazendo com que a ferramenta replicasse o machismo existente em seus processos seletivos.

Após a denúncia de que a manipulação da inteligência artificial era tendenciosa, a Amazon tentou adaptar a ferramenta para que não descartasse mais currículos somente pelas palavras femininas, mas não obteve sucesso. Provavelmente, por conta de atributos sensível correlacionados, que por si só não possuem indicação direta de gênero, mas que indiretamente consegue informar se o perfil do candidato é do gênero feminino ou masculino. Após a tentativa malsucedida, a Amazon optou por encerrar o uso da ferramenta e retornar com o processo seletivo nos moldes antigos.

A própria estrutura, portanto, gera a manutenção do poder masculino, pois “não é o teto que está segurando as mulheres, é toda a estrutura das organizações em que trabalhamos: o alicerce, as vigas, as paredes, o próprio ar” (MEYERSON; FLETCHER, 2000, *online*).

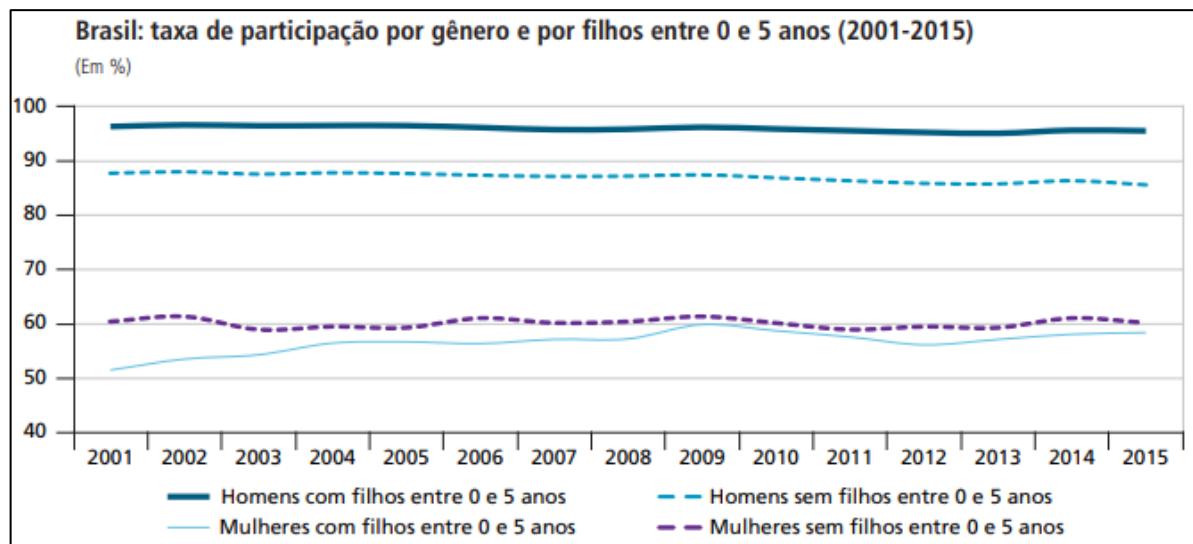
4.2 Maternidade: a barreira visível

A maternidade é uma questão biológica e social que impede que as mulheres estejam de forma igualitária no mercado de trabalho (TEODORO, 2020). Isso porque à mulher ainda é atribuída toda a responsabilidade da criação e cuidado com as crianças, seja dentro de um casamento, seja em caso de divórcio e em casos de mães solos. O homem não recebe, socialmente, a mesma designação feita às mulheres, pois essas são vistas como mais preparadas para o cuidado, como se a maternidade fosse algo inerente ao ser mulher e o destino feminino tivesse sido traçado desde o nascimento.

Com isso, a maternidade acaba por se tornar uma barreira para as mulheres, na medida em que são cobradas para serem mães como se não trabalhassem e cobradas para trabalharem como se não fossem mães. Mas a conta não fecha, e quem paga ela é a mulher.

De acordo com a pesquisa realizada pelo IPEA (2017), o número de mulheres inseridas no mercado de trabalho produtivo diminui com a presença de filhos pequenos. A Figura 31, abaixo, apresenta a evolução da taxa de participação de homens e mulheres sem e com filhos entre 0 e 5 anos de idade, e revela que homens com filhos apresentam uma taxa de participação maior do que homens sem filhos dessa faixa etária. No entanto, o inverso ocorre com as mulheres: a taxa de participação das mulheres com filhos é menor do que a taxa das que não têm filhos. Essas diferenças se mantêm em todo o período, ainda que a disparidade entre as mulheres com filhos e sem filhos tenha se reduzido ao longo do tempo:

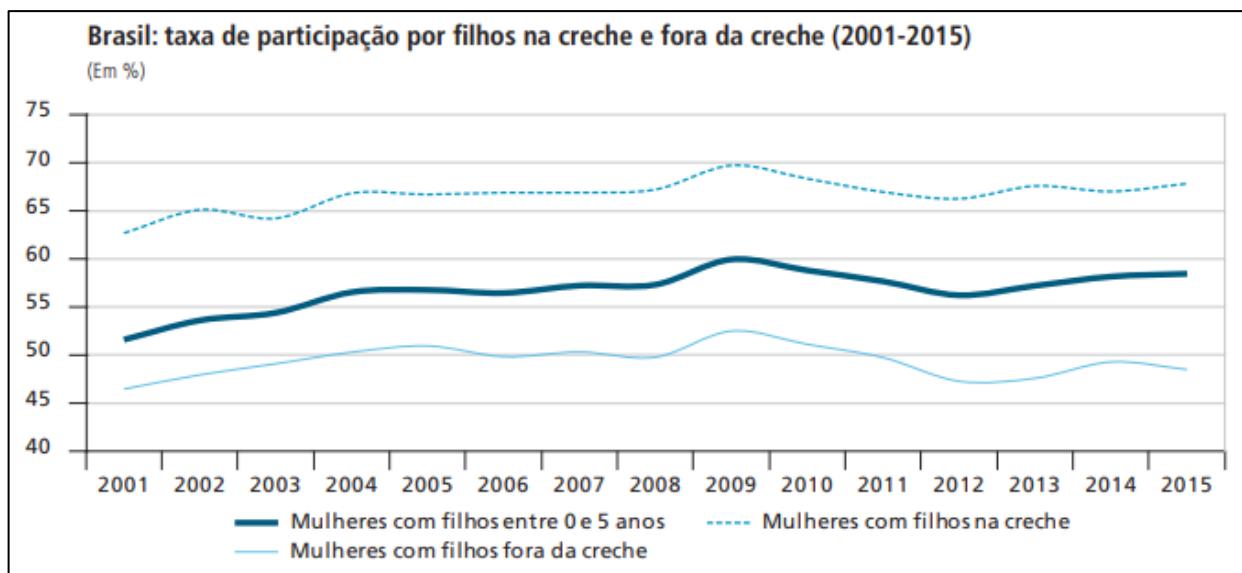
Figura 35 – Taxa de participação por gênero e por filhos



Fonte: IPEA, 2017

A Figura 32 abaixo, por sua vez, apresenta a evolução da taxa de participação das mulheres com filhos na mesma faixa etária (0 a 5 anos), que estão em creches e das mulheres cujos filhos não estão na creche.

Figura 36 – Taxa de participação por filhos na creche e fora da creche

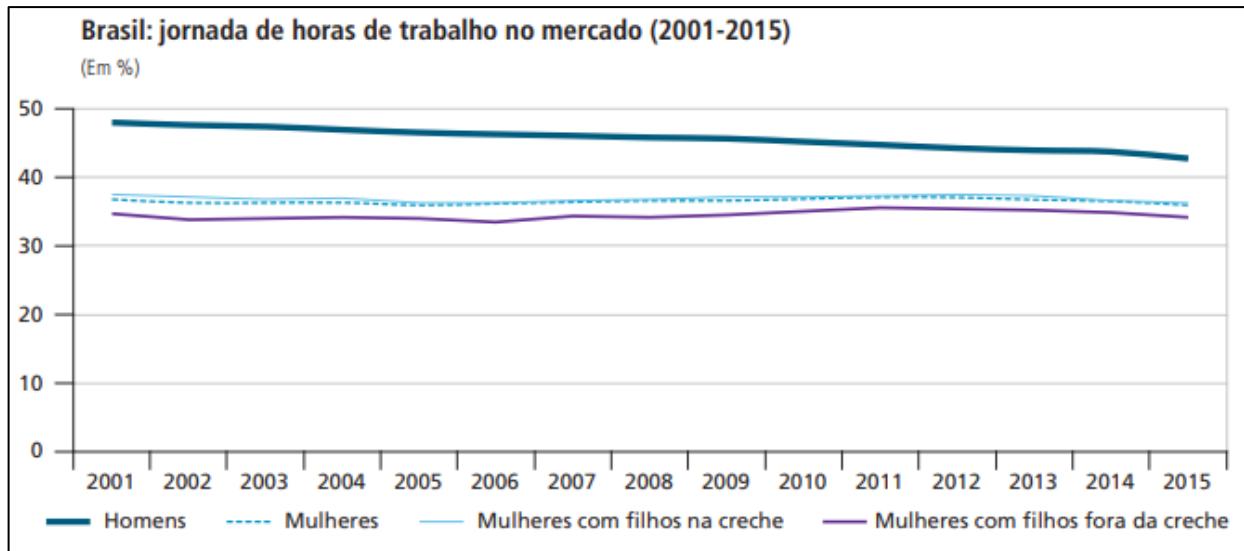


Fonte: IPEA, 2017

A Figura 32 releva uma diferença considerável entre as taxas de participação das mulheres com filhos dentro e fora da creche, sendo que, em 2015, as mulheres que tinham filhos da creche tinham uma taxa de participação 68%, contra 49% da taxa de participação de mulheres que os filhos não estavam na creche, ou seja, existe uma diferença de 19% (IPEA, 2017).

A Figura 33, abaixo, faz um comparativo da jornada laborada por homens e mulheres, estas últimas com e sem filhos em creche, e demonstra que, ao longo de todo o período de avaliação, as mulheres com filhos na creche trabalham em torno de duas horas e meia a mais do que as mulheres com filhos que não estavam na creche. Já os homens mantiveram o número de horas trabalhadas muito superior às horas trabalhadas pelas mulheres (independente da condição dos filhos), o que demonstra a ausência de responsabilidade do sexo masculino para com o cuidado da prole. (IPEA, 2017)

Figura 37 – Jornada de horas de trabalho no mercado



Fonte: IPEA, 2017

É importante observar que há uma relação positiva e significativa entre a proporção de filhos na creche e o número de mulheres no mercado de trabalho, ou seja, a presença feminina no mercado está fortemente associada à possibilidade de ter filhos nas creches.

Uma pesquisa, realizada pela Fundação Getúlio Vargas (2016), analisou os efeitos de curto e longo prazo da licença-maternidade sobre o emprego, rescisões e contratações de mulheres²³. Os resultados obtidos revelam que a probabilidade de contratação cresce sutilmente até um ano antes da licença, quando cai para zero no mês da licença-maternidade. Durante os primeiros cinco meses após o afastamento, a probabilidade de contratação ainda é estatisticamente em torno de zero, o que significa que nesse período, basicamente, não acontece contratação. A queda da taxa de participação das mulheres se inicia exatamente depois do período da licença-maternidade e, após 24 meses do retorno da licença, quase 50% das mulheres é dispensada, permanecendo fora do mercado formal por cerca de 47 meses (FUNDAÇÃO GETÚLIO VARGAS, 2016).

A maior parte das rescisões ocorre sem justa causa e a diferença de escolaridade entre as mulheres mães impacta no número de demissões: mulheres que possuem curso superior apresentam queda de 35% no emprego, no período de

²³ A pesquisa avaliou apenas mulheres que tiraram licença maternidade apenas uma vez por determinado ano e que tinham entre 25 e 35 anos.

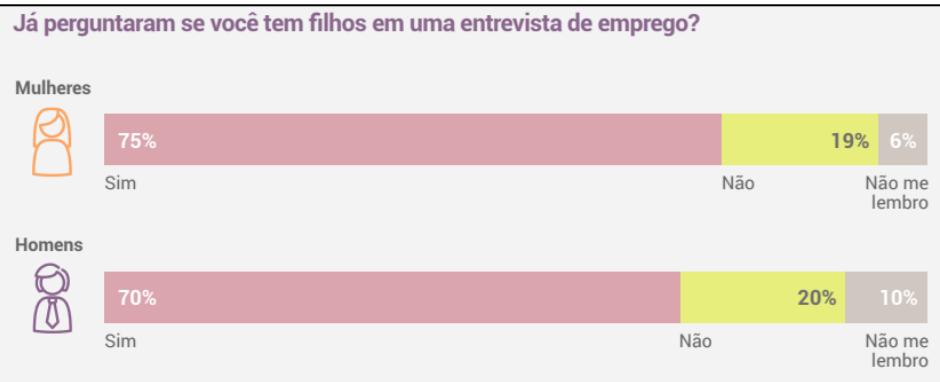
até 12 meses após a licença-maternidade, enquanto mulheres com nível educacional mais baixo tem queda de 51% no mesmo período (FUNDAÇÃO GETÚLIO VARGAS, 2016).

Um levantamento feito pela Catho (2022) demonstrou que 47% das mulheres mães já abriram mão de oportunidades de empregos melhores e de promoções por dificuldade de conciliar o cuidado com os filhos com as demandas que a oportunidade exigia. A pesquisa também revelou que 50% das mulheres sentem medo quando há necessidade de fazer alguma solicitação na empresa que envolva atividades com os filhos (como, por exemplo, acompanhamento em consultas médicas ou reuniões escolares), justamente, em virtude da discriminação que sofrem no mercado (CATHO, 2022).

A pesquisa Maternidade e Mercado de Trabalho feita pela Vagas.com constatou que 52% das mulheres que ficaram grávidas passaram por alguma situação desagradável na empresa, sendo que os principais relatos apurados foram comentários desagradáveis (23,7%), demissão (19,9%) e falta de empatia (16,9%). Além disso, muitas mulheres sofreram com substituição, redução de carga horária e salário, exclusão de projetos e, até mesmo, aborto espontâneo por conta do trabalho, sendo que em 80% dos casos o chefe foi o responsável por essas situações e 45,9% das mulheres sofreram preconceitos dos próprios colegas. A pesquisa também questionou as mulheres se elas pretendem aumentar a família e ter mais filhos, mas 70% disse que não pretendem ter filhos nos próximos anos por conta da dificuldade de conseguir emprego e de se manter no mercado de trabalho (VAGAS.COM, 2022)

De acordo com a pesquisa “Elas: Comportamentos e barreiras”, realizada pela Nielsen em parceria com a Opinion Box, em fevereiro e março de 2022, 75% das mulheres são perguntadas sobre terem filhos em processos seletivos. Desse percentual, 52% delas afirmaram que foram questionadas sobre onde deixariam os filhos durante os filhos durante o horário de trabalho, sendo que 23% informou que isso gerou desconforto durante a entrevista.

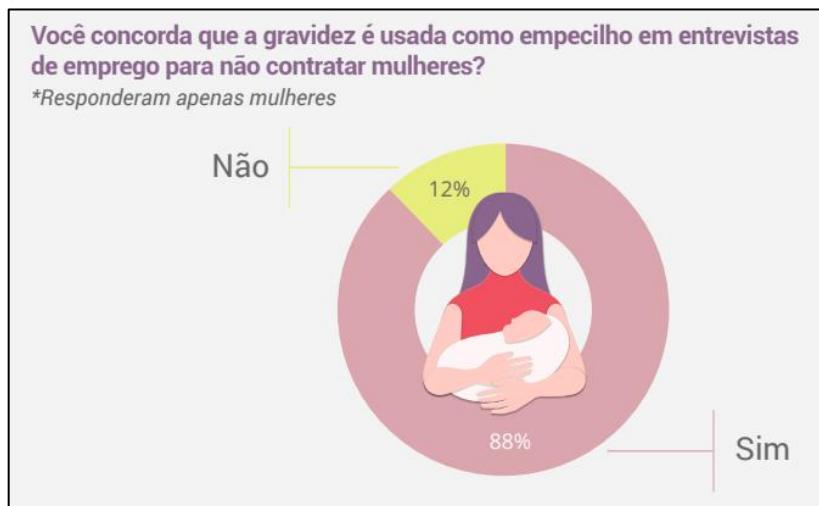
Figura 38 – Pergunta sobre filhos em entrevista de emprego



Fonte: Opinion Box; Nielsen, 2022

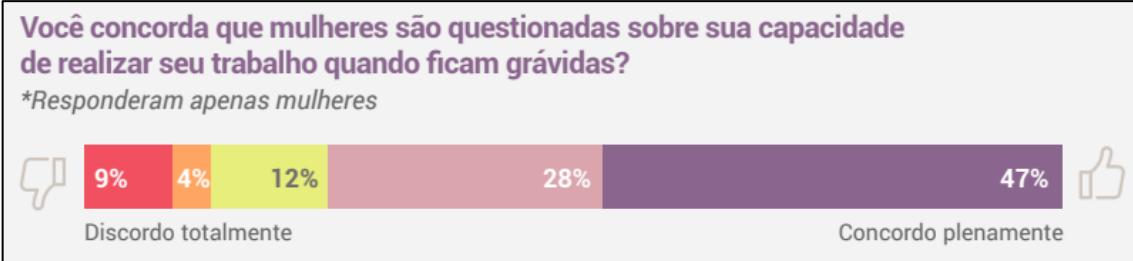
Além disso, a pesquisa também revelou que 88% das mulheres concordam que a gravidez é considerada uma razão para a não contratação de mulheres, e 75% das mulheres afirmam que a gravidez é usada como razão para questionar seu trabalho.

Figura 39 – Gravidez é usada como empecilho em entrevistas



Fonte: Opinion Box; Nielsen, 2022

Figura 40 – Mulheres são questionadas sobre sua capacidade durante a gravidez



Fonte: Opinion Box; Nielsen, 2022

De fato, o que se pode observar é que as mulheres sofrem com as dificuldades de acesso no mercado de trabalho por conta do modelo de organização social que é imposto a elas, em que a maternidade lhes empurra, obrigatoriamente, para responsabilidades com os filhos e as impedem de ingressarem no mercado de trabalho e de crescerem profissionalmente. Além disso, a ordem jurídica interna e externa tendem a reafirmar o senso comum, estabelecendo e incentivando que a posição que a mulher deve ocupar é a de mãe e não de trabalhadora. E, no caso de tentar conciliar ambas as funções, devem continuar se desdobrando em duplas ou múltiplas jornadas, a fim de dar conta das tarefas domésticas e do seu desenvolvimento profissional (TEODORO, 2020).

E quando a mulher passa por alguma situação constrangedora, discriminatória ou dispensa em decorrência da gravidez e resolve acionar o judiciário como forma de buscar uma indenização pelo ocorrido, a Justiça do Trabalho mantém a narrativa sexista e patriarcal, confirmando, por muitas vezes, a conduta praticada pela empresa e penalizando a empregada pela segunda vez: ao negar o direito postulado. Em suma, o recado dado à mulher é de que seu papel social está muito bem definido e que a discriminação sofrida foi só “coisa da sua cabeça”. Para isso, será analisada uma decisão do Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais para exemplificar como a maternidade é uma barreira para as mulheres inclusive em demandas judiciais.

No processo de número 0010587-10.2020.5.03.0184 (BRASIL, 2021b), a empregada gestante relata que foi vítima de rebaixamento funcional, seguido de dispensa discriminatória, após o anúncio da gravidez. A mulher trabalhava em um Banco e ao descobrir que estava grávida e comunicar tal fato aos seus superiores hierárquicos, foi rebaixada de função e deixou de receber comissões. Além disso, a empregada passou a ter o uso do banheiro extremamente controlado, sendo que o limite imposto pela empregadora era de 1 vez ao dia, por no máximo 5 minutos, e, caso houvesse extração desse tempo, a supervisora exigia explicações do motivo da demora no banheiro, fazendo a empregada esclarecer por que usou o banheiro por mais de 5 minutos e gerava um relatório explicando os motivos da demora. Em virtude do ocorrido, a autora relata que passou mal e precisou ficar afastada do trabalho por 15 dias, sob risco de sofrer um aborto espontâneo. No entanto, ao retornar para o trabalho, o Banco retirou todo o acesso da empregada ao sistema interno e, ao questionar seus superiores, recebeu o comunicado de que houve uma orientação para retirar todo e qualquer acesso seu. Alguns dias depois, com cerca de 12 semanas de

gravidez, a empregada gestante foi arbitrariamente dispensada, motivo pelo qual ajuizou demanda trabalhista.

