



**CENTRO UNIVERSITÁRIO DE JOÃO PESSOA – UNIPÊ**  
**PRÓ-REITORIA DE PÓS GRADUAÇÃO E EDUCAÇÃO CONTINUADA**  
**PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO - PPGD/UNIPÊ**  
**MESTRADO EM DIREITO E DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL**

**PAULA ISABEL NÓBREGA INTROINE SILVA**

**MULHERES E MATERNIDADE NO MERCADO DE TRABALHO:**

A discriminação e seus reflexos no direito ao desenvolvimento

**JOÃO PESSOA – PB**

**2019**

**PAULA ISABEL NÓBREGA INTROINE SILVA**

**MULHERES E MATERNIDADE NO MERCADO DE TRABALHO:**

A discriminação e seus reflexos no direito ao desenvolvimento

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito do Centro Universitário de João Pessoa – UNIPÊ, como requisito para obtenção do título de Mestre em Direito, na área de concentração Direito e Desenvolvimento Sustentável, linha de pesquisa Direito e Desenvolvimento Sociopolítico Sustentável.

**Orientador:** Drº André Ricardo Fonsêca da Silva

**JOÃO PESSOA – PB**

**2019**

S586m Silva, Paula Isabel Nóbrega Introine.

Mulheres e maternidade no mercado de trabalho: a discriminação e seus reflexos no direito ao desenvolvimento/Paula Isabel Nóbrega Introine Silva – João Pessoa: Unipê, 2019.

176f. il.

Digitado.

Dissertação de Mestrado (Programa de Pós-Graduação em Direito) – Centro Universitário de João Pessoa, 2019.

Orientadora: Prof. Dr André Ricardo Fonsêca da Silva

1. Maternidade. 2. Mulher. 3. Igualdade de gênero. 4. Direito do Trabalho. 5. Desenvolvimento Sustentável. I. Título.

UNIPE/BC

CDU: 349.2-005.26

**PAULA ISABEL NÓBREGA INTROINE SILVA**

**MULHERES E MATERNIDADE NO MERCADO DE TRABALHO:**

A discriminação e seus reflexos no direito ao desenvolvimento

Dissertação de Mestrado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito do Centro Universitário de João Pessoa – UNIPÊ, como parte dos requisitos para obtenção do título de mestre em Ciências Jurídicas.

Aprovada em: 22/02/2019.

**BANCA EXAMINADORA**

---

**Prof. Dr. André Ricardo Fonsêca da Silva**

Orientador

---

**Prof. Dr. Glauber de Lucena Cordeiro**

Examinador Interno

---

**Profa. Dra. Wânia Cláudia Gomes Di Lorenzo Lima**

Examinador Externo

Dedico esta dissertação a toda minha família, especialmente ao meu pai Cid Introine (*in memoriam*), por ser o meu eterno exemplo e espelho de intelectualidade e determinação e à minha amada filha Izabel, combustível e inspiração deste trabalho.

## AGRADECIMENTOS

Inicialmente gostaria de agradecer e ao mesmo homenagear minha eterna professora Dr<sup>a</sup> Iranice Gonçalves Muniz , que foi minha bússola nesta pesquisa, sempre com palavras sábias, bibliografias certeiras e discussões que iam além do que os livros nos ensinam. Junto à ela, agradeço de forma muito carinhosa as professoras Dr<sup>a</sup> Maria Áurea Barone Cecato e Dr<sup>a</sup> Herta Urquiza Baracho, três grandes mulheres, pessoas humanas incríveis e de saber indubitável, que com muita humildade e dom do ensino transmitem não só conhecimento, mas ensinamentos para a vida, confiaram à mim responsabilidades que me fizeram ter a certeza de que o magistério, a educação e a pesquisa são minhas vocações, e de ser a educação a mola propulsora para a melhoria da qualidade de vida de qualquer sociedade. Não menos importante, ao professor Dr. André Fonsêca, que me guiou no fim dessa jornada, obrigada pela paciência e atenção tanto com meu trabalho quanto com a minha pessoa.

Agradeço à toda minha família, em especial minhas tão amadas tias-mães, Tete, Gracinha e Zeneide, por serem o alimento da minha alma e do meu existir, pois é por minha família que planejo e trilho meus maiores sonhos, é para ela que dedico tanto do meu tempo e do meu amor. Em lugares de destaque, ao meu pai Cid Introine (*in memoriam*), por ter me ensinado tanto em tão curto tempo juntos, saudade é pouco para expressar sua ausência nos nossos dias, o amor sempre será o combustível nas suas lembranças, e à minha amada mãe Paulinete Nóbrega Introine, que acredita em mim independente da situação ser a mais adversa, que me estimula a querer crescer cada vez mais, por celebrar comigo sempre as menores conquistas e pelo suporte incansável tanto afetivo quanto financeiro, que foi responsável pela realização desse mestrado e tantas outras coisas, mulher essa que é espelho para tantas outras, e principalmente para mim e minha filha, Izabel. Sobre esta pequena (*suspiro*), obrigada minha filha, por ter sido a fonte de inspiração desta dissertação, por ter me transformado em um ser humano melhor, me ter feito entender que a vida vai muito além do eu, pois a partir do seu nascimento me transformei em nós, pelo simples fato de não existir mais sem você, eu te amo.

Agradeço com muito amor ao meu esposo Ennyo S. C. da Silva, meu maior fã, por todo suporte, companheirismo, amor, estímulo, ajuda e dedicação à nossa família e à mim, homem intelectual, trabalhador, amoroso, caridoso e responsável, responsabilidade esta que é exemplo para todos os homens como pai, por entender de fato o papel de corresponsável pela criação de Izabel, por compartilhar tudo comigo em todos os papéis, sem medir esforços, pois sem esse

suporte e compreensão, dessa paternidade afetiva, não teria sido possível concluir e desenvolver tão bem este trabalho.

Aos amigos do mestrado, agradeço por todos os momentos que passamos juntos, compartilhando conhecimento, discussões em sala de aula, viagens que ficaram para história, tanto pela oportunidade de defendermos nossos artigos com entusiasmo quanto pelos momentos de descontração tão necessários, para o corpo e para alma, terão sempre um lugar de destaque no meu coração. As meninas do grupo leitura com vinho, obrigada por todo apoio, brindes, conversas e confidências, vocês são o máximo, muito orgulhosa de poder tê-las ao meu lado. Muita gratidão as amigas-irmãs, Marylad Medeiros e Amanda Luna, pela amizade tão sincera e verdadeira, uma das grandes conquistas do mestrado, obrigada por tanto em tão pouco tempo, por dividirem comigo e por me permitir estar junta a vocês nos momentos das angústias, dos medos, das inseguranças, das alegrias e das conquistas, por me incentivarem a dar o meu melhor, acreditando e torcerem tanto por mim, sei que o amor fica, e que a amizade vai muito além dos corredores e da sala de aula.

Agradeço à Márcia e Ana, mulheres guerreiras que sozinhas lutam pelo sustento dos seus filhos, sem medir esforços, mesmo com tantas adversidades, pelo apoio e cuidado com minha família, saibam que são mais do que funcionárias, são para mim pessoas da família e muito queridas por todos, podem sempre contar conosco. Meu muito obrigada.

*Todo sujeito é capaz  
de viver com liberdade.  
Ninguém vale mais que o outro:  
eis uma grande verdade.*

*Seja qual for sua raça,  
sua cor, homem ou mulher,  
fale que língua falar,  
adore o Deus que quiser.*

*Seja qual for seu partido  
ou a sua opinião,  
seja pobre ou seja rico,  
seja de qualquer nação.*

*Quer more num palacete  
ou viva num barracão,  
pertença à sociedade  
ou ande de pé no chão.*

*Pouco importa ter nascido  
num país de distinção  
ou numa terra esquecida,  
sem nenhuma projeção.*

*Seja qual for o sistema  
que governa sua nação.  
Quer seja de país livre  
ou país em sujeição.*

Padre Jocy Neves Rodrigues  
Petrópolis, 1978

## RESUMO

Acreditando que a igualdade de gênero é peça estruturante para o desenvolvimento sustentável, e que a maternidade é responsabilidade não só da mulher, mas de toda sociedade, surge a problemática, das consequências que determinados tipos de conduta discriminatória contra a mulher podem ocasionar na vida pessoal dessa e da sociedade local e internacional. Portanto, esta dissertação tem como objetivo analisar os reflexos que a discriminação das mulheres no mercado de trabalho, motivado pela maternidade e as questões de identidade de gênero conexas ao direito reprodutivo, gera no desenvolvimento humano. Para isso, são analisados dados estatísticos de diversos órgãos oficiais e organismos internacionais, como também largo material teórico e filosófico, com abordagens sociais, econômicas, jurídicas, antropológicas e biológicas. O estudo se divide em três partes: na primeira, o foco é a mulher e a maternidade, passando pelo percurso histórico de lutas e superação de barreiras até chegar à mulher contemporânea, percorrendo o ordenamento jurídico nacional e internacional na questão da maternidade e o direito do trabalho, trazendo por fim políticas públicas de outros países que vêm ampliando a proteção à maternidade. Na segunda, a preocupação é com a realidade das mulheres no mercado de trabalho, baseado no alicerce da equidade, traz dados do Brasil e do mundo sobre a mulher no universo da dupla jornada, entre os deveres de cuidado e as responsabilidades do trabalho produtivo. Por fim, a terceira parte faz a interligação do trabalho com a maternidade e o desenvolvimento sustentável, substrato para o estudo da igualdade de gênero nos universos do meio ambiente, da economia e da inclusão social, onde é verificado os reflexos das condutas discriminatórias contra as mulheres no desenvolvimento humano, e que se faz necessário para melhoria ou resolução desses problemas. Os métodos utilizados são: pesquisa pura, qualitativa, dedutiva, exploratória e técnica de revisão bibliográfica. Ao final, conclui-se que a ausência da mulher no mercado de trabalho, principalmente quando relacionado ao tema maternidade e direitos reprodutivos, gera em efeito cascata danos em toda sociedade e nações, refletindo nos pilares da sustentabilidade, ou seja, nas estruturas econômicas, sociais e ambientais, tanto de maneira local quanto internacional, necessitando para que tais consequências sejam evitadas que haja uma maior racionalidade social, baseada na equidade, na fraternidade e no cooperativismo, bases para políticas públicas eficazes que visem à superação das barreiras sociais e ao respeito as diferenças, elementos indispensáveis para os avanços da paz e da justiça.

**Palavras-chave:** Maternidade. Mulher. Igualdade de gênero. Direito do trabalho. Desenvolvimento sustentável

## ABSTRACT

Believing that gender equality is fundamental for sustainable development and motherhood is not only women responsibility, but also for whole society, arise a problem that certain types of discriminatory conduct against women can cause on their personal lives and for whole society, nacional and international. Therefore, this work aim to analyze women job market discrimination, motivated for motherhood or gender issues, affecting human development and their reflexes. Statistical data from several international organizations, theoretical material with juridical, philosophic, economic, anthropologic, biological and social are analyzed. There are three parts in this study: the first one has focus on women and motherhood, passing through the historical route of struggles and overcoming barriers until reaching the contemporary woman, looking at Brazilian and international laws on motherhood issues, labor law and public policies from other countries about motherhood protection. Second part is about women on job market and equity, using Brazilian and international data about women and their two jorneys: job and family take care. And then, the third part make a connection among work, motherhood and sustainable development, serving as substrate for gender equality study on environment, economy and social inclusion, where the reflexes of discriminatory behavior against women in human development are verified, and what is necessary to solve these problems. The methods utilized are: pure research, qualitative, deductive, exploratory and bibliographic review. Our conclusion are that job market, especially related to motherhood and reproductive rights issues, produce cascade effect damage in all societies and nations, reflecting on economic, social and environmental structures, even locally as internationally. To avoid these consequences, is necessary a greater social rationality based on equity, fraternity and cooperativism, the basis for effective public policies aimed at overcoming social barriers and respecting differences, which are indispensable for the advancement of peace and justice.

**Keywords:** Motherhood. Women. Gender equality. Labor Law. Sustainable development

## LISTA DE GRÁFICOS

<b>Gráfico 1</b> – Ano em que o volume da população começará a diminuir	32
<b>Gráfico 2</b> – Taxas de fecundidade, por Grandes Regiões – 2000-206	33
<b>Gráfico 3</b> – Taxas específicas de fecundidade, segundo os grupos de idade – Brasil – 2000/2060	34
<b>Gráfico 4</b> – Porcentagem de homens e mulheres com educação superior. Brasil, 1970-2010	35
<b>Gráfico 5</b> - Afazeres domésticos: homens e mulheres 2017 – BRASIL	77
<b>Gráfico 6</b> - Horas gastas por homens e mulheres (15-64 anos) com trabalho não remunerado, por dia. Mundo – 2015	78
<b>Gráfico 7</b> - Análise da população feminina no Brasil nas categorias igualdade de gênero, participação econômica e oportunidades; educação, saúde e empoderamento político. Brasil – 2017	85
<b>Gráfico 8</b> - Média de horas dedicadas aos cuidados de pessoas e/ou afazeres domésticos por pessoas ocupadas, por sexo (horas semanais)	86
<b>Gráfico 9</b> - Proporção de ocupados em trabalho por tempo parcial na semana de referência, por sexo (%)	87
<b>Gráfico 10</b> - Rendimento habitual médio mensal de todos os trabalhos e razão de rendimentos, por sexo	88
<b>Gráfico 11</b> - Desigualdade de gênero no Brasil em 2016	89
<b>Gráfico 12</b> - Desenvolvimento sustentável	93
<b>Gráfico 13</b> - Estrutura do Desenvolvimento Sustentável apresentada pela Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas	97
<b>Gráfico 14</b> - Taxas de fecundidade total, urbana e rural, por nível de escolaridade, países latino-americanos selecionados	120
<b>Gráfico 15</b> - Taxas de fecundidade total em 53 países e territórios de baixa fecundidade (1980-2020)	122
<b>Gráfico 16</b> - Participação da força de trabalho da população ativa (entre 25-54 anos), de acordo com o sexo e a região. (1997-2017)	128
<b>Gráfico 17</b> - Porcentagem por pessoa que vive abaixo de 50% da renda média mensal de acordo com o sexo. (2007-2013)	130
<b>Gráfico 18</b> - Proporção das pessoas que vivem em extrema pobreza, por idade e sexo. (2009-2013)	134
<b>Gráfico 19</b> - Números de mulheres para cada 100 homens que se encontram na pobreza. Índice com base na idade e região (2009-2013)	135

<b>Gráfico 20</b> - Mortalidade materna, para cada 100.000 nascimentos com vida, por Região (1990 – 2015)	139
<b>Gráfico 21</b> - Rendimento médio real habitual do trabalho principal das pessoas ocupadas por sexo e cor ou raça – 2007	142
<b>Gráfico 22</b> - Taxa de participação, por sexo, segundo níveis de instrução – Brasil – 2017	143
<b>Gráfico 23</b> - Rendimento conforme a escolaridade e o sexo – Brasil	144
<b>Gráfico 24</b> - Distribuição percentual da população de 18 a 29 anos que não estudava nem havia concluído o ensino médio por motivo principal de não estudar, segundo o sexo – Brasil – 2017	145
<b>Gráfico 25</b> - Distribuição percentual da população de 18 a 29 anos que não estudava, havia concluído o ensino médio, mas não havia concluído o ensino superior por motivo principal de não estudar, segundo o sexo – Brasil - 2017	146
<b>Gráfico 26</b> - Distribuição percentual da força de trabalho potencial, por motivo de não ter tomado medida para conseguir trabalho, segundo sexo – Brasil - 2017	148

## LISTA DE TABELAS

<b>Tabela 1</b> – Taxas de fecundidade total estimadas e projetadas 2000/2060	31
<b>Tabela 2</b> - Aspectos da proteção da maternidade em geral para as trabalhadoras domésticas na América Latina e no Caribe	61
<b>Tabela 3</b> - Distribuição percentual dos arranjos domiciliares no Brasil	74
<b>Tabela 4</b> - Distribuição da população, dos domicílios e famílias e porcentagem de chefia feminina no Brasil, 1970-2010	75
<b>Tabela 5</b> - Nível e tendências das taxas de participação da força de trabalho e de desemprego, por sexo. 2009-2021	80
<b>Tabela 6</b> - Participação e tendências do trabalho por conta própria e do trabalho familiar não remunerado. 2009-2021	82
<b>Tabela 7</b> - Ranking Mundial de Igualdade de Gênero – 2017	85
<b>Tabela 8</b> - Assédio Moral e danos a saúde de homens e mulheres (porcentagem)	114
<b>Tabela 9</b> - Distribuição da população ocupada e da subocupada por insuficiência de horas, segundo sexo – Brasil – 2017	147
<b>Tabela 10</b> - Excesso de mortes de mulheres no mundo, por idade e região, 1990 e 2008 (milhares)	152

## LISTA DE FIGURAS

<b>Figura 1</b> - A igualdade de gênero é a chave transformadora para agenda 2030	108
<b>Figura 2</b> - Proporção de pessoas abaixo da linha de pobreza (por arranjo domiciliar no Brasil – 2017)	136
<b>Figura 3</b> - Proporção de pessoas abaixo da linha de pobreza por unidades da Federação - 2017	137
<b>Figura 4</b> - Tempo gasto por homens e mulheres por dia na prestação de cuidados, realização de tarefas domésticas e mercado de trabalho – Mundo	150
<b>Figura 5</b> - Fatos e Números sobre a Igualdade de gênero – Mundo -2017	154
<b>Figura 6</b> - Os resultados de gênero são provenientes de interações entre domicílios, mercados e instituições	156
<b>Figura 7</b> - Explicação da segregação persistente e disparidade salarial e de oportunidades no trabalho	157

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO.....</b>	<b>16</b>
<b>2 MULHER E MATERNIDADE.....</b>	<b>20</b>
<b>2.1 A mudança do papel da mulher no mundo contemporâneo.....</b>	<b>21</b>
<b>2.2 Maternidade no ordenamento jurídico brasileiro.....</b>	<b>36</b>
<b>2.3 A proteção da maternidade no ordenamento jurídico internacional.....</b>	<b>49</b>
<b>2.4 Ampliação e proteção da maternidade em outros países.....</b>	<b>55</b>
<b>3 MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO.....</b>	<b>63</b>
<b>3.1 O princípio da igualdade.....</b>	<b>65</b>
3.1.1 Um breve histórico na busca pela igualdade.....	66
3.1.2 Entre a isonomia e equidade: a busca pela efetividade da igualdade.....	69
<b>3.2 Mulher, maternidade e trabalho.....</b>	<b>71</b>
<b>3.3 O cenário atual do mercado de trabalho das mulheres no Brasil e no mundo.....</b>	<b>79</b>
<b>3.4 Indicadores brasileiros sobre gênero e as estruturas econômicas, produtivas e acesso a recursos.....</b>	<b>86</b>
<b>4 TRABALHO, MATERNIDADE E DIREITO AO DESENVOLVIMENTO.....</b>	<b>91</b>
<b>4.1 Direito ao desenvolvimento sustentável.....</b>	<b>91</b>
<b>4.2 A igualdade de gênero e o meio ambiente.....</b>	<b>110</b>
4.2.1 Igualdade de gênero, meio ambiente do trabalho e assédio moral.....	112
4.2.2 Igualdade de gênero, meio ambiente do trabalho e insalubridade.....	115
4.2.3 Igualdade de gênero e a demografia.....	118
<b>4.3 A igualdade de gênero e a economia.....</b>	<b>123</b>
4.3.1 Igualdade de gênero e a conexão com o trabalho digno e crescimento econômico.	127
4.3.2 Igualdade de gênero e redução das desigualdades.....	129

4.3.3 Igualdade de gênero como vetor para o alcance da paz e justiça.....	131
<b>4.4 A igualdade de gênero e a inclusão social.....</b>	<b>132</b>
4.4.1 Igualdade de gênero e a erradicação da pobreza.....	133
4.4.2 As metas da Igualdade de Gênero e seus reflexos.....	141
<b>4.5 Políticas públicas, fraternidade e a união como instrumentos da não discriminação da mulher no mercado de trabalho e garantidoras do desenvolvimento.....</b>	<b>155</b>
<b>5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>162</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>165</b>
<b>ANEXO I.....</b>	<b>174</b>

## 1 INTRODUÇÃO

A humanidade só começará a entender o verdadeiro sentido da igualdade quando parar de pensar de forma individualizada e olhar para cada pessoa com solidariedade, sem distinção, por entender que todos são iguais diante das suas diferenças, esse é o real sentido da equidade. Homens e mulheres não são iguais em identidade, ou seja, não são seres humanos idênticos, mas sim diferentes em algumas singularidades, mas essas diferenças não são suficientes para distanciá-los uns dos outros, pelo contrário, essa é a resposta para busca por uma justiça social.

