

AINDA SOBRE MULHERES, TRABALHO E RESPONSABILIDADES FAMILIARES

Still about women, work and family responsibilities

Ana Paula Sefrin Saladini

Universidade Estadual do Norte do Paraná
anapaulasefrin@hotmail.com

Resumo: O artigo analisa como a divisão sexual do trabalho e os papéis de gênero impactam as oportunidades das mulheres no mercado de trabalho. Utiliza o método hipotético-dedutivo e realiza pesquisa bibliográfica e analítica de dados estatísticos. Parte da investigação sobre a divisão sexual do trabalho e consequências para a inserção da mulher no mundo do trabalho. Analisa instrumentos internacionais de proteção de trabalhadores com encargos de família. Aponta como a compatibilização dessas atribuições é uma questão de gênero, pois sobrecarrega um deles. Conclui pela necessidade de avançar no desenvolvimento de políticas públicas para maior equidade de gênero.

Palavras-chave: Equidade de Gênero. Trabalho reprodutivo. Convenção 156 da OIT. Trabalhador com responsabilidades familiares. Políticas públicas.

Abstract: The article analyses how the sexual division of work and the gender roles impact the opportunities women have on the market. It utilizes the hypothetic-deductive method, through a bibliographic research and the analysis of statistic data. It begins by investigating about sexual division of work and the consequences of it for the inserting of women in work sphere. It analysis the international instruments of protection of workers with family charges. It points out how the compatibility of those duties is a matter of gender, because it overloads on of those. It concludes that it is necessary to advance in the development of public policies for a wider gender equity.

Keywords: Gender equity. Reproductive labor. 156 ILO Convention. Worker with family charges. Public policies.

INTRODUÇÃO

A sociologia e a antropologia têm trabalhado há muito com o conceito de papéis de gênero, e a questão voltou ao debate de forma mais explícita no contexto da migração massiva de postos de trabalhos presenciais para teletrabalho, no início da pandemia do Corona vírus, no primeiro semestre de 2020. Nesse momento, um elevado percentual de homens e mulheres deixou os escritórios e foi trabalhar em casa, ao mesmo tempo em que foram suspensos os contratos de trabalho de boa parte dos/das trabalhadores/trabalhadoras domésticos, fazendo com que as responsabilidades dos cuidados com as pessoas e as casas passassem a ser administradas diretamente pelos moradores das residências. Alguns fenômenos foram observados então: queda na produtividade das mulheres, em especial na área de produção acadêmica, aumento do nível de estresse familiar e da violência de gênero, cansaço e esgotamento, em especial das mulheres trabalhadoras. A causa subjacente pode ser encontrada justamente na divisão de papéis domésticos que é generificada, atribuindo particularmente às mulheres os encargos relativos às responsabilidades familiares.

Essa é a questão que o presente trabalho irá analisar: partindo do estudo da divisão sexual do trabalho, serão analisadas a Convenção 156 e a Recomendação 165, ambas da OIT – Organização Internacional do Trabalho, que buscam atuar no campo da melhor distribuição das responsabilidades familiares, a fim de permitir a igualdade de oportunidade e de tratamento para homens e mulheres trabalhadoras, e também para igualar as oportunidades de quem tem encargos familiares com as de quem não tem. Na sequência, indagará se a norma busca a equalização pensando nos dois gêneros ou se, de fato, está implícito que as destinatárias são as mulheres, pois as mais sobrecarregadas e prejudicadas em seu desenvolvimento profissional e, por consequência, quem mais sofre problemas de ordem familiar, social e econômica. Tudo para responder à pergunta que move essa análise: constatadas desigualdades em razão das diferenças de atribuições de responsabilidades familiares, como agir, social e legislativamente, para mudar esse panorama e permitir o pleno desenvolvimento pessoal, familiar e profissional das mulheres?

A metodologia utilizada será a hipotético-dedutiva, com pesquisa bibliográfica e dados estatísticos extraídos de pesquisas disponibilizadas publicamente.

DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO E CONSEQUÊNCIAS PRÁTICAS PARA AS MULHERES

A compreensão da divisão sexual do trabalho remonta, historicamente, ao surgimento dos mecanismos de controle da produção, de acordo com Beauvoir (BEAUVOIR, 2016, p. 84). Com o aparecimento da propriedade privada, a atividade doméstica/labor reprodutivo da mulher, que até então havia sido desenvolvida em conjunto com outras funções e era valorizada - posto que destinado à sobrevivência da espécie -, se tornou um anexo insignificante ao lado do labor produtivo do homem, que tinha um conteúdo econômico manifesto pelo pagamento do salário. Assim, para Engels (ENGELS, 2019, p. 83-84) a repartição das tarefas entre homens e mulheres foi a primeira divisão social do trabalho, visando a geração de filhos e gerando o primeiro antagonismo de classes da história - entre homem e mulher no casamento monogâmico - e a primeira opressão de classes - a do sexo feminino pelo masculino.

Esse mecanismo implícito de separação das tarefas por sexo ainda perdura, levando em conta a separação entre trabalho produtivo, assim entendido o que produz bens e serviços avaliados economicamente, e reprodutivo, o que se destina a produzir (ou manter a vida de) pessoas. Kergoat (KERGOAT, 2009, p. 67-8) define a divisão sexual do trabalho como a decorrente das próprias relações sociais de sexo e que tem por características a destinação prioritária dos homens à esfera produtiva e das mulheres à esfera reprodutiva e, simultaneamente, que aos homens sejam destinadas as atividades que contam com maior valor social agregado, como as funções políticas, religiosas e militares – o que acarreta com que as mulheres sejam automaticamente excluídas dessas funções, que contam com maior valor social. Ela ainda aponta dois princípios organizadores dessa figura: o da separação (funções de homens e de mulheres) e o da hierarquização (um trabalho de homem tem mais valor que o de uma mulher).