A sentença de primeiro grau reconheceu que a prova produzida nos autos (documental e testemunhal) comprovaram a tese autoral quando ao limite do tempo de 5 minutos para utilização do banheiro, com consequente necessidade de “prestação de contas” ao supervisor do tempo gasto, o que fere a privacidade e a liberdade da empregada no ambiente de trabalho. Ainda, reconheceu que o estado gravídico da empregada, certamente, contribuiu para o aumento da frequência de utilização do banheiro, o que deve ter favorecido um desgaste na relação com o supervisor. Além disso, a sentença reconheceu que a gravidez da autora era de conhecimento de todos e que o rebaixamento de função ocorreu nesse período, assim como, entendeu que as testemunhas confirmaram que, após o retorno de licença médica, a empregada foi impedida de exercer plenamente suas atividades e fora colocada em situação desagradável pela restrição de acesso ao sistema. A conduta do Banco de realizar controle ostensivo e invasivo das pausas para banheiro, o rebaixamento de função discriminatório e impor o ócio forçado à empregada é conduta grave e bastante reprovável. Somado a isso, a dispensa da empregada, após o rebaixamento de função e restrição de acesso ao sistema, é presumível como discriminatória, o que, certamente, abala a honra, a imagem e a autoestima da trabalhadora, gerando angústia, tristeza e depressão em graus superiores aos meros dissabores da vida em comunidade, motivo pelo qual a sentença condenou o Banco réu ao pagamento de indenização por danos morais no valor de R\$ 15.000,00 (BRASIL, 2021b).

Ocorre que o Banco recorreu e a 9^a turma do TRT da 3^a Região reverteu a condenação, sob o fundamento de que, em que pese as provas documentais e testemunhais produzidas, os desembargadores não vislumbraram qualquer constrangimento ilegal do empregador perante à empregada, mas apenas exercício do seu direito de organização da atividade laborativa e empresarial. É importante ressaltar que o relator do acórdão, Des. Rodrigo Ribeiro Bueno, em suas razões de voto²⁴, explicitou que como a jornada de trabalho da empregada era de 6 horas diárias e ela já possuía o intervalo de 15 minutos durante a jornada, não haveria outra necessidade de ir ao banheiro, não havendo que se falar em prática discriminatória.

²⁴ Julgamento completo disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=eTVBxMpndB8>

O relator ressaltou que seria necessário “ver o lado do banco” de que não pode ficar por mais de 5 minutos sem um empregado na mesa de atendimento ao cliente, situação que poderia ser crítica ao seu funcionamento. O desembargador, também, ressaltou que o rebaixamento de setor e a falta de acesso ao sistema se deu para que a nova função fosse mais “palatável com a condição dela de grávida” e que a dispensa da empregada não foi discriminatória, porque “a empresa deu pra ela o tratamento mais benéfico possível”, dado que ela não precisaria nem trabalhar e isso “não é nem de perto uma discriminação, é uma situação altamente favorável, ela não precisou nem trabalhar no período de estabilidade, ela recebeu sem trabalhar, a empresa adotou a posição mais favorável à empregada”. A decisão foi unânime (BRASIL, 2021c).

A trabalhadora gestante é, comumente, vista como um problema, sendo que o exame que confirma a gravidez parece atestar a incompetência da mulher no trabalho aos olhos do empregador (TEODORO, 2013). Decisões como essa apenas perpetuam estereótipos de gênero, ao demonstrarem que a mulher precisa ser rebaixada e exercer atividades mais simples para ser “palatável com a condição de grávida”, como se a gravidez fosse, automaticamente, um atestado de incapacidade e de baixa produtividade. Além disso, a decisão da 9ª Turma do Tribunal Regional de Minas Gerais parece “autorizar” a discriminação de mulheres grávidas com base no argumento de que se trata do poder diretivo da empresa no tocante a organização da atividade laborativa e de que a mulher recebeu o melhor tratamento possível: foi dispensada para poder ficar em casa, lugar do qual, aparentemente, não deveria ter saído.

É inegável a necessidade da proteção à maternidade. Também é inegável, contudo, que o direito da gestante à garantia de emprego incomoda muitos empregadores e talvez outras pessoas com dificuldade de compreensão dos fundamentos da proteção ao emprego. Nesse contexto, cabe perguntar: se o homem que engravidasse uma mulher também tivesse garantia de emprego, haveria tanta discussão? O problema é a mulher ou é a garantia de emprego? (TEODORO, 2013, sem paginação).

É certo que medidas precisam ser adotadas para que a gravidez não se torne o alvo das mulheres e que a maternidade deixe de se tornar a grande barreira visível que as trabalhadoras encontram no mercado de trabalho.

4.3 O Direito do Trabalho que desprotege: a barreira legal

O problema da desigualdade entre homens e mulheres ocorre em diversos aspectos sociais e em várias etapas da vida humana, assim como relatado nos capítulos anteriores. O papel da mulher na nossa sociedade é considerado com o de cuidado com a casa, com a família e com o marido, ficando este último com o cargo de responsável pelo provento financeiro do lar. Nesse contexto, a ideia de que a mulher como única responsável por gerar e cuidar de uma nova vida, surge com a “regra” de que deveria ser poupada do trabalho produtivo, pois esse a impediria de exercer o papel que a ela foi designado pela sociedade.

É diante desse cenário que o Direito do Trabalho buscou – e ainda busca – equilibrar o tratamento dado às mulheres no mercado laboral, criando normas que asseguram direitos e garantias ao trabalho feminino, já que esse foi criado em meio à discriminação e exclusão do trabalho produtivo.

A proteção deve significar a necessidade de se promover a igualdade de gênero no plano jurídico, em razão da desigualdade fática, o que implica rediscutir aspectos polêmicos sobre as normas protetivas exclusivas do gênero feminino tendentes a evitar a discriminação da mulher na esfera laboral, a maioria delas em razão da gravidez (TEODORO, 2020, p. 127).

O Direito do Trabalho apresenta, então, medidas para promover uma maior proteção ao trabalho da mulher como forma de balancear essas situações, como por exemplo, garantia de emprego à gestante desde a data da concepção até cinco meses após o parto (artigo 10, II do ADCT), elevação da maternidade à categoria de direito social (artigo 6º da CF/88) e licença-maternidade de 120 dias (artigo 7º, XVIII, da CF/88), medidas estas que serão individualmente analisadas a seguir (BRASIL, 1988).

Apesar das crescentes disposições legais para garantirem proteção ao trabalho da mulher, não há uma igualdade material entre gêneros, existindo apenas uma suposta igualdade formal. A legislação, hoje, além de insuficiente é também inadequada, pois é meramente simbólica, uma vez que as normas de proteção ao trabalhado da mulher são mal regulamentadas ou não regulamentadas (TEODORO, 2020).

Importante que se compreenda que a legislação simbólica de nada contribui para o término da discriminação, pois não é capaz de se fazer aplicável, uma vez que há

de um lado, as regras de direito que delimitam formalmente o poder, de outro lado, a outra extremidade, o outro limite, seriam os efeitos de verdade que esse poder produz, que esse poder conduz e que, por sua vez, reconduzem esse poder (FOUCAULT, 2005, p. 28).

A proteção não pode ser meramente formal, mas deve, de fato, promover a “igualdade de gênero do plano jurídico, em razão da desigualdade fática, o que implica rediscutir aspectos polêmicos sobre as normas protetivas exclusivas do gênero feminino tendentes a evitar a discriminação da mulher na esfera laboral” (TEODORO, 2020, p. 128).

A legislação simbólica é, para Neves (2007), uma tentativa de satisfazer a população pela mera criação da lei e não a sua observância. Por meio do simbolismo, o legislador responde aos problemas reais da sociedade, embora não haja verdadeira efetividade.

Um exemplo de legislação simbólica é a concessão somente à mulher da licença-maternidade e garantia do emprego, até cinco meses após o parto, pois a essa acaba se tornando onerosa em comparação com o empregado homem. Para a legislação, efetivamente, gerar igualdade de gênero, deveria haver previsão legal de licença parentalidade e garantia de emprego para a mãe e para o pai no período de maior cuidado com a criança, pois assim ambos os gêneros seriam considerados responsáveis pelo cuidado da família e não haveria um empregado “mais caro ou mais barato” em decorrência do gênero.

Foucault (2005), também, afirma que a legislação simbólica de nada contribui para o término da discriminação, pois não é capaz de se fazer aplicável, uma vez que há “de um lado, as regras de direito que delimitam formalmente o poder, de outro lado, a outra extremidade, o outro limite, seriam os efeitos de verdade que esse poder produz, que esse poder conduz e que, por sua vez, reconduzem esse poder” (FOUCAULT, 2005, p. 28). Foucault (2005) explica que a legislação simbólica é somente um reflexo dos mecanismos de poder, pois apenas declara, através do discurso da verdade, que existem direitos e esses devem ser reconhecidos, mas não possuem normatividade.

É o caso, por exemplo, da Lei 14.151/2021, que instituiu que a empregada gestante deverá permanecer afastada das atividades de trabalho presencial durante a pandemia da Covid-19, sem prejuízo de sua remuneração (BRASIL, 2021a). Se a intenção do legislador fosse proteger o feto ou a mulher grávida, deveria ser

obrigatório o trabalho em *home office* não só para a gestante, mas também para o pai da criança e para todos aqueles que convivem e residem junto com a gestante. A ideia da proteção é meramente simbólica quando é imposta somente a um gênero, visto que, de fato, não protege a mulher grávida e apenas a discrimina em razão de sua condição.

Nesse sentido, a questão central que será abordada nos próximos tópicos dessa pesquisa, é demonstrar como a mulher ainda encontra grande resistência no seu trabalho no que diz respeito não só ao salário, mas, também, aos cargos que ocupa e a (im)possibilidade de ascensão organizacional, pois as inúmeras normas criadas com o discurso de proteção são destinadas pela maternidade e não são extensivas aos homens, o que desmerece a paternidade (TEODORO, 2020). “As primeiras inadequações surgem do próprio texto constitucional, que em duas importantes passagens, elencam apenas a maternidade como valor ou instituição merecedora de proteção.” (TEODORO, 2020, p. 130).

Os indicadores sociais sobre os gêneros trazidos nos tópicos acima e o papel da mulher na sociedade são importantes para fomentar o debate e trazer visibilidade sobre o tema, de forma a colocar em evidência a importância da igualdade de gênero como meio de alterar as estruturas sociais, sejam elas públicas e/ou privadas. No entanto, Alice Monteiro de Barros (2008) defende que o Direito não conseguiu superar as desigualdades de gênero, porque ele reflete a realidade social repleta de estereótipos sexistas. De fato, a Constituição Federal (BRASIL, 1988) e a Consolidação das Leis Trabalhistas (BRASIL, 1943)²⁵ refletem uma visão de mundo acerca do papel da mulher na sociedade (TEODORO, 2020, p. 104).

“[N]ota-se que a proteção jurídica direcionada ao tratamento da desigualdade de gênero tem sido insuficiente para a efetiva melhoria das condições de trabalho da mulher” (ASSUNÇÃO, 2020, p. 164). Maria Cecília Máximo Teodoro (2020) diz que há uma distopia na ideia de proteção do mercado de trabalho da mulher e a desigualdade entre gêneros. Para ela, as normas de proteção ao trabalho da mulher refletem uma visão de mundo machista, pois reproduzem a ideia de que o papel da mulher na sociedade é destinado ao cuidado e ao lar. As normas criadas com o intuito

²⁵ Ressalte-se que existem inúmeras outras normas infraconstitucionais que refletem a mesma visão de mundo sobre o papel da mulher na sociedade, mas esta pesquisa abordará de forma direta e específica esses dois diplomas legal, para fins de recorte metodológico. Quando for necessário mencionar outra norma de outro diploma legal, será informada a necessidade para contextualização e será feito de forma meramente exemplificativa.

de proteção ao trabalho produtivo da mulher são, em sua maioria, destinadas ao fator biológico: a maternidade, tornando a mulher digna de proteção apenas no momento em que se está grávida e que precisa se dedicar integralmente ao maternar.

O conjunto de normas de proteção ao trabalho da mulher se apresenta, portanto, como normas que ao protegerem apenas as mulheres enquanto grávidas ou vivenciando a maternidade, não estendendo tais proteções aos homens, acirram sua exclusão do mercado ou sua permanência precária (TEODORO, 2020, p. 107).

Para tentar diminuir essa desigualdade, criam-se cada vez mais leis e medidas protetivas em uma tentativa de garantir e fomentar o acesso ao mercado de trabalho para as mulheres. Algumas normas, criadas com o intuito de proteger o trabalho da mulher, sem a criação de uma contrapartida aos homens, acabaram por causar impactos adversos, pois se revelam indiretamente discriminatórias (BAIA, 2022).

Essas medidas possuem o chamado “efeito rebote”, pois ao invés de garantirem isonomia, acabam por distanciar ainda mais homens e mulheres no mercado laboral, visto que essas normas geram uma “visão negativa” da contratação e da permanência da mulher no mercado, pois a essa torna-se mais cara em detrimento do trabalhador masculino. Na lógica capitalista, o empregador terá a tendência natural de preterir a mulher – que do ponto de vista econômico é uma “mão-de-obra” mais cara – em preferência ao trabalhador masculino.” (TEODORO, 2020, p. 133).

As normas que visam a proteção ao trabalho da mulher (nas suas diversas esferas) serão, agora, analisadas, bem como se apontará e se questionará em caso de serem normas protetivas que causam impacto adverso e acabam por discriminar. Para isso, a análise será dividida em: (i) normas sobre saúde e segurança no trabalho; (ii) normas sobre proibição ou restrição de atividades laborais; (iii) normas sobre a discriminação da mulher no trabalho; (iv) normas sobre proteção à maternidade e (v) normas previdenciárias.

Por fim, ressalta-se que, embora a maioria das normas dispostas na CLT conste da seção “DA PROTEÇÃO A MATERNIDADE”, que conjuga várias proteções de naturezas diferentes, mas com um destinatário específico, a divisão, aqui, proposta será com base nos temas de cada dispositivo e não no destinatário que ela pretende proteger, pois, também, se abordará uma crítica sobre os reais beneficiários da norma.

4.3.1 Normas sobre saúde e segurança no trabalho

As normas de saúde e segurança no trabalho, aqui, abordadas contemplarão as disposições específicas sobre jornada de trabalho e trabalho em condições insalubres, para aqueles casos em que há distinção de normas para homens e para mulheres.

Em primeiro lugar, cabe ressaltar que a CLT possui uma seção específica sobre a duração do trabalho da mulher, mas a maioria dos dispositivos ali presentes não serão mencionados nesta pesquisa, por dois motivos: o primeiro se dá por conta da revogação (há muitos anos) dos artigos desta seção (a título exemplificativo, os artigos 374, 375, 378, 379, 380, 387 foram revogados em 1989 pela Lei nº 7.855), porque, provavelmente, não há, atualmente, influência desses dispositivos nos contratos de trabalho atuais; e o segundo se dá em virtude da ausência de diferença de normas para mulheres e homens (a título exemplificativo, os artigos 373, 381, 382 e 386 possuem disposição idêntica às normas gerais da CLT, sem distinção entre sexos) (BRASIL, 1943).

Sendo assim, o primeiro dispositivo legal que merece atenção sobre o tema é o artigo 384 da CLT que dispunha que era obrigatório conceder às mulheres um intervalo de descanso de, no mínimo, 15 minutos, nas situações em que fosse necessário haver a prorrogação da jornada de trabalho:

Art. 384 - Em caso de prorrogação do horário normal, será obrigatório um descanso de 15 (quinze) minutos no mínimo, antes do início do período extraordinário do trabalho (BRASIL, 1943).

Essa norma trazia uma condição específica destinada somente às mulheres, sem qualquer contrapartida para os homens, com base em estereótipos de gênero (muito provavelmente, porque se acreditava que as mulheres não teriam disposição o suficiente para trabalhar por muitas horas seguidas sem um período de descanso). Logo, tornava a contratação da mulher mais onerosa que a do homem (BAIA, 2022), pois em caso de não cumprimento do intervalo, o empregador poderia ser responsabilizado judicialmente pelo pagamento do período não usufruído.

Esse dispositivo foi revogado com a entrada em vigor da Lei 13.467/2017 – Reforma Trabalhista – (BRASIL, 2017), mas ainda é válido para os contratos de trabalho que tiveram início antes do dia 11 de novembro de 2017, início da vigência

da referida lei, em observância ao princípio da irretroatividade, do ato jurídico perfeito e do direito adquirido consubstanciados no artigo 5º, inciso XXXVI, da CF/88 (BRASIL, 1988) e artigo 6º, caput, da LINDB (BRASIL, 1942).

Antes da sua revogação, esse dispositivo foi alvo de discussões acerca da sua constitucionalidade. Em um primeiro momento, a questão foi levada ao pleno do Tribunal Superior do Trabalho, que decidiu que a norma é sim constitucional, sob o argumento de que a igualdade jurídica e intelectual entre homens e mulheres **não afasta a natural diferença fisiológica entre eles** e, por conta do ônus que recai sobre a mulher para **cuidado da família, da casa e do lar, a mulher fica mais desgastada**, de forma a merecer uma vantagem específica antes de se iniciar uma jornada extraordinária (BRASIL, 2009).

A discussão chegou ao Supremo Tribunal Federal que também decidiu pela constitucionalidade da norma, sob o fundamento de que o princípio da igualdade não é absoluto e deve levar em consideração (i) a histórica exclusão da mulher no mercado de trabalho, de forma que é imposto ao Estado criar políticas públicas de proteção ao trabalho da mulher; (ii) **a existência de um componente orgânico que justifica um tratamento diferenciado em virtude da menor resistência física da mulher** e (iii) **a realização, pela mulher, das tarefas da casa de forma cumulada com as tarefas do trabalho** (BRASIL, 2015).

Em que pese a boa intenção pela proteção ao trabalho da mulher, as justificativas utilizadas por ambos os tribunais foi no sentido de que existe uma questão biológica que diferencia homens e mulheres e que esta é a única responsável pelos afazeres domésticos e cuidado dos filhos e, que, por conta disso, a mulher precisaria de um tempo de descanso antes da realização de horas extras. A primeira justificativa (da diferença biológica) parece ser resultado de estereótipos de gênero negativos, que atribuem características a um grupo de mulheres, sem considerar a individualidade de cada uma delas. Já a segunda justificativa (responsabilidade da mulher pelos afazeres domésticos), também parece ser problemática, pois decorre dos estereótipos de gênero que atribuem às mulheres as responsabilidades pelo cuidado da casa, sem levar em consideração o contexto cultural e social que elas estão inseridas, de forma que tal cuidado passou a ser naturalizado e motivo de discriminação.

Esses posicionamentos refletem uma estrutura cultural enraizada de estereótipos sexistas, que atribuem à mulher apenas a função de mãe e de dona de

casa, fortalecendo a ideia da fragilidade feminina e justificando o preconceito da realização de atividades familiares e domésticas pelo homem. “[O] sexo não poderá constituir critério para atribuições de encargo à mulher e ao homem na família, no trabalho e na sociedade; do contrário, a igualdade almejada jamais será atingida” (BARROS, 2016, p. 708).

Importante, também, ressaltar que na prática, nenhuma (ou quase nenhuma) mulher usufruía desse intervalo de 15 minutos, pois se há necessidade de realização de serviço extraordinário, não há tempo para descanso. E quando o intervalo era suprimido, ele era cobrado judicialmente, tendo o empregador que arcar com tal prejuízo de forma financeira, tornando o trabalho da mulher mais oneroso que o do homem.