Dentre essas singularidades tem-se os direitos reprodutivos da mulher, em especial o direito à maternidade, de poder tornar-se mãe, de cuidar dos seus filhos ou mesmo de não querer tê-los. Todavia, esse direito é causador de preconceito e discriminação no mercado de trabalho, refletindo em diferenciações inadequadas tanto no seu ambiente interno quanto no próprio convívio familiar.

O estudo aborda exatamente esse contexto, o da discriminação das mulheres no ambiente de trabalho, decorrente do seu direito à maternidade, mas não só isso, quais são os reflexos dessa circunstância no desenvolvimento sociopolítico tanto da trabalhadora discriminada quanto da sociedade como um todo. Pois, o direito ao trabalho bem como o direito à maternidade, são direitos sociais, que corroboram para o aprofundamento dos direitos de primeira dimensão, civis e políticos, avançam no cenário social, e nesse caso em um contexto muito mais amplo que é o do desenvolvimento sustentável, garantidores da dignidade da pessoa humana.

A escolha do tema se deu ao observar que as estatísticas de gênero divulgadas tanto no Brasil quanto no mundo possuem avanços lentos ou até retrocessos no tempo, além de visualizar no dia a dia a dificuldade que as mulheres possuem para assumir uma dupla ou tripla jornada, decorrência de uma divisão sexual do trabalho ainda não rompida. E se não bastasse esse acúmulo de atividades elas ainda sofrem discriminação das mais diversas formas, antes, durante e depois do fim da relação laboral.

Ao distanciar essa mulher do mercado de trabalho, acaba por atingir a família como um todo: o filho, o marido, os dependentes. Como a família é uma parte unitária da sociedade, acaba por refletir nela, e sendo hoje tudo interligado, globalizado, uma sociedade não se encontra isolada do resto do planeta, as consequências ocorridas em uma Nação acaba por atingir todas as outras, em efeito cascata, obstáculo para o Desenvolvimento Sustentável e o cumprimento das metas a ele atreladas.

Por entender a importância do direito ao trabalho para o empoderamento feminino, bem como para o desenvolvimento humano, essa dissertação visa responder os seguintes questionamentos: Quais as consequências para as mulheres nos casos de discriminação no mercado ocasionada pelo fator maternidade? Essa realidade ocasiona algum reflexo no desenvolvimento sustentável? Como melhorar a inclusão das mulheres no mercado de trabalho e promover o desenvolvimento humano?

Por tais razões, o estudo tem como objetivo geral verificar os pilares fundamentais do desenvolvimento sustentável e sua correlação com a discriminação das mulheres no mercado de trabalho, ocasionada pelo direito à maternidade.

Ainda no tocante aos seus objetivos específicos o trabalho tem a missão de (i) levantar a normativa interna e internacional relacionada à proteção à maternidade; (ii) analisar o papel da mulher no cenário contemporâneo, interligando ao contexto familiar e da maternidade; (iii) analisar as políticas públicas no Brasil e em outros países que seguem avançando no quesito igualdade de gênero, tanto socialmente quanto no mercado de trabalho; (iv) avançar na temática discriminação e seus reflexos no acesso ao trabalho digno; (v) observar toda a construção do desenvolvimento sustentável, seus objetivos e metas; e (vi) traçar possíveis melhorias para inclusão da mulher e a promoção dos direitos humanos ao desenvolvimento.

A metodologia adotada por esse trabalho foi do tipo bibliográfica utilizando-se do método qualitativo, decorrente da análise doutrinária de livros e periódicos na área de direito, sociologia, psicologia, economia e filosofia; de informações extraídas de dados estatísticos do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), da Organização das Nações Unidas (ONU), da Organização Internacional do Trabalho (OIT), *Organization of Economic Cooperation and Development (OECD)* e do Fórum Econômico Mundial; de artigos científicos na área correspondente, em especial nas questões de gênero, família, maternidade, trabalho e desenvolvimento sustentável, obtidos pelas plataformas Periódicos Capes, Google acadêmico, Pubmed e Banco de Dados digital do Centro Universitário de João Pessoa – UNIPÊ.

Ainda sobre a questão metodológica, nesta dissertação foram utilizados: o método de pesquisa pura, que busca compreender o porquê de ocorrer a discriminação da mulher no mercado de trabalho decorrente da maternidade e também do motivo da igualdade de gênero no acesso aos meios econômicos ser tão importante para o empoderamento da mulher e para o progresso do desenvolvimento sustentável; o método dedutivo, onde se analisa dados estatísticos disponíveis e referencial teórico já existentes sobre a maternidade, o trabalho e o desenvolvimento sustentável para assim chegar a uma dedução e conclusão sobre a interrelação

entre os temas; e o método exploratório, que por meio do levantamento de dados e bibliografia pertinente ao objetivo central desse trabalho, ou seja, os reflexos no desenvolvimento humano, auxiliará para obter uma explicação nas questões que envolvem a discriminação da mulher no mercado de trabalho e a maternidade. Há de ressaltar, que apesar do trabalho está baseado no estudo e análise de diversos dados estatísticos e até mesmo a presença da elaboração de uma tabela no anexo I, a pesquisa é qualitativa, pois não teve por fim construir novos dados estatísticos.

Os principais pilares teóricos que alicerçam essa dissertação são: Alexy (Teoría de los derechos fundamentales), Amartya Sen (Desenvolvimento como liberdade; As pessoas em primeiro lugar: a ética do desenvolvimento e os problemas do mundo globalizado), Bobbio (A era dos direitos), Ferrajoli (Derechos y garantías: la ley del más débil), Leff (A aposta pela vida), Perez Luño (Dimensiones de la igualdad), John Rawls (Uma teoria da justiça; Justiça como equidade), Proni (Proteção constitucional da maternidade no Brasil: um caso de expansão da garantia legal), Barros (Curso de direito do trabalho), Alves; Pintanguy (O que é feminismo) e Beauvoir (O segundo sexo), Alexy e Bobbio embasam a fundamentação sobre os direitos fundamentais, os direitos humanos e a dignidade da pessoa humana. Alves, Pintanguy e Beauvoir, estruturam a questões do feminismo, o percurso histórico das conquistas das mulheres e a problematização sobre o tema. Enquanto Ferrajoli, Leff, Perez Luño, Rawls e Sen são os pilares para a argumentação e respaldo do quesito desenvolvimento sustentável, fraternidade, igualdade, justiça e paz social.

O trabalho está dividido em três tópicos Mulher e Maternidade; Mulheres no Mercado de Trabalho e Trabalho, Maternidade e Direito ao Desenvolvimento. No primeiro é realizado a correlação da mulher com o universo da maternidade, passando pelo percurso histórico relacionado ao tema até chegar na atualidade, apresentando o novo papel da mulher no mundo contemporâneo, além de trazer dados estatísticos sobre o novo perfil da mulher brasileira. Em seguida o estudo aponta o regramento jurídico brasileiro e internacional com enfoque na proteção da mulher e maternidade. No final do tópico é retrato os países e estatísticas de gênero no cenário mundial que mais vem se destacado, analisando suas leis e políticas públicas sobre o tema.

No segundo tópico, ingressa-se no mercado de trabalho e as questões de desigualdade enfrentadas pelas mulheres. Como não tem como falar em inclusão sem falar em igualdade, o capítulo iniciasse desdobrando o princípio da igualdade e como melhor efetivá-lo. Logo em seguida faz-se a ligação entre mulher, maternidade e trabalho, quais as consequências e como

é a realidade enfrentada por elas neste cenário. Por fim, os últimos pontos analisam os dados estatísticos de órgãos oficiais e organismos internacionais, sobre o quesito gênero e mercado de trabalho, tanto no Brasil quanto no Mundo.

O terceiro e último tópico, é responsável por entrelaçar a discriminação enfrentada pelas mulheres com o direito ao desenvolvimento, para isso é necessário inicialmente tratar do conceito do que é desenvolvimento sustentável e sua importância, para em seguida apresentar os reflexos nos três pilares do desenvolvimento sustentável, o ambiental, o econômico e o social, sob a perspectiva e aprofundamento do Objetivo número 5 da Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas (ONU). O seu término fica por conta da importância do princípio da fraternidade para superar os quesitos desigualdade e enfrenar com maior amplitude os obstáculos que impedem o desenvolvimento humano em âmbito global.

## 2 MULHER E MATERNIDADE

Os tempos evoluíram e as mulheres hoje em dia idealizam muito mais do que cuidar dos filhos e da família. Elas hoje buscam um novo papel social, deixando de lado seu papel de mera cuidadora para também serem provedoras tanto do seu próprio sustento quanto dos seus dependentes, caso haja.

É um novo tempo, uma nova identidade, hoje elas se veem mais donas de si, visam uma carreira, dedicam-se aos estudos, exercem mais plenamente seu papel de cidadãs, rompendo paradigmas culturalmente impostos, e escrevem um novo capítulo das suas histórias. (ANDREUCCI, 2012).

A maternidade começa a ser vista por muitas mulheres como empecilho para sua independência, decorrência de uma divisão sexual do trabalho ainda existente nos dias atuais, priorizando sua carreira profissional e deixando as funções de mãe e esposa em segundo plano. Até aí é uma escolha, o problema começa a se desenhar quando as mulheres, em decorrência do seu direito reprodutivo, começam a ser objeto de preconceito e discriminação, vistas como custos laborais elevados e taxadas por estereótipos pré-desenhados.

O direito à maternidade e o querer por parte das mulheres é algo muito mais complexo, tanto psicologicamente quanto socialmente e, dessa forma, não deve ser encarado como moeda de troca para seu sucesso profissional. Pois muitas idealizam ser mães, colocam toda sua realização enquanto pessoa nesse desejo da maternidade e na construção de uma família, fazendo com que esse mesmo olhar seja percebido de forma negativa pelo mercado de trabalho. Já os homens, mesmo para aqueles que também sonham em constituir uma família ou mesmo terem filhos, essa mesma sobrecarga de responsabilidade não existe, de forma contrária é encarado pela sociedade com positividade e como sinal de seriedade, tornando-os mais respeitáveis tanto dentro quanto fora do ambiente laboral.

Esse contexto mulher e maternidade, bem como sua afirmação no cenário atual, passou por uma longa caminhada de empoderamento e busca por maior igualdade e liberdade. É uma batalha que ainda está se desenrolando, defendida pela Organização das Nações Unidas (ONU) como sendo um dos objetivos do desenvolvimento sustentável (ODS), a busca por uma igualdade de gênero para o progresso da humanidade, empoderando mulheres e meninas para trilharem os bens da vida que elas almejam.

## **2.1 A mudança do papel da mulher no mundo contemporâneo**

O percurso que as mulheres tiveram que ultrapassar e na verdade ainda percorrem, perpassa por momentos de exclusão, exploração, invisibilidade e muita discriminação. Todavia, com o passar dos anos, com a presença dos movimentos feministas e por conta das renovações enfrentadas na sociedade, as mulheres vêm conquistando maior empoderamento e espaço, tanto no ambiente interno, doméstico, quanto no externo, porém ainda muito distante de uma real igualdade.

Obviamente que aspectos culturais e econômicos influenciam nas escolhas das mulheres, onde os resultados são distintos quando observados países orientais e ocidentais. O mais lamentável ainda é que esse tipo de desigualdade ocorre desde o descobrimento do sexo biológico, e segue-se em toda sua existência. Os problemas e preconceitos ao passar dos anos vão mudando, porém, seu motivo continua sendo o mesmo, o simples fato de ser mulher ou menina, pois todo um contexto social, cultural, econômico e histórico envolve esse enlace.

Analisar o percurso histórico é importante para se entender o porquê das coisas, e nessa questão ora analisada não é diferente. As mulheres e as meninas sempre sofreram vários tipos de discriminação e exploração, por serem tidas como sexo frágil, dóceis demais, intelectualmente inferiores aos homens, fazendo com que fossem vistas apenas para servir, procriar, cuidar dos afazeres domésticos e dos filhos.

As distinções por motivo de sexo sempre estiveram presentes e até mesmo em momentos disruptivos ainda persistiram, como no caso da Revolução Francesa, onde as ideias de Rousseau e demais pensadores da época não favoreciam as mulheres, mesmo tendo como lemas a liberdade, igualdade e fraternidade, não era reconhecida a isonomia entre homens e mulheres. (BARROS, 2016).

Esse entendimento vem sendo reforçado ao longo da história por vários fundamentos, sejam eles científicos, médicos, filosóficos e religiosos, o intuito sempre é justificar que a mulher é inferior ao homem, sob diversos prismas, para assim engrandecer o patriarcado e a submissão dela ao marido ou pai. E de acordo com (REED, 2008), assim foi se propagando a superioridade masculina, restringindo a mulher a questão da maternidade, colocando a natureza como o juiz que condenou o sexo feminino a posição de inferioridade.

Conforme Beauvoir (2016) homens e mulheres nunca partilharam da mesma igualdade, onde apesar de essa estar se desenvolvendo, elas ainda arcam com um pesado *handicap*, ou seja, ainda possuem uma grande desvantagem, um obstáculo a ser superado. Em praticamente nenhum país os estatutos legais são isonômicos aos dos homens, e mesmo onde os direitos são reconhecidos abstratamente, os aspectos culturais e sociais, fazem com que não se tornem efetivos.

A evolução das conquistas femininas passa por diversas teorias sobre a importância da mulher na sociedade e no futuro no mercado, quando essas começam a serem sujeitos ativos dele, tanto pela necessidade da sua mão de obra barata, quanto pela necessidade de elas serem consumidoras dos produtos gerados pelo capitalismo. Seguindo esse raciocínio, Friedrich Engels (1984) desenvolveu a teoria de que a sociedade mudou com o patriarcado, e mais ainda com a família monogâmica, o lar perdeu seu caráter social, passando a mulher a ser sua primeira criada, sem mais fazer parte da produção social.

Para Engels, só a indústria era capaz de abrir de novo, apenas para proletária, o caminho para produção social. Todavia, isso foi feito de uma maneira que se a mulher cumpre os deveres no serviço privado da família, ficará excluída do trabalho social, e de ser independente. Da mesma forma, aquelas que adentrarem no universo social, em qualquer profissão, ser-lhes-á impossível cumprir com as obrigações domésticas. Tanto que as famílias modernas se baseiam na escravidão doméstica, franca e dissimulada da mulher, e a sociedade moderna é uma massa cujas moléculas são as famílias individuais. (ENGELS, 1984).

Na concepção da família moderna, ainda de acordo com Engels, o homem tem que ganhar os meios de vida, alimentar a família, dando-lhe uma posição de domínio, não precisando de lei para determinar isso. Para ele, o homem nessa família é o burguês e a mulher o proletário, enquanto que no mundo industrial a opressão econômica que pesa sobre o proletário não se manifesta em todo o seu rigor senão quando suprimidos todos os privilégios legais da classe capitalista e juridicamente estabelecida a plena igualdade das duas classes. (ENGELS, 1984).

O autor ainda defende que uma igualdade absoluta só será conseguida, isto é, a mulher só estará liberta, quando houver a reincorporação de todo o sexo feminino à indústria social, e que para isso, segundo ele, se faz necessário uma supressão da família individual enquanto unidade econômica da sociedade. Surge também daí uma teoria dos sistemas familiares e da independência feminina, pois ao argumentar que a família leva a mulher à escravidão leva-se a

supor que seria melhor ela não casar, e tal fato é algo que não preza pelo senso de justiça nem tentar solucionar esse abismo cultural que não consegue se sobrepor.

Tanto que, de acordo com Sen (2010, p. 25), para que se argumente que um sistema familiar particularmente desigual e sexista é injusto, não é necessário demonstrar que as mulheres ficariam melhor se não tivesse família alguma, bastaria demonstrar que a divisão dos benefícios naquele sistema é seriamente desigual.

Os primeiros debates sobre essa espécie de desigualdade tiveram seu processo interligado a industrialização, entre os séculos VIII e XIX, onde a produção orientada para o mercado estava se dissociando da produção doméstica, autoconsumo familiar, o que iria se consolidar com a implantação do capitalismo. Para os pensadores clássicos, a preocupação com o sistema capitalista e os tipos de produção, relacionavam o trabalho e a distribuição de renda com aspectos relacionados a produtividade, eficiência, salário, divisão do trabalho, sendo o trabalho visto eminentemente como emprego e nunca com produção realizada no ambiente doméstico. (TEIXEIRA, 2008).

De acordo com a ciência econômica e os seus filósofos, como o Adam Smith, as mulheres têm como sua maior importância o trabalho reprodutivo e os deveres de cuidados, assegurando maior produtividade nessa função do que na produção mercantil, para que a família atinja o maior nível de bem-estar material possível (COELHO, 2011). Dessa forma, as mulheres tinham a obrigação primeira de serem mães e esposas, o que se tornaria incompatível com o emprego fora de casa.

Nascendo e prosperando a cultura de que o homem nasceu para produção e a mulher para reprodução, na era do capitalismo e do livre mercado, os homens estão para o trabalho assalariado e a mulher para os serviços domésticos, baseado em princípios como o da separação e o da hierarquização do trabalho. O primeiro princípio afirma que existem trabalhos de homens e trabalhos de mulheres, já o princípio da hierarquização determina que o trabalho dos homens vale mais do que o trabalho das mulheres. (FURNO, 2015).

Consequência disso é que com a evolução do capitalismo e a permanência dos preconceitos relacionados a questão de gênero, as mulheres que entravam no mercado de trabalho, assumiam profissões ditas femininas, como a enfermagem e as voltadas a educação, por considerar que as mulheres não possuíam intelecto suficiente para desempenhar profissões que não estivessem relacionadas com a “natureza” feminina.

Os salários pagos as mulheres não deveriam ser elevados, mas sim o necessário para sua subsistência, cabendo sim ao homem receber salário que pudesse sustentar a si, a uma mulher e um número adequado de filhos. Ou seja, os homens a época não eram contra que as mulheres trabalhassem, mas sim que elas ganhassem dinheiro, para que não pudessem ter acesso a qualquer poder social e econômico. (CARRASCO, 2008).

Nesse caminho percorrido pelas mulheres da reprodução à produção, de acordo com a teoria marxista sobre trabalho produtivo e improdutivo, as atividades domésticas desempenhadas pelas mulheres não eram consideradas produção, pois não gerava riqueza, mais valia, havendo, portanto, uma hierarquia do valor social deste trabalho, sendo o trabalho doméstico infinitamente inferior ao trabalho externo, produtivo. (TEXEIRA, 2008).

Em contrapartida, existe a teoria que defende as atividades domésticas como trabalho, porque de acordo com Campbell há uma relação entre a economia individual e a social, reconhecendo a casa como centro de produção. Para ela, para que essa estrutura antiga desenhada em que a mulher é responsável pelos serviços domésticos apenas, deve ser refeita, parte das atividades desempenhada por elas deve ser delegada, com a finalidade de que possuam mais tempo para se dedicarem ao trabalho. (TEXEIRA, 2008).

As mulheres começam a obter uma maior autonomia e poder de decisão quando entram no mercado de trabalho, obviamente que ainda sobrecarregadas com o preconceito e a discriminação, assumindo o papel externo ao doméstico porém cumulando com suas obrigações dentro do lar conjugal. Assim vai se reinventando no contexto do trabalho e da esfera familiar, porém não conseguindo ainda se livrar da responsabilidade de cuidadora que a ela está atrelada, seja cuidando dos filhos, dos idosos ou de pessoas que necessitam de algum tipo de auxílio.