Para Bourdieu a ordem social pode ser comparada a uma máquina simbólica alicerçada sobre a dominação masculina e que age através da divisão sexual do trabalho de modo a ratificar essa estrutura, distribuindo de forma bem estrita as atividades atribuídas a cada um dos sexos e o local adequado a cada um - o espaço da assembleia/mercado (espaço público) é reservado para os homens e o da casa (espaço privado) é destinado às mulheres (BOURDIEU, 2020, p. 24). Na sociedade atual, tal estrutura ainda permanece em muitos contextos sociais, especialmente entre os mais pobres e com menor educação formal, não admitindo questionamentos em relação ao comportamento masculino praticado dentro das paredes da

casa, inclusive no que diz respeito ao relacionamento com a esposa/companheira, com os filhos e com o tratamento dedicado às/aos empregadas/empregados, inclusive os domésticos.

Para Hirata e Kergoat, as desigualdades de gênero são sistemáticas e articuladas pela sociedade a fim de hierarquizar as atividades e os sexos, e quando se tenta fazer um balanço da problemática “se chega à mesma constatação em forma de paradoxo: nessa matéria, tudo muda, mas nada muda” (HIRATA; KERGOAT, 2007, p. 596-7). Elas instigam a reflexão sobre a divisão sexual que permanece atribuindo o labor doméstico às mulheres mesmo no contexto da reconfiguração das relações sociais de sexo a que se assiste atualmente, ao sublinharem como é espantoso (e paradoxal) que, mesmo aquelas que estão plenamente conscientes da opressão e da desigualdade da divisão continuem a se incumbir do essencial dessa atividade, e ainda quando atribuem um terceiro (em geral, uma empregada) dessas tarefas, assumem a competência pela gestão do que foi delegado – “a sua empregada”, dirá o marido em muitas casas de esposas trabalhadoras (HIRATA; KERGOAT, 2007, p. 607). E não basta refletir sobre o porquê dessa permanência, mas para mudar a situação é preciso questionar “os âmbitos psicológicos da dominação e da dimensão da afetividade” (HIRATA; KERGOAT, 2007, p. 608).

Pateman afirma que essa subordinação se explica porque, além do contrato social que criou o Estado Moderno e pôs fim ao estado de natureza, existe em paralelo um contrato sexual não explicitado e pouco estudado (PATEMAN, 1993, p. 15). Esse ajuste, historicamente deixado em segundo plano, exclui as mulheres do contrato social e da cidadania plena, pois não as considera indivíduos, o que aponta a necessidade de expor esse contrato sexual-social obscurecido a fim de evidenciar as origens do patriarcado como sistema de dominação masculina (PATEMAN, 1993, p. 16-7).

Tudo isso leva a concluir que a lógica das relações sociais que atribui ao sexo feminino a responsabilidade pelas funções reprodutivas fortalece as relações de poder dos homens no que diz respeito às mulheres, pois as mantém em uma relação hierárquica inferior, ao impedir que desenvolvam plenamente suas capacidades, colocando com suposta naturalidade as necessidades familiares antes das próprias. Além disso, a matriz implícita de poder faz com que elas se sintam agradecidas por receberam parte do espaço público, limitando a luta ao excluir do embate aquelas que já conseguiram alguma parcela desse espaço, e permite que a população masculina continue a se dedicar de forma prevalente ao trabalho melhor remunerado e, conseqüentemente, à manutenção dessa estrutura.

A CONVENÇÃO 156 E A RECOMENDAÇÃO 165 DA OIT

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) desde sua fundação vem atuando pela redução das desigualdades de gênero, aprovando diversas convenções internacionais nesse segmento, algumas ratificadas e vigentes no Brasil, outras não. Como organismo internacional dedicado ao estudo das questões do trabalho, ela reconhece que as questões culturais ligadas aos papéis de gênero tradicionais acabam por atribuir as responsabilidades familiares pela execução dos serviços domésticos e do cuidado preponderantemente às mulheres, que terminam sobrecarregadas física e emocionalmente. Isso pode ser identificado como uma barreira relevante no seu acesso, manutenção e evolução remuneratória no mercado laboral, além de limitar sua capacidade de geração de renda, pois elas interrompem a atividade remunerada sempre que uma demanda de cuidado doméstico atinge a família. Da mesma forma os homens são prejudicados com isso, posto que essa dinâmica atinge indiretamente a participação deles na vida familiar (OIT, Nota 2) e, aqueles que se dispõem a uma dose maior de participação na divisão das responsabilidades familiares, ao final, sofrem os impactos da discriminação no ambiente corporativo.

A questão da promoção de responsabilidade compartilhada dentro da família é objeto específico da Convenção 156 e da Recomendação 165 da OIT. Convenções têm natureza jurídica de tratados multilaterais, adotadas pelas assembleias ou conferências da OIT e ratificáveis pelos países integrantes, enquanto recomendações são documentos aprovados por uma assembleia ou por algum de seus órgãos, não suscetíveis de ratificação, e em geral não criam obrigações jurídicas para os estados-membros (SÜSSEKIND, 2010, p. 34-35). Os tratados e convenções ratificados passam a integrar o ordenamento jurídico nacional.