Nesse sentido, os ministros Luiz Fux e Marco Aurélio, respectivamente, colocaram ponderações muito importantes em seus votos, explicando como essa norma não protege a mulher, apenas a discrimina e a afasta do mercado de trabalho:

Ora, uma proteção desta sorte cria um descrímen 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).

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 [...] Por isso, reafirmando que não vejo o artigo como protetor, mas como prejudicial às mulheres (BRASIL, 2015).

Para a autora, essa norma retrata o estereótipo de que a mulher é considerada como sexo frágil e entende que, caso algum trabalho tenha a necessidade de se conceder um período de descanso antes da realização de horas extras, isso deve ser analisado e concedido por meio de Acordo Coletivo de Trabalho ou Convenção Coletiva de Trabalho, pois são instrumentos que têm condições de avaliar de forma individualizada cada posto de trabalho e as atividades realizadas por cada empregado.

Outra norma que dispõe sobre saúde e segurança no trabalho é o artigo 394-A da CLT, que apesar de estar na seção “Da Proteção à Maternidade”, ele será abordado neste tópico por versar sobre trabalho em condições insalubres (BRASIL, 1943). Cumpre ressaltar que essa é uma norma criada, exclusivamente, para

mulheres grávidas e lactantes, e que tal fato será levado em consideração para análise do disposto ali.

A Lei nº 13.467/2017 incluiu o artigo 394-A da CLT (BRASIL, 2017), que estabeleceu a regra de que as gestantes e lactantes que se submetem a atividades de trabalho consideradas insalubres, determinando que cabe a elas o ônus de justificar, por atestado médico, sua condição de vulnerabilidade, observe-se:

Art. 394-A. Sem prejuízo de sua remuneração, nesta incluído o valor do adicional de insalubridade, a empregada deverá ser afastada de:

I - atividades consideradas insalubres em grau máximo, enquanto durar a gestação;

II - atividades consideradas insalubres em grau médio ou mínimo, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a gestação;

III - atividades consideradas insalubres em qualquer grau, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a lactação (BRASIL, 2017).

O artigo 394-A da CLT passou a possibilitar que as empregadas gestantes e lactantes trabalhem sob condições insalubres, deixando a cargo das próprias empregadas o ônus de apresentarem atestado médico de saúde que recomende o afastamento durante a gestação ou lactação. Além disso, a redação original do dispositivo supracitado deixou claro que a apresentação de atestado médico é a condição para o afastamento (BRASIL, 2017).

Apesar de tal disposição, o Supremo Tribunal Federal entendeu, por meio do julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 5938, que a norma em questão viola dispositivos constitucionais sobre proteção à maternidade, à gestante, ao nascituro e ao recém-nascido, bem como viola a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho, além de diversos outros dispositivos que tratam sobre redução de desigualdade e vedação do retrocesso social. O STF decidiu, portanto, por maioria dos votos, declarar a inconstitucionalidade de alguns dispositivos da CLT que admitiam a possibilidade de empregadas grávidas e lactantes trabalharem em locais insalubres em algumas situações, sob a justificativa de que a proteção da mulher grávida e da lactante, em relação ao trabalho insalubre, é importante direito social protetivo não só da mulher, **mas da criança**. Isso porque tais normas buscam efetivar a total proteção do recém-nascido, possibilitando a sua convivência integral com a mãe, de maneira harmônica e segura, sem os riscos de um ambiente insalubre (BRASIL, 2019).

Um dos grandes argumentos para que se julgasse inconstitucional o trabalho insalubre para grávidas e lactantes é que havia o requisito de apresentação de atestado médico pela própria empregada para comprovar a necessidade de afastamento das atividades. Ocorre que, como se trata de direito irrenunciável, a proteção à criança não pode ser afastada pelo desconhecimento da empregada ou pela própria negligência em apresentar um atestado médico. Além disso, o Supremo acolheu o argumento de que muitas trabalhadoras, ante a possibilidade de perda de remuneração, deixariam de procurar um médico para continuarem trabalhando em condições insalubres, comprometendo não só a sua saúde, mas, também, a do nascituro e do recém-nascido. Portanto, entendeu-se que a ausência de procura de um médico, por parte da mulher, e da própria recomendação médica do afastamento, tanto a gestante, como o nascituro ficarão expostos a atividades de trabalho insalubre, o que prejudicará imensuravelmente a saúde de um e de outro, ensejando violação à Constituição Federal. (BRASIL, 2019)

A inconstitucionalidade consiste, portanto, no fato de ser ônus da empregada a demonstração probatória e documental de que o trabalho em condições insalubres causa prejuízo à sua saúde e da criança, colocando a trabalhadora em situação de embaraço para o exercício de seus direitos. Com isso, a redação do artigo 394-A foi alterada para constar somente:

Art. 394-A. Sem prejuízo de sua remuneração, nesta incluído o valor do adicional de insalubridade, a empregada deverá ser afastada de:
I - atividades consideradas insalubres em grau máximo, enquanto durar a gestação;
II - atividades consideradas insalubres em grau médio ou mínimo, durante a gestação;
III - atividades consideradas insalubres em qualquer grau, durante a lactação (BRASIL, 2019).

Diante dessa alteração, as gestantes e lactantes deverão ser afastadas do trabalho, independente, de atestado médico e do grau de insalubridade a que estão expostas. A norma, no entanto, na visão da autora, possui dois problemas: o primeiro, deles com relação ao real destinatário da norma e impacto adverso sobre o trabalho da mulher; e, o segundo, sobre a real mudança provocada pelo dispositivo legal mencionado.

Com relação ao primeiro problema, é necessário distinguir o tipo de agente insalubre que atinge a mulher. Em se tratando de agente insalubre de ruído, calor, frio, vibrações e umidade, por exemplo, é fácil verificar que o afastamento da mulher das

atividades impede os riscos à sua saúde e à saúde do bebê. No entanto, em se tratando de agente insalubre por agentes biológicos, o simples afastamento da mulher do trabalho não retira totalmente os riscos e não protege o que, de fato, deveria ser protegido. Isso porque, se a gestante e a lactante convivem com outras pessoas dentro de casa (marido, companheiro, filhos etc.) que também trabalham expostos à agentes biológicos, essas pessoas podem se infectar por alguma doença e repassarem à mulher e ao bebê.

A título exemplificativo, o trabalho em hospitais, serviços de emergência, enfermarias, ambulatórios, postos de vacinação e outros estabelecimentos destinados aos cuidados da saúde humana e de animais, laboratórios, gabinetes de autópsia e cemitérios são ambientes em que os empregados que ali trabalham estão sujeitos ao contato com doenças infecto-contagiantes (BRASIL, 2021)²⁶, podendo colocar não só a própria saúde em risco, mas, também, a da gestante, da lactante e do bebê, que convivem na mesma residência. Se a intenção do legislador fosse proteger o bebê ou a mulher grávida, deveria ser obrigatório o afastamento do trabalho em condições insalubres não só para a gestante, mas também para o pai da criança e para todos aqueles que convivem e residem junto com a mulher, nas mesmas condições estabelecidas no artigo 394-A da CLT. A proteção dada pela lei é meramente simbólica, pois foi imposta somente a um gênero, não protegendo, faticamente, o real destinatário da norma: a gestante e o bebê, discriminando a mulher em razão de sua condição.

As próprias razões do voto do Ministro Alexandre de Moraes explicam que tais normas “**representam não apenas normas de proteção à mulher gestante ou lactante, mas também ao nascituro e recém-nascido lactente**”, assim como a Ministra Rosa Weber, também, menciona que o legislador deve “concretizar, para a empregada mãe, merecida segurança do exercício do direito ao **equilíbrio entre trabalho e família**” (BRASIL, 2019).

Já o segundo problema, é preciso verificar que a norma não buscou, efetivamente, proteger a mulher lactante, servindo apenas como uma medida simbólica de que alguma providência estava sendo tomada para esse grupo de mulheres. Isso porque, em análise do voto do Ministro Alexandre de Moraes, que decidiu o julgamento da ADI 5938, ele menciona que o afastamento da gestante

²⁶Norma Regulamentadora nº 15 (NR-15)

ocorrerá durante todo o período da gravidez e durante apenas uma parte do período de lactação. Porquanto, conforme redação do artigo 396 da CLT, o período de lactação dura apenas 6 meses (ressalvando casos excepcionais a serem avaliados pela autoridade competente), mas 4 meses, desse período, já estão inseridos dentro do período da licença-maternidade. Ou seja, o empregador não sofrerá grandes prejuízos, uma vez que deverá afastar a empregada das atividades insalubres por apenas mais dois meses após o retorno da licença-maternidade. Além disso, caso a empresa tenha aderido ao Programa Empresa Cidadã, a licença-maternidade será de 180 dias, o que englobará todo o período de lactação, devendo a empregada ser afastada de suas atividades, portanto, apenas durante o período da gravidez, já ao retornar ao trabalho não estará mais no período legal de lactação (BRASIL, 2019). Percebe-se, portanto, que a própria norma já nasce com sua aplicação mitigada.

A CLT ainda prevê, em seu artigo 394-A, §2º, que cabe à empresa pagar o adicional de insalubridade da gestante ou lactante, efetivando-se a compensação do artigo 248 da CF/88. A lei, portanto, afastou o ônus financeiro do empregador de pagar o adicional de insalubridade à empregada deslocada para atividade salubre, pois tal pagamento será custeado pelo INSS, da mesma maneira que ocorre com o salário durante a licença-maternidade.

Diante da impossibilidade de realocação da empregada para local salubre, a CLT ainda determina, no §3º do artigo 394-A, que a gravidez será considerada de risco e ensejará a percepção de salário-maternidade durante todo o período de afastamento. A CLT trouxe, por conseguinte, a solução para as situações em que a empregada precisará ser afastada de suas atividades insalubres, bem como retirou qualquer ônus financeiro do empregador, pois mesmo que o salário maternidade seja primeiramente pago por ele, haverá ressarcimento pelo INSS, uma vez que este arcará com o ônus efetivo do salário no caso de afastamento. Há de considerar, portanto, os aspectos positivos deste dispositivo, ao desonerar o empregador sobre a responsabilidade do pagamento da empregada afastada, de forma a tentar reduzir a discriminação da empregada gestante e lactante.

Com relação a outros dispositivos legais sobre saúde e segurança, há de ressaltar que alguns avanços foram feitos, como a revogação dos artigos 376, 379 e 380 da CLT que proibiam o trabalho da mulher em jornada extraordinária e em período noturno, respectivamente (TEODORO, 2020, p. 133).

4.3.2 Normas sobre a proibição e restrição de atividades laborais

A CLT dispõe, em seu artigo 390, a proibição da contratação de mulheres para serviços que demandem o uso de força muscular acima de 20 e 25 quilos, a depender da forma de trabalho:

Art. 390 - Ao empregador é vedado empregar a mulher em serviço que demande o emprego de força muscular superior a 20 (vinte) quilos para o trabalho continuo, ou 25 (vinte e cinco) quilos para o trabalho ocasional (BRASIL, 1943).

Já para os homens, a proibição e restrição de peso chega aos 60 quilos, nos termos do artigo 198 da CLT, que dispõe: “É de 60 kg (sessenta quilogramas) o peso máximo que um empregado pode remover individualmente, ressalvadas as disposições especiais relativas ao trabalho do menor e da mulher.” (BRASIL, 1943).

Maurício Godinho Delgado defende a utilização de critérios de pesos diferentes com base no gênero, sob o argumento de que se trata de diferenciação não discriminatória, que pode ocorrer por ser considerada fator essencial ou efetivamente relevante de acordo com a função objetivada (DELGADO, 2019, p. 776). O autor, também, exemplifica outra situação em que é permitida a diferenciação de gênero: a “contratação apenas de homens como vigilantes armados para laborarem em certos locais e horários sumamente perigosos” (DELGADO, 2019, p. 776).

Já Alice Monteiro de Barros defende que o ideal seria abolir a restrição do artigo 390 da CLT e submeter a apreciação de cada caso às condições pessoais de cada mulher empregada, levando em consideração o tempo da atividade e as condições do trabalho (BARROS, 2016, p. 710), além do fato de que eventuais desvantagens de fisiologia muscular da mulher não ser um obstáculo que não possa ser removido por uma organização de trabalho eficiente e utilização de recursos modernos, que possam alterar a natureza das atividades que exijam força física (BARROS, 2016, p. 710).

Não há justificativa para manter a distinção de trabalho de força entre homens e mulheres, devendo a legislação evoluir para estabelecer critérios considerando a individualidade do trabalhador, independente do gênero, mas sim conforme seu vigor físico, por exemplo (TEODORO, 2020).

[A] a mulher tendencialmente consegue carregar menos peso que o homem, porém, a imensa diversidade genética da população, nos demonstra que tal

regra comporta inúmeras exceções, não havendo justificativa de a proteção se dar unicamente pelo critério de gênero (TEODORO, 2020, p. 134).

Para essa análise mais individualizada, as normas coletivas têm maior capacidade de verificar cada atividade e cada posto de trabalho, de forma a dispor de forma detalhada os limites para cada trabalhador e cada função.

É importante ressaltar, ainda, a discussão proposta por Maria Cecília Máximo Teodoro (2020) de que a questão da força física precisa ser analisada levando em consideração as pessoas transgêneros, pois a norma excluiu dessa análise o suposto aumento ou redução da força física para aquelas pessoas que se submetem à transição de gênero²⁷.

O artigo 390 da CLT tem, portanto, caráter discriminatório, pois reforça a divisão sexista de atividades, reduzindo as perspectivas de emprego das mulheres e reduzindo a possibilidade de ganharem a mesma remuneração conferida aos homens (BARROS, 2016, p. 710).

4.3.3 Normas sobre a discriminação da mulher no trabalho

O artigo 373-A da CLT dispõe sobre algumas medidas para prevenir a discriminação da mulher no trabalho:

Art. 373-A. Ressalvadas as disposições legais destinadas a corrigir as distorções que afetam o acesso da mulher ao mercado de trabalho e certas especificidades estabelecidas nos acordos trabalhistas, é vedado;

- I - publicar ou fazer publicar anúncio de emprego no qual haja referência ao sexo, à idade, à cor ou situação familiar, salvo quando a natureza da atividade a ser exercida, pública e notoriamente, assim o exigir;
- II - recusar emprego, promoção ou motivar a dispensa do trabalho em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez, salvo quando a natureza da atividade seja notória e publicamente incompatível;
- III - considerar o sexo, a idade, a cor ou situação familiar como variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades de ascensão profissional;
- IV - exigir atestado ou exame, de qualquer natureza, para comprovação de esterilidade ou gravidez, na admissão ou permanência no emprego;
- V - impedir o acesso ou adotar critérios subjetivos para deferimento de inscrição ou aprovação em concursos, em empresas privadas, em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez;

²⁷ A transição de gênero é o momento em que uma pessoa começa a viver utilizando o gênero ao qual se identifica ao invés do gênero que lhe foi atribuído ao nascimento. Isso, normalmente, inclui a troca do primeiro nome, bem como mudanças nas formas de se vestir e se arrumar. A transição pode incluir ou não aspectos médicos e legais, incluindo tratamento com hormônios, realização de cirurgia, ou mudança de documentos de identidade, para refletir seu gênero. Algumas pessoas não possuem condições de realizar estas mudanças de caráter médico e legal. (NATIONAL CENTER FOR TRANSGENDER EQUALITY, 2017)

VI - proceder o empregador ou preposto a revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias (BRASIL, 1943)

Com relação aos incisos I, II e III, a norma pretende impedir a contratação, a recusa de contratação e a (im)possibilidade de ascensão profissional motivada pelo gênero, o que, por uma análise isolada, contribuem para se evitar a discriminação da mulher no trabalho, pois parte do pressuposto de que todos devem ter iguais oportunidades, independente da função realizada. No entanto, o final desses dispositivos contém uma ressalva: a diferenciação por gênero (assim como por raça, idade, cor e situação familiar) é permitida a depender da natureza da atividade a ser exercida, ou seja, criou-se uma autorização fundada em critérios, totalmente, subjetivos para que haja preferência na contratação e/ou promoção de homens em detrimento de mulheres.

Assim como mencionado no tópico anterior, não há justificativa para se diferenciar funções que devam, “por natureza”, serem realizadas por homens ou por mulheres, pois essa possibilidade legalmente prevista representa uma divisão sexista de atividades, sem qualquer respaldo científico (BARROS, 2016). Ora, quais seriam as atividades que exigem a realização somente por um homem? E quais seriam as atividades que exigem a realização por uma mulher? Por qualquer perspectiva que se tente responder a essas questões, a discriminação por meio de estereótipos de gênero é a justificativa predominante. Esses dispositivos traduzem um obstáculo legal que impedem o acesso igualitário da mulher no mercado de trabalho (BARROS, 2016).

Com relação ao inciso IV, ele proíbe o empregador de exigir atestado ou exame para comprovação de esterilidade ou gravidez. Essa tutela se dirige ao direito à intimidade e à igualdade, de forma a impedir que a gravidez da empregada possa ser utilizada como forma de discriminação (BARROS, 2016). Essa norma, em um primeiro momento, aparenta ser igual à proibição de dispensa sem justa causa da gestante (que será abordada no próximo tópico), mas há uma pequena diferença: esse dispositivo não diz respeito somente ao encerramento do contrato de trabalho em decorrência da gravidez, mas, também, a forma de tratamento da gestante durante o trabalho, de forma a impedir uma situação vexatória ou até mesmo impedir que o ambiente laboral se torne tão hostil, que instigue a própria empregada a pedir demissão.

Ainda no que diz respeito à intimidade da mulher, o inciso VI veda o empregador de submeter as empregadas às revistas íntimas. Para Maria Cecília Máximo Teodoro (2020), não há motivos para restringir a proibição de revista íntima somente às mulheres, tendo em vista que tal procedimento em homens pode gerar constrangimentos de igual ordem. Além disso, se o fundamento da proibição reside na dignidade do ser humano, homens e mulheres têm direito ao respeito da intimidade, vida privada e dignidade, sem qualquer discriminação, vez que artigo 5º, inciso X, da Constituição Federal também se estende aos homens. Nesse sentido, o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região publicou o Enunciado 15 que dispõe, que a proibição de revistas íntimas também se aplica aos homens:

REVISTA ÍNTIMA – VEDAÇÃO A AMBOS OS SEXOS. A norma do art. 373-A, inc. VI, da CLT, que veda revistas íntimas nas empregadas, também se aplica aos homens em face da igualdade entre os sexos inscrita no art. 5º, inc. I, da Constituição da República (BRASIL, 2017).

O artigo 391 da CLT dispõe que “[n]ão constitui justo motivo para a rescisão do contrato de trabalho da mulher o fato de haver contraído matrimônio ou de encontrar-se em estado de gravidez.” (BRASIL, 1943). O intuito desse dispositivo é impedir que o empregador investigue circunstâncias pessoais da mulher de modo a gerar discriminação e acarretar na dispensa da empregada (BARROS, 2016).

Apesar de parecer óbvio que o casamento ou gravidez não poderem ser considerados justo motivo para rescisão contratual, a norma ainda se faz necessária por conta da visão sexista de que, com o casamento, a mulher em breve terá filhos (trazendo uma visão limitada de que o casamento serve apenas para reprodução) e precisará se dedicar integralmente à casa e à família, de forma a mitigar e/ou extinguir o comprometimento dela com o trabalho. Apesar da tentativa de proteger a rescisão do contrato de trabalho da mulher, não há norma equivalente para os homens, o que reforça o estereótipo de que apenas a mulher deixará de se dedicar ao trabalho com o casamento e com o anúncio da gravidez, atribuindo a ela toda a responsabilidade pelo trabalho de cuidado. Enquanto isso, o homem, mesmo diante da sua nova configuração familiar, continuará se dedicando normalmente ao trabalho, pois acredita-se que ele não assume qualquer responsabilidade da casa. A norma, portanto, tem viés discriminatório.

O artigo 7º da Constituição Federal e o artigo 461 da CLT versam sobre a proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo e, no caso de restar comprovado que a discriminação ocorreu por questões de gênero, o empregador estará sujeito à multa:

Art. 7º, XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil; (BRASIL, 1988).