Há um progresso das conquistas dos direitos femininos, passando pelos direitos civis e políticos, provenientes de uma luta por parte dos movimentos feministas que se fortaleceram por volta do século XVIII. Começando com a primeira onda do feminismo, baseado na busca por uma igualdade formal, e disruptiva das teorias machistas pregadas pelo Iluminismo e na Revolução Francesa, apesar de por elas estarem inspiradas (PEGORER, 2016). Seguindo no percurso dos ideais da liberdade, igualdade e fraternidade para construção de uma sociedade democrática.

Foi uma época de ativismo por uma igualdade formal, pois até o momento nem em lei em sentido estrito elas possuíam alguma proteção. Uma dessas respostas foi a elaboração da

Declaração dos Direitos da Mulher e da Cidadã<sup>1</sup> (1791), em contrapartida à Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão (1789). Esse momento chega ao Brasil por volta da década de 1920, tendo como principal conquista o voto feminino, incorporado na Constituição Federal de 1934. Foi um reflexo do cenário mundial, mas não decorrente de um movimento de massa internamente. (PEGORER, 2016).

O movimento feminista é imprescindível para os avanços das conquistas das mulheres e das questões de gênero. A primeira onda do feminismo diz respeito a busca por uma igualdade de direitos civis e políticos. No Brasil, ela consolidou-se com o acesso das mulheres ao voto, incorporado como Direito Constitucional na década de 1930. A segunda onda decorre do ingresso das mulheres no mercado de trabalho, na busca por direitos sociais e por uma igualdade material, isso tudo decorrências dos malefícios da Revolução Industrial.

A partir daí, a frente de batalha passa a ser outra. É deixado um pouco de lado as lutas por conquistas de novos direitos e o seu exercício, passando a abordar as questões de desigualdade culturais instaladas por muitos anos, na crença da inferioridade feminina, atingindo diversos setores da sociedade, político, jurídico, religioso e econômico. (ALVES, PITANGY, 1982).

Atualmente vive-se a terceira onda do feminismo, adentrando no âmago das questões relacionadas à igualdade, fazendo a sua correlação com a diferença, pois o sinônimo de desigualdade é a indiferença. Dessa forma, deve-se considerar os aspectos diferenciadores para que se consiga chegar em uma igualdade real, na busca constante por uma equidade baseada nas diferenças.

De acordo com PEGORER (2016), no momento em que a mulher se tornou agente transformador da sociedade, novas demandas nasceram, e os paradigmas começaram a ser transpassados, mesmo que lentamente, o que vem determinando a presença de direitos em tratados e convenções internacionais. Não é apenas no âmbito externo que essas mudanças vêm acontecendo, mas também nas Constituições internas dos mais diversos países.

---

<sup>1</sup> Preâmbulo: Mães, filhas, irmãs, mulheres representantes da nação reivindicam constituir-se em uma assembleia nacional. Considerando que a ignorância, o menosprezo e a ofensa aos direitos da mulher são as únicas causas das desgraças públicas e da corrupção no governo, resolvem expor em uma declaração solene, os direitos naturais, inalienáveis e sagrados da mulher. Assim, que esta declaração possa lembrar sempre, a todos os membros do corpo social seus direitos e seus deveres; que, para gozar de confiança, ao ser comparado com o fim de toda e qualquer instituição política, os atos de poder de homens e de mulheres devem ser inteiramente respeitados; e, que, para serem fundamentadas, doravante, em princípios simples e incontestáveis, as reivindicações das cidadãs devem sempre respeitar a constituição, os bons costumes e o bem estar geral.

A Constituição Federal de 1988 traz esse novo contexto, de uma Constituição mais igualitária, respeitando as diferenças e colocando homens e mulheres em pé de igualdade no tocante as responsabilidades familiares. Essa nova roupagem dos documentos nacionais e internacionais, está sendo importantíssima para o reconhecimento e superação de paradigmas, que colaboram para a efetivação dos direitos das mulheres e de outros setores da sociedade, as minorias, levando a afirmação de direitos, como, os direitos sexuais e reprodutivos, também abordado neste trabalho.

Passa o Estado a ser regido por uma carta constitucional mais democrática, defensora das minorias e repleta de normas programáticas e possíveis ações afirmativas por parte do Governo, onde por essas terão a oportunidade de corrigir desigualdades presentes em determinados segmentos sociais, que por possuírem certas características acabam por ter suas perspectivas e planos de vida diminuídos. Fazendo necessária uma normatização, baseada na discriminação reversa, que de acordo com o conceito de justiça retributiva, é tratar os desiguais na medida das suas desigualdades. (BARROS, 2016).

Esse conceito se associa a teoria defendida por John Rawls (2016), de uma justiça como equidade, onde a injustiça só é tolerada para evitar uma injustiça maior, devendo existir um cooperativismo por parte de toda sociedade para tornar possível uma vida melhor para todos. Mas mesmo assim, ainda de acordo com Rawls, não se pode avaliar a concepção de justiça apenas por seu papel distributivo, pois tem que se levar o seu todo, sua amplitude perante o social, porque para ele, uma concepção de justiça é preferível a outra quando suas consequências mais amplas são mais desejadas.

Vale aqui lembrar que o assunto ora analisado vai muito além de direitos individuais, pois trata de direitos sociais, ou seja, de reflexo em todos os âmbitos da sociedade, seja por parte do acesso ao trabalho, do direito à proteção à maternidade, do direito à família, e se essas facetas estiverem correlacionadas aumentam mais ainda as consequências e as injustiças.

Cabe também analisar não apenas as mulheres em si, na sua fase adulta, pois a discriminação e o preconceito já surge, em muitos casos, desde o ventre ao se saber que a criança será uma menina e por esse motivo que o tema igualdade de gênero perante a Organização das Nações Unidas envolve tanto as mulheres quanto as meninas, base da Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável.

Já foi mencionado que questões culturais, regionais e econômicas são importantíssimas para se entender como começa a desigualdade entre homens e mulheres, meninas e meninos e se ela pode em algum momento ser superada. Sendo imprescindível que surja uma nova forma

de pensar, tanto individualmente quanto coletivamente, necessitando de uma mudança de postura frente à interesses maiores, bem como políticas públicas que busquem a implementação e garantia de uma igualdade real.

A questão de gênero é importante em qualquer canto do mundo. É importante que comecemos a planejar e sonhar um mundo diferente. Um mundo mais justo. Um mundo de homens mais felizes e mulheres mais felizes, mais autênticos consigo mesmos. E é assim que devemos começar: precisamos criar nossas filhas de uma maneira diferente. Também precisamos criar nossos filhos de uma maneira diferente. (ADICHIE, 2015, p. 28).

Portanto, seja qual for a política pública aplicada, bem como o local que ela está sendo implantada, a visão é uma só, uma mudança de postura social e política. Hoje, todavia há de fato novas leis tanto internas quanto internacionais, mais oportunidades e capacidades para as mulheres e meninas, que não podem ser esquecidas, mas sim celebradas, pois são enormes conquistas. Porém, há de reforçar, que o mais importante é a mudança postural, da mentalidade social, focando na criação das crianças nos seus talentos e não em uma questão de gênero, nos seus interesses (ADICHIE, 2015), sem que assim corrobore para uma futura divisão social do trabalho.

No mundo contemporâneo, a mulher começa a se colocar em um novo patamar social, inserindo-se no mercado de trabalho, tendo poder decisivo da sua vida, tanto relacionado ao seu direito reprodutivo quanto à divisão dos trabalhos dentro e fora do ambiente doméstico. Porém, isso não é uma uniformidade quando analisado as mulheres dentro do seu próprio grupo, é visível que para determinados grupos vulneráveis a situação ainda é distante da ideal, isso decorrente de critérios culturais, políticos, religiosos e econômicos que parecem por vezes intransponíveis.

A mudança do papel da mulher dentro desse novo cenário faz surgir a necessidade que o homem seja analisado em conjunto, pois ele é importantíssimo para que os degraus da desigualdade consigam ser superados. Tanto é que uma das campanhas da Organização das Nações Unidas é denominada “Eles por Elas”, onde se faz necessário que haja o envolvimento dos homens e meninos para que essas barreiras sejam transpostas, aumente a liberdade das mulheres e meninas e seus potenciais, para que juntos possam construir uma sociedade mais justa. (ONU MULHERES, 2018).

Os homens e meninos têm que ser parceiros nessas novas políticas públicas e nessa nova forma de pensar, respeitando as diferenças e reforçando as igualdades, pois sem a participação

deles nesse processo será impossível chegar a uma igualdade de gênero, ou seja, a superação de paradigmas do que seria coisa de mulher ou de homem, bem como de menino ou menina, já que a conquista desse tipo de igualdade será um grande acontecimento para toda a humanidade.

E essa mudança começa dentro de casa, onde a divisão dos trabalhos têm que ser compartilhada, em comum acordo, e não decorrente de uma imposição social, que perpetua a figura do patriarca, fazendo que a mulher, pelo simples fato de ser mulher, tenha todas as responsabilidades domésticas, corroborando para a propagação da discriminação e desigualdade tanto dentro de casa quanto no ambiente de trabalho.

As mulheres ainda andam em passos lentos na busca pela igualdade plena, pois muitos são os nichos da sociedade que elas ainda são minoria, como a política, os cargos de gestão e comando empresariais, sem mencionar que ainda existem diversas profissões ditas masculinas e outras ditas femininas, o que gera de imediato uma não contratação do sexo oposto na função ou mesmo a sua não formação profissional naquela área.

A modernidade impõe um grande fardo ainda para a mulher, pois na medida que essa conseguiu conquistar uma maior liberdade de escolhas e oportunidade, por possuir maior capacidade, já que atualmente as mulheres superam os homens no quesito educação, elas também são sobrecarregadas pela dupla jornada, ou mesmo, acabam por abdicar da sua carreira profissional para se dedicar aos cuidados domésticos e dos filhos.

Esse tipo de conjuntura ainda patriarcal faz com que essa identificação quanto ao gênero permaneça, ou seja, o cuidado e os afazeres domésticos são uma sobrecarga feminina, e sendo assim, essa será também sua prioridade quando em confronto com as obrigações trabalhistas. Por isso a importância da quebra dessa barreira, a maternidade não pode ser vista como um obstáculo para mulher, por ferir direitos fundamentais, como a liberdade, a igualdade, o direito reprodutivo e sexual, ao trabalho e a dignidade da pessoa humana.

Esse enfoque da maternidade como fator de discriminação no mercado de trabalho gera uma série de consequências na vida da mulher, e por conseguinte em efeito cascata na vida das crianças, da família, da sociedade local e da internacional. Tanto é assim, que a Organização das Nações Unidas (ONU) tem como um dos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS) a igualdade de gênero e o empoderamento das mulheres e meninas.

É necessária a quebra da figura propagada de que o pai é o provedor e mãe a cuidadora, fazendo uma divisão fixa dessa relação familiar. Esse não envolvimento do pai na relação com os cuidados dos filhos é extremamente maléfica para toda sociedade, tanto que no México se

promove algumas iniciativas interessantes, como a da “paternidade afetiva”, isto é, a paternidade com vínculos emocionais. (CONNELL; PEARSE, 2015).

A luta da mulher da contemporaneidade é multifuncional, abarca diversos setores e funções, tanto que vem a baila o estudo e a discussão das questões de gênero<sup>2</sup>. Além do mais, de acordo com Connell e Pearse (2015), os padrões culturais afetam a estrutura social<sup>3</sup>, onde os arranjos sociais expressos em diversos padrões culturais dão ao corpos, processos reprodutivos e diferenças corporais, distinções em demasia, ocasionando um senso comum e consequentemente determinando uma desigualdade e uma discriminação das mulheres e das meninas em várias fases e momentos da vida.

Portanto, gênero diz respeito a como a sociedade lida com essa distinção entre os corpos humanos e as possíveis consequências na vida de cada sujeito e no âmbito coletivo. Cabendo lembrar que como uma estrutura social, as questões que envolvem gênero são multifuncionais, isto é, não se analisa individualmente a identidade, o mercado de trabalho, a família, o poder, a política, a sexualidade, mas sim tudo isso ao mesmo tempo. (CONNELL, PEARSE, 2015).

Diante dessa estrutura social e das consequências geradas pelas questões que envolve o gênero, surge na contemporaneidade uma enorme dificuldade nos ajustes entre a maternidade e o trabalho, devido a existência de uma divisão social do trabalho. Ao romper com a barreira da dependência econômica e sair do ambiente interno para iniciar uma nova frente, a do trabalho remunerado, seja formalmente ou informalmente, surge uma nova preocupação, as escolhas decorrentes da maternidade.

Preocupação essa está relacionada com o fato da maternidade, ou mesmo do simples fato de poder se tornar mãe, gerar uma discriminação por parte do mercado de trabalho, já que para muitos é visto como um custo maior, decorrente dos direitos protetivos relacionados à gestante, lactante e a própria maternidade, tudo codinomes de atributos femininos. Além do mais, muitas vezes aspectos relacionados a uma identidade de gênero e a uma estrutura social que traz sobre a mulher uma adjetivação e um rótulo, que acaba por gerar condutas discriminatórias na sua contratação ou manutenção no emprego.

---

<sup>2</sup> O estudo e o debate sobre as questões envolvendo gênero envolve uma dicotomia e a diferença entre homens e mulheres, não pautada meramente em uma questão biológica, mas sim diferenças sociais ou psicológicas que dizem respeito a essa diferenciação, e assim vai se formando um sensu comum masculino e feminino, gerando uma diferenciação cultural.

<sup>3</sup> Conforme explicita Connell e Pearse (2015b, pg. 47), a estrutura social é o padrão social amplamente difundido entre as relações sociais, o que coloca a questão de gênero dentro de uma estrutura social, um arranjo social, onde as atividades cotidianas são formadas por esse padrão.

A maternidade e os cuidados do lar não são valorizados pela sociedade, nem são remunerados, gerando uma certa invisibilidade do cenário social, mais um dos motivos da ausência masculina em assumir essas responsabilidades, pois não é visto como um local de empoderamento ou viril, mas sim de dependência e desconhecimento pelo resto da sociedade.

Hoje em dia se tornar mãe exige um grande planejamento, seja de forma independente ou mesmo familiar, pois a repercussão na vida pessoal da mulher é imensa, muito maior do que a sobrecarga que os homens enfrentam ao se tornarem pais. Não é apenas uma escolha do momento oportuno, ou mesmo de uma decisão de deixar o trabalho para se dedicar a criação dos filhos, envolve diversos aspectos psicológicos e sociais, que na maioria das vezes não é absorvido pelo restante da sociedade, fazendo com que o fardo dessa decisão seja muito vezes insuportável ou injusto.

Abordar a temática de gênero, em especial as questões que envolvem a mulher são imprescindíveis para o desenvolvimento sustentável da sociedade, pois sua amplitude é demasiadamente rica, sendo referência para os demais objetivos do desenvolvimento sustentável, repercutindo nos seus três pilares centrais, ou seja, o econômico, o social e o ambiental. Por isso é necessário discutir o tema, abraçar a necessidade do empoderamento das mulheres e meninas e da busca por uma paz social, baseada na igualdade, justiça e parcerias tanto nacionais quanto internacionais, pois o assunto é importante para todas as nações e povos.

Diante disso, mesmo os países que se encontram em um nível maior de igualdade de gênero devem agir de forma participativa para ajudar os demais a superar as dificuldades que envolvem essa questão. Pois não há como se efetivar os direitos fundamentais, nem avançar nas conquistas relacionadas aos direitos humanos, sem que haja uma igualdade de fato entre homens/mulheres e meninos/meninas.

Especificamente no que se refere ao Brasil, as mulheres nos últimos anos vêm ganhando mais autonomia e importância no cenário social, pois passam a ser peças imprescindíveis para a economia, pois tanto são necessárias à produção capitalista quanto à reprodução social. Esse percurso mais evolutivo vem desde os idos dos anos de 1960 quando ela adentra no mercado de trabalho para uma complementação de renda, expandindo na década de 1970 com a aceleração do processo industrial e nos anos 1980 com a crise inflacionária e econômica.

Com a chegada da década de 1990, inicia-se um dos marcos da trajetória dos direitos das mulheres, com a Constituição Federal de 1988, há uma democratização dos direitos fundamentais, passando a ter com um dos seus principais pilares a igualdade e o respeito à

dignidade da pessoa humana. O efeito prático disso foi o aumento do nível de escolaridade, da redução da fecundidade e de importantes transformações culturais e sociais.

Nesse momento e sob o enfoque da mudança do papel da mulher no mundo contemporâneo, cabe trazer dados estatísticos atuais da realidade brasileira no que diz respeito à taxa de fecundidade, ao tamanho das famílias, expectativa de vida e ao número de lares chefiados pelas mulheres. A projeção desses números repercute sobre outras realidades sociais, como na família, na saúde, no trabalho e na educação das mulheres e meninas.

Nos últimos 60 anos houve uma grande mudança nas estruturais sociais, em especial no âmbito familiar, decorrente da queda da taxa de fecundidade, da pílula anticoncepcional para um maior planejamento familiar, da idade média que as mulheres começam a engravidar, da legalização do divórcio, do seu ingresso no mercado de trabalho e dentre tantos outros temas que envolve a mulher, a família e o trabalho.