A Convenção 156 está incluída no rol das ainda não ratificadas pelo Brasil, embora já conte com mais de 40 anos de aprovação, tenha sido ratificada por vários outros países da América do Sul (OIT, 2009b, p. 25), e tenha havido campanha (sem êxito) pedindo sua ratificação pelo Brasil (SENADO FEDERAL, 2015). Ferrito destaca a ausência de ratificação, diante da “necessidade premente de se pôr em debate o trabalho das mulheres e como os estereótipos de gênero afetam a sua disponibilidade para o mercado” (FERRITO, 2019, p. 73). Ela destina-se a homens e mulheres com responsabilidades em relação a filhos dependentes e outros membros de sua família imediata, que manifestamente precisem de cuidados ou apoio, preocupando-se com que essas responsabilidades restrinjam a possibilidade de se prepararem para uma atividade econômica e de nela ingressar, participar ou progredir.

Tal Convenção possui como fundamentos, dentre outros, propiciar a igualdade de oportunidade e de tratamento para homens e mulheres trabalhadores, e igualar as oportunidades de quem detém encargos familiares com as oportunidades de quem, por sua vez, não os têm, reconhecendo a necessidade de mudanças no papel tradicional dos homens e das mulheres na sociedade e na família, a fim de se chegar à plena igualdade.

Assim, busca equalizar a problemática que diz respeito ao atendimento de filhos dependentes ou outro membro da família que precise de cuidado e de apoio. Para isso, dentre outras questões, estabelece que o fato de ser responsável por tais encargos não podem ser considerado como razão válida para o término de uma relação de emprego (art. 8º), que o planejamento comunitário deve levar em consideração essas necessidades e que devem ser desenvolvidos serviços comunitários, públicos ou privados, como serviços e meios de assistência à infância e família (art. 5º) (OIT, 2009^a, p. 3-10). Estabelece, ainda, a obrigação dos Estados de incluir, entre os objetivos de sua política nacional, o de dar condições para que “as pessoas com responsabilidades familiares possam exercer seu direito a estar em um emprego sem ser objeto de discriminação e, na medida do possível, sem conflito entre suas responsabilidades familiares e profissionais” (OIT, 2009b, p. 23).

Além disso, apresenta como obrigação dos Estados que a ratifiquem a implementação de medidas que permitam a livre escolha do emprego, facilitação do acesso à formação, mecanismos de garantia da integração e permanência destes trabalhadores na força de trabalho e de sua reintegração após um período de ausência em razão de tais responsabilidades. Quanto à vedação de que as responsabilidades familiares se constituam, por si, causa para o término da relação de trabalho, a OIT reconhece que se trata de noção que “favorece especialmente as mulheres, já que, comumente, elas têm maiores dificuldades e insegurança no mercado de trabalho devido à carga de trabalho doméstico e às responsabilidades familiares” (OIT, 2009b, p. 21).

Ao lado das iniciativas internacionais para redução das desigualdades, no âmbito interno, se faz necessária a adoção de políticas públicas eficientes nesse processo de equalização dos gêneros, pois o papel do Estado é determinante na construção da igualdade, tanto pela regulação das leis que coíbam a discriminação, quanto como agente de mudanças culturais e das condições de vida das mulheres, mediante a proposição de políticas que incorporem as dimensões de gênero, sem esquecer a de raça (SOARES, 2020, p. 114).

Não somente essa Convenção não foi ratificada pelo Brasil, como praticamente não existe previsão legal no ordenamento jurídico interno quanto a afastamentos dos pais para

atendimento de necessidades familiares. As licenças maternidade e paternidade são amplamente diferentes, a primeira com 120 dias de duração, a segunda com 5 dias de extensão, e essa sistemática atribui exclusiva e implicitamente o cuidado da criança nos primeiros meses à mãe, diferentemente dos países que adotam licença parental a ser partilhada em comum acordo entre os dois genitores.

Tendo isso em mente, há que se destacar que a Lei 14.457, de 21 de setembro de 2022, trouxe um primeiro embrião da licença parental, ao prever a possibilidade de suspensão temporária do contrato de trabalho do trabalhador cuja esposa ou companheira tenha encerrado o prazo da licença-maternidade (art. 17) e ao alterar o Programa Empresa Cidadã, permitindo o compartilhamento entre os genitores do período estendido da licença maternidade (art. 20), e determinou que as vagas de teletrabalho devem ser destinadas de forma prioritária para empregadas e empregados com filho, enteado ou criança sob guarda judicial até 6 anos de idade ou com deficiência (Lei 14.457/22, art. 7º). Além disso, as únicas hipóteses legais de afastamento remunerado para atendimento de necessidades familiares estão na autorização de uma falta por ano para qualquer dos pais acompanhar filho menor de seis anos em consulta médica (art. 473, XI, da CLT), a possibilidade de afastamentos por até dois dias para o cônjuge, no período da gestação, acompanhar a pessoa grávida em exames e consultas médicas (art. 473, X, CLT), permissivos que somente vieram integrar o ordenamento jurídico em 2016, no contexto de uma lei de paternidade responsável.