Art. 461. 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.

§ 6º - No caso de comprovada discriminação por motivo de sexo ou etnia, o juízo determinará, além do pagamento das diferenças salariais devidas, multa, em favor do empregado discriminado, no valor de 50% (cinquenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social (BRASIL, 1943).

Apesar das disposições legais sobre a vedação de diferença salarial por gênero, os dados já mencionados nesta pesquisa apontam que a realidade ainda está muito distante do que a lei prevê: as mulheres exercem as mesmas funções que os homens e recebem cerca de 3/4 do que eles recebem (IBGE, 2021), sendo que a média da remuneração para homens é de R\$ 3.400,00, enquanto para mulheres a média é de R\$ 2.900,00 (OBSERVATÓRIO DA DIVERSIDADE E DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES NO TRABALHO, 2019), e essa diferença é ainda mais gritante se se considerar também o recorte de raça.

Importante verificar que essas normas versam sobre pessoas trabalhadoras, e não sobre a mulher na condição de gestante, de mãe ou de possuir força física inferior à do homem, sendo, talvez, a única norma nos dois diplomas legais aqui estudados, que versa sobre a não discriminação sem, efetivamente, discriminar alguém: os critérios legais são objetivos e se estendem à qualquer pessoa, sendo a eventual diferenciação justificada pelo gênero devidamente penalizada.

4.3.4 Normas sobre proteção à maternidade

O artigo 6º da Constituição Federal elenca a maternidade como direito social:

Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição (BRASIL, 1988).

Percebe-se que a Carta Magna elencou como direito social a proteção apenas à maternidade, não conferindo o mesmo tratamento à paternidade (TEODORO, 2020). A proteção apenas da maternidade como direito social demonstra que homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações? A ausência de proteção à paternidade no mesmo patamar que a maternidade apoia a igualdade entre gêneros? Ou isso reproduz a ideia de que apenas a mulher deve ser a responsável pelos filhos e pelo trabalho de cuidado? “Embora sejam grandes direitos conquistados, reduzir a maternidade, a gestação e os filhos à responsabilidade única e solitária das mulheres reforça a injusta divisão social dos cuidados” (BITARÃES, 2021, p. 73).

A Constituição Federal, também, demonstra diferença de tratamento entre a maternidade e a paternidade no seu artigo 201, II, ao prever “proteção à maternidade, especialmente à gestante” (BRASIL, 1988). A paternidade não foi incluída no texto constitucional como merecedora de proteção da Previdência Social (TEODORO, 2020).

Não só isso, o tratamento dado pela Constituição ao tempo de licença que o pai e a mãe têm direito após o nascimento do filho também é muito diferente: enquanto a mulher tem direito à licença-maternidade de 120 dias (artigo 7º, XVIII, da CF/88), o homem tem direito à licença-paternidade de apenas 5 dias (artigo 7º, XIX, da CF/88 c/c artigo 473, III, da CLT)²⁸. Do ponto de vista da igualdade entre as funções e responsabilidades do pai e da mãe, ambos se igualam (ou deveriam se igualar), mas a legislação continua colocando sob a mulher toda a carga do cuidado do filho recém-nascido, pois ela deve se ausentar do trabalho por um período de, aproximadamente, quatro meses para ficar, exclusivamente, por conta dos encargos familiares. Enquanto isso, o homem, também, genitor da mesma criança, se ausentará por somente 5 dias do seu trabalho, deixando a mulher sozinha com toda a responsabilidade por manter um ser humano vivo.

A diferença de tempo da licença, considerando o gênero, é extremamente prejudicial ao papel da mulher dentro da família e ao mercado de trabalho, pois se

²⁸ A licença paternidade pode ser estendida para 20 dias no caso de empresas que participem do Programa Empresa Cidadã, ao passo que a licença maternidade pode ser estendida por mais 60 dias. Importante salientar que a empresa que participa desse programa tem direito a deduções fiscais, podendo deduzir do imposto de renda o total da remuneração da empregada (apenas da mulher) pago no período de prorrogação da sua licença maternidade, não havendo qualquer contraprestação nesse sentido para a prorrogação da licença paternidade.

apenas um gênero é tido como o responsável pelo cuidado do lar, há uma predileção (mesmo que velada), para a contratação do outro gênero. A contratação de uma mulher (principalmente, em idade fértil) acaba se tornando muito mais onerosa para o empregador, pois ele deverá reestruturar a empresa para suprir a falta de uma trabalhadora por um período de tempo considerável (120 dias). Inclusive, pode ser necessário contratar outro funcionário para substituir a empregada afastada, o que implica em uma série de gastos e providências (BAIA, 2022).

A mulher se torna não só mais onerosa, mas, também, uma complicação no ambiente de trabalho, pois é necessário alterar toda a logística da empresa para que sua falta seja suprida. Essa lógica leva à discriminação laboral do gênero feminino, pois os empregadores preferem não ter que passar por tal situação. Nesse sentido, o atual Presidente da República, Jair Bolsonaro, proferiu diversas falas preconceituosas a respeito da mulher no mercado de trabalho, reproduzindo estereótipos de gênero, fomentando a discriminação da mulher e indo contra a legislação que veda a não contratação por motivo de sexo, uma vez que afirmou que mulheres devem ganhar menos porque engravidam:

Eu sou liberal. Defendo a propriedade privada. Se você tem um comércio que emprega 30 pessoas, eu não posso obrigar a empregar 15 mulheres. A mulher luta muito por direitos iguais, legal, tudo bem. Mas eu tenho pena do empresário no Brasil, porque é uma desgraça você ser patrão no nosso país, com tantos direitos trabalhistas. Entre um homem e uma mulher jovem, o que o empresário pensa? "Poxa, essa mulher tá com aliança no dedo, daqui a pouco engravidada, seis meses de licença-maternidade..." Bonito pra c..., pra c...! Quem que vai pagar a conta? O empregador. No final, ele abate no INSS, mas quebrou o ritmo de trabalho. Quando ela voltar, vai ter mais um mês de férias, ou seja, ela trabalhou cinco meses em um ano (BOLSONARO, 2014).

Além disso, o artigo 10, II, do ADCT garante à mulher a estabilidade no emprego, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, proibindo a sua dispensa arbitrária nesse período. A estabilidade no emprego, também, é garantida no caso de confirmação da gravidez durante o prazo do aviso prévio trabalhado ou indenizado (artigo 391-A da CLT), uma vez que o aviso prévio integra o contrato de trabalho para todos os fins. Novamente, os dispositivos legais conferiram tal garantia apenas a mulher mãe, não estendendo tal benefício ao pai, genitor da criança, e deve-se questionar porque o homem não deveria ter seu emprego protegido pelo mesmo período que a mãe da criança, pois se tratando de proteção à vida do bebê (que precisará de cuidados e aumentará as despesas da família), o natural seria

manter o emprego e a renda dos dois genitores, independente do gênero (TEODORO, 2020).

Com a gravidez, a mulher também passa a ter outros direitos garantidos:

Art. 389 - Toda empresa é obrigada:

§ 1º - Os estabelecimentos em que trabalharem pelo menos 30 (trinta) mulheres com mais de 16 (dezesseis) anos de idade terão local apropriado onde seja permitido às empregadas guardar sob vigilância e assistência os seus filhos no período da amamentação.

Art. 392, § 4º É garantido à empregada, durante a gravidez, sem prejuízo do salário e demais direitos:

II - dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário para a realização de, no mínimo, seis consultas médicas e demais exames complementares.

Art. 396. Para amamentar seu filho, inclusive se advindo de adoção, até que este 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 (BRASIL, 1943).

Com relação ao artigo 389 da CLT, a legislação determina que as empresas que possuem mais de 30 empregadas com mais de 16 anos, deverão ter locais apropriados para que essas possam guardar, sob vigilância e assistência, os seus filhos no período de amamentação. O artigo 396 da CLT, também, dispõe sobre amamentação, prevendo que a mulher tem direito a dois descansos especiais de 30 minutos cada, para amamentar seu filho até os 6 meses de idade. Novamente, a legislação tentou proteger a maternidade, concedendo à mãe e à criança a possibilidade de amamentação, garantindo a saúde e integridade física do bebê. No entanto, apesar da boa intenção, a previsão de amamentação foi somente para a mãe, não estendendo tal direito ao pai da criança. Por óbvio, a mulher possui o fator biológico da produção de leite que viabiliza a amamentação de forma natural, mas pesquisas recentes indicam que 31% das brasileiras não conseguem amamentar seus filhos, exclusivamente, por 6 meses (FAMIVITA, 2022). Ou seja, precisam fazer uso de fórmulas para complementar a alimentação do bebê, além do fato de que muitas mulheres estocam leite e passam a oferta-lo em mamadeiras, situações estas que possibilitam amamentação pelo pai.

O artigo 392, II, da CLT dispõe sobre a obrigatoriedade de o empregador dispensar a empregada gestante do horário de trabalho, pelo tempo que se fizer necessário, para a realização de, **no mínimo**, seis consultas médicas e demais

exames complementares. Apesar do artigo 473, X, da CLT²⁹ prever a possibilidade do pai se ausentar do trabalho para acompanhar sua esposa ou companheira **em até 6** consultas durante o período da gravidez, a lei não concedeu ao pai da criança a possibilidade de acompanhar a mãe de seu filho **em todas** as consultas que se fizerem necessárias, de forma que a mulher se torna a maior responsável pelo acompanhamento e pelo conhecimento da saúde do bebê que está por vir.

Ainda com relação às consultas médicas, o artigo 473, XI, da CLT prevê que o empregado poderá deixar de comparecer ao trabalho, sem prejuízo do salário, por um dia no ano, para acompanhar seu filho de até 6 anos em consulta médica. A Sociedade Brasileira de Pediatria propõe em torno de 8 consultas médicas até a criança completar 1 ano de vida, 4 consultas por ano entre 2 e 7 anos de vida da criança e, após essa idade, 2 consultas por ano (TEODORO, 2020). Se o homem for liberado por apenas um dia no ano para acompanhar seu filho nas consultas (considerando aqui apenas as consultas recomendadas, e não as eventuais urgências que podem ocorrer) e, de fato, usar dessa possibilidade para faltar ao trabalho (muitos sequer utilizam), certamente, quem acompanhará a criança nas demais consultas será a mãe, que sofrerá com as faltas no trabalho e assumirá sozinha as responsabilidades com o filho (TEODORO, 2020).

4.3.5 Normas previdenciárias

Apesar do recorte desta pesquisa se limitar a uma análise da Constituição Federal e da Consolidação das Leis Trabalhistas, se faz necessário, neste tópico, analisar a Lei 8.213/1991 com relação ao salário maternidade, uma vez que o benefício tem natureza jurídica de um benefício previdenciário, mas interessa, também, ao Direito do Trabalho.

O artigo 18, g, da referida lei prevê que o benefício do salário maternidade, enquanto os artigos 25, III e 26, VI, tratam sobre o período de carência (que inexiste para empregada celetista, empregada doméstica e trabalhadora avulsa e é de 10 meses de contribuições para a contribuinte individual), os artigos 28 e 39 dispõem

²⁹ A possibilidade de acompanhamento da gestante em até 6 consultas médicas ocorreu pela Lei 14.457 de 21 de setembro de 2022. Antes dessa data, há poucos dias, o homem só tinha direito de acompanhar esposa ou companheira em 2 consultas.

sobre os critérios de cálculos e o artigo 124, IV proíbe o seu recebimento em conjunto com o auxílio doença.

Além desses dispositivos, o artigo 71 da referida lei dispõe que o benefício do salário maternidade será concedido para a segurada, durante 120 dias, com início entre 28 dias antes do parto e a data da sua efetiva ocorrência. O artigo 72, por sua vez, dispõe que o benefício para a empregada ou trabalhadora avulsa consistirá numa renda mensal igual a sua remuneração integral.

Com relação ao pagamento do benefício, o § 1º do artigo 72 dispõe sobre as empregadas celetistas e trabalhadoras avulsas, situações em que cabe à empresa pagar o salário maternidade devido à gestante e que, em seguida, será feita a compensação contábil em face dos recolhimentos previdenciários a serem feitos no respectivo período. Em se tratando de empregada doméstica e contribuinte individual, o artigo 73 dispõe que o benefício será pago diretamente pela Previdência Social.

Importante mencionar que o benefício não é concedido apenas para as empregas que estavam gestantes, mas, também, ao segurando ou segurada adotante ou que obtiveram a guarda judicial para fins de adoção, no prazo de 120 dias, ressalvando que nessas duas hipóteses, apenas um dos responsáveis pela criança poderá fazer jus ao benefício, e não os dois em conjunto.

Além disso, os artigos 71-B e 71-C mostram uma tímida evolução ao prever o recebimento do benefício pelo cônjuge ou companheiro homem no caso de falecimento da mulher segurada, desde que esse se afaste do trabalho no período do seu recebimento (BAIA, 2022). Tal fato, demonstra que o sujeito protegido pela norma não é a mãe e sim a criança, de forma que o benefício visa assegurar uma renda mínima para os primeiros meses de vida desta.

5 DESVENDANDO O LABIRINTO

No capítulo anterior, ficou evidenciado como a edição de normas trabalhistas está pautada na divisão sexual do trabalho e nos estereótipos de gênero, de forma que a mulher é vista socialmente como a única (ou a maior) responsável pelas tarefas da casa e do cuidado dos filhos, enquanto o homem não assume as mesmas responsabilidades, ficando responsável somente pelo trabalho produtivo. A par disso, as normas criadas não parecem ser insuficientes para proteção ao mercado de trabalho da mulher, mas, sim, inadequadas, pois se confundem com a proteção à criança e à família e, em razão de não haver uma contraprestação da responsabilidade aos homens, acabam se tornando um Direito do Trabalho que desprotege (TEODORO, 2020).

Com base nisso, o presente capítulo tem como objetivo apresentar soluções para desvendar o Labirinto e possibilitar uma maior participação feminina no mercado de trabalho, não só nos cargos de entrada, mas ao longo de toda a hierarquia organizacional. Para isso, o capítulo será dividido em três itens.

O primeiro item se refere a uma apresentação das saídas juridicamente adequadas para igualar a participação entre gêneros no mercado de trabalho: a possibilidade de subtração das normas protetivas, a de alteração do sujeito das normas protetivas e a de expansão das normas protetivas. Nesse item a autora, também, informará qual das possibilidades levantadas parece ser a mais adequada, dentro da hipótese da presente pesquisa.

No segundo item será abordado o que o direito pode fazer pelas mulheres, com a apresentação de normas que podem ser criadas e/ou modificadas para que a mulher não seja a única responsável pelo trabalho de cuidado, igualando tais responsabilidade (pelo menos, legalmente) ao homem e colocando a família (como um todo) como verdadeira protagonista das normas de proteção. A intenção deste item não é abordar todas as soluções possíveis, mas apenas trazer exemplos do que pode ser feito para mitigar a desigualdade de gênero e equiparar os direitos e responsabilidades entre homens e mulheres. Para demonstrar a real viabilidade de um direito do trabalho que protege ambos os sexos de igual maneira, esta pesquisa contará com a apresentação do Real Decreto-Lei 6/2019 da Espanha, uma legislação pioneira ao tornar efetivo o princípio da igualdade de tratamento e oportunidade entre homens e mulheres. Ressalte-se que o objetivo não é fazer um estudo de direito

comparado, mas apenas demonstrar que algumas das soluções propostas nesta pesquisa já foram aplicadas em outros países, o que torna possível a aplicação também no Brasil.

Por fim, no último item será abordada a necessidade de implementar políticas de incentivo ao mercado de trabalho feminino, pois, apesar dos vieses discriminatórios e as barreiras que as mulheres encontram ao longo da carreira produtiva, os dados estatísticos comprovam que a presença de mulheres em cargos de liderança aumentam os lucros e os resultados das empresas, comprovando que o número reduzido de mulheres em diversos momentos da hierarquia organizacional se dá, exclusivamente, por estereótipos de gênero e perpetuação de uma sociedade sexista, em que não há qualquer outro fundamento para diferenciação entre homens e mulheres, senão o preconceito.

Desvendar o labirinto, resulta em ruídos e esses ruídos chamam a atenção. Não há espaço para timidez ou cautela para uma ação como essa, devendo estar presente a ousadia, a coragem e o enfrentamento (ROCHA, 2006). Quebrar as barreiras invisíveis é romper com as dificuldades que as mulheres enfrentam diariamente, é um movimento político, é uma ação difícil e que encontra críticas no decorrer do trajeto a ser percorrido, pois o resultado é a destruição de uma das situações inibidoras da equidade de gênero nas relações de trabalho.

5.1 Qual a saída juridicamente mais adequada?

Com base na análise de artigos da Constituição Federal e da Consolidação das Leis Trabalhistas, é possível identificar três tendências legislativas no tocante às normas de proteção ao trabalho da mulher: a subtração das normas protetivas, a alteração do sujeito das normas protetivas e a expansão das normas protetivas.

A primeira possibilidade, de subtração das normas protetivas, Maurício Godinho Delgado (2019) explica que esse movimento ocorre tanto de forma expressa, pela revogação da lei, tanto de forma tácita, pela declaração de constitucionalidade da lei ou por decisão judicial de não aplicação do dispositivo legal.

A subtração de forma expressa é perceptível em alguns casos em que a legislação protetiva do trabalho da mulher foi paulatinamente revogada (MARQUES, 2019), como é o caso dos artigos 374, 375, 379, 380 e 387 da CLT. Tais dispositivos exigiam atestados médicos para a mulher realizar horas extras; proibiam o trabalho

noturno pela mulher; exigiam atestado de bons antecedentes para essas terem permissão de trabalhar em casas de diversões, hotéis, restaurantes, bares e estabelecimentos congêneres; proibiam a mulher de trabalhar em locais subterrâneos (mineração, por exemplo) e em atividades perigosas e insalubres (BRASIL, 1943).

A revogação do artigo 384 da CLT pela Reforma Trabalhista é um outro exemplo de subtração da norma protetiva, pois retira a diferença entre homens e mulheres, pautada, exclusivamente, no sexo e em estereótipos de gênero.

Há um movimento acentuado que visa a supressão das normas protetivas, seja sob a justificativa de que é inconstitucional a desigualdade de tratamento por motivos de sexo, seja sob a justificativa de que as medidas protecionistas, na realidade, importam na redução do mercado de trabalho das mulheres, pois torna o trabalho feminino muito mais oneroso para o empregador (MARQUES, 2019).

A segunda possibilidade, de alteração do sujeito das normas protetivas, é um movimento que consiste em declarar que o sujeito tutelado pelas normas de proteção ao trabalho da mulher e da maternidade não é a mulher e, sim, o nascituro, a criança e a família. Nessa perspectiva, a alteração do sujeito das normas retiraria o problema de que apenas a mulher é a titular de proteção e o homem não, bem como retiraria a ideia de que apenas o gênero feminino deve ser o responsável pelos cuidados da casa e da família (MARQUES, 2019).

No tocante às licenças-maternidade e paternidade, por exemplo, se o sujeito protegido é a criança e a família, o homem e a mulher seriam iguais em direitos e obrigações, devendo os encargos familiares serem divididos entre eles. Nessa perspectiva, o que faz mais sentido é a legislação permitir a igualdade de oportunidades e de proteção para ambos os gêneros, de forma que os dois podem manter a família e a criança da melhor maneira e sem riscos. Isso traria mais segurança econômica no âmbito familiar (já que ambos teriam garantia de emprego, por exemplo) e mais tempo de qualidade da família com a criança (pois a criança seria cuidada por ambos os genitores, além de poder conviver com os dois de forma igualitária, tornando os ambos genitores presentes na vida do filho).

A terceira possibilidade trata-se de uma expansão das normas protetivas apenas para as mulheres, uma vez que o sujeito dessas normas protetivas é a criança e a família, de forma que a mulher se torna “desprotegida” quando perde a condição de gestante (MARQUES, 2019).