Em pesquisas divulgadas pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) em 2018, demonstra que as mulheres estão optando em ter menos filhos ou mesmo não tê-los, decorrência disso é a taxa de fecundidade, número médio de filhos por mulher, que está caindo, hoje está em 1,77 e sua projeção até o ano de 2060 é que chegue a 1,66 a média nacional. Outro reflexo disso é o crescimento populacional, que de acordo com os dados analisados, a partir de 2048 começará a diminuição da população total, motivado pelo número maior de falecimentos do que os de nascimentos. Tais dados são verificados nos gráficos a seguir:

**Tabela 1** – Taxas de fecundidade total estimadas e projetadas 2000/2060

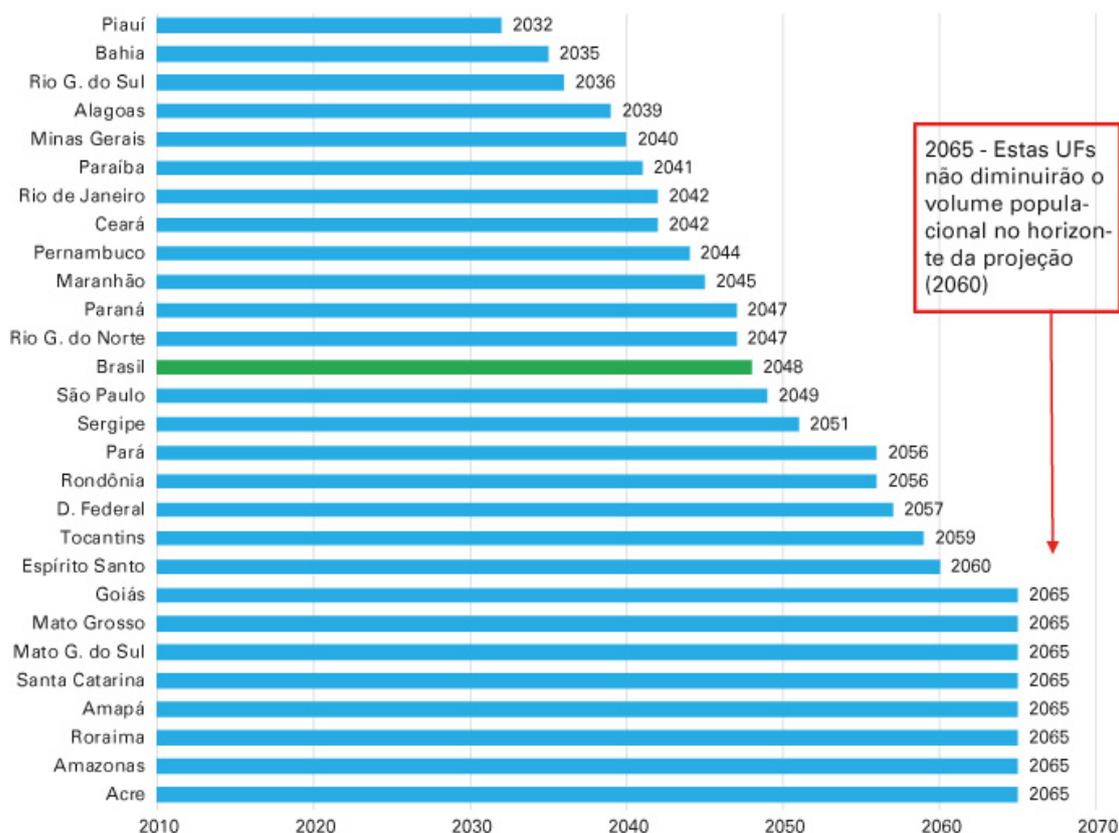
Unidades da Federação	Taxas de fecundidade								
	Estimadas			Projetadas					
	2000	2010	2015	2018	2020	2030	2040	2050	2060
Brasil	2,32	1,75	1,80	1,77	1,76	1,72	1,69	1,67	1,66

FONTE: (IBGE, 2018a)

O aumento ou a diminuição de uma população está intimamente relacionado com a taxa de fecundidade, ou seja, a média do número de filhos por mulher e idade reprodutiva. A Tabela 1, mostra que com o passar dos anos a projeção é que a taxa de fecundidade no Brasil diminua cada vez mais com o passar dos anos. Esses dados, associados ao aumento da expectativa de

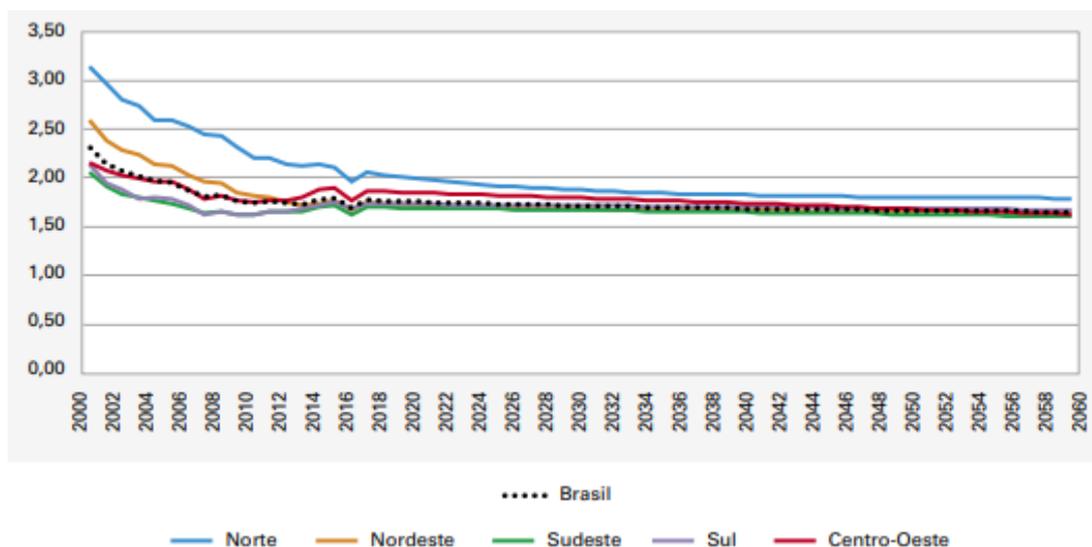
vida e o índice da mortalidade infantil são responsáveis pelo resultado final do número da população de cada localidade ou país. Essa correlação pode ser observada no Gráfico 1, logo abaixo.

**Gráfico 1** – Ano em que o volume da população começará a diminuir



**FONTE:** (IBGE, 2018a)

Em 2018 o Brasil possuía uma população estimada de 208.494.900 milhões, a projeção em 15 de fevereiro de 2019 já ultrapassa 209,5 milhões (IBGE, 2019) que atingirá seu máximo em 2047, de acordo com a perspectiva divulgada pelo IBGE (Gráfico 1), correspondendo em 233,2 milhões habitantes, a partir daí começará a diminuir. Em 2060, a população deverá voltar ao patamar próximo ao de 2034 chegando a 228,4 milhões, essa será uma das consequências da diminuição da taxa de fecundação. Há de ressaltar, que como toda análise social, é observado que a depender da região do país analisada ter-se-á um resultado diferente, demorando mais ou menos para a redução daquela população.

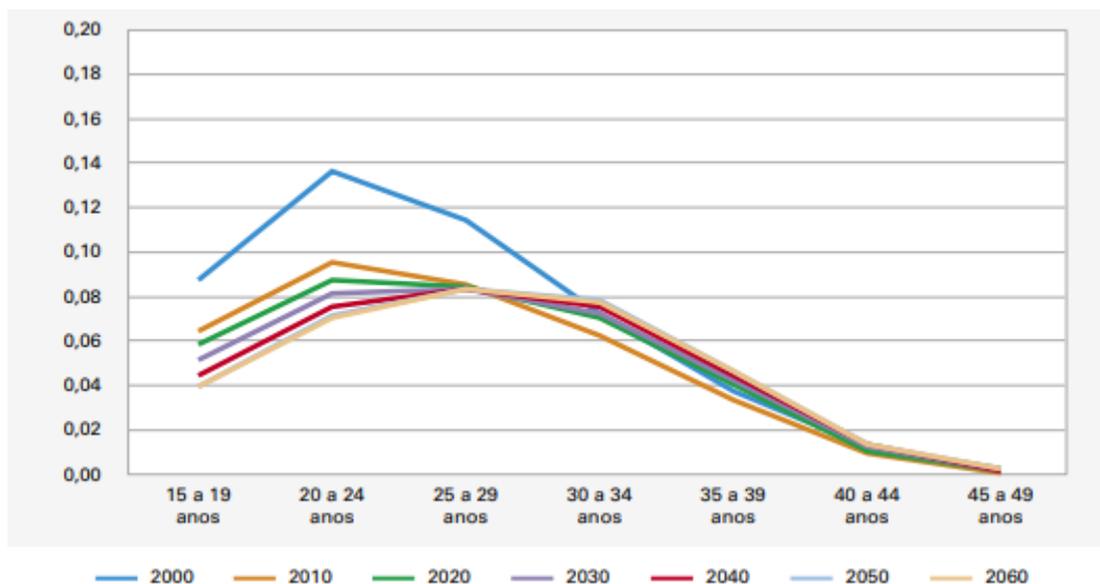
**Gráfico 2** – Taxas de fecundidade, por Grandes Regiões – 2000-2060

FONTE: (IBGE, 2018z)

Outro aspecto que está diretamente ligado a taxa de fecundidade é a idade que as mulheres atualmente estão engravidando, de acordo com o IBGE (2018a), a média de idade que as mulheres decidem ter filhos está aumentando com o passar dos anos, em 2018 por exemplo a média está em 27,2 anos, já sua projeção para 2060 será em 28,8 anos. Essa média também acaba aumentando porque cada vez mais as mulheres estão adiando o projeto de terem filhos, seja por se dedicarem mais aos estudos, seja por optarem em dar prioridade a profissão e a conquista de uma estabilidade econômica, ou mesmo porque cada vez mais é comum se ter mulheres solteiras e independentes, que fizeram a opção em não ter filhos ou mesmo casar para se dedicarem exclusivamente a sua carreira ou mesmo por uma opção pessoal.

Ao decidirem adiar o momento de terem filhos surge um novo problema da atualidade, a dificuldade cada vez maior das mulheres conseguirem reproduzir, desistindo por vezes do sonho de serem mães ou quando não, acabando por procurar meios científicos que possam auxiliar, como tratamentos de fertilidade e processo de inseminação artificial. Junto a isso ainda têm mulheres que por não quererem interromper a sua carreira fazem o congelamento dos óvulos para conseguirem aumentar a chance de engravidar em data futura.

**Gráfico 3** – Taxas específicas de fecundidade, segundo os grupos de idade – Brasil – 2000/2060



**FONTE:** (IBGE, 2018a)

No gráfico acima, divulgado pelo IBGE (2018a) em revisão realizada em 2018, é possível verificar que com o passar dos anos haja um aumento do número de mulheres que engravidam entre os 30 e 39 anos e uma redução das que engravidavam aos 15 e 24 anos. Como mencionado, o envelhecimento repercute automaticamente no sucesso da fecundidade da mulher, dificultando a sua gestação e por conseguinte a possibilidade de se tornar mãe.

Dentro dessa mesma revisão feita pelo IBGE (2018a), um quarto da população terá mais de 65 anos em 2060, e os jovens com idade abaixo dos 15 anos deverão representar 14,7% da população. Hoje os números são de 9,2% e 21,9% respectivamente, ou seja, no futuro teremos uma população envelhecida e cada vez menos jovem, repercutindo nos deveres de cuidado, e a consequência dependência, pois tanto os idosos quanto os menores de 15 anos estão fora da população economicamente ativa.

A razão dessa dependência em 2018 está em 44%, que significa dizer que para cada 44 indivíduos dentro do grupo de 100 pessoas em idade economicamente ativa são dependentes. E essa equação só tende a aumentar com o passar dos anos, pois em 2039 passará para 51,5% e em 2060 essa proporção chegará em 67,2%, fato esse que repercutirá diretamente na pessoa responsável pelos cuidados domésticos e familiares.

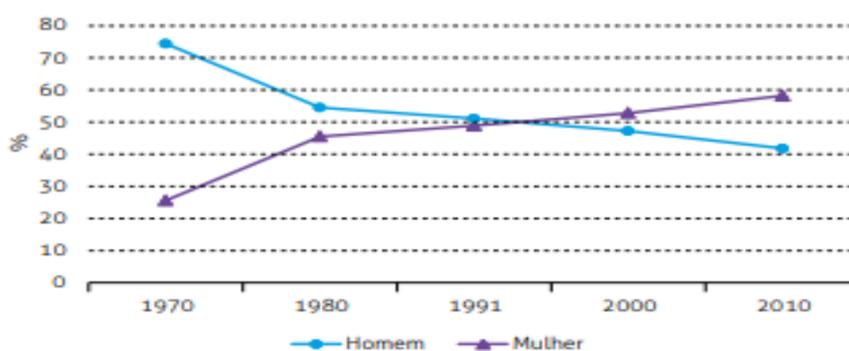
Outra mudança conjectural está relacionada a chefia familiar, entre 2001 e 2015 anos, o número de famílias chefiadas por mulheres mais do que dobrou, um aumento de 105%. Tais

dados são baseados na Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), realizada pelo IBGE no ano de 2015. O número de famílias chefiadas por mulheres subiu de 27,4% em 2001 para 40,5% em 2015, além do mais nas famílias que não possuíam filhos, o número de mulheres chefes saiu de 339.000 para 3,1 milhões. (CAVENAGHI; ALVES, 2018).

Esse resultado decorre de um rearranjo familiar, seja pelo aumento das famílias monoparentais, mulher com filho ou não, porém sem a presença de um cônjuge, pessoas morando sozinhas, isso já influencia automaticamente nos resultados da pesquisa, pois anos atrás a quantidade de mulheres chefiando uma família era praticamente irrisório. (CAVENAGHI, ALVES, 2018).

O aumento da independência feminina e o seu empoderamento é uma luta diária, fazendo com que cada vez mais hajam mudanças no panorama social, familiar e econômico. Decorrência disso é a igualdade alcançada na educação, hoje as mulheres superam os homens nos anos de estudos e formação em nível superior e pós-graduação, porém isso não é uma garantia de ingresso e igualdade no mercado de trabalho, pelo contrário é comprovado que quanto mais qualificada a mulher maior a diferença salarial com o homem.

**Gráfico 4** – Porcentagem de homens e mulheres com educação superior. Brasil, 1970-2010



**FONTE:** (IBGE, 2018a).

O gráfico apresenta o crescimento exponencial das mulheres no que se refere a educação, superando os homens desde do final do século passado, nos anos 2000 já eram 53% da população com curso superior. No que se refere ao número de mulheres nos cursos de

mestrado e doutorado, de acordo com o Ministério da Educação e Cultura elas são maioria, desde número de matrículas até as titulações obtidas, segundo o Órgão Ministerial e os dados da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoa de Nível Superior (CAPES), em 2015 eram 175.419 mulheres matriculas e tituladas em curso de mestrado e doutorado, contra 150.236 de homens, uma diferença de 15%. (MEC, 2017).

Verifica-se que o mundo trilha um novo horizonte, as famílias estão redimensionadas, as mulheres aos poucos vêm conseguindo aumentar sua capacidade de decisão, com base na liberdade, ampliação das capacidades e aumentos das oportunidades, porém ainda longe de estar se falando em uma igualdade de gênero, tanto que é um dos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável.

Dentro desse percurso, uma das problemáticas que sempre estiveram presentes é a questão da maternidade e da divisão sexual do trabalho, fator de discriminação tanto internamente quanto externamente ao ambiente doméstico. Necessitando maior atenção por parte do Governo em relação as suas políticas públicas, do legislativo no momento da elaboração das novas leis e do judiciário ao tentar dar maior efetividade as normas constitucionais e infraconstitucionais

Por isso, faz-se necessária a análise da legislação pertinente à maternidade no cenário jurídico brasileiro e internacional, em especial sua proteção no mercado de trabalho, já que aquela continua sendo um dos grandes vetores de desigualdade e estereótipos. Sendo assim estudo imprescindível para verificar os avanços que já foram conquistados bem como as lacunas que o ordenamento jurídico brasileiro ainda possui e os organismos internacionais.

## **2.2 Maternidade no ordenamento jurídico brasileiro**

Como o enfoque deste estudo é a maternidade relacionada ao mercado de trabalho, a análise normativa ficará restrita à legislação correlata entre maternidade e trabalho, ou seja, o que houver correspondência trabalhista e previdenciária sobre o tema. Também será analisada o percurso constitucional, por ser respaldo imprescindível para a efetivação de qualquer direito fundamental, em especial os de segunda geração. Ao trazer as normas trabalhista, faz-se necessário mencionar as mudanças trazidas com a reforma trabalhista relacionadas ao direito à maternidade.

Primeiramente, quando se é falado em maternidade lembra-se automaticamente de vida, pois a partir desse momento um novo ser integrará à sociedade. Isso só acontece porque a mulher dispõe do seu próprio corpo em prol de outrem, com o objetivo de constituir uma família, de crer que está fazendo o melhor para aquele que está por vir e para a família como um todo.

Por tal conjuntura que a questão da proteção à maternidade vai muito além de uma decisão pessoal, abrangendo toda uma estrutura familiar, a proteção da infância, e por ser a família uma célula da sociedade, tudo que nela interfira repercutirá externamente no meio social. Essa é uma das justificativas para encarar os direitos e garantias protetivos da maternidade como direitos sociais e não só individuais, obviamente que um não afasta o outro, mas sim reforçam sua importância e dimensão.

Foi com a constitucionalização dos direitos sociais, a partir da Constituição de Weimar em 1919 e da do México em 1917, que os direitos relacionados a maternidade, a família e a infância começam a ser vistos mais humanizada e igualitária. No Brasil, o a maternidade começa a ganhar esse tipo de proteção com a Constituição Federal de 1934, decorrência de um novo Estado Social de Direito que se formava. (PRONI, 2013).

Uma das primeiras consequências desse processo e das doutrinas sociais da época, influenciaram a institucionalização dos direitos fundamentais de segunda geração/dimensão. Seguindo o fluxo da história, após o fim da Segunda Guerra Mundial (1945), ocorre o aprofundamento do processo de constitucionalização dos direitos sociais, tendo como suas principais balizas a dignidade da pessoa humana e da justiça social. (DELGADO; DELGADO, 2017).

Essa evolução dos direitos sociais, e sua ampliação dos direitos de segunda geração (sociais, coletivos, culturais e econômicos), redefine-se o papel dos direitos de primeira geração (individuais e políticos), passando a ter um reflexo direto sobre eles, como o exemplo da função social da propriedade privada. Esse postulado traz com ele a base na igualdade material, para garantir as diversidades apresentadas na sociedade. (DELGADO; DELGADO, 2017).

A constitucionalização desses direitos, consubstancia um marco contemporâneo, que é o Estado Democrático de Direito, que em primeiro momento deu-se com a Constituição da França (1946), chegando no Brasil declaradamente com a Constituição Federal de 1988. Como reforça Maurício Godinho Delgado (2017), esse novo paradigma tem como destaque a importância da pessoa humana, da sua dignidade, direcionando princípios e regras.

Diante disso, verifica-se que o direito e a proteção a maternidade é um dos direitos a serem amparados pelo Estado Democrático de Direito, em especial quando está se referindo a uma das bases do tripé da democracia, a dignidade da pessoa humana, afirmado em diversos momentos da Constituição Federal de 1988. No Título I: Dos Princípios Fundamentais; No Título II: Dos Direitos e Garantias Fundamentais; Título VII: Da Ordem Econômica e Financeira e o Título VIII: Da Ordem Social. (DELGADO, DELGADO, 2017).

É indiscutível que a proteção à maternidade, também vista como um princípio por uns, constitui uma proteção da própria espécie humana, decorrente de uma dependência inicial por parte da nova vida que está por vir, seja no período gestacional ou na pequena infância. Tanto é que a Constituição Federal de 1988, trata sobre o assunto em diversos títulos do seu texto, como mencionado no parágrafo anterior, e principalmente por esta carta constitucional ser considerada como a mais democrática e igualitária da história, preocupada com questões sociais mais acentuadas. (LIMA; BARROSO, 2014).

Portanto, a importância da proteção à maternidade transcende a vida da gestante e de sua família, renovando-se nas gerações subsequentes, por isso seu interesse universal (LIMA; BARROSO, 2014). Esses direitos que asseguram uma maternidade tranquila, em diversos aspectos, são voltados para toda sociedade, pois isso sua importância no cenário nacional e internacional, garantidos tanto como direitos humanos quanto direitos fundamentais, que devem ser efetivados e garantidas as suas conquistas.

A Constituição Federal de 1988 rompe um grande obstáculo, estabelece novo paradigma, traz em seu arcabouço uma formação baseada na igualdade material, indo além da mera menção expressa desse princípio, reforça a ideia do fim da hierarquia conjugal e da chefia familiar, resquício de uma sociedade patriarcal, que culturalmente ainda existe, porém legalmente e juridicamente tenta-se superá-la.

Portanto, é com a atual carta política que se inicia a terceira onda ou era da história do trabalho da mulher, englobando direitos sociais, fortalecimento do princípio da igualdade e maior empoderamento das mulheres, como atores sociais necessários ao desenvolvimento (PRONI, 2013). Isso perpassa pela esfera pública, privada, no mercado de trabalho e no arranjo familiar, pois de acordo com o artigo 226, § 5º, I da Constituição Federal de 1988 (CF/88), a responsabilidade pela família é conjunta, abolindo a chefia da sociedade conjugal, a Constituição tenta um progresso no que se refere a igualdade de gênero dentro da família, não perpetuando a divisão sexista do trabalho tão enraizada na sociedade. (SILVA; SILVA, 2018).

Além do mais, o §4º do art. 225 da CF/88 traz o novo formato da família, onde prevê como entidade familiar, a comunidade formada por qualquer dos pais e seus descendentes, ou seja, a família monoparental. Consagra-se a partir desse momento o pluralismo dos modelos familiares, de cunho existencialista que se baseia na realização afetiva de seus integrantes (ANDREUCCI, 2012). Essa ideia é importante também para o universo trabalhista e a temática dessa dissertação, pois é notório que cada vez mais as mulheres tornam-se chefes de família, como retratado nas estatísticas trazidas, sendo uma realidade cada vez maior as mulheres que vivem sozinhas ou em uma relação de monoparentabilidade familiar. Portanto, as desigualdades por elas enfrentadas tem lastro muito maior do que a vedação a um direito individual.

Relacionado ao tema igualdade, a Constituição de 1988 trouxe o princípio da não discriminação no trabalho decorrente do sexo, o que fez com que diversos artigos da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) fossem ditos como inconstitucionais. Essa visão juntamente como a quebra do paradigma do modelo mulher-trabalho doméstico, homem-sustento da família, que vem desde do patriarcado rural, passando pela urbanização e monopólio da produção pelo sexo masculino, onde apenas era “aceito” o trabalho feminino no ambiente doméstico, atuação da mulher exclusiva aos cuidados do lar e dos filhos. (PRONI, 2013).