A Recomendação 165, por sua vez, estimula a adoção de políticas nacionais para promover a igualdade de oportunidades para homens e mulheres trabalhadores, através de medidas que visem prevenir a discriminação direta ou indireta com base no estado civil ou nos encargos de família. Traz como algumas sugestões de políticas nacionais a adoção de medidas para prevenir discriminação direta ou indireta por situação matrimonial ou nas responsabilidades familiares (item 7), sugerindo o desenvolvimento ou promoção de serviços públicos ou privados de assistência à infância e a família (item 9, letra “c”), e orienta que as autoridades e organismos competentes de cada país adotem medidas para promover a educação necessária para que homens e mulheres compartilhem as responsabilidades familiares e possam desempenhar melhor não só essas atribuições, mas também as profissionais (item 11, letra “b”).

Recomenda, como condições de trabalho, a adoção de medidas para redução progressiva da jornada (item 18, “a”), introdução de maior flexibilidade nos horários de trabalho (item 18, “b”), inserção gradual de licença parental com garantia de emprego (item 22) e de licença (para ambos os sexos) em caso de enfermidade de filho, filha ou membro dependente

da família (item 23) (OIT, 2009a, p. 23-30). Outro ponto destacado diz respeito à necessidade de ampliação dos serviços de cuidado infantil e de apoio às famílias orientada por “estatísticas e pesquisas sobre as necessidades e preferências dos trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares” (OIT, 2009b, p. 21).

O que se pode observar é que existe uma demanda internacional para que se adotem políticas públicas que permitam uma equalização na distribuição das responsabilidades familiares, a fim de que se possa pensar no alcance da igualdade material das oportunidades para os gêneros. A adoção dos mecanismos preconizados pode servir como importante estímulo de auxílio à redução das desigualdades de gênero e, ao mesmo tempo, avançar no sentido de maior participação dos pais na vida familiar, inclusive no desenvolvimento da paternidade responsável. Contudo, o Brasil resiste em aderir a essas demandas, mantendo-se em retrocesso relativamente a diversos outros países, o que, somado à divisão sexual das tarefas, acima examinada, acarreta prejuízos especialmente ao desenvolvimento das mulheres com responsabilidades familiares, como se verá a seguir.

MAS QUEM PRECISA CONCILIAR A VIDA LABORAL COM A VIDA FAMILIAR?

O problema da desigualdade de gêneros possui caráter global e aspecto mais acentuado no que diz respeito à participação econômica: no ritmo atual a desigualdade no âmbito mundial, quando considerados todos os aspectos, levará cem anos para ser eliminada e 257 anos, no que diz respeito à igualdade na participação econômica feminina (FÓRUM ECONÔMICO MUNDIAL, 2020). O problema demanda medidas práticas, que auxiliem na diminuição de tais diferenças, o que pode ser abordado também, embora não exclusivamente, sob a perspectiva da questão familiar.

A partir de uma divisão sexual de trabalho estabelecida com base no sistema patriarcal, as atividades que passaram a ser reservados às mulheres foram os de menor prestígio e remuneração, de forma geral, com destaque para os de cuidado, especialmente o doméstico. Afinal, se o serviço doméstico já havia sido reservado, ao longo da história, para elas, pareceu “natural” que quando fossem para o remunerado se dedicassem a essas tarefas, que já lhes eram atribuídas desde “sempre”. Como o labor doméstico foi imposto às mulheres e ao mesmo tempo transformado em um atributo natural da sua psique e personalidade, em uma necessidade interna e aspiração feminina, que viria supostamente das profundezas de sua natureza, deixou de ser reconhecido como trabalho e assumiu a sina de não ser remunerado, tudo dentro de um projeto

de inevitabilidade e alcance da plenitude da mulher, senso comum que impede que elas lutem contra esse fardo ou, mesmo quando existe a luta, reduz o protagonismo desse debate a uma “querela privada do quarto-cozinha, que toda sociedade concorda em ridicularizar” (FEDERICI, 2019, p. 43).

Isso atende ao interesse do capital, pois esse labor invisível feminino é importante para a manutenção das estruturas sociais, uma vez que “a persistente figura do ‘trabalhador’, o artesão com um macacão limpo, um saco de ferramenta e uma marmita, é sempre acompanhada pela figura espectral de sua esposa” (PATEMAN, 1993, p. 195), e demonstra como a divisão sexual do labor é resultado de uma estrutura social patriarcal, tendo potencial de gerar sérias consequências práticas, especialmente para as mulheres.

Okin destaca esse aspecto ao apontar como os homens acabam ligados à esfera da vida econômica e política, ocupando os espaços públicos e sendo responsáveis por eles, enquanto às mulheres são reservadas as ocupações da esfera privada da domesticidade e reprodução. Uma das consequências desse panorama é que os indivíduos que têm seus direitos protegidos pelo estado liberal acabaram por ser especialmente os homens adultos e chefes de família, proteção que historicamente se estendeu no sentido de não sofrerem interferências no controle que exerciam sobre os outros membros participantes da sua vida privada, dentre eles os filhos menores, as mulheres e os que estavam em condição de servidão (OKIN, 2008, p. 307-8).