Um exemplo de norma que expande a proteção apenas às mulheres é o artigo 373-A da CLT, mencionado no capítulo anterior, que veda a realização de revistas íntimas em empregadas. Apesar de a jurisprudência entender que essa proibição pode se estender para o homem, a legislação visou proteger apenas a mulher (independente do estado gravídico) de determinadas condutas empresariais.

Na visão da autora, a expansão das normas protetivas pode causar o chamado impacto adverso, tratado no capítulo anterior, pois a restrição de determinados direitos para mulheres, por motivos pautados em estereótipos de gênero, sem qualquer justificativa, viola o princípio da igualdade, pois, mesmo que não se tenha a intenção de discriminar, as normas geram resultados nocivos e desproporcionais sobre a inclusão de mulheres no mercado de trabalho (BAIA, 2022). A mulher já é vista como mais “cara” no mercado produtivo e aumentar as normas de proteção, exclusivamente, pelo gênero, acabaria por excluí-las de vez das possibilidades de ingresso e ascensão profissional.

É preciso que o direito do trabalho se redefina no tocante à proteção do trabalho da mulher, mas as normas precisam ser razoavelmente fundamentadas de forma a justificar o tratamento diferenciado, pois caso contrário, causa impacto diferente do esperado pelo legislador, ocasionando um afastamento da mulher do mercado de trabalho e piorando suas condições laborais (TEODORO, 2020). Tal fato fortalece a ideia de que a mulher não “serve” para o mercado e deve ficar dentro de casa.

Ressalte-se, ainda, que o ideal do movimento de expansão das normas protetivas seja não expandir as normas somente para as mulheres, mas ampliar as mesmas proteções dadas à maternidade, para a paternidade, de forma que o homem passe a gozar dos mesmos direitos em relação ao nascimento do filho e possa também ser o responsável pelos cuidados da criança. Além disso, “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” (BAIA, 2022, p. 152).

A extensão das garantias ao homem tem a intenção de tornar homens e mulheres iguais para o empregador de forma que nenhum dos gêneros será considerado mais caro em detrimento do outro, pois ambos terão os mesmos custos, evitando, assim, preterições (TEODORO, 2020).

5.2 O que o direito pode fazer pelas mulheres?

Como já mencionado por diversas vezes ao longo desta pesquisa, a maioria das normas destinadas à proteção da mulher são, na realidade, destinadas à proteção da família e da criança, uma vez que a mulher passa a ser considerada digna de proteção quando se torna mãe. A maioria das normas que permeiam este estudo demonstra que a mulher ainda enfrenta grande resistência quanto à sua entrada e permanência no emprego, quanto aos cargos ocupados, quanto aos salários e funções realizadas, mas são justificadas pela maternidade e por estereótipos de gênero sobre divisão sexual do trabalho, não havendo a extensão da proteção à paternidade e aos homens.

Assim, diante da hipótese que norteia esta pesquisa, a criação de inúmeras normas protetivas à maternidade e ao trabalho da mulher, acaba por criar uma igualdade simbólica e não, de fato, uma igualdade material, fazendo com que o direito do trabalho cumpra um papel contrário ao que se pretende, pois ele acaba por desproteger ao invés de proteger. Nesse sentido, pretende-se demonstrar quais soluções o direito pode criar para mitigar a desigualdade de gênero e equiparar os direitos e responsabilidades entre homens e mulheres e, para fins de recorte metodológico, serão abordadas as situações relativas à maternidade (de forma extensiva para a paternidade).

Com relação à tratativa dada pela Constituição Federal à maternidade, há de se reconhecer a necessidade de a paternidade ser colocada no mesmo patamar daquela, tanto para fins de proteção como direito social, quanto para fins de proteção pela Previdência Social.

Com relação a estabilidade da gestante, a previsão de uma contrapartida para o homem pode ser considerada uma solução efetiva. Camila de Paula Guimarães Baia (2022) explica que conceder a estabilidade ao pai antes do nascimento do filho pode ser considerado algo complexo, em razão da dificuldade de se comprovar a real paternidade da criança e, para isso, defende que o ideal seja conceder a estabilidade após o nascimento do filho, mediante apresentação de certidão de nascimento com comprovação da paternidade. A alternativa proposta, na visão da autora, parece suprir as problemáticas em torno da comprovação da paternidade, no entanto, não parece suficiente para igualar o homem e a mulher, além de não ser completamente efetiva no que diz respeito à proteção do nascituro e da família.

Acredita a autora que o ideal seja dividir a estabilidade do homem em duas situações: a primeira antes do nascimento da criança, mediante apresentação de teste de paternidade e exames médicos pré-natais, realizados pela mãe da criança (a fim de confirmar a continuidade da gravidez), e a segunda, após o nascimento da criança, mediante apresentação de certidão de nascimento comprovando a paternidade. Nesse cenário, o pai da criança teria direito à estabilidade no emprego pelo mesmo período que a mãe, possibilitando a participação do genitor na gravidez sem a preocupação com eventual dispensa imotivada por faltas por acompanhamento médico (que será abordado a seguir), bem como possibilitará melhor programação financeira para o nascimento do filho.

A título de exemplos internacionais que buscam pela igualdade de gênero, o Real Decreto Lei 6-2019 da Espanha determinou que a extinção do contrato de trabalho será considerada nula e sem efeitos se ocorrer com trabalhadores durante os períodos de suspensão do contrato de trabalho por nascimento, adoção, guarda para efeitos de adoção, acolhimento ou risco na amamentação, assim como, para os trabalhadores, após o regresso ao trabalho depois dos períodos de suspensão do contrato, por nascimento, adoção, guarda para efeitos de adoção ou acolhimento, desde que não tenha decorrido mais de doze meses entre a data do nascimento e tais eventos (ESPAÑA, 2019).

4. Quando a decisão extintiva do empregador tiver como motivo alguma das causas de discriminação proibidas na Constituição ou na lei ou tiver ocorrido com violação de direitos fundamentais e liberdades públicas do trabalhador, a decisão extintiva será nula, e a autoridade deve fazer tal declaração *ex officio*.

A decisão extintiva também será nula e sem efeito nos seguintes casos:

a) A dos trabalhadores 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 nas alíneas d) ee do artigo 45.º, ou por doenças causadas por gravidez, parto ou amamentação, ou notificadas em data tal que o prazo de pré-aviso concedido termine dentro desses prazos.

b) A das trabalhadoras grávidas, desde a data do início da gravidez até ao início do período de suspensão referido na alínea a); a dos trabalhadores que tenham solicitado uma das licenças referidas nos artigos 37.4, 5 e 6, ou delas gozem, ou tenham solicitado ou gozem da licença prevista no artigo 46.3; e a das trabalhadoras vítimas de violência de gênero por exercerem seu direito à tutela jurisdicional efetiva ou os direitos reconhecidos nesta lei para efetivar sua proteção ou seu direito à assistência social integral.

c) A dos trabalhadores após o regresso ao trabalho no termo dos períodos de suspensão do contrato por nascimento, adopção, guarda para efeitos de adopção ou acolhimento, referidos no n.º 1.d do artigo 45.º, desde que tenham não tenha decorrido mais de doze meses desde a data de

nascimento, adoção, colocação para adoção ou acolhimento familiar. (ESPAÑA, 2019)³⁰

A estabilidade na Espanha para o homem e para a mulher não são absolutas, assim como ocorre no Brasil, podendo ocorrer a dispensa, desde que seja cabível e tenha justo motivo, não tendo havido qualquer relação com discriminação em razão da situação em que os trabalhadores se encontram (licença-maternidade ou paternidade) (BAIA, 2022).

Com relação à licença-maternidade e à licença-paternidade, os prazos definidos pela lei são completamente discrepantes e não se baseiam no fato de que tanto mulheres quanto homens podem e devem cuidar de seus filhos, bem como ignora o artigo 226, §5º da CF/88, que prevê que os direitos e deveres da sociedade conjugal devem ser exercidos igualmente pelo homem e pela mulher (BAIA, 2022). Para que o artigo 227 da Constituição Federal seja efetivamente aplicado e cumprido, é necessário que seja igual o prazo da licença-maternidade e da licença-paternidade, uma vez que é dever da família cuidar da criança e não somente da mulher.

Art. 227. É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão (BRASIL, 1988).

³⁰ Texto original: 4. Cuando la decisión extintiva del empresario tuviera como móvil algunas de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la ley o bien se hubiera producido con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador, la decisión extintiva será nula, debiendo la autoridad judicial hacer tal declaración de oficio.

Será también nula la decisión extintiva en los siguientes supuestos:

- a) La de las personas trabajadoras durante los períodos de suspensión del contrato de trabajo por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural a que se refiere el artículo 45.1.d) y e), o por enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, o la notificada en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dichos períodos.
- b) La de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra a); el de las personas trabajadoras que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los artículos 37.4, 5 y 6, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el artículo 46.3; y el de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en esta ley para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.
- c) La de las personas trabajadoras después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los períodos de suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, a que se refiere el artículo 45.1.d), siempre que no hubieran transcurrido más de doce meses desde la fecha del nacimiento, la adopción, la guarda con fines de adopción o el acogimiento.

Não há razão para que a mulher goze de licença por 120 dias enquanto o homem goze apenas de 5 dias. A mulher, apesar de precisar se recuperar fisicamente do parto, acaba por se tornar a única responsável pela alimentação, cuidado e proteção do filho recém-nascido, bem como acaba precisando contratar uma pessoa ou contar com a ajuda de familiares, nos primeiros meses de vida do filho. Porquanto a chegada de um novo membro da família depende de uma reestruturação da casa, da rotina e, até mesmo, de períodos de sono e descanso. Se o pai da criança não participa desse processo, a mulher fica sobre carregada com todas essas demandas e o filho perde o contato com o genitor, contato esse tão importante para sua saúde e desenvolvimento. Além disso, é necessário considerar a existência de complicações físicas e psicológicas decorrentes desse momento, como é o caso da depressão pós-parto, que pode impedir que a mãe tenha plenas condições de cuidar sozinha do filho (BAIA, 2022).

Igualar os períodos das licenças para que ambas tenham 120 dias, permite que o pai realize, junto da mãe, os primeiros cuidados com o filho recém-nascido, além de possibilitar que ambos possam gozar de períodos de descanso físico e mental ao longo dos dias, pois enquanto um dos genitores realiza as atividades de cuidado, o outro pode descansar, e vice-versa. O prazo igual para ambos os sexos também evita a discriminação de gênero no mercado de trabalho, pois ambos passam a ter a possibilidade do afastamento, não havendo mais distinção para o empregador de um sexo em detrimento de outro.

Há de se ressaltar que o artigo 392-A, §5º da CLT dispõe que, em caso de adoção ou guarda judicial conjunta, será concedida licença-maternidade a apenas um dos adotantes ou guardiães empregados ou empregadas, de forma que a lei permite o gozo da licença de 120 dias para homens em caso de adoção, o que reforça a ideia de que o fundamento de tal direito é o cuidado da criança. Os artigos 71-A, 71-B, 71-C e seus incisos e parágrafos, também, preveem o recebimento do benefício previdenciário (licença-maternidade) pelo cônjuge ou companheiro homem, no caso de falecimento da mulher segurada, demonstrando que o pai da criança, não só deve, como tem plenas condições de realizar as tarefas de cuidado (BAIA, 2022).

A igualdade de prazo de licenças maternidade e paternidade coloca em discussão também a hipótese da criação de uma licença única: a licença parentalidade, para que não haja distinção entre gêneros e que diversas configurações familiares possam fazer gozo de um período concedido para o cuidado

dos filhos, sejam eles biológicos ou não, como foi o caso da Duda Salabert, a primeira Transexual a conquistar o direito a licença-maternidade de 120 dias pelo INSS (O TEMPO, 2021).

O Real Decreto-Lei nº 6-2019 tornou a Espanha pioneira com relação a equiparação das licenças-maternidade e paternidade. Desde 1º de janeiro de 2021, ambos os genitores terão direito a suspensão do contrato de trabalho pelo período de 16 semanas, sendo que as seis primeiras semanas deverão ser gozadas de forma obrigatória após o nascimento do bebê, adoção e guarda judicial para adoção. Após o período obrigatório, as licenças poderão ser gozadas de forma contínua ou separada entre os genitores, desde que dentro dos 12 primeiros meses de vida da criança ou 12 primeiros meses de adoção e guarda judicial para fins de adoção. Cada período, seja ele gozado de forma contínua ou não, deve ser comunicado diretamente à empresa com antecedência de, no mínimo, 15 dias. Os períodos de afastamento para gozo das licenças são custeados pela Previdência (ESPAÑHA, 2019).

f) A partir de 1 de janeiro de 2021, cada progenitor goza do mesmo período de suspensão do contrato de trabalho, incluindo seis semanas de licença obrigatória para cada um deles, sendo plenamente aplicável o novo regulamento previsto no Real Decreto-Lei 6/2019, de 1 de março

[...]

A duração da autorização do progenitor diferente da mãe biológica por nascimento, salvo para efeitos de adoção, acolhimento ou adoção referida na alínea c) do artigo 49.º deste regulamento, na redação dada pelo Decreto Real A lei 6/2019, de 1 de março, sobre medidas urgentes para garantir a igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens no emprego e na atividade profissional, será aumentada progressivamente, de forma que

a) Em 2019, a duração da autorização será de oito semanas; as duas primeiras semanas serão ininterruptas e imediatamente após a data de nascimento, da decisão judicial de tutela para efeitos de adoção ou acolhimento ou decisão judicial pela qual a adoção seja constituída. As seis semanas restantes podem ser de prazer interrompido; quer após as seis semanas imediatamente após o período de repouso obrigatório para a mãe, quer após o termo das autorizações contidas nas alíneas a) e b) do artigo 49.º ou a suspensão do contrato por nascimento, adoção, salvo adoção ou acolhimento Cuidado.

b) Em 2020, a duração da licença será de doze semanas; as primeiras quatro semanas serão ininterruptas e imediatamente após a data de nascimento, da decisão judicial de tutela para efeitos de adoção ou acolhimento ou decisão judicial pela qual a adoção seja constituída. As oito semanas restantes podem ser de prazer interrompido; quer após as seis semanas imediatamente após o período de repouso obrigatório para a mãe, quer após o termo das autorizações contidas nas alíneas a) e b) do artigo 49.º ou a suspensão do contrato por nascimento, adoção, salvo adoção ou acolhimento Cuidado.

c) Finalmente em 2021, a duração da autorização será de dezesseis semanas; as primeiras seis semanas serão ininterruptas e imediatamente

após a data de nascimento, da decisão judicial de tutela para efeitos de adoção ou acolhimento ou decisão judicial pela qual a adoção seja constituída. As dez semanas restantes podem ser de prazer interrompido; quer após as seis semanas imediatamente após o período de repouso obrigatório para a mãe, quer após o termo das autorizações constantes das alíneas a) e b) do artigo 49.^º ou a suspensão do contrato por nascimento, adoção, salvo para efeitos de adoção ou acolhimento familiar. (ESPAÑA, 2019)³¹

Esse direito é individual do trabalhador e é vedada a transferência do gozo da licença para o outro genitor. Com isso, o Real Decreto-Lei nº 6-2019 apresentou uma oportunidade para que os homens se tornem corresponsáveis pelos cuidados e não apenas ajudantes. A equiparação da licença-maternidade com a paternidade reforça a importância da presença dos homens, nos cuidados dos filhos e da casa, e da mulher, no mercado de trabalho, para que ambos tenham direitos de oportunidades e não sejam discriminados em razão de fatores biológicos e estereótipos de gênero.

³¹ Texto original: f) A partir de 1 de enero de 2021, cada progenitor disfrutará de igual periodo de suspensión del contrato de trabajo, incluyendo seis semanas de permiso obligatorio para cada uno de ellos, siendo de aplicación íntegra la nueva regulación dispuesta en el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo.

[...]

La duración del permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento, o adopción al que se refiere el apartado c) del artículo 49 de la presente norma, en la redacción dada por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, se incrementará de forma progresiva, de tal forma que:

- a) En 2019, la duración del permiso será de ocho semanas; las dos primeras semanas serán ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, de la decisión judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento o decisión judicial por la que se constituya la adopción. Las seis semanas restantes podrán ser de disfrute interrumpido; ya sea con posterioridad a las seis semanas inmediatas posteriores al periodo de descanso obligatorio para la madre, o bien con posterioridad a la finalización de los permisos contenidos en los apartados a) y b) del artículo 49 o de la suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.
- b) En 2020, la duración del permiso será de doce semanas; las cuatro primeras semanas serán ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, de la decisión judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento o decisión judicial por la que se constituya la adopción. Las ocho semanas restantes podrán ser de disfrute interrumpido; ya sea con posterioridad a las seis semanas inmediatas posteriores al periodo de descanso obligatorio para la madre, o bien con posterioridad a la finalización de los permisos contenidos en los apartados a) y b) del artículo 49 o de la suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.
- c) Finalmente en 2021, la duración del permiso será de diecisésis semanas; las seis primeras semanas serán ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, de la decisión judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento o decisión judicial por la que se constituya la adopción. Las diez semanas restantes podrán ser de disfrute interrumpido; ya sea con posterioridad a las seis semanas inmediatas posteriores al periodo de descanso obligatorio para la madre, o bien con posterioridad a la finalización de los permisos contenidos en los apartados a) y b) del artículo 49 o de la suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

Com relação ao artigo 394-A da CLT, que prevê que as gestantes e lactantes deverão ser afastadas do trabalho, independente, de atestado médico e do grau de insalubridade a que estão expostas, é necessário relembrar a problemática trazida no capítulo anterior. O objetivo desse dispositivo legal (inclusive, nas razões da ADI 5938) é proteger não somente a mulher, **mas a criança**, pois tais normas buscam efetivar a total proteção do recém-nascido, possibilitando sua convivência integral com a mãe, de maneira harmônica e segura, sem os riscos de um ambiente insalubre. Diante desse cenário, o importante é proteger o nascituro e a criança de todas as formas: seja pela proibição da mãe em trabalhar em ambientes insalubres, seja estendendo essa proibição a todos aqueles que residem no mesmo ambiente que a gestante e que a criança. Isso porque, se a mãe convive com outras pessoas dentro de casa (marido, companheiro, filhos etc.) que, também, trabalham expostos à agentes biológicos, essas pessoas podem se infectar por alguma doença e repassar à mulher e ao bebê. Sendo assim, o ideal é que todas as pessoas que residem com a gestante e com a lactante (e, consequentemente, com a criança), sejam proibidas de trabalharem em local insalubre, mediante comprovação de atestado de gravidez e/ou certidão de nascimento da criança junto com comprovante de endereço do empregado e da gestante/lactante, a fim de proteger a integridade física no nascituro e da criança recém nascida.

Com relação ao intervalo para amamentação, disposto no artigo 396 da CLT, é necessário que haja contrapartida para os homens: direito de dois descansos especiais de meia hora cada um para amamentação.

Causa estranheza, em um primeiro momento, conceder ao pai a possibilidade de amamentação, sendo que a produção de leite é uma questão biológica da mulher. No entanto, há mulheres que optam por não amamentar, há mulheres que mesmo amamentando fazem o uso de fórmulas de forma complementar e há mulheres que retiram o leite e estocam para que outra pessoa possa alimentar a criança. Além disso, os períodos de 30 minutos são, na maioria das vezes, gozados de forma conjunta no início ou no fim da jornada, reduzindo a jornada da mãe em uma hora por dia, para este fim. Sendo assim, seria plenamente possível que o pai utilizasse de leite estocado pela mãe ou de fórmulas (no caso de impossibilidade de leite materno, por diversos motivos), para alimentar seu filho, não fazendo qualquer diferença se o filho está sendo alimentado pela mãe ou pelo pai (TEODORO, 2020).

É importante ressaltar também, que o artigo 396 da CLT prevê que o intervalo para amamentação pode ser concedido para a mulher em casos de adoção, ou seja, em que não há produção de leite materno de forma natural pela mãe, sendo necessário recorrer à outras formas de alimentação da criança. E, se a mãe tem plenas capacidades de encontrar outras maneiras de alimentar a criança, a família em conjunto também pode chegar a uma solução para que o pai exerça essa função.