As mulheres aos poucos vêm conseguindo conquistar cada vez mais o espaço no mercado de trabalho, as barreiras após a constituição de 1988 começam a serem transpostas, porém muito longe do ideal igualitário previsto constitucionalmente quanto internacionalmente. O cenário social mostra uma realidade ainda distante da desejada, não conseguindo o direito por si só as libertar de uma conjuntura secular, que as fazem um dos grupos mais vulneráveis da sociedade.

O grande fator de discriminação no ambiente laboral está relacionado à divisão sexual do trabalho, ou seja, a mulher continua sendo, em qualquer parte do mundo, as responsáveis pelos afazeres domésticos, deveres de cuidados com os familiares e filhos. Essas obrigações juntamente com direitos protetivos a maternidade e a infância, faz com que elas sejam vistas como um custo excessivo, gerando preconceito e diferenciação no momento da contratação, das promoções, do pagamento dos salários e em especial nas circunstâncias que envolvem gravidez e maternidade, estopim de assédio moral e dispensas imotivadas.

A progressão da carreira feminina está diretamente relacionada com estas questões de identidade de gênero e contexto social, cultural e religioso, dificultando o acesso a cargos de chefia e gestão, e sendo causadores de assédio tanto moral quanto sexual. Essa situação não atinge apenas a trabalhadora individualmente, mas toda sua família, e a sociedade, uma vez que

aquela é célula social, faltando-lhe dignidade e ferindo o seu direito ao trabalho decente. Vê-se que o problema da discriminação da mulher, em vários ângulos é muito maior do que o não acesso ao trabalho, e quanto atrelado ao quesito maternidade, torna-se muito mais grave, refletindo no ambiente familiar, e atingindo valores tão supremos como a igualdade e a liberdade.

A base da tutela antidiscriminatória está prevista no art. 5º, IV, VI, VIII e XVII e art. 7º, XXX e XXXI da Constituição Federal de 1988 (CF/88) E, especificamente sobre a mulher e o mercado de trabalho, a previsão está contida no art. 5º, I, art. 7º, XVIII, XX, XXX da CF/88 e no art. 10º, II, b dos Atos de Disposição Constitucionais Transitórios (ADCT). Os primeiros trazem a tutela da liberdade expressa pela religião, liberdade de opinião, bem como da proteção das pessoas com deficiência (PCD). Em segundo momento a igualdade é analisada especificamente no tocante à mulher, tanto na amplitude de direitos individuais quanto na de direitos sociais.

Até a formação do novo Estado de Direito, com a CF/88, haviam diversas normatizações de caráter discriminatório tanto no direito civil quanto no direito trabalhista. Com a entrada em vigor da Constituição, acabou por revogar normas até então ditas “protetivas”, leis nº 7.855/89 e 10.244/01, houve um redimensionamento das regras de proteção à maternidade previdenciárias e trabalhistas (artigos 392 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho), acréscimos da Lei nº 9.799/99 e da Lei nº 8.213/91, que instituiu normas de combate à discriminação e garantia de igualdade (Leis nº 9.029/95 e 9.799/99) (LOPES, 2006).

Assim, no lugar da antiga ideologia de proteção, modela-se um ideal de “promoção”. Isso não significa que já tenham sido eliminadas do ordenamento jurídico todas as disposições falsamente *protetivas*, nem que tenham sido editadas todas as normas que efetivamente vão colaborar para a promoção do trabalho da mulher. Ainda existe um longo caminho a ser percorrido. E também um risco de retrocesso. (LOPES, 2006, p. 54)

Com a Constituição Federal de 1988, nasce uma nova forma de interpretação dos direitos relacionados à mulher, tenta-se dar uma maior igualdade no trabalho, as normas trabalhistas devem ser vistas com o fim de se promover os direitos e não se camuflar de normas ditas protetivas que só tendam a aumentar o grau de discriminação. Portanto, apenas questões de extrema relevância devem tratar os homens e mulheres de forma desigual, para se preservar as diferenças, como a questão da gestação e lactação, pois o objetivo da constituição é erradicar

qualquer forma de discriminação para assim constituir uma sociedade livre, justa e solidária, conforme artigo 3º da CF/88.

Especificamente no que se refere à proteção do trabalho da mulher, a CLT tem um capítulo específico, que vai do art. 372 ao 401. Abordando diversos temas importantes, como repúdio a condutas discriminatórias por parte do empregador relacionado ao sexo, à situação familiar ou estado de gravidez<sup>4</sup>. O art. 373-A, acrescido pela Lei 9.799/99, decorrência da Lei 9.029/1995, proíbe a exigência de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho.

De forma mais ampla, em 2002, foi promulgada no Decreto 4.377/2002, a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, de 1979, que é norma externa internalizada, com base no firmamento da Carta das Nações Unidas, que reafirma os direitos fundamentais do homem, a dignidade da pessoa humana e a igualdade de direitos entre homens e mulheres.

Da mesma forma que não é permitido pelo art. 373-A, II da CLT, não recrutar, promover ou dispensar do trabalho por razão do sexo, situação familiar e estado de gravidez, o art. 391 da CLT reforça o posicionamento da não discriminação da mulher no mercado de trabalho ao não constituir justo motivo para rescisão contratual o fato da empregada haver contraído matrimônio ou se encontrar em estado de gravidez. Tanto é assim que o art. 2º da Lei 9.029/1995, encara como crime as práticas discriminatórias que visem exigir teste ou exames relativos à esterilidade ou a estado de gravidez, e medidas por iniciativa do empregador que configurem indução ou incitamento à esterilização genética e controle de natalidade. Nesse sentido são encarados como sujeitos ativos, os empregadores, os representantes legais e o

---

<sup>4</sup> 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**;

(...) Parágrafo único. O disposto neste artigo não obsta a adoção de medidas temporárias que visem ao estabelecimento das políticas de igualdade entre homens e mulheres, em particular as que se **destinam a corrigir as distorções que afetam a formação profissional, o acesso ao emprego e as condições gerais de trabalho da mulher.** (grifo nosso) (BRASIL, 1943, grifo nosso).

dirigente, direto ou por delegação, de órgãos públicos e entidades das administrações públicas direta, indireta e fundacional de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.

Outra regra importante relacionada à maternidade e ao ambiente trabalhista está prevista no art. 389, §1º da CLT, ao mencionar que nos estabelecimentos que possuam no mínimo 30 mulheres com mais de 16 anos, terão que ter local apropriado para que as empregadas guardem e possam ficar aos seus cuidados no período da amamentação. Todavia, em substituição a essa exigência, a Portaria 3.296/1986 do Ministério do Trabalho (MT), no seu artigo 1º, I, autoriza as empresas e empregadoras a adotar o sistema de Reembolso-Creche, pelo menos até os seis meses de idade da criança.

De acordo com Superior Tribunal de Justiça (STJ), na Súmula 310, esse auxílio-creche não integra a remuneração. Existindo também precedentes normativos do Tribunal Superior do Trabalho (TST) sobre o mesmo tema, o de nº 6 que garante o salário no período de amamentação, sem prestação de serviço, nos casos do empregador não cumprir o previsto no 389, §§1º e 2º da CLT, e o de nº 22, que junta os dois textos normativos, o do §1º com a Portaria do MTE.

Como um dos principais temas relacionados ao trabalho e a mulher é a questão da discriminação e da proteção da maternidade, especificamente sobre esse último ponto a CLT prevê uma seção específica sobre a matéria, abordando o tema do artigo 391 ao 400. Assuntos como, a não possibilidade de negociação coletiva que restrinja direitos protetivos da mulher e da família, bem como a não possibilidade de renúncia ou transação da estabilidade gestacional e outros direitos correlacionados<sup>5</sup>.

Uma das principais conquistas das mulheres no que diz respeito a proteção a maternidade está na constituição, prevista no art. 10, II, b, dos Atos de Disposição Constitucional Transitório (ADCT), que veda a dispensa sem justa ou arbitrária da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. A CLT não abordava

---

<sup>5</sup> Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos:

VIII - salário-família;

XIII - licença-maternidade com a duração mínima de cento e vinte dias;

XIV - licença-paternidade nos termos fixados em lei;

XV - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;

XVII - normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho; (BRASIL, 1943)

o assunto, mas a partir de 2013, com a publicação da Lei 12.812, foi acrescido o art. 391-A que esclarece melhor a questão da estabilidade provisória durante o contrato de trabalho, estendendo-a durante o período do aviso prévio, trabalhado ou indenizado.

A Lei 13.257/2016 trouxe duas novas possibilidades de interrupção do contrato de trabalho, a primeira prevista no art. 473, X, da CLT, que permite o afastamento por 2 dias durante o período de gravidez da esposa ou companheira para que o cônjuge ou companheiro possa acompanhá-la em consultas médicas e exames complementares. E a segunda, prevista no art. 473, XI, da CLT, permissão de 1 dia por ano, para que o empregado ou empregada possa acompanhar o filho de até 6 anos em consultas médicas.

Já a Lei nº 13.363/2016 determina direitos e garantias da advogada gestante, lactante, adotante ou que der a luz e para o advogado que se torna pai. No caso das gestantes, versam sobre a entrada em Tribunais sem ser submetida a detectores de metais e aparelhos raio x; reserva de vagas em garagens do fórum e preferência na ordem das sustentações orais e das audiências. Já para a advogada adotante e que der à luz, os direitos estão relacionados com o acesso a creche ou local adequado ao atendimento das necessidades do bebê; a preferência na ordem das sustentações orais e audiências; na suspensão de prazos processuais quando for a única patrona da causa, desde que haja notificação por escrito ao cliente. Neste último direito, quando se tratar de advogado pai, haverá também suspensão a ser aplicada, porém no prazo de 8 dias. E no caso da lactante, possui os mesmos direitos das gestantes e das advogadas que deram à luz, porém não se beneficiam da suspensão processual.

Relacionado ainda com o tema da estabilidade provisória trazida pelo ADCT, a Lei Complementar nº 146/2014, no seu art. 1º, narra que no caso de falecimento da genitora, será assegurado a quem detiver guarda do seu filho. Todas essas normatizações enaltece a importância do tema, pois como já dito a proteção à maternidade vai muito além da gestante, é uma garantia que ao menos nos primeiros meses de vida o bebê tenha ele meios de subsistência, já que é seu período de maior fragilidade.

Já dentro do regimento trabalhista, uns dos direitos mais debatidos devem vir à tona, que é o da licença-maternidade da gestante ou adotante (art. 392-A, CLT), hoje ainda de 120 dias, como regra geral, sem prejuízo do emprego e do salário, conforme art. 392, CLT. Essa narrativa deve ser analisada em conjunto com as leis. 8.213/91 (Planos de Benefícios da Previdência Social), a LC 150/2015 (Lei dos Domésticos), o art. 395, CLT (no caso de aborto não criminoso, a mulher terá direito um repouso de duas semanas, desde que comprovado por

atestado médico), a Lei 11.770/2008 e Decreto 7.052/2009 (Programa Empresa Cidadã, prorrogação da licença-maternidade, mediante concessão de incentivo fiscal).

Sobre o tema, no entendimento jurisprudencial, tem-se a Súmula 244 do TST, a Orientação Jurisprudencial nº 44 da SDI-I e o Precedente Normativo nº 6 TST, abordando respectivamente os temas: da estabilidade provisória, do salário maternidade e do período de amamentação e a garantia de salário. Tudo isso, tanto a normatização da matéria quanto as jurisprudências, têm seu embasamento no artigo 7º, XVIII da Constituição Federal/88, ao trazer como direito dos trabalhadores urbanos e rurais a licença à gestante, sem prejuízo do emprego e salário, com duração de 120 dias.

O Brasil passou por momentos difíceis no ano de 2016, ao se deparar com um surto de nascimentos de bebês com microcefalia, decorrente do vírus da Zika, causado pelo mesmo mosquito transmissor da dengue e *Chikungunya (Aedes aegypti)*. A preocupação com as gestantes e com os fetos em desenvolvimento se acentuaram nesse momento, fazendo com que fosse editada a Lei 13.301/2016, que no art. 18, §3º, prevê a extensão da licença maternidade para 180 dias, no caso das mães de crianças acometidas por sequelas neurológicas decorrentes de doenças transmitidas pelo *Aedes aegypti*.

Ainda sobre extensão da licença maternidade, a Lei 11.770/2008 estabeleceu o Programa Empresa Cidadã, onde as empresas interessadas podem aderir, fazendo jus a incentivos fiscais. No seu art. 1º afirma que para os empregados dessas “empresas cidadãs” haverá a prorrogação de 60 dias na licença maternidade e de 15 dias na duração da licença paternidade, totalizando 180 dias e 20 dias, respectivamente. Essa prorrogação também poderá ser adotada pela Administração Pública, bastando instituir um programa específico.

O salário família, também é outro direito decorrente da maternidade, sendo que este é dado tanto à mãe quanto ao pai, que possua filho menor até os 14 anos ou inválidos de qualquer idade, receberão um auxílio financeiro inversamente proporcional ao valor do salário mensal. Esse direito pode ser utilizado simultaneamente por ambos os pais, ou seja, não é exclusividade de nenhum especificamente.

De acordo com Pinheiro, Galiza e Fontoura (2009), esse tipo de normatividade, como os benefícios apresentados, focam no direito reprodutivo da mulher, fazendo com que os homens se distanciem, diminuindo as possibilidades e oportunidades a eles de se comprometerem com o exercício da paternidade responsável, concluindo que esse contexto de aparato legal, em especial a diferença de licença parental, “contribui no mínimo para a

manutenção e a reprodução de uma realidade bastante desigual no que diz respeito à divisão sexual do trabalho reprodutivo”.

Está em análise a Proposta de Emenda Constitucional (PEC 1/2018), que altera os incisos XVIII e XIX do art. 7º da Constituição Federal, ampliando a licença maternidade para todos os trabalhadores urbanos e rurais, inclusive em caso de adoção, para 180 dias e a licença-maternidade para 20 dias. É o reforço do Estado de que é necessária uma política pública que veja a maternidade como uma função social, e não meramente como um destino e habilidade feminina, baseado na omissão do Estado no cuidado e não estimulando ou ignorando, o comprometimento dos homens com a paternidade responsável. (PINHEIRO; GALIZA; FONTOURA, 2009).

A licença-maternidade teve alguns mandamentos novos trazidos pela Lei 12.873/2013<sup>6</sup>, ampliando os beneficiários da licença maternidade nos casos de morte da genitora, assim como estende o direito a empregada adotante, sem mencionar idade da criança. Aplicando uma política igualitária ao também dar os mesmos direitos ao empregado que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção.

É dever do Estado realizar políticas públicas que visem reduzir as desigualdades e combater a discriminação, pois a igualdade é algo abstrato que precisa ser efetivado, e sem que haja uma mudança postural tanto da sociedade quanto do Governo, nunca vivará uma realidade. Toda reforma, seja qual for, mas especificamente sobre o tema abordado, ou seja, as questões trabalhistas e previdenciárias, não podem prejudicar os objetivos da igualdade entre homens e mulheres, toda reforma tem que tentar a todo custo implementá-la, para que deixe de ser uma utopia. (OLIVEIRA, 2016).

Com isso, a Reforma Trabalhista, trazida com a Lei 13.467/2017 alterou algumas sistemáticas da “proteção” do trabalho da mulher, melhorando em alguns regramentos que de fato eram desnecessários e geravam desequilíbrio e discriminação, como a revogação dos 15

---

<sup>6</sup> Art. 6º A Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 392-A. À empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança será concedida licença-maternidade nos termos do art. 392.

.....  
 § 5º A adoção ou guarda judicial conjunta ensejará a concessão de licença-maternidade a apenas um dos adotantes ou guardiães empregado ou empregada.” (NR)

“Art. 392-B. Em caso de morte da genitora, é assegurado ao cônjuge ou companheiro empregado o gozo de licença por todo o período da licença-maternidade ou pelo tempo restante a que teria direito a mãe, exceto no caso de falecimento do filho ou de seu abandono.”

“Art. 392-C. Aplica-se, no que couber, o disposto no art. 392-A e 392-B ao empregado que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção. (BRASIL, 1943)

minutos de intervalo obrigatório a ser dado às mulheres antecedendo a prorrogação da jornada, e também mudanças que foram extremamente maléficas, que é o caso da normatização do exercício da gestante em ambientes insalubres.

Mas nem tudo foi tão positivo em relação à reforma. Em maio de 2016, havia sido publicada a Lei nº 13287/16, que acrescentou o artigo 394-A à CLT, onde proibia o trabalho da gestante em ambiente insalubre, como forma de assegurar maior proteção à mulher puérpera, e não apenas o nascituro, mas toda a força de trabalho, inclusive a em formação (SILVA; SILVA, 2017). Reforço as normas constitucionais, dando maior efetividade aos direitos fundamentais, promovendo o bem-estar social, a proteção a família (art. 225, caput, CF/88), e dos direitos sociais da maternidade e do trabalho sadio. (SILVA; SILVA, 2017).

De acordo com Alexy (2017), a proteção e os cuidados com a mãe, são tidos como direito mínimo necessário à existência da dignidade da pessoa humana. Diante dessa importância é fundamental ações positivas por parte do Estado e não meramente uma legislação sem eficácia e resultados. Esse é o mesmo entendimento de Silva (2010), que afirma também da necessidade da presença do Estado para efetivação dos direitos sociais, não se podendo admitir uma simples intervenção ou ação insuficiente, pois tais condutas causariam uma forma restritiva no âmbito da proteção jurídica.

Tal conduta tinha sido dada à trabalhadora gestante com a Lei nº 13.287/16, protegendo tanto a mãe quanto o embrião de danos presentes e futuros, essa proteção do nascituro é imprescindível, pois de acordo com Sarlet (2015) é nesse momento, da formação gestacional, que se inicia a dignidade da pessoa humana, a qual merece toda proteção jurídica.

Todavia, com a entrada em vigor da Reforma Trabalhista, Lei nº 13.467/17 trouxe um retrocesso no âmbito dessa matéria, o afastamento da gestante de ambiente insalubres, agora, de acordo com o novo texto, apenas o grau máximo de insalubridade afasta a empregada gestante dos ambientes insalubres sem que haja a necessidade de apresentar atestado de saúde de médico de sua confiança, enquanto nos demais graus de insalubridade segue a tal exigência para que ocorra o deslocamento da gestante para um ambiente longe de riscos a sua saúde e a do seu filho.

Quando se fala em modernização da legislação trabalhista não pode ser pautada em um incentivo ao trabalho precário, desregulamentado, que gere fragilidade. Pelo contrário, tem-se que se basear na progressão de direitos, na inclusão dos desprotegidos, na elaboração de normas

inclusivas para suprir as novas formas de trabalho que estão surgindo, e a nova dinâmica que o direito do trabalho está se dirigindo. (MENEZES, 2017).

Fora a questão da exposição em si da gestante ao ambiente insalubre, outros problemas ainda são encontrados no Art. 394-A da CLT: a) passar para a empregada a responsabilidade de comprovação da possibilidade ou não de trabalho, o que deveria ser ônus do empregador; b) o responsável pelo atestado ser médico de sua confiança, onde o ideal seria ser pautado em uma perícia desenvolvida por um médico do trabalho e engenheiro do trabalho; c) o custo referente ao afastamento da empregada do ambiente insalubre, tanto do adicional quanto da licença maternidade são custeados pelo empregador, apesar de ser reembolsado, tal despesa deveria ser financiada diretamente pelo INSS, pois ao onerar mais o empregador, fará com que aumente a discriminação na contratação de mulheres, principalmente em ambientes insalubres de grau máximo. (SILVA; SILVA, 2017).

Ainda sobre a reforma trabalhista e a empregada grávida, no caso de não conseguir adequar a gestante em um ambiente salubre da empresa ela será afastada e ficará em gozo de licença-maternidade, iniciando com a gravidez até o fim do período de lactação, é um dos pontos sensíveis da reforma que exige mais debate sobre o custo dessa licença que poderá ocasionar um ônus muito grande para o poder público, todavia acredita-se que o custo da efetividade dos direitos sociais seja sempre inferior ao da não efetividade, mesmo por vias transversas.