Na Europa pré-capitalista havia uma unidade entre produção e reprodução, mas a partir da implementação do capitalismo apenas o que fosse destinado ao mercado poderia criar valor. A reprodução do trabalhador passa então a ser considerada como algo sem valor, do ponto de vista econômico, e deixa mesmo de ser considerada um trabalho. Continuou a ser pago, quando realizado fora de casa, mas com baixo valor, e quando realizado no âmbito doméstico sua contribuição para a acumulação do capital se tornava invisível, sendo mistificada como vocação natural e designado como “trabalho de mulheres” (FEDERICI, 2017, p. 145). E como a mulher trabalha mais dentro do que fora de casa, ou mais em trabalhos não remunerados do que em remunerados, isso influencia nas relações de poder no âmbito doméstico: a renda obtida fora de casa tem impacto nas relações de poder dentro da família e pode influenciar as escolhas – em outras palavras, “a mamãe tem menos poder de decisão porque o papai paga as contas” (MARÇAL, 2017, p. 46).

Em convergência com tais argumentos, Freitas, após pesquisar diversas profissões no Brasil, concluiu que as mulheres continuam a ocupar parte importante dos trabalhos informais e de tempo parcial, o que permite ao capital explorar essa força de produção e, ao mesmo tempo,

possibilitar que conciliem (com esforço) as funções domésticas e profissionais. A dificuldade de compatibilização aparece em diversas pesquisas como o grande obstáculo para a ascensão das mulheres na vida profissional, inclusive em profissões de elite, indicando como as relações sociais de sexo e a divisão do trabalho estão intrinsecamente relacionadas (FREITAS, 2007, p. 60-1).

Essas considerações estão em conformidade também com o que é observado por Ferrito: a legislação trabalhista foi formulada tendo em mente um trabalhador-modelo, equivalente a um homem casado, que tivesse alguém que realizasse gratuitamente os serviços necessários para sua vida, a fim de que ele pudesse se dedicar integralmente ao trabalho produtivo. Essa configuração faz com que o sistema capitalista explore não somente o trabalhador contratado, remunerado e que está visível, mas todo o núcleo familiar (FERRITO, 2021, p. 51-2).

Madalozzo e Blofield apontam a existência de duas teorias da sociologia que explicam a menor participação das mulheres no mercado de trabalho: a das preferências (a mãe prefere ficar em casa com os filhos), e a das restrições (como as mães têm maior responsabilidade do cuidado para com os filhos, são mais demandadas e possuem maior dificuldade de se colocarem no mercado de trabalho) (MADALOZZO; BLOFIELD, 2017, p. 217). Porém, o que as pesquisas quantitativas indicam é que a má distribuição das responsabilidades reduz a participação das mulheres no mercado de trabalho, levando à conclusão de que a questão é menos de preferência do que de restrição. Dados levantados pelo IBGE apontam como o gênero e a responsabilidade familiar influenciam nas ocupações femininas: na análise da taxa que visa medir a parcela da população na força de trabalho (pessoas com mais de 15 anos de idade que estão trabalhando ou procurando trabalho e disponíveis para trabalhar), se constatou que 73,7% dos homens participavam dessa parcela da população, enquanto nas mulheres o percentual baixava para 54,5% (IBGE, 2021, p. 2-3).

Já os números relativos ao nível de ocupação das pessoas de 25 a 49 anos apontou como “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”, pois aquelas que contam com crianças nesse grupo etário apresentam uma proporção de ocupadas de 54,6%, enquanto entre as que não possuem o percentual é de 67,2%, notavelmente maior. Para os homens o reflexo não aparece, sendo superior a participação entre os homens com crianças com de até 3 anos de idade vivendo no domicílio (89,2%), quando comparado com aqueles sem

crianças, de 83,4% (IBGE, 2021, p. 3), o que possivelmente decorre também da atribuição de papel de gênero ao homem, provedor.

Quando analisados os dados relativos à média de horas semanais dedicadas a cuidados de pessoas e/ou afazeres domésticos para pessoas de 14 anos ou mais, a discrepância entre gêneros ficou profundamente evidente: as mulheres gastaram em média 21,4 horas semanais e os homens 11 horas semanais (IBGE, 2021, p. 3). Na mesma esteira e, possivelmente relacionado ao tempo dedicado às atividades domésticas, o estudo apurou que 15,6% dos homens trabalhavam em tempo parcial e 21,7% das mulheres o faziam. Essa situação acarreta a elas menores rendimentos, tanto por serem ocupações mais precárias, quanto pelo fato de que a paga é proporcional ao número de horas trabalhadas (IBGE, 2021, p. 4). Para os autores do estudo, “o maior envolvimento no trabalho não remunerado contribui para explicar a menor participação das mulheres no mercado de trabalho” (IBGE, 2021, p. 3).

Um modelo adequado de conciliação entre as responsabilidades de cada pessoa dentro e fora do espaço doméstico pressupõe uma nova forma de entender as responsabilidades familiares como função, que diz respeito à manutenção e reprodução da sociedade (OIT, Nota 2). O modelo social existente causa sérias consequências sociais e está internalizado nas pessoas pela educação recebida e pelos comportamentos observados. Em relevante percentual dos lares o companheiro continua a atuar, na melhor das hipóteses, como alguém que “ajuda” nesses trabalhos de forma voluntária, sem qualquer engajamento efetivo em relação à assunção de responsabilidades, o que se reflete em diversas questões relacionadas ao desenvolvimento econômico e social das mulheres.