Além disso, na hipótese do pai e da mãe terem direito ao intervalo para amamentação, mesmo que apenas um dos dois efetivamente alimente a criança, o outro genitor poderá utilizar o tempo do intervalo para auxiliar quem está amamentando, seja realizando outras tarefas domésticas, seja preparando o espaço para que a amamentação se dê de forma confortável, seja participando do momento como companheiro e se mostrando disponível, pois a amamentação, por muitas vezes, pode ser difícil e cansativa.

Com relação à possibilidade da gestante se ausentar do trabalho pelo tempo necessário para realizar consultas médicas e demais exames complementares, deve ser concedido ao pai da criança não somente a possibilidade de acompanhá-la **por até 6 consultas, mas, no mínimo, 6 consultas**, de forma que a gestante não compareça sozinha a consultas médicas e exames complementares que se fizerem necessários. É importante reconhecer que nem todas as gestações são tranquilas e demandam somente 6 consultas no pré-natal, sendo esse o número mínimo recomendado, devendo a gestante e o pai da criança comparecerem ao médico sempre que necessário, diante da avaliação feita pelo médico responsável e considerando as peculiaridades de cada gestação (TEODORO, 2020).

Com relação as normas proibitivas e restritivas do trabalho da mulher, a exemplo do artigo 390 da CLT, apesar de não versarem sobre maternidade, cabe, aqui, a ressalva de que não há justificativa para distinção de trabalho entre homens e mulheres, devendo a legislação evoluir para estabelecer diferenciações com base na individualidade de cada trabalhador. Para essa análise mais individualizada, as normas coletivas têm maior capacidade de verificar cada atividade e cada posto de trabalho, de forma a dispor de forma detalhada os limites para cada trabalhador e cada função.

É claro que existem diversas outras possibilidades de alterações legislativas, e seria impossível abordar todas nesta pesquisa, por isso, foram mencionadas somente aquelas que, na visão da autora, são consideradas as mais urgentes e de solução

imediata. A intenção não é esgotar o tema, mas apenas demonstrar que existem alternativas para incentivar o mercado de trabalho da mulher, mitigar a discriminação de gênero no trabalho e tornar a divisão do trabalho de cuidado mais justa e igualitária.

5.3 Quanto custa a liderança feminina?

Em que pesem as diversas propostas tratadas nos itens anteriores, é importante ter em mente que não basta a mera alteração legislativa para que se tenha uma efetiva equiparação entre homens e mulheres no mercado de trabalho, é necessária uma mudança de mentalidade e alteração profunda nas estruturas empresariais, de forma a proporcionar não só o ingresso de mulheres nos cargos de entrada, mas, também, a ascensão profissional. Há que se fomentar a permanência e o crescimento das mulheres nas organizações, por meio de criação de políticas de estímulo à liderança feminina.

O Guia Exame Mulheres na Liderança (FUNDAÇÃO GETÚLIO VARGAS, 2017), apresenta algumas alternativas para o estímulo à liderança feminina, como oferecimento de capacitação e treinamento (por meio de programas de mentoria e *sponsorship*³², por exemplo), políticas voltadas a auxiliar o *networking* feminino, estímulo à promoção de mulheres, bem como ações afirmativas em cargos de gestão e liderança, além de políticas de monitoramento do ambiente laboral dos índices de demissões e apuração de barreiras à ascensão feminina. A conscientização de pessoas em situações de poder, sobre os vieses inconscientes a que estão sujeitos, também, merece a mesma importância quanto às alternativas acima listadas (CRUZ; AVELAR, 2020)

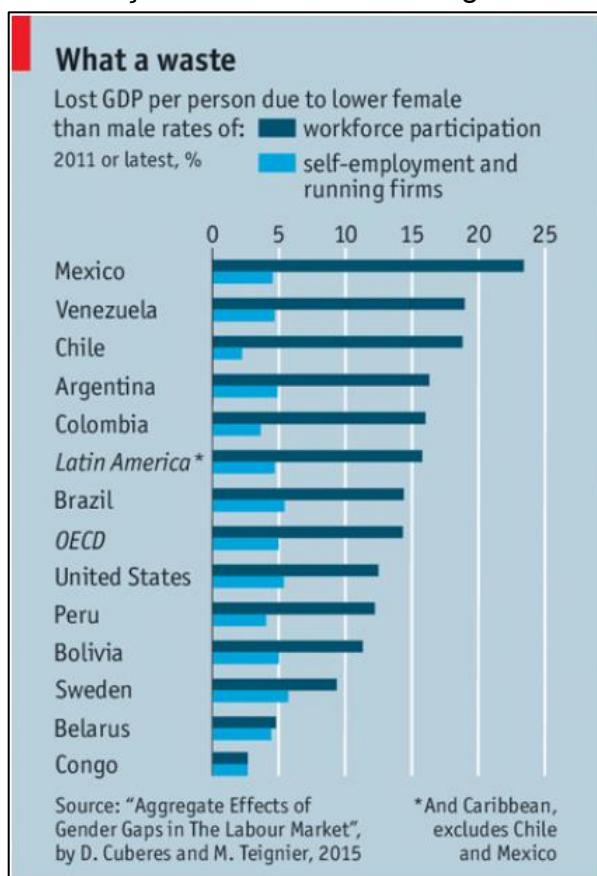
Uma pesquisa realizada pelo The Economist (2015) demonstrou que a América Latina avançou, nos últimos anos, na inserção das mulheres no mercado de trabalho, mas a taxa de participação ainda é muito inferior à dos homens e, se houvesse igualdade de participação entre homens e mulheres, estima-se que o PIB per capita da região seria 16% maior. (THE ECONOMIST, 2015a)

³² Sponsorship é um programa que consiste em uma relação entre dois colaboradores na qual um deles, o sponsor é pessoa influente na empresa, está em nível hierárquico mais elevado, normalmente senior, e atua em favor de seu sponsored para que ele/a ganhe visibilidade e consiga a responsabilidade por tarefas e trabalhos, bem como promoções e posições dentro da empresa. (FUNDAÇÃO GETULIO VARGAS, 2017)

A maior participação das mulheres no mercado de trabalho merece atenção especial para a política, em que vários países da América Latina, incluindo, Argentina, Brasil e México, adotaram cotas para mulheres nas listas de candidatos dos partidos políticos (THE ECONOMIST, 2015b) e, na última década, os eleitores elegeram mulheres para as presidências da Argentina (Cristina Kirchner), Brasil (Dilma Rousseff), Chile (Michelle Bachelet) e Costa Rica (Laura Chinchilla e Epsy Campbell Barr).

David Cuberes da Clark University em Massachusetts e Marc Teignier da Universidade de Barcelona, analisaram os efeitos econômicos das diferenças nas taxas em que homens e mulheres administraram negócios na América Latina e afirmam que se a diferença entre gêneros fosse eliminada, a América Latina seria 4,7% mais rica por pessoa (THE ECONOMIST, 2015a):

Figura 41 – Diferença de PIB devido a desigualdade de gênero³³



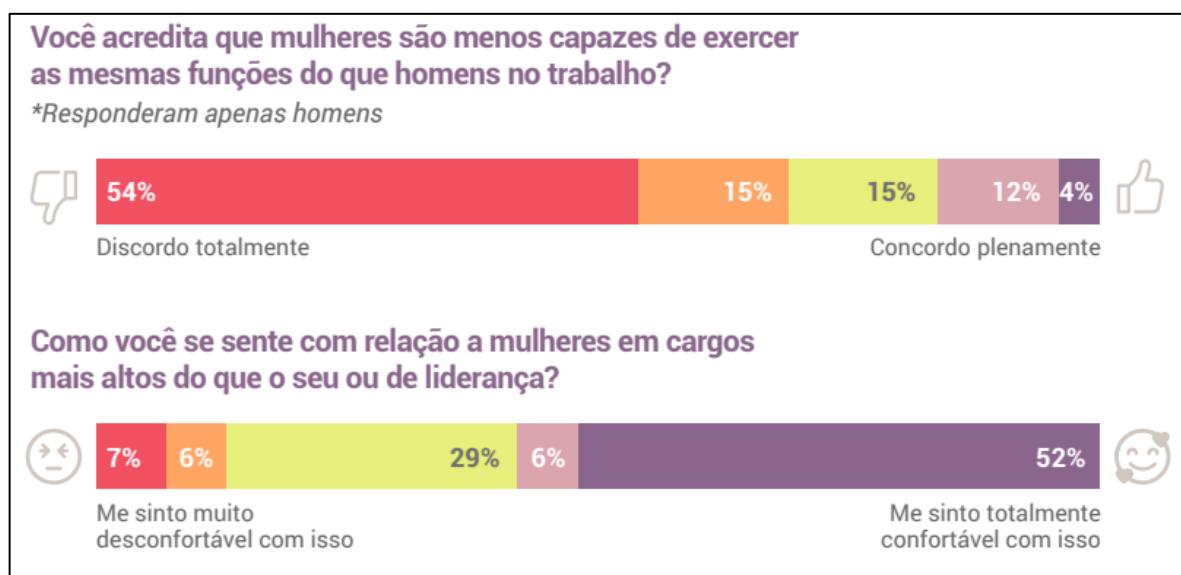
Fonte: The Economist, 2015a

³³ Tradução da autora: Desperdício. PIB perdido por pessoa devido a taxas mais baixas de mulheres do que de homens em: participação da força de trabalho (azul escuro) e empreendedorismo e liderança empresarial (azul claro)

Apesar das pesquisas, em 2009, 48% dos latino-americanos achavam que as mulheres que ganham salários mais altos do que os homens “teriam problemas”, segundo o Latinobarômetro, um grupo de pesquisa. A proporção de pessoas que diz que “homens são melhores líderes políticos” e “lugar de mulher é em casa” também aumentou ligeiramente. A pesquisa foi realizada enquanto Cristina Kirchner e Michelle Bachelet cumpriam seus primeiros mandatos. Eleger mulheres para altos cargos aparentemente não é uma cura para o sexismo (THE ECONOMIST, 2015b).

Além disso, a pesquisa “Elas: comportamentos e barreiras” realizada pela Nielsen em parceria com a Opinion Box (2022), revelou que ainda quando as mulheres já fazem parte da equipe, elas têm sua capacidade questionada por uma parcela considerável dos homens, e o mesmo acontece com a sua capacidade de liderar equipes e ocupar cargos superiores a colegas homens:

Figura 42 – Opinião dos homens sobre capacidade das mulheres no trabalho

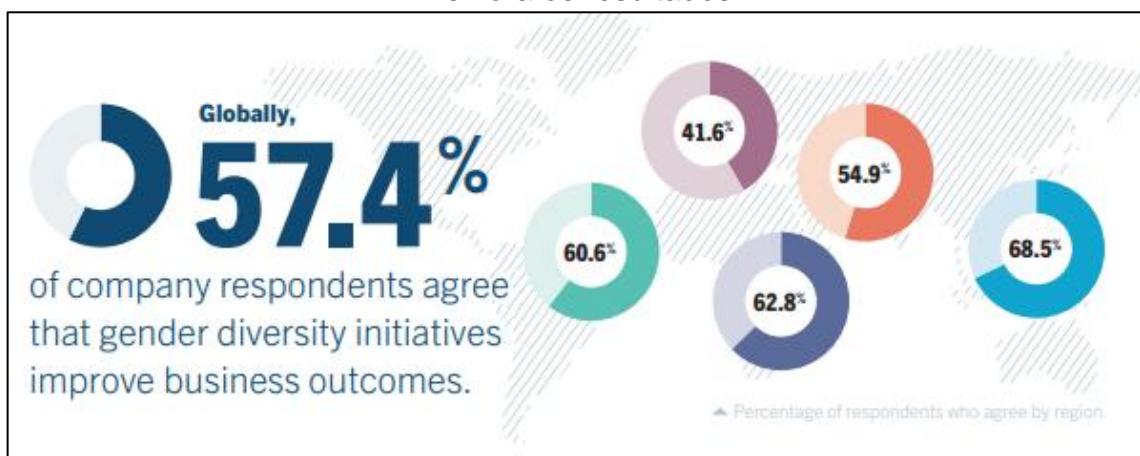


Fonte: Opinion Box; Nielsen, 2022

O sexismo, no entanto, não é só errado, como, também, custa caro. Consultores de gestão divulgam estudos que mostram que as empresas sem mulheres em seus conselhos têm lucros menores do que as possuem mulheres nessas posições, pois o número de mulheres nos conselhos pode melhorar o nível de governança corporativa dentro das empresas, desenvolvendo melhor sua performance econômica (IBGC, 2009).

O relatório “*Women in Business and Management: the business case for change*”, divulgado pela *International Labour Organization* (ILO), em 2019, revelou que 57,4% das empresas dizem que a diversidade de gênero melhora seus resultados. No Brasil, 451 empresas foram entrevistadas e mais de 71% afirmam que ter iniciativas pela diversidade e igualdade de gênero aumentou seus resultados financeiros (VALOR, 2019).

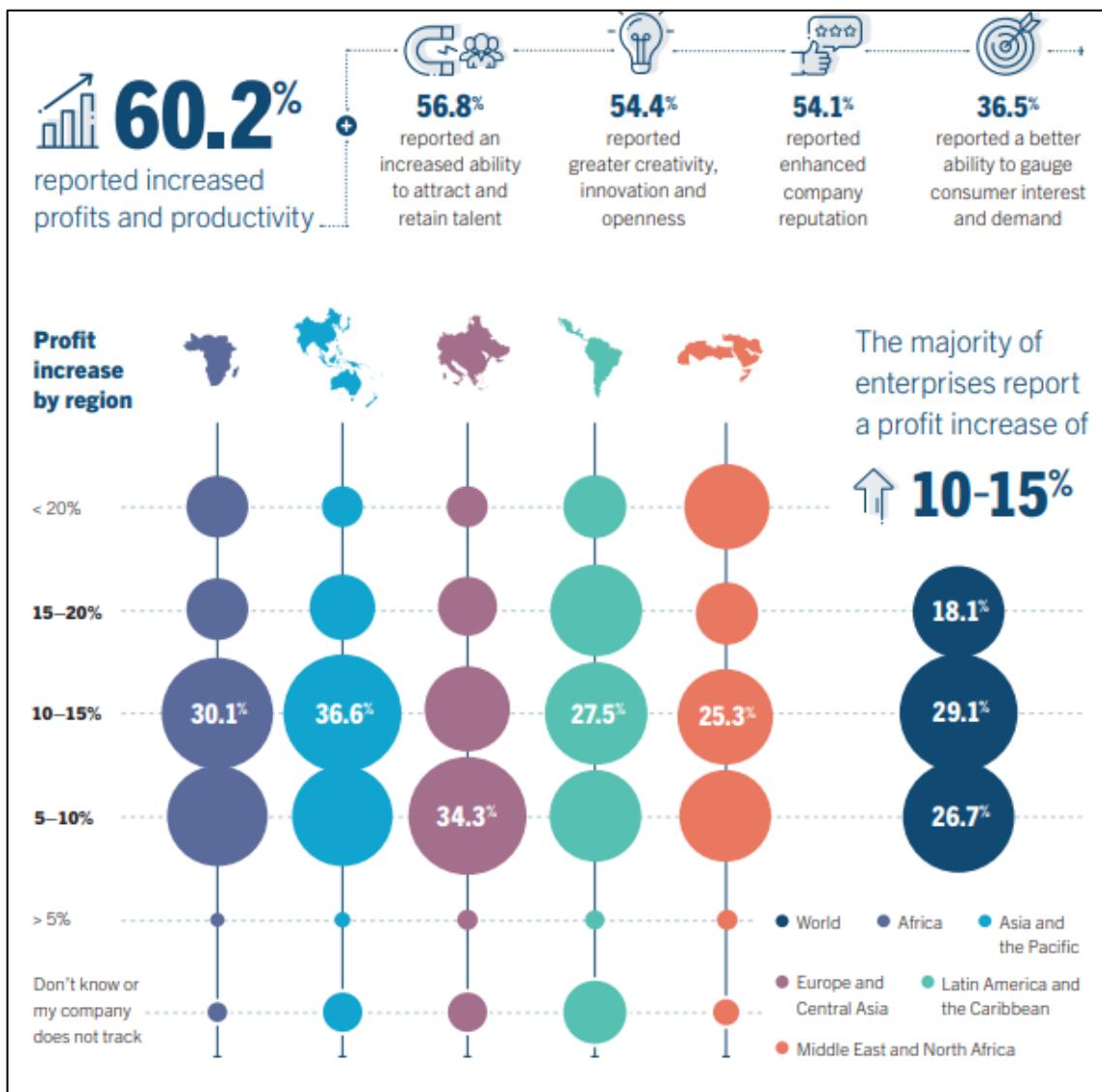
Figura 43 – Percentual de empresas que acreditam que a diversidade de gênero melhora os resultados



Fonte: ILO, 2019

Esse mesmo relatório apresentou dados de que 60,2% das empresas avaliadas registrou aumento de lucro e produtividade com maior participação feminina em cargos de direção, sendo que 56,8% delas relatou uma capacidade aumentada para atrair e reter talentos, 54,4% destacou maior criatividade, inovação e abertura, 54,1% relatou melhor na reputação da companhia e 36,5% relatou uma melhor capacidade de medir o interesse entre o consumidor e demanda. Além disso, as empresas também reportaram melhoria e aumento dos lucros (entre 5% e 20%) quando possuem mulheres em cargos de direção e chefia, sendo que a maioria revela ganhos entre 10 e 15%. Para uma análise mais direcionada à América Latina, o aumento dos lucros chegou a 27,5%.

Figura 44 – Empresas com diversidade de gênero em cargos de liderança



Fonte: ILO, 2019

A pesquisa ainda avaliou que as empresas com uma cultura empresarial inclusiva de gênero são 26% mais propensas a ter melhores resultados de negócios. Esses resultados confirmam os de outras pesquisas semelhantes, como por exemplo, a pesquisa, de 2018, da *McKinsey & Company*, com 1.000 empresas em 12 países sobre o impacto da diversidade nos negócios, que demonstrou que as empresas mais bem ranqueadas no tocante à diversidade de gênero em cargos executivos são 21% mais propensas a apresentarem lucratividade acima da média e são mais bem-sucedidas. A pesquisa, de 2016, realizada pelo *Petersen Institute*, com quase 22.000 empresas em 91 países, descobriu que a presença de mulheres em cargos de gestão impulsionou a lucratividade, uma vez que a diferença entre não ter nenhuma mulher

na liderança corporativa e ter uma participação feminina de 30%, aumentou em aproximadamente 15% a lucratividade das empresas. O estudo realizado pelo *Credit Suisse Research Institute*, em 2016, avaliou que empresas que adotam políticas de diversidade de gênero e que possuem, pelo menos, 15% de mulheres em cargos de liderança tiveram 50% a mais de lucro do que as empresas que possuíam menos de 10% de representação feminina (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2019).

A correlação entre gênero e desempenho empresarial é verdadeira. A ILO (2019) verificou que a composição de gênero dos cargos de liderança afeta os resultados de negócios das empresas, ou seja, à medida que a proporção de mulheres em liderança aumenta, há maior probabilidade de a empresa apresentar melhores resultados. Quando as lideranças consistem entre 30% a 39% de mulheres, as empresas têm 18,5% a mais de probabilidade de melhorarem seus resultados. Quando esse percentual é equilibrado (muito próximo ao 50%), as empresas têm 20% a mais de probabilidade de melhorarem seus resultados. No entanto, quando esse número reduz para somente uma mulher em cargo de liderança, a probabilidade de melhora do resultado cai para 3,2% (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2019)

A diversidade de gênero em toda a estrutura empresarial é tão importante quanto o número de mulheres em cargos de liderança, pois uma empresa tem 4,2% mais chances de ter uma mulher em cargo de liderança, quando existe uma oportunidade igual de emprego ou uma política de diversidade e inclusão (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2019).