Esse entendimento de retrocesso social foi reforçado no Enunciado nº 50 da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho<sup>7</sup>, componente dos 125 enunciados sobre a interpretação da Lei 13.467/2017 (reforma trabalhista), colocando como prioridade uma análise alicerçada na Constituição Federal, nas convenções e tratados internacionais em vigor no ordenamento jurídico brasileiro.

As conquistas relacionadas aos direitos sociais não devem retroceder, ou seja, devem ser respeitadas e efetivadas, principalmente quando se refere a direitos essenciais como a saúde e a dignidade da pessoa humana, que não há possibilidade de negociação, não podendo ter

---

<sup>7</sup> TRABALHADORA GESTANTE E LACTANTE. ART. 394-A DA CLT

A autorização legal permitindo o trabalho da gestante e lactante em ambiente insalubre é inconstitucional e inconveniente porque violadora da dignidade humana, do direito à redução dos riscos inerentes ao trabalho, da proteção integral ao nascituro e à criança e do direito social à saúde. Ademais, o meio ambiente do trabalho saudável é direito fundamental garantido pela constituição da república, revestido de indisponibilidade absoluta. Incidência dos arts. 1º, III; 6º; 7º, XXII; 196; 200; 201, II; 203, I; 225; 226 e 227 da Constituição Federal; Convenção 103 e 183 da OIT; Arts. 25, I e II da DUDH. (ANAMATRA, 2017a)

preferencia sobre eles questões que envolvam apenas dinheiro ou custos ao invés de um trabalho decente e salubre. (SILVA; SILVA, 2017).

Isso que dizer que não se pode utilizar de uma inclusão injusta para resolver a exclusão social, Sen e Kliksberg (2010) afirmam que mesmo havendo preocupação em se estabelecer políticas públicas que visem incluir os excluídos, não pode ser baseada em um processo de inclusão injusta, onde mesmo dando oportunidade de trabalho para essas pessoas seu ambiente não é salutar, como os exemplos do trabalho escravo, trabalhar em situação degradantes ou mesmo em ambientes prejudiciais à saúde e à segurança.

A regressão da proteção legal, em específico do trabalho serve apenas para o enriquecimento do topo da pirâmide social, tirando recursos da base e classe-média, o que é maléfico, pois se o trabalhador possuísse maior proteção, poderia se conseguir uma correção nesse desequilíbrio do poder econômico. Contribuindo assim para uma sociedade mais coesa e com melhores postos de emprego e condições de trabalho. (MENEZES, 2017).

A reforma trabalhista também alterou o art. 396 da CLT, agora a mulher terá o direito a dois intervalos de meia hora cada para amamentação até que a criança complete 6 meses de vida, que foi mais uma vez recentemente alterado pela lei 13.509/2017, ampliando o direito também para a empregada adotante. Esse período de 6 meses pode ser ampliado, quando a saúde do filho exigir e a critério da autoridade competente. A maior diferença está no fato que os horários de descanso deverão ser definidos em acordo individual entre a mulher e o empregador.

Realmente existe na nossa legislação pátria um grande leque de direitos protetivos no que se refere à maternidade e à mulher. Todavia, devido a cultura patriarcal e a discriminação de gênero, muitos desses direitos são empecilhos para o firmamento das mulheres nas empresas ou mesmo de possível contratação. Portanto há legislação, mas não há efetividade das normas.

Historicamente, como visto, o trabalho exercido pelas mulheres foi e ainda é desprestigiado, com pagamento de salários menores e em condições mais precárias, jornada de trabalho mais estendida, se comparado ao trabalho realizado pelos homens. Para conferir igualdade de tratamento, a Constituição Federal de 1988 trouxe regras que guiam nesse sentido, tais como a isonomia salarial prevista no art. 7, XXX, e a necessidade de proteção do mercado de trabalho da mulher por meio de incentivos específicos criados por lei ordinária, art. 7, XX, esse último dispositivo constitucional ainda não foi regulamentado. (CORREIA, 2018).

Os atos discriminatórios ocasionados no ambiente de trabalho, seja na sua contratação ou dissolução refletem em todos os ambientes sociais, e no direito à maternidade tranquila, este está relacionado ao fato da mulher não precisar se preocupar com a possibilidade da gravidez refletir nos demais bens da vida, como o trabalho ou mesmo o estudo, ocasionado por uma mera convencionalidade cultural de divisão sexual, fazendo com que a maioria das mulheres temam tal situação, refletindo na sua saúde física e mental, devendo portanto ser encarado não apenas como um direito individual, mas sim de toda a sociedade.

### **2.3 A proteção da maternidade no ordenamento jurídico internacional.**

Já foi mencionado que os direitos sociais iniciam sua trajetória nos textos constitucionais, trazendo uma nova perspectiva tanto do constitucionalismo quanto do direito do trabalho a partir das Constituições do México de 1917 e de Weimar de 1919, que vieram influenciar a criação em 1919 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), e o constitucionalismo social da Constituição do Brasil de 1934, inaugurando assim, um novo Estado Social de Direito. (PRONI, 2013).

De acordo com a OIT (2009a), desde sua criação que o cuidado com a maternidade é uma das suas principais preocupações. Esse tipo de postura tem como objetivo a proteção da saúde da mãe, dos filhos e de qualquer discriminação baseada na condição de mulher e genitora. Reforça ainda a importância do tema, ao mencionar que a proteção à maternidade corrobora para a consecução diretamente de dois Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS), o ODS 3, assegurar uma vida saudável e promover o bem-estar para todos, em todas as idades; e o ODS 5, alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas.

Outro problema enfrentado principalmente nos países em desenvolvimento, como o caso da América Latina e Caribe, é a exclusão de muitas mulheres da proteção à maternidade. Em alguns casos decorre da própria ausência de lei beneficiária, já em outros, como é o caso do Brasil, há previsão, porém só para os empregados formais, ou seja, que possuam carteira de trabalho, pois de acordo com OIT e o Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD), mais de 50% das trabalhadoras estão no setor informal na América Latina e no Caribe. (OIT, 2009a).

Consequentemente, essas mulheres não possuem direitos trabalhistas e previdenciários, sendo afastadas do acesso de cuidados e proteção na gestação, licença-maternidade e tempo

remunerado para amamentação, dentre tantos outros direitos relacionados a proteção à maternidade. Tal situação ainda é mais preocupante quando analisado o caso dos domésticos, onde a informalidade é latente e a legislação protetiva é mais lenta do que aos trabalhadores em geral.

Mais uma vez há de reforçar que o estudo é sobre a maternidade no mercado de trabalho, por isso que o ordenamento analisado está correlacionado ao trabalhista e indiretamente aos direitos humanos igualitários, pois a proteção à maternidade é uma das formas de se aplicar o princípio da igualdade baseado nas diferenças, ou seja, é realizar uma justiça com equidade, garantindo as diferenças para se chegar a igualdade real. De acordo com o artigo 1º da Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão de 1789, os homens nascem e são livres e iguais em direitos. As distinções sociais só podem fundar-se na utilidade comum.

Já a Declaração Universal de Direitos do Homem (DUDH) menciona em várias passagens o respeito à igualdade (artigo 1), à proteção contra qualquer tipo de discriminação (artigo 7), à família, considerada o núcleo natural e fundamental da sociedade (artigo 16), ao trabalho livre, justo e digno (artigo 23) e a proteção à maternidade e à infância (artigo 25). Especificamente sobre a maternidade a DUDH narra que a maternidade e a infância têm direito a cuidados e assistência especial. Fazendo uma interpretação em sentido amplo, é fato que são casos que exigem uma maior preocupação e amparo por parte da sociedade, tanto pela fragilidade que a situação exige, quanto por ser a mola matriz de qualquer sociedade humanitária.

A proteção dos direitos das mulheres teve como um dos seus grandes marcos internacionais a Declaração e Programa de Ação de Viena (1993), pois possui um ponto específico sobre a “igualdade de condição e os direitos humanos das mulheres”, reportando pontos importantíssimos como a questão da saúde, da violência, do afastamento das formas de discriminação decorrentes do sexo e preconceito cultural e extremismo religioso.

(...) O legado de Viena: os direitos humanos das mulheres são parte inalienável, integral e indivisível dos direitos humanos universais. Não há direitos humanos sem a plena observância dos direitos das mulheres, ou seja, não há direitos humanos sem que metade da população mundial exerça, em igualdade de condições, os direitos mais fundamentais. (PIOVESAN, 2004b, p. 5).

De acordo com Piovesan (2004), não se tem como falar em direitos humanos universais sem que antes sejam corrigidas as situações de vulnerabilidade enfrentadas pelas mulheres, pois como ela bem reforça, o sexo feminino representa mais da metade da população mundial, portanto não teria como se falar em efetividade dos direitos humanos e fundamentais sem que se falasse anteriormente sobre os direitos promocionais das mulheres.

No que diz respeito às convenções internacionais da Organização Internacional do Trabalho (OIT), a primeira a abordar o tema maternidade foi a de nº 3, que foi ratificada pelo Brasil, mas logo após acabou por denunciar. Ela trazia a questão da licença remunerada compulsória de seis semanas antes e seis semanas depois do parto, além dos intervalos para amamentação. Todavia ela era restritiva, era dirigida para as empregadas da indústria e comércio, apenas em 1921 que a Recomendação nº 12 da OIT estendeu o mesmo benefício às empregadas rurais. (PRONI, 2013).

De acordo com a realidade enfrentada por vários países signatários da OIT, esta começou a receber sugestões para alteração da Convenção nº 3, sendo então revisada, passando a ter maior flexibilização no período de duração, abrangeu todas as trabalhadoras e a remuneração da licença-maternidade passou a ser cobrada de um sistema público de saúde, sem participação do empregador. Por fim, em 1952 ela foi revista pela Convenção 103, contendo alterações importantes, como a ampliação da sua aplicação às trabalhadoras domésticas e rurais, além de englobar proteções ligadas à saúde da gestante tanto antes quanto no pós-parto. (PRONI, 2013).

A Convenção 102 sobre seguridade social, de 1952, reconhece as parcelas pagas pela licença-maternidade como uma das nove áreas da previdência social (OIT, 2009a), prevendo em seu texto o direito da empregada gestante à assistência médica e pagamentos periódicos para compensar a suspensão de ganhos de mães trabalhadoras. O Brasil é signatário tanto da Convenção 102 quanto da 103. O tema é tão importante, que mesmo os países não signatários acabam por adotar legislações que abordam a licença-maternidade, amamentação e a saúde da gestante.

Com os avanços das legislações nacionais e os pleitos das desigualdades ainda enfrentadas por diversos países, a OIT elabora a Convenção 183 e a Recomendação 191, no ano de 2000, ampliando o prazo mínimo da licença-maternidade, que é de 14 semanas, sendo 6 obrigatoriamente no pós-parto, paga pela Previdência Social, ou outra similar, garantindo as pausas para a amamentação durante a jornada. A Recomendação 191 ainda sugere que o período de 14 semanas seja estendido a no mínimo 18 semanas. Há de ressaltar que o Brasil,

mesmo possuindo um prazo mais elástico da licença-maternidade, ainda não ratificou a Convenção 183 da OIT.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) analisa a proteção da maternidade sobre 5 elementos básicos para elaboração das suas convenções sobre o tema. Como primeiro elemento tem-se a licença-maternidade, o direito de todas as mães a ter um período de descanso e dedicação ao seu filho, o que é importante para a saúde de ambos.

O segundo elemento são as prestações pecuniárias e médicas, é a recompensa financeira pelo afastamento do serviço, pois sem esse benefício, obrigariam a maioria das mulheres a voltar a trabalhar logo após o parto pela ausência de meios de subsistência tanto para ela quanto para seu filho.

Neste último elemento, de acordo com a OIT o benefício deverá ser oferecido por algum órgão oficial, fundos públicos ou qualquer outra maneira determinada por lei nacional, porém o custo da maternidade não deve recair sobre o empregador, pois é fundamental para protegê-las da discriminação no mercado do trabalho (OIT, 2009a). A convenção 183 ainda prevê como visto, prestações médicas para mãe e para o filho, que deverão compreender os cuidados antes, durante e após o parto.

Sobre esses dois assuntos, a Constituição Federal de 1988 (CF/88) traz no art. 7, XVIII a previsão da licença gestante, sem prejuízo do emprego e salário, com a duração de 120 dias. Já na parte da Seguridade Social, especificamente sobre a proteção à maternidade, tanto a Previdência Social, no art. 201, II, deverá atendê-la, especialmente a gestante, sendo que neste caso a cobertura será para apenas para as seguradas do Regime Geral, por ser de caráter contributivo. Todavia, em se tratando da Assistência Social ela possui como um dos seus objetivos, conforme art. 203, I da CF/88, a proteção à maternidade, à família, à infância, à adolescência e à velhice, nestes casos não necessidade de contraprestação, basta dela necessitar.

O terceiro elemento da proteção da maternidade, segundo a OIT, é a proteção à saúde, a Convenção nº 183 trouxe pela primeira vez, em nível internacional, o direito à proteção da saúde da gestante ou lactante<sup>8</sup>. A Recomendação nº 191, no caso das gestantes e lactantes estarem expostas à ambientes prejudiciais à saúde, deverá seguir sucessivamente as seguintes

---

<sup>8</sup> Artigo 3 °: Cada Membro, após consulta com as organizações representativas dos empregadores e dos trabalhadores, adoptar as medidas adequadas para assegurar que eles **não obrigam as mulheres grávidas ou lactantes** para realizar o trabalho que tem sido determinada pela autoridade competente, **a ser prejudiciais à saúde ou do seu filho, ou para os quais a avaliação demonstrou que um risco significativo para a saúde da mãe ou do filho.** (OIT, 2000, grifo nosso)

medidas: eliminação dos riscos; adaptação das condições de trabalho; transferência para uma função mais segura, sem perda do salário, quando essa adaptação não for possível e licença remunerada, se a transferência mencionada não puder ser feita. Também deverá ser garantido à mulher o direito de retornar à mesma função ou equivalente, com a mesma remuneração, quando não existir mais riscos.

A Reforma Trabalhista, como já mencionado, especificamente sobre o trabalho da gestante e lactante em ambiente insalubre, não respeita em nada os mandamentos da Convenção nº 183, legislação essa totalmente repudiada pela Organização Internacional do Trabalho, mesmo o Brasil não sendo signatário da Convenção nº 183.

O quarto elemento de proteção é o aleitamento materno, o direito que a empregada tem de amamentar seu filho após o retorno ao trabalho. Direito esse que é importante tanto para mãe e principalmente para o filho, que gerará reflexos na própria mão de obra do capital, pois é comprovado os benefícios do leite materno na saúde e desenvolvimento das crianças, gerando uma prevenção terciária e maior produtividade, decorrente da manutenção de uma força de trabalho saudável. (OIT, 2009a).

E o quinto elemento é a proteção do emprego e não discriminação, garantindo a empregada uma estabilidade, para que possa retornar ao emprego após o período da licença-maternidade. A Convenção nº 183 menciona ainda que os países membros devem adotar medidas adequadas para que a maternidade não seja vista como causa de discriminação e realizar medidas de promoção no mercado de trabalho. Já aqui o Brasil tem uma legislação que prevê exatamente essa normatização, e a Consolidação das Leis Trabalhistas vem gradativamente avançando nessa questão, como foi visto no tópico anterior.

A maternidade desdobra-se em um grande arranjo social, a família, essas duas estão interligadas, uma vez que a responsabilidade dos filhos é de ambos os pais, de igual forma. Sendo assim, não há como não mencionar as Convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre essa correlação e seu reflexo no mercado de trabalho.

A Convenção 156, de 1981, versa sobre igualdade de oportunidade e tratamento para trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidade familiares. Essa convenção reconhece as dificuldades enfrentadas pelos trabalhadores para conciliar o trabalho com as obrigações familiares<sup>9</sup>. É uma importantíssima convenção, pois ela estabelece uma obrigação para os

---

<sup>9</sup>Convenção 156 (OIT) Artigo 1º

Estados de incluir, na política nacional, medidas que impeçam a discriminação com as pessoas com responsabilidade familiares, para assim exercerem seus direitos de assumir um emprego sem que haja qualquer conflito (OIT, 2009c). Não só isso, ela também prevê a proteção ao livre retorno ao trabalho, quando ausentes por função das responsabilidades familiares, bem como serviços de assistência à infância e à família que levem em conta a necessidade desse grupo de trabalhadores. Por fim, ainda reforça que esse tipo de obrigação não pode se constituir, por si só motivo para demissão.

Juntamente com a Convenção nº 156, há a Recomendação nº 165 da OIT, que aborda medidas para garantir as políticas a serem adotadas pelos Estados para acesso, permanência e reintegração ao trabalho de trabalhadores com responsabilidades familiares. Trata de assuntos como qualidade de vida no trabalho, maior flexibilidade de jornada, e peculiaridades de empregados que trabalham em tempo parcial, temporários e em domicílio. Ainda recomenda que os serviços prestados para esses fins assistenciais devem ser gratuitos ou de custo razoável. (OIT, 2009c).

Especificamente sobre a problemática abordada nesse estudo, a recomendação sugere condutas imprescindíveis para se tentar superar as barreiras impostas pela divisão social do trabalho, ao prevê que tanto os homens quanto as mulheres são responsáveis pelos seus filhos e, por essa razão, ambos devem ter direito a uma licença parental em um período posterior à licença-maternidade. Estabelece que independente do sexo, deveriam ter direito a uma licença para se ausentar do trabalho em caso de enfermidade de seu filho ou de outro membro da família.

Há de ressaltar que apesar da Convenção nº 156 da OIT tratar de forma geral o trabalhador que possui responsabilidade familiares, o ônus ainda é praticamente das mulheres, como já mencionado, é o maior dos empecilhos para a conquista da igualdade no mercado de trabalho, pois enquanto houver essa segmentação de divisão social do trabalho, não se terá como alcançar um liberdade e igualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho, porque elas serão vistas com estereótipos e custos míticos, o que ocasionará dificuldades de acesso, permanência ou regresso ao emprego.

---

1. Esta Convenção aplica-se a homens e mulheres com responsabilidades com relação a seus filhos dependentes, quando estas responsabilidades restringem a possibilidade de se prepararem para uma atividade econômica e nela ingressar, participar ou progredir.

2. As disposições desta Convenção aplicar-se-ão também a homens e mulheres com responsabilidades com relação a outros membros de sua família imediata que manifestamente precisam de seus cuidados ou apoio, quando essas responsabilidades restringem a possibilidade de se prepararem para uma atividade econômica e de nela ingressar, participar ou progredir. (OIT, 1981)

Diante da análise tanto do ordenamento jurídico interno quanto do externo, há necessidade de uma superação do paradigma do homem provedor e mulher cuidadora, e uma nova visão sobre os arranjos familiares, como as famílias monoparentais ou mesmo homoafetivas, e seus mais diversos formatos. Só com o diálogo entre os atores sociais interessados, e os grupos interessados como organizações de mulheres e prestadores de serviço, baseados na solidariedade, é que se conseguirá avançar nas questões de gênero no mercado de trabalho. Pois, a discriminação das mulheres em razão da gravidez existente ou da possibilidade de poder engravidar é um dos grandes empecilhos para o desenvolvimento sustentável e a promoção da igualdade de gênero no mercado de trabalho, no empoderamento feminino e na ampliação de oportunidades.

#### **2.4 Ampliação e proteção da maternidade em outros países**

A *Organisation of Economic Co-operation and Development* (OECD)<sup>10</sup> é uma Organização que tem como objetivo principal promover políticas públicas que melhorem a qualidade de vida das pessoas ao redor do mundo, tem como o eixo o Desenvolvimento Econômico Sustentável, dando apoio aos governos para conseguirem uma melhor logística para problemas relacionados ao desenvolvimento. (OECD, 2018).