Embora elas ocupem mais da metade dos postos de trabalho, acabam sendo relegadas a ocupações com menor capacidade de obtenção de ganhos, em papéis auxiliares mais condizentes com sua posição familiar de ajudadora, e em postos que não permitem a participação ativa nas discussões e decisões quanto a questões que lhes afetam. Isso impede que assuntos de âmbito feminino sejam discutidos e avancem, o que pode explicar, inclusive, a reticência em se ratificar a Convenção 156 da OIT, em um contexto mercadológico de evidente predominância de homens, especialmente nos cargos de direção nos postos de trabalho, e em um panorama político onde os legisladores e os chefes do Poder Executivo são predominantemente homens.

Além disso, se observa uma dupla polarização decorrente da maior diversificação de tarefas e funções das mulheres: em um extremo se verifica o crescimento de uma minoria significativa delas que pertencem a uma categoria profissional altamente qualificada e com

salários relativamente elevados, executivas e intelectuais (engenheiras, arquitetas, médicas, professoras, magistradas, advogadas); e, no outro lado, com o desenvolvimento do setor de serviços, trabalhadoras com baixos salários e tarefas sem reconhecimento nem valorização social (auxiliares de limpeza, trabalhadoras domésticas, trabalhadoras no setor têxtil). Formam-se, com isso, grupos apartados, com um potencial antagonismo político entre elas. O crescimento do número de mulheres ativas na força laboral implica uma paralela externalização do “seu” trabalho doméstico para outra pessoa, recorrendo-se à reserva de mulheres em situação precária, contratadas como domésticas, o que serve para apaziguar as tensões nos casais burgueses, ratificando essa ideia que o serviço doméstico pertence a elas, embora ambos no tenham uma atividade produtiva (HIRATA, 2002, p. 147-148).

Esse labor doméstico é chamado às vezes de semiprofissional, seja porque ocupa apenas parte da jornada (subocupação), seja porque é informal (trabalhadores sem registro) ou mesmo por ser parcamente remunerado. E sucessivas pesquisas e indicadores demonstram, recorrentemente, que esse trabalho é predominantemente feminino e negro - elas são 55,2% dos trabalhadores domésticos com registro formal, 61,6% dos sem carteira de trabalho e 33,4% dos que laboravam em auxílio familiar (em geral sem remuneração ou com recebimentos simbólicos) (FILLETI; GORAYEB; MELO, 2021, p. 17). São 4,5 milhões de mulheres em atividade remunerada doméstica contra 428 mil homens, o que evidencia a feminização dessa função (FILLETI; GORAYEB; MELO, 2021, p. 22).

Assim, não é de se espantar a crítica que parte da teoria feminista faz à tese da conciliação entre vida familiar/vida profissional como uma política fortemente sexuada, ao definir de forma implícita apenas a mulher como atriz dessa conciliação, consagrando “o *status quo* segundo o qual homens e mulheres não são iguais perante o trabalho profissional”, e estabelecendo, essencialmente, um paradoxo ao se pensar em chegar à igualdade pela promoção da conciliação (HIRATA; KERGOAT, 2007, p. 600-3).

Esse é justamente o ponto crucial da discussão, quando se fala em conciliação da vida profissional para trabalhadores com responsabilidades familiares: embora a Convenção seja direcionada a trabalhadores e trabalhadoras, na grande maioria dos casos quem de fato precisa lidar mais incisivamente com a ideia da conciliação entre as duas situações é a mulher trabalhadora. Dessa forma, espera-se que ela cuide da família e do lar e, quando ela trabalha fora de casa, possui uma obrigação moral e social de abarcar também as tarefas domésticas e do cuidado familiar, “naturalmente” dela.

As saídas para atender essa demanda são diversificadas, incluindo, além da externalização das atividades, a busca de trabalhos de tempo parcial ou com jornadas reduzidas e as saídas temporárias do mercado de trabalho enquanto os filhos crescem, o que dificulta a evolução profissional e o recebimento de uma futura aposentadoria. E não pode ser considerado natural condenar tantas mulheres à pobreza e precariedade, sendo urgente a adoção de políticas sociais que ofereçam melhores condições de apoio às famílias, e desmistificassem essa naturalização da sobrecarga das mulheres com o trabalho de cuidado familiar.

Esse trabalho de cuidado, que ajuda a sustentar a sociedade e que é desempenhado, em grande parte, pelas mulheres é identificado como invisível; não é contado no cálculo do PIB que mede a atividade econômica total de um país, nem como atividade produtiva nos modelos econômicos padrão. Portanto, ao lado da “mão invisível do mercado” de Adam Smith, existe o chamado “sexo invisível” (MARÇAL, 2017, p. 25). E não existem indicativos de que as pesquisas passem a incluir o trabalho doméstico no cálculo do Produto Interno Bruto (PIB) brasileiro, a fim de lhe dar visibilidade e reconhecer seu valor para sustentabilidade da vida humana, conforme sugerem Teixeira e Faria (TEIXEIRA; FARIA, 2018, p. 19-20). Ao contrário, o que se observa é que o direito não tem dado proteção adequada para esses “problemas de mulheres”, e sem a proteção do direito dificilmente a moldura social será alterada.

É importante atuar pela quebra da naturalização das responsabilidades familiares sobre os ombros femininos, pela demonstração da importância desse trabalho para a manutenção e desenvolvimento sociais e pela valorização social da distribuição equitativa das tarefas relativas às responsabilidades familiares. Fora do Brasil essa luta tem rendido alguns frutos iniciais, como ocorreu na Argentina através do Decreto 475/21, que estabeleceu que para fins de aposentadoria mulheres e/ou grávidas podem computar no mínimo um ano de serviço para cada filho ou filha nascido vivo ou adotado menor de idade. O decreto traz longos “considerandos”, que apontam como a mulher acaba sendo prejudicada inclusive no que diz respeito ao acesso à aposentadoria, em decorrência das responsabilidades familiares (ARGENTINA, 2021).