A empresa de gestão de recursos humanos, *Dimensions International*, informou, em 2018, que as empresas com níveis mais altos de diversidade de gênero são duas vezes mais tendentes a terem seus líderes trabalhando juntos para criar novas soluções e oportunidades, 1,7 vezes mais tendentes a terem uma liderança forte, 1,5 vezes mais tendentes a reduzirem os silos organizacionais³⁴ e exibir uma cultura de crescimento e 1,4 vezes mais tendentes a terem um crescimento lucrativo sustentado (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2019).

Pesquisadores da Universidade de Maryland e da *Columbia Business School* fizeram um estudo com dados de 15 anos de grandes empresas, de capital aberto,

³⁴ Silos organizacionais são resultado da falta de comunicação e de integração entre os diversos setores de uma empresa, afetando diretamente a qualidade do trabalho e a performance econômica.

listadas no índice *Standard & Poor's 1.500*, e verificaram que as organizações que possuíam mulheres em cargos de liderança, além de um considerável ganho com relação a inovação, valiam cerca de US\$ 40 milhões a mais do que aquelas que possuíam apenas homens na liderança (COURA, 2017).

Além disso, a cada 1% do crescimento do emprego feminino é associado a, em média, um crescimento anual do PIB de 0,16. O *World Economic Forum* (2016) prevê que, se a diferença global de gênero no mercado de trabalho participação for fechada em 25% até 2025, um adicional de US\$ 5,3 trilhões seria adicionado ao PIB mundial. A *PricewaterhouseCoopers* (PwC) (2018) estima que se os países da OCDE aumentassem suas taxas de participação feminina no mercado de trabalho para o mesmo nível da Suécia (80%), isso aumentaria o PIB em mais de US\$ 6 trilhões, e, se as mulheres tivessem um aumento de salário para acabar com a disparidade salarial entre gêneros, aumentaria o PIB em mais de US\$ 2 trilhões.

Figura 45 – PIB e participação de mulheres no mercado de trabalho



Fonte: PricewaterhouseCoopers, 2018

Os dados apresentados revelam que os estudos estão contribuindo, cada vez mais, para uma crescente conscientização de que a desvalorização do trabalho das mulheres e suas competências leva a uma perda financeira para as empresas: quanto mais mulheres em posições de gestão e de tomada de decisões, maior o impacto

positivo nos negócios. No entanto, é importante que a promoção à diversidade vá para além do gênero. Não adianta que essa igualdade se limite a mulheres brancas, de classe média alta e com níveis semelhantes de educação e experiências de vida. É necessário que a diversidade se estenda para todos os aspectos, de forma a promover um real crescimento empresarial e evitar vieses discriminatórios. “Quando eu não consigo fazer diferença, o grupo me leva a me comportar exatamente como ele se comportava sem a minha presença e, assim, a diversidade fica completamente apagada” (ONU MULHERES BRASIL, 2016).

6 CONCLUSÃO

O objetivo da pesquisa foi analisar a desigualdade laboral experimentada pelas mulheres no mercado de trabalho, os motivos para sua ocorrência, bem como, apontar caminhos para diminuir esse desequilíbrio e encontrar soluções para quebrar barreiras encontradas pelas mulheres.

Tendo em vista o caminho percorrido, que teve início no conceito de mulher, gênero e feminismo, foi possível perceber que o gênero é uma construção social de comportamento e da forma como as pessoas devem se apresentar ao mundo e, no caso da mulher, o gênero atua desde o momento do nascimento, pois a criança já é condicionada a todo momento a se comportar “como mocinha”, a brincar de boneca e de casinha, a estar sempre bem vestida e preocupada com a aparência, a ser responsável por cuidar dos irmãos etc. Assim, o gênero se torna uma expressão cultural do sexo biológico e acaba por criar vieses discriminatórios, uma vez que os estereótipos de gênero interferem na concepção social (chegando, até mesmo, a se confundir com uma questão biológica) do papel da mulher na sociedade: o do cuidado da casa, da família e do lar.

A mulher é destinada ao ambiente doméstico praticamente, de forma automática, o que acaba por gerar uma divisão sexual do trabalho. Enquanto os homens devem “desbravar” o mundo para sustentar a família, a mulher deve ficar reclusa ao ambiente da casa, assumindo a integralidade dos afazeres domésticos e, mesmo que atue no mercado produtivo, acaba por reproduzir as atividades que realiza enquanto dona de casa: a mulher se torna enfermeira, cuidadora, professora, assistente social, havendo uma verdadeira feminização das profissões, o que gera, consequentemente, baixo reconhecimento no mercado de trabalho e baixas remunerações, contribuindo para a precarização do trabalho feminino.

Os dados obtidos nesta pesquisa, principalmente os do IBGE, revelam que as mulheres estão sub representadas no mercado de trabalho produtivo e, apesar de corresponderem a mais da metade da população brasileira, ainda estão muito distantes de atingirem a igualdade de participação no trabalho. Além da baixa representação, as mulheres ainda recebem menos que os homens, seja em cargos iniciais, seja em cargos de liderança, e a taxa de desocupação feminina aumentou consideravelmente no último ano, demonstrando que a necessidade de cuidado e de

tarefas domésticas com a pandemia piorou a situação das mulheres no mercado de trabalho, deixando-as, cada vez mais, responsáveis pelas tarefas da casa.

A análise das barreiras encontradas pelas mulheres foi dividida em três momentos: as barreiras invisíveis, a barreira visível e a barreira legal e, apesar de estarem separadas, todas possuem o mesmo fator comum que impede o crescimento das mulheres no mercado de trabalho: a maternidade e os estereótipos de gênero de que a mulher é biologicamente destinada ao cuidado e, por isso, é menos eficiente se comparada aos homens. Foi possível concluir, portanto, que grande parte das desigualdades sofridas pelas mulheres possui relação com a maternidade: o destino traçado às mulheres desde o nascimento, confirmando a hipótese, inicialmente, traçada.

As barreiras analisadas se mostraram verdadeiros obstáculos à diversidade de gênero. Os dados demonstraram o que havia sido levantado nos capítulos anteriores: os homens acabam por dominar funções consideradas estratégicas, de pesquisa, desenvolvimento e operações que elevam o nível empresarial, enquanto as mulheres, ainda que em cargos relativamente altos, acabam por ocupar funções de apoio, recursos humanos e administração. O nível de representação de mulheres cai na medida que o nível de liderança aumenta, e muito se dá porque as empresas possuem uma cultura que exige disponibilidade “a toda hora e em qualquer lugar”, criando um impacto injusto e desproporcional sobre as mulheres, pois são elas que ainda carregam as maiores responsabilidades domésticas e familiares, conforme dados do IBGE.

Em que pesem as barreiras, aqui, apresentadas, foram apresentadas algumas possíveis soluções para o problema da desigualdade de gênero no mercado de trabalho, como alteração da legislação para que a paternidade receba a mesma proteção que a maternidade e, mesmo não tendo pretensão de esgotar o tema e a discussão ora proposta, são medidas viáveis e que foram aplicadas em outros países (no caso exemplificativo, na Espanha) de forma a tentar igualar as oportunidades e as responsabilidades de homens e mulheres no trabalho e na família.

Todas as estatísticas, aqui, apresentadas demonstram que as diferenças hoje existentes nas condições de trabalho entre homens e mulheres não se justificam, o que sugere que são pautadas no fato de a mulher ser vista como “cara” ao mercado produtivo. Foi possível concluir que a falta de equilíbrio de gênero pode ser uma barreira para melhorar o desempenho dos negócios, pois os dados levantados na

presente pesquisa provam que uma empresa com igualdade de gênero (e para que se considere igualdade deve ser considerado pelo menos a proporção 40/60 de cada sexo) teve resultados financeiros melhores que as empresas que não possuem. Foi possível verificar também que a presença de liderança feminina em empresas incentiva a criação de políticas de diversidade e inclusão e, consequentemente, melhora o desempenho dos negócios.

É, cada vez mais, urgente a criação de políticas que podem levar a uma maior inclusão e equilíbrio entre vida profissional e pessoal para mulheres e homens, para que haja um verdadeiro equilíbrio de responsabilidades e de trabalho, bem como a igualdade deixe de ser meramente formal e se torne real.

Portanto, cabe ainda um longo caminho para se consolidar a participação da mulher no mercado com igualdade de direitos, garantias e oportunidades, mas torna-se, cada vez mais clara a necessidade de uma efetiva mudança política, social e legislativa para tornar mais palpável o cumprimento dos direitos humanos introduzidos pelo Estado Democrático de Direito.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Leda. **Por que as mães estão exaustas?** Entenda o impacto da carga mental na vida das mulheres. 2019. Disponível em: <https://www.ufrb.edu.br/ccs/images/AscomCCS/EXTENSAO/2019/PALOMA/Por_que_as_maes_estao_exhaustas.pdf> Acesso em 06 out. 2022

ARAUJO, R.M.B. **A vocação do prazer:** a cidade e a família no Rio de Janeiro republicano. Rio de Janeiro: Rocco 1995

ASSUNÇÃO, Larissa Aguilar de. Mulheres em posições de poder: a difícil ascensão ao topo e os desafios do mercado de trabalho. In: MIRAGLIA, Lívia Mendes Moreira; TEODORO, Maria Cecília Máximo; SOARES, Maria Clara Persilva (Orgs.).

Feminismo, trabalho e literatura: reflexões sobre o papel da mulher na sociedade contemporânea. Porto Alegre, RS. Editora Fi, 2020. p. 159-187

AZAMBUJA, Kátia; FERNANDES, Mateus. **Veja a representação de mulheres na política:** uma análise sobre corporalidade, ethos feminino e vida privada. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE CIÊNCIA POLÍTICA, 9., 2014, Brasília, DF. Anais eletrônicos [...]. Rio de Janeiro: ABCP, 2014. p. 1-26.

BARROS, Alice Monteiro de. **Cidadania, relações de gênero e relações de trabalho.** Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg., Belo Horizonte, v.47, n.77, p. 67-83, jan./jun.2008. Disponível em: <http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_77/Alice_Barros.pdf>. Acesso em: 08 out. 2022

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho.** 10. ed. São Paulo: LTr, 2016

BAÍA, Camila de Paula Guimarães. **A desigualdade de gênero no mercado de trabalho e alternativas para sua mitigação.** Dissertação (Mestrado em Direito) – Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Programa de Pós-Graduação em Direito. Belo Horizonte, 2022

BEAUVIOR, Simone de. **O segundo sexo:** fatos e mitos. V. 1. 3. ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2016.

BIROLI, Flávia. **Autonomia e desigualdade de gênero:** contribuições do feminismo para a crítica democrática. Vinhedo: Editora Horizonte. 2013

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

BITARÃES, Ana Cecília de Oliveira. **Por uma lente de cuidados.** Dissertação (Mestrado em Direito) – Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Programa de Pós-Graduação em Direito. Belo Horizonte, 2021

BOLSONARO, Jair. **O que Bolsonaro disse sobre salários e direitos trabalhistas de mulheres em entrevista concedida a Zero Hora em 2014.** Entrevista cedida a

Zero Hora. GZH, 2018. Disponível em: <<https://gauchazh.clicrbs.com.br/politica/eleicoes/noticia/2018/10/o-que-bolsonaro-disse-sobre-salarios-e-direitos-trabalhistas-de-mulheres-em-entrevista-concedida-a-zero-hora-em-2014-cjn585nmv04f901pi6ioxn6bv.html>> Acesso em 15 ago. 2022

BOMFIM, Rainer. **Proteção da transição de gênero pela assistência social**: uma proposta-truque para o conceito de hipossuficiência. São Paulo: Editora Dialética, 2022, 264p.

BOURDIEU, Pierre. **A dominação masculina**. Tradução Maria Helena Kuhner. 18^a ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2020

BRASIL. **Consolidação das Leis de Trabalho**. 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em agosto 2022

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em agosto 2022

BRASIL. **Decreto-lei 4.657 de 4 de setembro de 1942**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del4657compilado.htm> Acesso em 05 agosto 2022

BRASIL. **Lei 7.855 de 24 de outubro de 1989**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7855.htm> Acesso em 05 agosto 2022

BRASIL. **Lei 8.112 de 11 de dezembro de 1990**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm. Acesso em: 05 agosto 2022.

BRASIL. **Lei 8.213 de 24 de julho 1991**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 05 agosto 2022.

BRASIL. **Lei 9.100 de 29 de setembro de 1995**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9100.htm. Acesso em 07 setembro 2022

BRASIL. **Lei 9.504 de 30 de setembro de 1997**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9504.htm. Acesso em 07 setembro 2022

BRASIL. **Lei 12.034 de 29 de setembro de 2009**. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/lei/l12034.htm> Acesso em 07 setembro 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 07 setembro 2022

BRASIL. **Lei 14.151/2021**. 2021a. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/lei/L14151.htm#:~:text=LEI%20N%C2%BA%2014.151%2C%20DE%2021>

2,nacional%20decorrente%20do%20novo%20coronav%C3%ADrus.> Acesso 07 em setembro 2022

BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência. **Portaria n.º 426 de 07 de outubro de 2021**. 2021d. Disponível em: <<https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/composicao/orgaos-especificos/secretaria-de-trabalho/inspecao/seguranca-e-saude-no-trabalho/sst-portarias/2021/portaria-mtp-no-426-anexos-i-vibracao-e-iii-calor-da-nr-09.pdf>> Acesso em 07 setembro 2022

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **ADI 5.938** Distrito Federal. Relator Ministro Alexandre de Moraes. Tribunal Pleno. DEJT 29 maio 2019. Disponível em: <<https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15341223346&ext=.pdf>> Acesso em 09 setembro 2022

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **RE 658312**. Relator Ministro Dias Toffoli. Tribunal Pleno. Julgado em 27 nov. 2014, DEJT 10 fev. 2015. Disponível em: <<https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=298062316&ext=.pdf>> Acesso em 09 setembro 2022

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. **Enunciado 15**. TRT 3^a Região. 2017. Disponível em: <<https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-juridicas/nj-especial-trabalho-da-mulher-2013-protectao-a-intimidade-mulheres-nao-podem-ser-submetidas-a-revistas-intimas>> Acesso em 10 setembro 2022

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3^a Região. **Sentença processo nº. 0010587-10.2020.5.03.0184**. 46^a Vara do Trabalho de Belo Horizonte. Juíza Jane Dias do Amaral. Data do julgamento: 23 abr. 2021b. Disponível em: <<https://pje.trt3.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0010587-10.2020.5.03.0184/2#f937401>> Acesso em 12 out. 2022

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3^a Região. **Acórdão processo nº. 0010587-10.2020.5.03.0184**. 9^a Turma. Relator Rodrigo Ribeiro Bueno. Data de julgamento: 05 jul. 2021c. Disponível em: <<https://pje.trt3.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0010587-10.2020.5.03.0184/2#f937401>> Acesso em 12 out. 2022

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Processo IIN-RR-154000-83.2005.5.12.0046**. Tribunal pleno. Relator Ministro Ives Gandra Martins Filho, DEJT 13 fev. 2009. Disponível em: <<https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=154000&dígitoTst=83&anoTst=2005&orgãoTst=5&tribunalTst=12&varaTst=0046&submit=Consultar>> Acesso em 12 out. 2022

BUTLER, J. **Problemas de gênero**: feminismo e subversão da identidade. Tradução de Renato Aguiar. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2003.

CALIL, Léa Elisa Silingowschi. **Direito do Trabalho da Mulher**: a questão da igualdade jurídica ante a desigualdade fática. São Paulo: LTr, 2007

CÂMARA DOS DEPUTADOS. ONMP - OBSERVATÓRIO NACIONAL DA MULHER NA POLÍTICA. **Câmara dos Deputados lança Observatório Nacional da Mulher na Política.** Agência Câmara de Notícias. 2021. Disponível em <<https://www2.camara.leg.br/a-camara/estruturaadm/secretarias/secretaria-da-mulher/observatorio-nacional-da-mulher-na-politica>> Acesso em 04 out 2022

CATHO. **Mulheres no mercado de trabalho:** panorama da década. 2022. Disponível em: <<https://www.catho.com.br/carreira-sucesso/carreira/o-mercado-de-trabalho/mulheres-no-mercado-de-trabalho-panorama-da-decada/>> Acesso em 01 out. 2022

CNN BRASIL. **Participação de mulheres no mercado de trabalho é 20% inferior à dos homens.** 2022. Disponível em: <<https://www.cnnbrasil.com.br/business/participacao-de-mulheres-no-mercado-de-trabalho-e-20-inferior-a-dos-homens/>> Acesso em 22 nov. 2022

COMISIÓN ECONÓMICA PARA AMERICA LATINA Y EL CARIBE (CEPAL). **Informe Especial Covid-19 nº 9:** La autonomía económica de las mujeres en la recuperación sostenible y con igualdad. 2021. Disponível em <https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/46633/5/S2000740_es.pdf> Acesso em 26 jul. 2021

COOK, Rebecca J. & CUSACK, Simone. **Gender Stereotyping: Transnational Legal Perspectives.** University of Pennsylvania Press. 2010.

COURA, Kalleo. **Não é mimimi.** Jota, [online], 8 mar. 2017. Disponível em: <<https://jota.info/advocacia/nao-e-mimimi-08032017>> Acesso em 15 out. 2022

CRUZ, Maria Gabriela Freitas; AVELAR, Mariana Magalhães. Era uma casa muito engraçada: teto de vidro e o mercado da infraestrutura. In: MIRAGLIA, Lívia Mendes Moreira; TEODORO, Maria Cecília Máximo; SOARES, Maria Clara Persilva (Orgs.). **Feminismo, trabalho e literatura:** reflexões sobre o papel da mulher na sociedade contemporânea. Porto Alegre, RS. Editora Fi, 2020. p. 210-226

DASTIN, Jeffrey. **Amazon scraps secret AI recruiting tool that showed bias against women.** Reuters, 2018. Disponível em <<https://www.reuters.com/article/us-amazon-com-jobs-automation-insight/amazon-scaps-secret-ai-recruiting-tool-that-showed-bias-against-women-idUSKCN1MK08G>>. Acesso em 07 jul. 2022

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

DESPENTES, Virginie. **Teoria King Kong.** Trad. Márcia Bechara. São Paulo: n-1 edições, 2016.

DIEESE. BRASIL. **A inserção das mulheres no mercado de trabalho:** 3º Trimestres de 2019 e de 2020. São Paulo: 2020. Disponível em <<https://www.dieese.org.br/outraspublicacoes/2021/graficosMulheresBrasilRegioes2021.html>> Acesso em 03 out. 2022

DIEESE. BRASIL. **Mulheres no mercado de trabalho brasileiro**: velhas desigualdades e mais precarização. Boletim Especial 8 de março – Dia da Mulher. São Paulo: 22. Disponível em <
<https://www.dieese.org.br/boletimespecial/2022/mulher.html>> Acesso em 04 out. 2022

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

EACDH – Escritório do Alto Comissário das Nações Unidas para os Direitos Humanos. **Gender Stereotyping as a human rights violation**. Outubro, 2013. Disponível em
<http://www.ohchr.org/EN/Issues/Women/WRGS/Pages/GenderStereotypes.aspx>. Acesso em: 04 set. 2022.

EACDH – Escritório do Alto Comissário das Nações Unidas para os Direitos Humanos. **Gender stereotypes and Stereotyping and women's rights**. Setembro, 2014. Disponível em
<http://www.ohchr.org/EN/Issues/Women/WRGS/Pages/GenderStereotypes.aspx>. Acesso em: 04 set. 2022.

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 set. 2022.

ESPAÑA. 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 setembro 2022.

FAMIVITA. **Alimentação com leite materno continua longe do ideal no Brasil**. Disponível em: <<https://www.famivita.com.br/conteudo/alimentacao-com-leite-materno-continua-longe-do-ideal-no-brasil/>> Acesso em 09 out. 2022

FEDERICI, Silva. **Calibã e a Bruxa**. São Paulo: Elefante, 2017.

FEDERICI, Silva. **O patriarcado do salário**. Volume I. 1ª Ed. São Paulo: BoiTempo, 2021.