Tal instituição tem fundação em Paris, França, desde 1961, possuindo hoje 38 países na sua formação, dentre eles o Brasil, produzindo anualmente centenas de títulos sobre os mais diversos temas, com foco em ajudar os governos a promover a prosperidade e combater a pobreza com base no crescimento econômico e estabilidade, com implicações ambientais, econômicas e sociais.

Sua atividade é baseada no monitoramento contínuo dos seus países membros, e coloca as projeções para o desenvolvimento sustentável em médio e longo prazo. As publicações realizadas pela OECD, diz respeito exatamente a esses eixos, com dados estatísticos comparativos para uma melhor projeção e análise. Como não poderia deixar de ser a OECD analisa a questão da igualdade de gênero, fazendo um acompanhamento de perto, das políticas públicas, leis e dados estatísticos de cada um dos países que firmaram acordo com ela. (OECD, 2018).

---

<sup>10</sup> Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE). (tradução)

A OECD possui uma plataforma, um *Index*, para uma vida melhor (*better life*), onde afirmam que a vida é mais do que cifras de Produto Interno Bruto e estatísticas econômicas, é necessário a busca por um bem-estar, e para assim conseguir tem-se que se superar as desigualdades de sexo. Ou seja, o equilíbrio entre o trabalho e a vida privada, em especial a família, é fundamental para que haja qualidade de vida, tanto dentro quanto fora do ambiente doméstico.

O equilíbrio vida-trabalho está na correlação entre o número de horas dedicados ao trabalho e a compromisso com as relações familiares, a quantidade excessiva de horas pode ser prejudicial tanto para saúde do trabalhador quanto para a vida como um todo. Dentre os países analisados, a Turquia é quem tem a pior proporção entre o tempo dedicada a vida/trabalho, 33,8% dos seus empregados trabalham em jornada excessiva, onde a média de tempo dedicado ao lazer e cuidados pessoais é de 12,6 horas (incluindo sono e alimentação), ou seja, praticamente trabalha durante a metade do dia. (OECD, 2018).

Já a Dinamarca possui uma política totalmente diferente, está entre os melhores resultados apresentados, apenas 2,2% dos seus trabalhadores realizam jornadas excessivas, possuindo em média 15,9 horas dedicadas a família e os afazeres pessoais. O foco da política da Dinamarca para diminuir a desigualdade de gênero no mercado de trabalho é na família com filhos, havendo um apoio contínuo por parte do governo, chegando à 4% do Produto Interno Bruto (PIB) do país. O suporte dado vai desde vaga oficial em creches para crianças a partir dos 6 meses, auxílio pré-escolar a partir dos 3 anos, e assistência na escola primária com amplo apoio nos horários extraescolares. Também é concedido licença-maternidade de 18 semanas juntamente com 2 semanas de licença-paternidade, seguindo-se de 32 semanas de licença parental<sup>11</sup>, todas elas remuneradas. (OECD, 2018).

A igualdade de gênero no mercado de trabalho está entre as melhores da OCDE, todavia ainda não implementou uma divisão mais igualitária da licença-parental, já que frequentemente quem utiliza são as mães. Já na Islândia, por exemplo a licença-parental determina uma quota

---

<sup>11</sup> Considera-se licença parental a licença compartilhada entre os pais, onde possam escolher a melhor forma de quem ficará responsável pelos cuidados do filho. Por exemplo, na Suécia o sistema de seguridade social contempla tal benefício, concedendo uma licença parental de 480 dias, sendo que 90 dias são dedicados a cada um dos pais, e os 300 dias restantes podem ser compartilhados, e até 30 dias podem ser tirados ao mesmo tempo pelo pai e mãe, recebendo aquele que tirar a licença US\$ 110,00 por dia pelos primeiros 390 dias e menos nos demais. (UNFPA, 2018).

específica para mãe e para o pai, portanto, caso o pai não a utilize, perderá, da mesma forma acontece na Suécia, a pioneira nesse tipo de benefício, como se verá a seguir.

A Suécia foi o primeiro país do mundo a prever a licença-maternidade e paternidade remuneradas, desde 1974, e seus avanços não pararam por aí, hoje ela é considerada uma referência na busca pela igualdade de gênero nas relações familiares, principalmente no que diz respeito aos cuidados com os filhos. O serviço *my pages* é um sistema informatizados onde os pais, sem necessitar preencher formulários complexos, podem solicitar o benefício da licença parental de forma online. (OECD, 2018).

Desde 2015 que a Suécia atualizou sua licença-parental, que é uma licença concedida para ambos os pais, que possui um total de 480 dias. Dentro desses dias, 90 deles são exclusivos do pai e 90 da mãe, valendo também para os casais homoafetivos. O restante, os 300 dias, é dividido a critério do casal, no entanto em conjunto só podem tirar 30 dias no primeiro ano de vida da criança. O prazo para usufruir dessa licença é até o filho completar 8 anos, podendo ser fracionado. O valor dela corresponde a cerca de 80% do salário, obedecendo os critérios de carência (240 dias), todavia durante os últimos 90 dias a remuneração será menor. (RAGENCROFT, 2016).

A evolução dessa licença-parental na Suécia foi gradual, até chegar a esse contexto apresentado. O país ainda realizou altos investimentos em creches públicas, flexibilização das horas de trabalho e reorganização do sistema tributário (MATOS; OLIVEIRA; NATIVIDADE, 2016). A licença-parental de fato é uma evolução nas políticas de igualdade de gênero, pois foca na questão familiar e no seu novo arranjo, repartindo de forma mais igualitária as obrigações e responsabilidades domésticas e de cuidados com os filhos, tendo como uma das suas consequências uma visão menos preconceituosa e estereotipada da mulher, aumentando suas chances de retorno e melhores condições de trabalho.

Neste ponto a Suécia é denominada como um *Welfare State* social-democrata, título recebido devido as políticas públicas adotadas propiciarem garantias institucionalizadas contra problemas sociais, como o desemprego e o envelhecimento, isto é, uma sociedade sem riscos, integralmente segura. Denominação essa também decorrente por adotar ideias de universalidade, igualdade social e descomodificação<sup>12</sup>, onde todos os cidadãos têm acesso idêntico aos mesmos benefícios, podendo optar, a seu critério, pelo afastamento do trabalho,

---

<sup>12</sup> Descomodificação ocorre quando a pessoa/trabalhador tem acesso a bens e serviços fornecidos pelo Estado, de modo a não comprometer sua renda para adquiri-los.

sem prejuízo do emprego e renda. (MATOS; OLIVEIRA; NATIVIDADE, 2016). Já no Brasil, apesar da Constituição Federal de 1988 trilhar para o Estado de Bem-Estar Social (*Welfare State*), baseado na universalidade e igualdade, a realidade não demonstra tal avanço, pois não adianta possuir previsão constitucional se sua efetividade não está sendo realizada, sem que haja mecanismos legais, institucionais e políticos adequados para implementá-los.

De acordo com Ingo Sarlet (2015) não é por meio de previsão de direitos sociais constitucionais, nem a sua positivação infraconstitucional, que darão o condão para produzir a tão sonhada justiça social, pois fórmulas exclusivamente jurídicas não fornecem os meios necessários para concretização e implantação dos direitos sociais, como também não se deve ficar na dependência do judiciário para resolver todas as suas não concretudes. Além do mais, para que ocorra desenvolvimento tanto econômico quanto social é necessário planejamento direcionado e coordenado das atividades estatais, a partir das prioridades elencadas na Constituição Brasileira, elaborando procedimentos adequados e eficientes visando melhores resultados, com mecanismos de controle variados a fim de assegurar o desenvolvimento sustentável.

Um dos fatos mais interessantes é que esse direito também é obtido pelos desempregados, desde que hajam se registrado na Agência de Emprego da Suécia, no primeiro dia útil após sair do emprego, bem como o estudante que não trabalha também receberá esse auxílio do governo. Os filhos nascidos fora do país caso cheguem na Suécia com 1 ano de idade têm direito a 200 dias de licença, já para as crianças que chegam com 2 anos têm direito a 100 de licença.

O Grupo Banco Mundial (GBM), formado pelo Banco Internacional de Reconstrução e Desenvolvimento (BIRD), a Associação Internacional de Desenvolvimento (AID), Corporação de Finanças Internacional (CFI), a Agência Multilateral de Garantia de Investimentos (MIGA) e o Centro internacional para resolução de litígios de investimento (CIRLI), acompanha os mais diversos setores encarados pelo crescimento econômico sustentável, realizando estatísticas e estudos correlacionados.

Especificamente, após análise dos metadados do GBM divulgados em 2018, sobre dados referentes ao ano de 2017, relacionados à questão do gênero, a licença-maternidade remunerada e a estabilidade da empregada, foi elaborada a tabela que se encontra no ANEXO I, com informações inerentes ao número de dias que a mulher goza de licença-maternidade, o percentual da que ela recebe da remuneração, o responsável pelo custeio do benefício e por fim

se o país em análise tem política que garanta o retorno tranquilo da empregada ao seu emprego após o fim da licença-maternidade<sup>13</sup>.

A tabela em anexo apresenta os países com mais relevância nos resultados no período de licença maternidade concedido e as demais garantias correlacionadas. Na segunda coluna expõe a quantidade de dias que a mulher recebe quando está em gozo da licença maternidade, na terceira o percentual que em regra ela recebe, na quarta quem é o responsável pelo pagamento do benefício, que pode variar de país para país, uns o governo arca com 100% do valor, essa é a recomendação da OIT, para evitar discriminação na contratação, outros o empregador divide com o Estado o ônus, e por fim em alguns países é obrigação 100% do empregador. Por fim, a última coluna menciona se o país possui alguma legislação que garanta o retorno dessa gestante ao trabalho de origem ou equivalente.

A parte em destaque na cor laranja, da tabela em anexo, apresenta os melhores resultados em termos de proteção via licença maternidade, quando cumulada todas as variantes. A Bulgária oferece 410 dias de licença, onde a empregada tem direito à 90% da sua remuneração a ser paga 100% pelo Governo, e este também garante seu retorno ao trabalho. Já a Macedônia, possui um período menor do benefício, que é de 270 dias, todavia bem acima do mínimo recomendado pela OIT, e receberá 100% da sua remuneração, com a presença do Governo no seu pagamento e no seu retorno as atividades laborais pós licença.

Por último, tem-se San Marino, que dentre todos os países listados pelo Banco Mundial é o que oferece maior prazo, 630 dias, mas o percentual pago é bem inferior aos demais, 45% da sua remuneração, essa redução é aceitável já que o prazo é muito extenso para um ônus suportado 100% pelo Governo durante todo período. O Estado também garante o retorno tranquilo da empregada ao trabalho após o período que ela ficou afastada decorrente da licença-maternidade.

Outro agente que também contribui para uma melhor visualização das questões de gênero é o Observatório de Igualdade de Gênero da América Latina e do Caribe, interligado com Organização das Nações Unidas (ONU). Um dos motivos desse Observatório e dos

---

<sup>13</sup> Os dados mencionados na tabela referem-se as estatísticas de gênero do Banco Mundial no ano de 2017.

Foram utilizadas três tabelas distintas, disponíveis em:

[http://databank.worldbank.org/Data/indicator/SH.MMR.WAGE.ZS?id=2ddc971b&report\\_name=Gender\\_Indicators\\_Report&populartype=series](http://databank.worldbank.org/Data/indicator/SH.MMR.WAGE.ZS?id=2ddc971b&report_name=Gender_Indicators_Report&populartype=series)

[http://databank.worldbank.org/Data/indicator/SH.MMR.LEVE?id=2ddc971b&report\\_name=Gender\\_Indicators\\_Report&populartype=series](http://databank.worldbank.org/Data/indicator/SH.MMR.LEVE?id=2ddc971b&report_name=Gender_Indicators_Report&populartype=series)

[http://databank.worldbank.org/Data/indicator/SG.MMR.LEVE.EP?id=2ddc971b&report\\_name=Gender\\_Indicators\\_Report&populartype=series](http://databank.worldbank.org/Data/indicator/SG.MMR.LEVE.EP?id=2ddc971b&report_name=Gender_Indicators_Report&populartype=series) (WB, 2017j)

Estados Membros relacionados, dentre eles o Brasil, é a busca da implantação da Agenda 2030 da ONU para o Desenvolvimento Sustentável no âmbito regional sob a perspectiva da igualdade de gênero, autonomia e direitos humanos das mulheres. (CEPAL, 2017).

Porém, a licença maternidade nem sempre é uma opção disponível para muitas mulheres, ou mesmo sendo, o valor é insuficiente, fazendo com que a ausência monetária pese no seu dia a dia, e acabem por voltar ao trabalho bem antes do fim da licença-maternidade. Por isso a importância desses relatórios internacionais, pois detectam e auxiliam nas falhas, gerando recomendações para as empresas poderem implementar políticas melhores, e programas que deem suporte as mães, beneficiando no final tanto as mulheres quanto as empresas, essa é a conclusão da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE). (ONU, 2018).

E para aquelas mulheres que não possuem o apoio tanto por parte do governo e nem familiar suficiente e acabam por deixar de ter uma renda, terminam privando seus filhos das oportunidades de educação de qualidade na primeira infância. O que acaba, de acordo com a ONU, que essas crianças fiquem em um ciclo de pobreza, quase impossível de se libertar, como retratado pela Corporação Financeira Internacional (IFC), uma das subsidiárias do Grupo Banco Mundial.

Fazendo uma análise sob o prisma dos domésticos, apesar de no Brasil eles terem alcançado uma igualdade constitucional, principalmente depois da Emenda Constitucional 72 de 2013 e logo depois pela Lei Complementar nº 150 de 2015. A realidade na América Latina e Caribe, de acordo com a OIT, não é tão igualitária assim, como depreende-se do quadro abaixo.

**Tabela 2 - Aspectos da proteção da maternidade em geral para as trabalhadoras domésticas na América Latina e no Caribe**

Países	Tipo de proteção para as trabalhadoras domésticas	Licença pré e pós natal (legislação geral)	Porcentagem do salário (legislação geral)	Estabilidade e duração (legislação geral)	Quem financia (todas)
Argentina	Não há cobertura legal	Total 90 dias (45 dias pré e 45 pós)	100 % do salário	Existe, 15 meses total (7 meses e meio pré e pós natal)	Seguridade social
Barbados	Legislação geral	Total 12 semanas	100 % do salário	Existe, durante gravidez e pós natal	Seguridade social
Bolívia	Leis especiais	Total 90 dias (45 pré e 45 pós natal)	100 % do salário mínimo	Existe, até 1 ano	Seguridade social
Brasil	Legislação geral	Total 120 dias (28 dias pré e 94 dias pós natal) + 2 meses por negociação coletiva	100 % do salário mensal	Existe, 6 meses pós retorno ao trabalho	Seguridade social
Chile	Legislação geral	Total 18 semanas (6 pré e 12 pós natal)	100 % até certo limite	Existe, desde a gravidez até 1 ano depois	Seguridade social
Colômbia	Não há cobertura legal	Total 12 semanas	100 % do salário anterior à licença	Existe, 3 meses	Seguridade social
Costa Rica	Não há cobertura legal	Total 4 meses (1 mês pré e 3 meses pós natal)	100 % do salário	Existe, não menciona duração	Mista: 50% seguridade social, 50% empregador
Equador	Não há cobertura legal	Total 12 semanas	100 % do salário	Existe, exceto casos especiais	Mista: 75% seguridade social, 25% empregador
El Salvador	Leis especiais	Total 12 semanas	75 % do salário	Existe, não menciona duração	Seguridade social
Guatemala	Leis especiais	Total 12 semanas (84 dias)	100 % do salário	Existe, durante gravidez e lactancia	Mista: 2/3 seguridade social, 1/3 empregador
Honduras	Legislação geral	Total 10 semanas (4 pré e 6 pós natal)	100 % do salário	Existe, até 3 meses depois do nascimento	Seguridade social
México	Legislação geral	Total 12 semanas (6 pré e 6 pós natal)	100 % do último salário de contribuição	Não existe estabilidade, mas sim o direito de voltar ao mesmo trabalho	Seguridade social
Nicarágua	Leis especiais	Total 12 semanas (4 pré e 8 pós natal)	60 % da renda média semanal	Existe, durante gravidez e pós natal	Mista: 60% seguridade social, 40% empregador
Panamá	Não há cobertura legal	Total 14 semanas (6 pré e 8 pós natal)	100 % do último salário	Existe, não menciona duração	Mista
Paraguai	Legislação geral	Total 12 semanas	50 % por 9 semanas	Não menciona	Seguridade social
Peru	Legislação geral	Total 90 dias (45 pré e 45 pós natal)	100 % do salário	Existe, 3 meses	Seguridade social
República Dominicana	Não há cobertura legal	Total 12 semanas	100 % do salário	Existe, até 6 meses depois do nascimento	Mista: 50% seguridade social, 50% empregador
Uruguai	Legislação geral	Total 12 semanas	100 % do salário	Não menciona	Seguridade social
Venezuela	Não há cobertura legal	Total 18 semanas	100 % do salário	Existe, durante gravidez e 1 ano depois	Seguridade social
Trinidad e Tobago	Legislação geral	Total 13 semanas	100 % primeiro mês, 50 % nos dois últimos	Não existe	Mista: 50% seguridade social, 50% empregador

**FONTE:** (OIT, 2011)

Ao analisar a tabela acima verificasse, de início, que nem todos os países possuem legislação sobre o tema no que se refere à doméstica e a proteção à maternidade, dentre eles tem-se a Argentina, Colômbia, Costa Rica, Equador, Panamá, República Dominicana e Venezuela. Todos possuem alguma licença para o período pré e pós-parto da empregada doméstica, porém El Salvador, Nicarágua, Paraguai e Trinidad e Tobago possuem uma porcentagem reduzida no valor a ser pago a título de licença-maternidade, e alguns não contemplam nem o período inteiro.

No quesito estabilidade, destaque para a Argentina, Bolívia, Chile, Guatemala e Venezuela, que garantem de forma bem mais elástica o período de estabilidade, indo desde a gravidez até 1 ano após o parto, enquanto isso Panamá, Paraguai e Uruguai a legislação não menciona o prazo de estabilidade, e em Trinidad e Tobago não existe tal proteção.

Na última coluna é mencionada a forma de custeio em cada Estado analisado, uns sendo 100% financiado pela Seguridade Social, que é a recomendação da própria Organização Internacional do Trabalho – OIT, e alguns como Costa Rica, Equador, Guatemala, Nicarágua, República Dominicana, Panamá e Trinidad e Tobago, possuem o custeio misto, parte Governo e parte empregador.

Por fim, os cuidados infantis subsidiados, geram um impacto positivo não só na vida da mulher trabalhadora, mas na própria empresa que se dispõe a dar maior apoio às mães e aos pais. Todos ganham com esse tipo de política pública, empregados, empregadores, governo, o mercado global, o cooperativismo internacional, e assim todos crescem de forma sustentável e duradoura, rompendo barreiras e preconceitos não mais aceitos no mundo moderno.

### 3 MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO

Este capítulo abordará as dificuldades que a mulher enfrenta no mercado de trabalho decorrente da maternidade e de todos seus reflexos internos e externos. A princípio, há de reforçar a ideia de que a maternidade é um direito social, ou seja, de responsabilidade de toda sociedade, não podendo ser visto meramente como um ônus pessoal, pois é algo muito mais amplo e problemático.

A base para que a maternidade seja encarada com solidariedade por todos os atores sociais envolvidos, é a igualdade, por isso que o capítulo inicia reforçando as vertentes e a evolução desse princípio basilar para superação das diferenças sociais. Essa análise é imprescindível pelo fato de que a consequência da maternidade no ambiente de trabalho é a discriminação, antagonismo à igualdade, conduta não apenas derivada de uma gestação, mas sim de uma “lógica” de reprodução, baseada na identidade de gênero, isto é, pelo simples fato de ser mulher, da possibilidade de engravidar, fatos que ensejam tratamentos diferenciados entre homens e mulheres.