Dessa forma, pode-se concluir que a desigualdade de gênero tem caráter global e necessita de medidas efetivas para superação, inclusive no campo nacional, onde dados estatísticos validam essa hipótese e apontam a necessidade de fraturar a falsa naturalização da atribuição das responsabilidades familiares às mulheres, tornando visível o proveito que tais atividades, hoje não remuneradas, têm para a sociedade, permitindo, assim, que as mulheres tenham condições de participar em termos equitativos do mercado de trabalho. A tendência,

com isso, será também de valorizar economicamente o trabalho profissional de cuidado externalizado para outras mulheres, trabalhadoras domésticas, acarretando uma inserção mais efetiva dessas pessoas no mercado de trabalho formal e reduzindo, progressivamente, a feminização da pobreza.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A lógica das relações sociais historicamente tem atribuído à mulher a responsabilidade pelos trabalhos reprodutivos e aos homens os encargos do trabalho produtivo, o que fortalece as relações de poder dos homens em relação às mulheres, mantendo-as em uma relação hierárquica inferior e impedindo que desenvolvam plenamente suas capacidades profissionais. Elas continuam a se encarregar de um trabalho que tem valor econômico, mas não é remunerado. Essa divisão sexual do trabalho não é nem natural, nem neutra, fazendo parte de uma estrutura destinada a manter o patriarcado e a exploração capitalista desse trabalho gratuito e invisível das mulheres, pois a esposa/mãe em casa permite que o marido/filho se dedique quase que integralmente ao trabalho. Notadamente, as atribuições decorrentes das responsabilidades familiares são concentradas prioritariamente nas mulheres, pelo recorte de gênero, panorama que acarreta diversas consequências prejudiciais para as mulheres.

Um dos mecanismos apontados como eficiente na busca pela redução das desigualdades de gênero reside justamente na melhor distribuição das responsabilidades familiares, questão enfrentada pela Organização Internacional do Trabalho através de sua Convenção 156 e da Recomendação 165. Esses instrumentos apontam a existência de uma demanda internacional para adoção de políticas públicas que permitam uma equalização na distribuição das responsabilidades familiares, a fim de que se possa pensar no alcance da igualdade material das oportunidades para os gêneros, tanto para a redução das desigualdades existentes entre homens e mulheres, em que estas estão em franca desvantagem, quando no incremento para que os pais participem mais da vida familiar e desenvolvam paternidade responsável.

A ratificação da Convenção 156 pelo Brasil acarretaria sua integração ao ordenamento jurídico com força supralegal, mas até o presente momento isso não aconteceu. O país resiste em avançar na equalização das oportunidades também ao estabelecer licença, por ocasião do nascimento dos filhos, direcionada quase que exclusivamente às mães e ao não prever, para mães ou para pais, mecanismos que facilitem o atendimento das necessidades familiares, salvo

um dia por ano para acompanhar filho menor de seis anos a consulta médica, o que é francamente insuficiente. Isso tudo, atrelado à divisão sexual das tarefas, acarreta prejuízos especialmente ao desenvolvimento das trabalhadoras com responsabilidades familiares, posto que sobre elas repousa a maior parte das atribuições.

Muito embora a desigualdade de gênero tenha caráter global, os dados estatísticos nacionais validam as diferenças no solo nacional e apontam a necessidade de serem tomadas medidas efetivas para redução de tais diferenças. Por isso, o que se defende nesse artigo é que a desconstrução da falsa naturalização predominante das atribuições das responsabilidades familiares às mulheres, com distribuição equitativa entre todos os membros da família, tornará visível o proveito que tais atividades têm para a sociedade, colaborará no equacionamento das oportunidades no mercado de trabalho, valorizará o trabalho profissional de cuidado externalizado e reduzirá, progressivamente, a feminização da pobreza.

Além da ratificação da Convenção 156, que teria o condão de ampliar o compartilhamento de responsabilidades familiares, outras políticas públicas como a substituição da licença maternidade por licença parentalidade, voltada a ambos os genitores; a previsão de licenças especiais na legislação para o desempenho de cuidados familiares; independente do gênero do trabalhador/trabalhadora; e a inserção da discussão no currículo escolar, poderão auxiliar na gradativa redução das desigualdades de gênero, contribuindo para reduzir consequentemente os longos prazos atualmente previstos pelos organismos internacionais que estudam essa questão para a equalização de gênero, incutindo esperança para as gerações futuras.

REFERÊNCIAS

ARGENTINA. **Decreto 475/2021: modifica a lei 24.241**. Disponível em <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/decreto-475-2021-352106/texto> Acesso em 06 dez. 2021.

BEAUVOIR, Simone de. **O segundo sexo: fatos e mitos**. Tradução de Sérgio Milliet. 3. ed. v.1. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2016.

BOURDIEU, Pierre. **A dominação masculina: a condição feminina e a violência simbólica**. Tradução de Maria Helena Kühner. 18. ed. São Paulo: Bertrand Brasil, 2020.

ENGELS, Friedrich. **A origem da família, da propriedade privada e do Estado: em conexão com as pesquisas de Lewis H. Morgan**. Tradução de Nélio Schneider. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2019.