FERNANDEZ, Brena Paula Magno. **Teto de vidro, piso pegajoso e desigualdade de gênero no mercado de trabalho brasileiro à luz da economia feminista**: por que as iniquidades persistem? Rev. Cadernos de Campo | Araraquara | n. 26 | p. 79-103 | jan./jun. 2019 | E-ISSN 2359-2419

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Novo Dicionário Aurélio da Língua Portuguesa**. 2ª ed. 18. Impressão. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1986.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Novo Aurélio Século XXI**: o dicionário da Língua Portuguesa. Rio de Janeiro: Editora Nova Fronteira, 1999

FIRMINO, Flávio Henrique.; PORCHAT, Patrícia. **Feminismo, identidade e gênero em Judith Butler**: apontamentos a partir de “problemas de gênero”. Doxa: Rev. Bras. Psicol. Educ., Araraquara, v.19, n.1, p. 51-61, jan./ jun. 2017. ISSN: 1413-2060.

FLORES, Bárbara Nascimento; TREVIZAN, Salvador Dal Pozzo. **Ecofeminismo e comunidade sustentável**. Rev. Estud. Fem. 23 (01). SciELO. Florianópolis, 2015. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/0104-026X2015v23n1p/011>> Acesso em 22 nov. 2022

FOUCAULT, Michel. **Em defesa da sociedade**: curso no Collège de France, (1975-1976). São Paulo: Martins Fontes, 1999. xiv, 382p.

FRASER, Nancy. **O feminismo, o capitalismo e a astúcia da história**. Revista Outubro, n. 26, julho de 2016. Disponível em: <http://outubrorevista.com.br/wp-content/uploads/2016/07/02_Nancy-Fraser.pdf> Acesso em 22 nov. 2022

FUNDAÇÃO GETÚLIO VARGAS. **Relatório final: Guia Exame de Mulheres na Liderança**. São Paulo, 2017, p. 83. Disponível em <https://direitosp.fgv.br/sites/default/files/2021-09/relatorio_guia_exame_final.pdf>. Acesso em 05 out 2022.

FUNDAÇÃO GETÚLIO VARGAS. **The Labor Market Consequences of Maternity Leave Policies**: Evidence from Brazil. 2016. Disponível em: <https://portal.fgv.br/sites/portal.fgv.br/files/the_labor_market_consequences_of_maternity_leave_policies_evidence_from_brazil.pdf> Acesso em 05 set. 2022

G1. Plenário do Senado terá banheiro feminino 55 anos após inauguração. Disponível em: <<http://g1.globo.com/politica/noticia/2016/01/plenario-do-senado-tera-banheiro-feminino-55-anos-apos-inauguracao.html>> Acesso em 15 ago. 2022

GUEDES, M^a Eunice Figueiredo. **Gênero, o que é isso?** 1995. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1414-98931995000100002>. Acesso em 04 set. 2022

GRANT THORNTON. **Women in business 2022**. Disponível em : <<https://www.grantthornton.com.br/en/insights/articles/women-in-business-2022/>> Acesso em 04 out. 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: <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/brasilien/12133.pdf>. Acesso em: 06 out. 2022.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. **Novas configurações da divisão sexual do trabalho**. Cadernos de Pesquisa, v. 37, n. 132, 2007.

HOOKS, Bell. **O feminismo é para todo mundo**: políticas arrebatadoras. Tradução Bhuvi Libanio. 14^a ed. Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos, 2020

IBGC. Instituto Brasileiro de Governança Corporativa. **Fundamentos para discussão sobre cotas para mulheres nos conselhos no Brasil**, 2013. Disponível em
https://conhecimento.ibgc.org.br/Lists/Publicacoes/Attachments/23509/IBGC_Pesquisa_CotasMulheres.pdf. Acesso em 15 out. 2022

IBGC (Instituto Brasileiro de Governança Corporativa). **Mulheres no Conselho de Administração**. Disponível em:
https://conhecimento.ibgc.org.br/Lists/Publicacoes/Attachments/23494/Pesquisa%20Mulheres%20no%20CA_agosto2009.pdf Acesso em 15 out. 2022

IBGE. **Censoagro 2017**. Disponível em: <<https://censoagro2017.ibge.gov.br/2012-agencia-de-noticias/noticias/20287-no-dia-da-mulher-estatisticas-sobre-trabalho-mostram-desigualdade.html>> Acesso em 06 out. 2022

IBGE. **Estatísticas de Gênero**: indicadores sociais das mulheres no Brasil. 2018. Disponível em:
https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101551_informativo.pdf. Acesso em 23 jul. 2021

IBGE. **Estatísticas de Gênero**: indicadores sociais das mulheres no Brasil. 2021. Disponível em:
https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101784_informativo.pdf Acesso em 03 out. 2022

IBGE. **Estatísticas de Gênero**: indicadores sociais das mulheres no Brasil. Notas Técnicas Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101784_notas_tecnicas.pdf> Acesso em 03 out. 2022

IBGE. **Diferença do rendimento do trabalho de mulheres e homens nos grupos ocupacionais Pnad Contínua - 2018**, Disponível em:
https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/media/com_mediaibge/arquivos/694dba51d3592761fcbf9e1a55d157d9.pdf. Acesso em 23 jul. 2021

IBGE. **Outras formas de trabalho 2019**. PNAD Contínua. 2020. ISBN 978-65-87201-08-5. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101722_informativo.pdf> Acesso em 06 out. 2022

INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA (INEP). **Resumo Técnico: Censo da Educação Superior**. Brasil, 2016. Disponível em:
https://download.inep.gov.br/educacao_superior/censo_superior/resumo_tecnico/resumo_tecnico_censo_da_educacao_superior_2016.pdf Acesso em 06 out. 2010

INSTITUTO ETHOS. **Perfil social, racial e de gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas** / Instituto Ethos e Banco Interamericano de Desenvolvimento. São Paulo. 2016. Disponível em
<https://www.onumulheres.org.br/wp->

content/uploads/2016/04/Perfil_social_racial_genero_500empresas.pdf> Acesso em 05 out. 2022

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. Women in Business and Management: the business case for change. Geneva: ILO, 2019. English edition. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_700953.pdf> Acesso em 15 out. 2022

IPEA. Oferta de creche e participação das mulheres no mercado de trabalho no Brasil. 2017a. Disponível em: <http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/7805/1/bmt_62_oferta.pdf> 09 out 2022

IPEA. Retrato das desigualdades de gênero e raça. 2017b. Disponível em: <<https://www.ipea.gov.br/retrato/pdf/revista.pdf>> Acesso em: 09 out 2022

IRIGARAY, Hélio Arthur Reis; VERGARA, Sylvia Constant. Mulheres no ambiente de trabalho: abrindo o pacote “gênero”. In: EnANPAD, 33, São Paulo, 19-23 set. 2009. Disponível em: <<http://www.anpad.org.br/admin/pdf/EOR349.pdf>> Acesso em 05 out. 2022

LAURETIS, Teresa de. A tecnologia do gênero. 1987. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/5673685/mod_resource/content/4/DE%20LAURETIS%2C%20Teresa.%20A%20Tecnologia%20do%20G%C3%AAnero%20%281987%29.pdf. Acesso em 04 set. 2022

LE GUIN, Ursula Kroeber. A mão esquerda da escuridão. Editora Aleph; 1ª edição. 2019

LINKEDIN. Gender Insights Report: How women find jobs differently. 2019. Disponível em <<https://business.linkedin.com/content/dam/me/business/en-us/talent-solutions-lodestone/body/pdf/Gender-Insights-Report.pdf>> Acesso em 07 de julho de 2022

LORENTZ, Lutiana Nacur. Paradigmas e paradoxos dos movimentos de mulheres (feministas?) no Brasil. In: MIRAGLIA, Lívia Mendes Moreira; TEODORO, Maria Cecília Máximo; SOARES, Maria Clara Persilva (Orgs.). **Feminismo, trabalho e literatura:** reflexões sobre o papel da mulher na sociedade contemporânea. Porto Alegre, RS. Editora Fi, 2020. p. 286-313

MANGANELLI, Anelise. A mão invisível no teto de vidro. Dissertação – Faculdade de Administração, Contabilidade e Economia, Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul. Porto Alegre, 2012.

MARQUES, Marina Dutra. A proteção do trabalho da mulher e a perpetuação do estereótipo de gênero: Os dispositivos legais que diferenciam homens e mulheres e seu sentido na atualidade. Dissertação (Mestrado) – Universidade de São Paulo, USP, Programa de Pós-Graduação em Direito, Direito do Trabalho e da Seguridade Social, 2019.

MEYERSON, Debra; FLETCHER, Joyce. **A modest manifesto for shattering the glass ceiling.** Harvard Business Review. Boston: Harvard Business Press, 2000. Disponível em <<https://hbr.org/2000/01/a-modest-manifesto-for-shattering-the-glass-ceiling>> Acesso em 05 out. 2022

MIGUEL, Luis Felipe; BIROLI, Flávia. **Feminismo e política:** uma introdução. São Paulo: Boitempo, 2014.

MINISTÉRIO DO TRABALHO. **Relação Anual de Informações Sociais – RAIS.** Brasília, 2016.

MIRAGLIA, Lívia Mendes Moreira. **A síndrome de mariposa das mulheres borboletas.** Jota [online], 14 nov. 2020. Disponível em: <<https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/mulheres-home-office-trabalho-14112020>> Acesso em 10 maio 2021.

MULHER. **Novo dicionário Aurélio da língua portuguesa.** 5. ed. Curitiba: Ed. Positivo, 2010

NATIONAL CENTER FOR TRANSGENDER EQUALITY. **Transgender terminology.** Disponível em: <<http://www.transequality.org/issues/resources/transgender-terminology>> Acesso em 15 out. 2022

NEVES, Marcelo. **A constitucionalização simbólica.** São Paulo: Martins Fontes, 2007.

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: 04 out 2022.

OCDE. **Gender equality and sustainable infrastructure.** 2019. Disponível em: <<http://www.oecd.org/gov/gender-mainstreaming/gender-equality-and-sustainable-infrastructure-7-march-2019.pdf>> Acesso em 15 out. 2022

ONU MULHERES BRASIL. **Liderança e participação política.** Disponível em <<http://www.onumulheres.org.br/areas-tematicas/lideranca-e-participacao/>> Acesso em 04 out 2022

ONU MULHERES BRASIL. **Vieses inconscientes, equidade de gênero e o mundo corporativo:** lições da oficina “vieses inconscientes”. 2016. Disponível em: <http://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2016/04/Vieses_inconscientes_16_digital.pdf>. Acesso em 05 out. 2022.

OPINION BOX; NIELSEN. **Mulheres no trabalho.** 2022. Disponível em: <https://d335luupugsy2.cloudfront.net/cms%2Ffiles%2F7540%2F1661279810OPB_infografico_mulheres_no_trabalho_2022_final.pdf> Acesso em 15 de out. 2022

O TEMPO. **Duda Salabert**: 'A maternidade é uma revolução'. 2021. Disponível em: <<https://www.otimepo.com.br/retratos/duda-salabert-a-maternidade-e-uma-revolucao-1.2476283>> Acesso em 08 ago. 2022

PATEMAN, Carole. **Soberania individual e propriedade na pessoa: democratização e um conto de dois conceitos**. Revista Brasileira De Ciência Política, (1), 171–218. Disponível em: <<https://periodicos.unb.br/index.php/rbcp/article/view/1534>>. Acesso em: 19 jul. 2021

PETERS, Helen; KABACOFF, Rob. **Um novo olhar sobre o “teto de vidro” - A perspectiva de cima**. 2007. Disponível em: <<https://repositorio.enap.gov.br/bitstream/1162/2/Um%20novo%20olhar%20sobre%20o%20E2%80%9Cteto%20de%20vidro%20E2%80%9D%20-%20A%20perspectiva%20de%20cima.pdf>> Acesso em 05 out 2022.

PRICEWATERHOUSECOOPERS (PwC). 2018. **Women in Work Index: Closing the gender pay gap**. Disponível em: <www.pwc.co.uk/economic-services/WIWI/women-in-work-index-2018.pdf> Acesso em 15 out. 2022

POMPEU, Renata Guimarães. **O exercício dialógico da autonomia privada como expressão da concidadania**: Por uma visão crítico-reconstrutiva da relação jurídica contratual. 2012. Tese (Doutorado em Direito). Pontifício Universidade Católica de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2012

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE MINAS GERAIS. Pró-Reitoria de Graduação. Sistema Integrado de Bibliotecas. **Orientações para elaboração de projetos de pesquisa, trabalhos acadêmicos, relatórios técnicos e/ou científicos e artigos científicos**: conforme a Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT). 4. ed. reform. e atual. Belo Horizonte: PUC Minas, 2022. Disponível em: www.pucminas.br/biblioteca. Acesso em: 15 nov. 2022

PUPPIN, Andréa Brandão. **Do lugar das mulheres e das mulheres fora de lugar: Um estudo das relações de gênero na empresa**. Niterói: EdUFF, 2001.

RIBEIRO, Djamila. **O que é lugar de fala**. São Paulo: Grupo Editorial Letramento, 2018.

RIPPON, Gina. **Gênero e os nossos cérebros**: Como a neurociência acabou com o mito de um cérebro feminino ou masculino. Editora Rocco Digital, 1^a ed. 2021. Disponível em: <https://visionvox.net/biblioteca/g/Gina_Rippon_G%C3%AAnero_E_os_Nossos_C%C3%A9rebros.pdf> Acesso em 07 set. 2022

ROCHA, Carolinas Dantas; SILVA, Gleice Rodrigues da; SÉ, Verônica Aparecida da; FLORIANO, Viviane Aparecida da Silva; MELO, Fernanda Augusta de Oliveira Melo. **O Fenômeno Teto de Vidro na Ascensão à Posição Hierárquica das Mulheres no Mercado Formal**: Barreiras. Simpósio de excelência em gestão e tecnologia - SEGeT, 11^a Edição, 2014.

ROCHA, Cristina Tavares da Costa Rocha. “**Gênero em ação? Rompendo o ‘teto de vidro’? Novos contextos da tecnociência.**”. Tese - Centro de Filosofia e Ciência Humanas, Universidade Federal de Santa Catarina, Santa Catarina, 2006

RYAN, Michelle K.; HASLAM, S. Alexander. **The Glass Cliff**: evidências de que as mulheres estão super-representadas em posições de liderança precárias. 2005.

SAFFIOTI, Heleith. 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

SEMPREVIVA ORGANIZAÇÃO FEMINISTA. **Pesquisa Sem Parar**: o trabalho e a vida das mulheres na pandemia. 2020. Disponível em:
<http://mulheresnapandemia.sof.org.br>. Acesso em 26 jul. 2021

SANTOS, Boaventura de Sousa Santos. **A Cruel Pedagogia do Vírus**. Coimbra: EDIÇÕES ALMEDINA, S.A. 2020.

SCOTT, Joan. **Gênero**: uma categoria útil para análise histórica. Tradução de Christine Rufino Dabat e Maria Betânia Ávila. Nova Iorque: Columbia University Press, 1989.

SOUSA, Thanderson Pereira de. **Mulher e política**: a dificuldade da sub-representação no contexto brasileiro. *Estudos Eleitorais*, Brasília, DF, v. 13, n. 1, p. 131-146, jan./abr. 2018.

STEIL, Andréa Valéria. **Organizações, gênero e posição hierárquica –** compreendendo o fenômeno do teto de vidro. *Revista de Administração*, v. 32, n. 3, p. 62-69, 1997

TEODORO, Maria Cecília Máximo. A distopia da proteção do mercado de trabalho da mulher e a reprodução do desequilíbrio entre os gêneros. In: MIRAGLIA, Lívia Mendes Moreira; TEODORO, Maria Cecília Máximo; SOARES, Maria Clara Persilva (Orgs.). **Feminismo, trabalho e literatura**: reflexões sobre o papel da mulher na sociedade contemporânea. Porto Alegre, RS. Editora Fi, 2020. p. 103-143

TEODORO, Maria Cecília Máximo. **O direito do trabalho enquanto “Teto de Vidro” no Mercado de Trabalho Brasileiro**. Migalhas [online], 15 mai. 2017. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/arquivos/2017/5/art20170515-10.pdf>> Acesso em 04 out 2022.

TEODORO, M. C. M.; BOMFIM, R. **A guetização do trabalho feminino: entre a esfera reprodutiva e a terceirização**. Revista da Faculdade de Direito do Sul de Minas, [S. I.], v. 38, n. 2, p. 20–37, 2022. Disponível em:
<https://revista.fdsu.edu.br/index.php/revistafdsu/article/view/394>. Acesso em: 6 out. 2022.

TEODORO, Maria Cecília Máximo; SOUZA E SILVA, Lidia Marina. **Gravidez no emprego**: Reflexões sobre a tendência global de proteção ao emprego e ao mercado

de trabalho da mulher. XXII Congresso Nacional do CONPEDI. São Paulo: Uninove, 2013, p. 279-299.

THE ECONOMIST. **The coast of sexism**. 2015a Disponível em: <<http://www.economist.com/news/americas/21661804-gender-equality-good-economic-growth-girlpower>> Acesso em 15 out. 2022

THE ECONOMIST. **Sex and society in Latin America**. 2015b. Disponível em: <<https://www.economist.com/the-americas/2015/08/22/wonder-women-and-macho-men>> Acesso em 15 out. 2022

TORRES, Carolinne Landeira. **Representação feminina - entraves para o desempenho eleitoral de mulheres**. Estudos de Sociologia, Recife, v. 2, n. 23, p. 365-391, 2017.

TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL. **Números de mulheres candidatas e em cargos políticos revelam necessidade de maior representatividade**. 2020. Disponível em <<https://www.tre-mg.jus.br/comunicacao/noticias/2020/Junho/numeros-de-mulheres-candidatas-e-em-cargos-politicos-revelam-necessidade-de-maior-representatividade>> Acesso em 05 out 2022

TRIBUNAL SUPERIOR ELEITORAL. **Perfil do Eleitorado**. Disponível em: <[https://sig.tse.jus.br/ords/dwapr/seai/r/sig-eleitorado?session=4720645780401](https://sig.tse.jus.br/ords/dwapr/seai/r/sig-eleicao-eleitorado/painel-perfil-eleitorado?session=4720645780401)> Acesso em 04 out. 2022

TRIBUNAL SUPERIOR ELEITORAL. **Estatísticas eleitorais 2020: candidaturas: perfil da candidatura: gênero**. Disponível em: <<https://sig.tse.jus.br/ords/dwapr/seai/r/sig-candidaturas/g%C3%A3Anero?session=4720645780401>> Acesso em 04 out. 2022

VALOR. **Mulher no comando de empresas dá mais lucro também no Brasil, diz OIT**. 2019. Disponível em: <<https://www.valor.com.br/carreira/6270299/mulher-no-comando-deempresas-da-mais-lucro-tambem-no-brasil-diz-oit>> Acesso em 15 out. 2022

VAZ. Daniela Verzola. **O Teto de vidro nas organizações públicas**: evidências para o Brasil. In: Revista Economia e Sociedade, vol. 22, n. 3. Campinas, 2013.

VAGAS.COM. **Dia das mães**: mulheres com filhos ainda sofrem preconceito. 2022. Disponível em: <<https://www.vagas.com.br/profissoes/dia-das-maes-mulheres-com-filhos-ainda-sofrem-preconceito/>> Acesso em 16 set. 2022

WIRTH, Linda. **Breaking through the glass ceiling**: Women in management. Geneva, International Labour Office, 2001. Disponível em: <https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2001/101B09_102_engl.pdf>. Acesso em 05 out. 2022

WORLD BANK. **Ranking de presença feminina no Parlamento 2017**: passo, presente e perspectivas para o futuro da participação da mulher na política, no Brasil

e no mundo. Disponível: <<https://www.mpes.mp.br/Arquivos/Anexos/0e6e0ea6-dc93-4c1e-925e-7d4885a2d744.pdf>>. Acesso em 04 out 2022

WORLD ECONOMIC FORUM. 2016. **The Future of Jobs**: Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution. Disponível em: <www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs.pdf> Acesso em 15 out. 2022

ZANELLO, Valeska. **Saúde mental, gênero e dispositivos**: Cultura e processos de subjetivação. 1 ed. Curitiba. Appris, 2018