FEDERICI, Silvia. **Calibã e a bruxa: mulheres, corpo e acumulação primitiva**. Tradução Coletivo Sycorax. 1. ed. São Paulo: Elefante, 2017.

_____. **O ponto zero da revolução: trabalho doméstico, reprodução e luta feminista**. Tradução Coletivo Sycorax. 1. ed. São Paulo: Elefante, 2019.

FERRITO, Bárbara. A falta que faz: Convenção n. 156, OIT, Conciliação dos tempos e corresponsabilidade. **Revista Eletrônica do TRT-9**, v. 8, n. 0081, p. 73-85, 2019.

_____. **Direito e desigualdade: uma análise da discriminação das mulheres no mercado de trabalho a partir dos usos dos tempos**. 1. ed. São Paulo: LTr, 2021.

FILLETI, Juliana de P.; GORAYEB, Daniela S.; MELO, Maria Fernanda C. de. Mulheres Negras no Mercado de Trabalho no 1º trimestre de 2021. **Boletim NPEGen Mulheres Negras no Mercado de Trabalho**, Campinas, Editora FACAMP, v. 2, n. 1, jun. 2021.

FÓRUM ECONÔMICO MUNDIAL. **À distância de mais do que uma vida: o mundo enfrenta uma espera de 100 anos pela paridade de gênero**. Disponível em http://www3.weforum.org/docs/WEF_Global_Gender_Gap_Report_2020_Press_Release_Portuguese.pdf Acesso em 19 de agosto de 2020.

FREITAS, Tais Viudes. O cenário atual da divisão sexual do trabalho. *In*: SILVEIRA, Maria Lucia; FREITAS, Tais Viudes. **Trabalho, corpo e vida das mulheres: crítica à sociedade de mercado**. 1. ed. São Paulo: Sempreviva Organização Feminista, 2007. p. 9-66.

HIRATA, Helena. Globalização e divisão sexual do trabalho. **Cadernos Pagu**, v. 17/18, p. 139-156, 2002.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. **Cadernos de Pesquisa**, v. 37, n. 132, p. 595-609, set./dez. 2007.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Estatísticas de Gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil**, 2ª edição. Brasília: IBGE, Informação Demográfica e Socioeconômica n. 38, 2021.

KERGOAT, Danièle. Divisão sexual do trabalho e relações sociais de sexo. Tradução de Vivian Aranha Saboia. *In*: HIRATA *et al* (orgs.). **Dicionário Crítico do Feminismo**. 1. ed. São Paulo: Editora Unesp, 2009. p. 67-75.

MADALOZZO, Regina; BLOFIELD, Merike. Como famílias de baixa renda em São Paulo conciliam trabalho e família? **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 25, n. 1, p. 215-240, jan.-abr./2017.

MARÇAL, Katrine. **O lado invisível da economia: uma visão feminista**. Tradução de Laura Folgueira. São Paulo: Alaúde Editorial, 2017.

OIT BRASÍLIA. **Convenções ratificadas pelo Brasil**. Disponível em <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/lang--pt/index.htm> Acesso em 02 dez. 2021.

OIT, Organização Internacional do Trabalho. **Convenção 156 e Recomendação 165: Sobre a Igualdade de Oportunidades e de Tratamento para Trabalhadores e Trabalhadoras com Responsabilidades Familiares**. Brasília: OIT/Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, 2009a.

_____. **Nota 2: Promoção da Igualdade de gênero e políticas de conciliação entre o trabalho e a família**. Disponível em https://www.ilo.org/brasil/publicacoes/WCMS_229649/lang--pt/index.htm Acesso em 19 de agosto de 2020.

_____. **Trabalho e Família: rumo a novas formas de conciliação com co-responsabilidade social**. Brasília: OIT/Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, 2009b.

OKIN, Susan Moller. Gênero, o público e o privado. Tradução Flávia Biroli. **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 16, n. 2, p. 305-332, mai./ago. 2008.

PATEMAN, Carole. **O contrato sexual**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1993.

SENADO FEDERAL. **Parlamentares pedem ratificação da Convenção 156**. Disponível em <https://www12.senado.leg.br/institucional/procuradoria/comum/parlamentares-pedem-ratificacao-da-convencao-156> Acesso em 05 dez. 2021.

SOARES, Vera. Políticas públicas para igualdade: papel do Estado e diretrizes. In GODINHO, Tatau; SILVEIRA, Maria Lúcia da (org.). **Políticas públicas e igualdade de gênero**. São Paulo: Coordenadoria Especial da Mulher, 2004, p. 113-126.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito internacional do trabalho**, 3^a ed. São Paulo: LTr, 2010.

TEIXEIRA, Marilane O.; FARIA, Nalu. **Empoderamento econômico das mulheres no Brasil: pela valorização do trabalho doméstico e do cuidado**. São Paulo: OXFAM Brasil, 2018. Disponível em <https://www.oxfam.org.br/publicacao/empoderamento-economico-das-mulheres-no-brasil/>. Acesso em 23 set. 2021.

SOBRE A AUTORA

ANA PAULA SEFRIN SALADINI

Mestra em Ciência Jurídica pela Universidade Estadual do Norte do Paraná – UENP. Doutoranda em Ciência Jurídica pela mesma instituição de ensino. Juíza do Trabalho. Vice-coordenadora da Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. ORCID: 0000-0003-4132-4522.