Essa discriminação narrada é exercida no mercado de trabalho de uma forma direta, indireta e oculta. No primeiro momento, é atribuído ao trabalhador um tratamento desigual, deixando claro a conduta discriminatória. No segundo momento, o tratamento é formalmente igual, mas se produzirá efeito diverso sobre determinados grupos, ou seja, há ausência da intenção discriminatória, porém gerará vantagem para certo segmento. E por fim, a discriminação oculta, que é fundada em motivo proibido, mas não confessado. Vem disfarçada de outro motivo, sendo o verdadeiro ocultado, surgindo daí sua intenção de discriminar. (BARROS, 2016).

**A discriminação poderá ocorrer**, portanto, em todas as etapas da contratação. **No ato da contratação**, uma empresa poderá praticar ato de discriminação mediante anúncios de emprego ou de um modo mais discreto, por meio do departamento de pessoal, que acata a política da direção. Poderá ocorrer, também, o que é mais raro, de a discriminação ser fruto de pressão exercida pelos próprios empregados da empresa, que não desejam trabalhar com alguém em face de suas características pessoais. Geralmente, as pessoas sujeitas à discriminação, não tiveram acesso aos meios adequados de educação e formação profissional e, evidentemente, isso limita suas oportunidades quando reivindicam empregos que exijam maior qualificação. O trabalhador poderá obter o emprego, mas não no cargo postulado e sim em outro que implique atribuições mais rudes, de baixa remuneração, que outros se recusaram a aceitar. **No curso do contrato**, a discriminação poderá se verificar na delegação de tarefas inferiores, que não requeiram qualificação e nas oportunidades de promoção. **No final do contrato** poderá ocorrer a

discriminação quando o empregador, alegando necessidade de conter gastos, dispensa empregados, mas apenas os do sexo feminino e em idade de procriação. (BARROS, 2016, p. 733, **grifo nosso**)

Como mencionado por Alice Monteiro de Barros, a discriminação poderá ocorrer em qualquer momento da relação de trabalho, seja na própria seleção, onde mulheres são excluídas por estarem no período fértil, ou mesmo por serem casadas ou possuírem filhos. Durante o contrato do trabalho, ocasionado por assédio moral vertical e horizontal, por superiores e colegas da empresa, situação comum nos casos de gestação ou de retorno ao trabalho após o nascimento do filho. E existe os casos de discriminação no fim do contrato de trabalho, utilizando do conceito oculto de discriminação para argumentar fatos não verídicos, o que na verdade é baseado em uma conduta baseada em razão do sexo e dos direitos reprodutivos atrelados à mulher.

Essa diferenciação entre sexos, baseada em uma disputa de identidade, deve ser expurgada com base na igualdade, em políticas públicas fundadas na igualdade de gênero. Conceito este que veio para fortalecer a dicotomia que existe entre homens e mulheres, para isso, o conceito de gênero passou por três etapas. A primeira, pautada em um modelo unidimensional da determinação biológica, que seguiu até meados do século XX, que argumentava a diferença biológica entre homens e mulheres, aspectos da individualidade era rotulado como algo natural, destacando comportamentos, valores e preferências dos homens e das mulheres. (BARROS, 2016).

A segunda etapa da conceituação surge no início dos anos 1960, decorrência dos movimentos feministas, passando a ser construída sob o modelo bidimensional, que critica a categorização do que seria masculino e feminino, como polos excludentes, esses tipos de análise faz com que se reduza o potencial tanto dos homens quanto das mulheres. E por fim, nos anos de 1980 inicia-se a terceira etapa da teoria do gênero, construindo um modelo pluridimensional, onde o gênero não é visto de forma individual, mas uma dinâmica integral de ordens sociais, que produz e reproduz as escolhas de cada indivíduo e legitimam as categorias sexuais (BARROS, 2016).

A argumentação de que as capacidades masculinas e femininas são diferentes desvaloriza o potencial das capacidades humanas, além de menosprezar a força da política socioeconômica para desenvolvê-las. No tocante às qualidades resumidamente naturais dos homens e das mulheres, longe de serem incompatíveis, são indissociáveis, o que merece ser chamado humano. (BARROS, 2016, p. 760).

Portanto a adoção de estereótipos e identificação por gênero só faz que as capacidades se tornem limitadas, gerando uma desigualdade desnecessária que só traz consequências negativas para toda a sociedade. Com base nisso, faz-se necessário aplicar o princípio da igualdade em sua acepção mais substancial, calcada na equidade e na paz social, no cooperativismo e na fraternidade, pois só assim que os grupos minoritários conseguiram de alguma maneira se equipararem no mercado de trabalho e no contexto social. Todavia, o estudo da igualdade vai muito além de uma conceituação, perpassa por uma evolução e uma ampliação de entendimento, comportando dimensões, até uma real adequação a realidade, o tópico seguinte abordará exatamente essa realidade necessária para superação das questões discriminatórias.

### **3.1 O princípio da igualdade**

Há uma divergência doutrinária e filosófica de que todos os homens nascem iguais e livres, atributos de um direito natural, não precisando de uma prestação positiva por parte do Estado, todavia o tempo demonstra que grupos continuavam vulneráveis que essa liberdade e igualdade não era de fato para todos, como por exemplo o grupo das mulheres que por muitos anos não eram consideradas enquanto sujeito de direitos civis e políticos, mantendo-se totalmente submissa aos ditames dos homens, sejam seus pais ou maridos, não passando mais do que um objeto que deveria satisfazer aos anseios do homem.

A igualdade que as mulheres tanto buscam até hoje passou por vários momentos de afirmação, desde uma igualdade em sentido formal, prevista em lei e normas constitucionais, depois para uma igualdade material, que vai além de dar o mesmo direito as mulheres, mas garantir que de fato eles sejam exercidos, dando mecanismos para sua concretude.

Tanto que a luta desempenhada pelas mulheres até os dias atuais é de que haja uma quebra de separação entre homens e mulheres, enquanto identidade de sexo (ALVES; PITANGUY, 1982), não existindo uma adaptação a um modelo hierárquico, onde as qualidades femininas e masculinas sejam atributos do ser humano em sua totalidade. Por isso, é necessário traçar a evolução do caminho da igualdade e suas dimensões alcançadas ao longo da história.

### 3.1.1 Um breve histórico na busca pela igualdade

O percurso histórico pelo qual as mulheres vêm passando está alicerçado em pleitos, primeiro relacionados aos direitos civis e políticos, depois aos direitos sociais, mas difíceis de serem efetivados pois dependem de políticas públicas eficazes, para poder garantir uma igualdade mínima.

Analisando a história das conquistas femininas há de lembrar que elas passaram por um passado silenciado, na Grécia e Atenas, na Idade Média e no Renascimento, as mulheres nesses períodos eram consideradas naturalmente inferiores seja no seu aspecto biológico quanto religioso, eram consideradas impuras e insignificantes, além de intelectualmente inferiores aos homens. As mulheres gregas eram excluídas do mundo do pensamento, do conhecimento, que era tão valorizado pela civilização grega. (ALVES, PITANGUY, 1982).

Alves e Pitanguy (1982) trazem uma breve trajetória desse percurso enfrentado pelas mulheres, passando pela herança do silêncio, pois na Grécia antiga e em Atenas ocupavam posição equivalente à do escravo no sentido de somente executar trabalhos manuais, o que não era admissível para os homens livres. Já em Atenas, para que fosse um ser livre, primeiro tinha que ser homem e não mulher, ser ateniense e não estrangeiro, ser livre e não escravo. Eram resumidas aos afazeres domésticos e aquilo que era ligado a subsistência do homem, bem como a reprodução e amamentação dos filhos, enquanto os homens eram responsáveis pelos afazeres externos, fora de casa, desenvolvendo atividades consideradas mais nobres, como a filosofia, a política e as artes.

Naquele tempo, era inconcebível ver alguma mulher tendo palavra, por mais que hajam relatos de mulheres reclamando de alguns direitos perante o Senado Romano, no ano de 195 D.C., onde protestavam contra a exclusão do transporte público, que era privilégio masculino, elas tinham que se locomover a pé. Mesmo diante de manifestações, as respostas sempre eram as mais duras e discriminatórias, pois a relação de poder e sujeição era prevista não só na cultura, mas também nas leis que perpetuavam essa assimetria, legitimando a inferioridade da posição social da mulher romana.

A partir da Idade Média começam alguns avanços e mudanças de pensamento, mas muito pouco, com maior participação e alguns direitos garantidos como os de propriedade e sucessão. Porém, como bem lembra Alves e Pitanguy (1982), historicamente, a participação feminina sempre era maior no ambiente externo, quando havia a necessidade de afastamento

do homem por motivo de guerras. Ainda no mesmo período, as mulheres participaram das corporações de ofícios, o que fez com que elas começassem a receber instrução profissional, mas que posteriormente elas iriam perder tal direito, sendo um dos motivos para suas reivindicações.

As conquistas relacionadas à educação também foram bem vagarosas, pois não era aceito o ingresso das mulheres nas academias e escolas, além da entrada gradual da mulher no mercado de trabalho. Em relação à esse não era bem visto pelos homens em diversos sentidos, mas um dos principais motivos era que os baixos salários recebidos pelas mulheres fazia com que houvesse um rebaixamento do salário em geral. (ALVES; PITANGUY, 1982).

Cabe reforçar (ALVES; PITANGUY, 1982) que apesar da participação das mulheres na Idade Média no mercado de trabalho não lhe conferiu um prestígio social, pois o trabalho, as artes e o conhecimento científico, não eram considerados valores em si, nem meios de ascensão social. Sendo também um período de muita perseguição, conhecido como “caça as bruxas”, acompanhada de motivos teológicos, pois parte da igreja considerava Eva, como responsável pela queda do homem, e instigadora do mal, o que era propagado para todo o sexo feminino, gerando um enalço implacável ao corpo da mulher, que era tido como fonte de malefícios, ocasionando um genocídio contra elas na Europa e nas Américas. E essa retórica também era corroborado pela classe médica e científica, utilizando como justificativa o aparelho reprodutor da mulher e seus aspectos biológicos, além de intelectuais e humanistas, que afirmavam ser a mulher inferior e impura, contribuindo para a justificação ideológica de sua desvalorização.

No período renascentista, as poucas conquistas sofrem um retrocesso, pois determinadas atividades vão retornando aos homens, bem como as Corporações de Ofício se fecham para as mulheres, justamente no período que o trabalho passa a ter mais valor, a atuação feminina passa a ser depreciada, além do que se desenha uma ideologia de desvalorização da mulher que trabalha. A parte educacional também é rechaçada, não havendo registros de mulheres frequentando universidades até meados do século XIX. Esses fatos são tão importantes, que as primeiras vozes de contestação feminina se dirigem justamente contra a desigualdade sexual no acesso à educação e ao trabalho. (ALVES; PITANGUY, 1982).

Mesmo com as conquistas do século XVII e XVIII, como a presente na Revolução Francesa e na Independência dos Estados Unidos, onde os pilares da liberdade e da igualdade eram alicerces das revoluções, não se protegeu os direitos civis e políticos mínimos das mulheres, portanto a ideologia liberal da época era limitadíssima, pois só brancos, homens e ricos é que eram considerados em seu patamar de igualdade.

Mas foi devido a essa exclusão das mulheres desse cenário, que fez com que as mulheres que estavam ativamente ligadas ao processo revolucionário na França e que não tiveram seus direitos igualmente protegidos, que fez surgir o feminismo como uma ação política organizada. Onde nesse mesmo período são publicadas brochuras sobre a situação da mulher, abordando os temas relacionados ao trabalho, à desigualdade legal, à participação política e à prostituição. Não se está lutando contra o liberalismo, pelo contrário está indo ao encontro dele, pois é com base no direito natural que se exige que sejam os direitos conquistados estendidos as mulheres.

No século XIX, e com a chegada concreta do capitalismo, há uma abertura para novas problemáticas relacionados ao processo produtivo e a organização do trabalho como um todo. A princípio, há o aumento enorme da mão de obra operária feminina, sujeitas a uma super exploração decorrente das jornadas excessivas e de diferenças salariais. Portanto há o início de movimentos que pleiteiam uma igualdade nas relações de trabalho e de participação na esfera pública.

Mas juntamente com essa luta de melhores condições de trabalho e de salário, há uma luta também relacionada com os direitos ligados a cidadania, como o direito de votar e ser votado sem critérios pré-determinados, a luta pelo sufrágio universal, pela ampliação da democracia, não incluía o sufrágio feminino, por isso teve que se realizar uma luta específica, que foi se espalhando ao redor do mundo, no Brasil, só em 1932, que Getúlio Vargas promulga por decreto-lei o direito de sufrágio às mulheres.

Passou-se então para um novo período de conquistas onde formalmente as mulheres passaram a ter os mesmos direitos que os homens no que se refere aos direitos políticos, ao acesso à educação e ao mercado de trabalho. Com a segunda guerra mundial, mais uma vez as mulheres tomam os postos de trabalho para que os homens assumissem os postos de batalha, todavia com o fim da guerra e o retorno da força masculina, volta-se a atribuir à condição feminina ao espaço doméstico, e novamente a mulher tem o trabalho externo desvalorizado. Portanto apesar de ter alcançado uma igualdade formal, não se chegou a alcançar uma igualdade de fato, material.

Diante disso, hoje a principal luta das mulheres vai além da conquista de direitos, pois esses apesar de diversos países já terem configurado em suas constituições e leis, eles não são realmente concretizados, pois uma coisa é estar previsto na lei outra totalmente diferente é como eles são colocados na prática.

### 3.1.2 Entre a isonomia e equidade: a busca pela efetividade da igualdade

É notório que há uma discriminação indireta e direta contra as mulheres, mesmo que hajam normas nacionais e internacionais protegendo e vedando esse tipo de atitude, pois não existe de fato uma coerção para aqueles que agem dessa forma, ou mesmo políticas públicas que atinjam as problemáticas principais, como a violência doméstica, o acesso e a permanência no trabalho decorrente da maternidade, bem como a postura contra uma identidade de gênero posta como geral e absoluta.

No ambiente internacional, mesmo existindo normas protetivas, essas não passam de uma narrativa moral, mesmo que encaremos como normas relacionadas a efetividade dos direitos humanos, por visar uma maior igualdade e respeito, elas não possuem força coercitiva. Contudo, de acordo com (BOBBIO, 2004), no sistema internacional o reconhecimento e a proteção de pretensões ou exigências contidas nas Declarações Universal dos Direitos Humanos de 1948 são considerados como condições necessárias para que um Estado possa pertencer à comunidade internacional.

As conquistas dos direitos formais foram, sem dúvida, um grande avanço para a busca de uma igualdade até então não existente nem no papel, como visto no percurso histórico acima, porém não adianta de nada quando a realidade demonstra que no cenário social muita coisa ainda tem que mudar, por isso a necessidade do avanço dessa igualdade, indo além de uma igualdade de direito, para alcançar uma dimensão muito maior, que é a da igualdade de fato, como Robert Alexy (2017) assim prefere se referir, por isso que há necessidade de normas que tragam algumas diferenças em busca de um real equilíbrio.

Luño (2005) define que a distinção entre igualdade formal e material é mais que uma alternativa do processo de aplicação da igualdade nas sociedades pluralistas e democráticas, onde a dimensão jurídica ou formal, não pode desconhecer das condições políticas, econômicas e sociais que gravitam sobre essa relação, do mesmo modo que a dimensão material não pode abordar programas de redistribuição de bens e oportunidades sem contar com formalidades, que o Estado de Direito garante aos cidadãos contra os abusos de quem esteja no poder.

Portanto, para que ocorra uma igualdade em sua dimensão material é necessário que haja uma diminuição de certas liberdades por parte de outrem. Luño (2005), ao citar Ralf Dahrendorf, menciona que hoje em dia a esperança surge da diferenciação dos seres humanos e não de suas uniformidades, onde a liberdade surge da desigualdade e não da igualdade. Então

essa é uma balança tênue entre a liberdade e a igualdade, pois para que haja maior igualdade perante os diferentes deverá haver uma privação de liberdade por parte de outros.

Por exemplo, no caso da escravidão, para que o homem negro seja considerado livre e haja de fato uma igualdade perante o homem branco, este perderá de certa forma a liberdade que até então tinha de poder escravizar, há uma mudança na balança, agora não se pode tudo contra o antes escravo, já que era considerado uma coisa, a partir desse novo momento se exige respeito de igual, e com isso os poderes e liberdades que até então existiam não mais prosperam, tudo em prol da busca da igualdade.

A perspectiva de uma igualdade material se assemelha a ideia de uma teoria de justiça, seja ela a distributiva ou a teoria da justiça social, sendo um ideal a ser alcançado por ela. Com base nessa ideia, John Rawls propõe que a teoria de Justiça como Equidade seja combinado com a igualdade de oportunidades e o princípio da diferença, pois teria uma relação com a eficácia, ou seja, as vantagens que se obtêm com os diversos sistemas da organização social, traduzindo em uma solução justa e marcante para o sistema democrático. (LUÑO, 2005).

E as situações de desigualdade podem ser agravadas quando somadas a outros fatores que geram discriminação, como, a cor da pele, o nível social e intelectual ou portar alguma deficiência, nesses casos surgirá uma discriminação múltipla, que exige uma política pública e cidadania mais complexa, como o caso da adoção de medidas de discriminação positiva, exemplo das cotas raciais previstas no Brasil. (GALDINO, 2012).

Igualdade de oportunidades (inclusive com a 'discriminação positiva' corretiva de desigualdades fáticas), alimentação, saúde e educação, por exemplo, não podem estar ausentes deste 'mínimo'. É a desigualdade material relativa potencialmente realizada pelo exercício do direito à diferença. (GALDINO, 2012, p. 27)

Ou seja, as conquistas, até então alcançadas, evoluíram juntamente com os avanços dos conceitos de igualdade e as suas dimensões, perpassando pelo formalismo inicialmente, depois com base no princípio das diferenças a busca por uma igualdade material ou de fato. Todavia, é visto que mesmo a mera aplicação desses princípios não é suficiente para garantir a real equidade entre homens e mulheres, pois para que isso de fato ocorra há que se parar de olhar para sua identidade e vê-los como ser humano, onde os princípios devam ser respeitados por ser o melhor para toda a sociedade, e não no seu caráter meramente individual, necessidade assim de um olhar maior solidário e fraterno.

### 3.2 Mulher, maternidade e trabalho

A correlação sobre esses três pilares é a base desse estudo e a consequência dessa ligação é a hipótese a ser desenvolvida, pois como já demonstrado a mulher sofre desde sempre restrições no acesso ao mercado de trabalho, sendo um dos grandes obstáculos a divisão sexual do trabalho, e as questões relacionadas ao direito reprodutivo da mulher.

Todavia, a questão do direito reprodutivo e da maternidade é uma diferença biológica que deve ser protegida e promovida, com base na equidade e na importância social que ela possui. Porém nem sempre é recebida com bons olhos por parte do empresariado, a mulher passa a ser taxada como uma mão de obra custosa, decorrência desses mesmos direitos e garantias que vêm para protegê-la das discriminações enfrentadas no mercado de trabalho, por motivos de identidade de gênero e direito reprodutivo.

A discriminação da mulher no mercado de trabalho é algo cultural em nossa sociedade, não apenas fato típico brasileiro, mas sim em âmbito mundial, uns países mais e outros menos, onde a mulher ainda é subvalorizada e rotulada por questões que envolvem identidade de gênero.

São vários os fatores de discriminação, mas um dos mais sensíveis por atingir tantos princípios constitucionais, trabalhistas e humanos é a diferenciação com base no direito à maternidade, da simples possibilidade da empregada vir a se tornar mãe ou mesmo, de constituir uma família. Situação que deveria ser celebrada, mas que infelizmente, no meio laboral, traz preocupações. Em contrapartida, o homem em nenhum momento sofre qualquer tipo de preconceito quando se torna pai ou mesmo quando casa, pelo contrário para os homens isso é tido como *status*, como credibilidade e responsabilidade.

Apesar da maternidade ser um direito protegido, principalmente depois da Constituição de 1988, de haver toda uma luta pela igualdade de gênero no mercado de trabalho, há e sempre existiu uma discriminação velada da mulher, sendo ela mãe ou não, mas pela decorrência de uma possibilidade de maternidade, das obrigações de cuidado e domésticas que são como dito culturalmente impostas as mulheres.

Uma das mais conceituadas universidades do mundo, Harvard, revelou estudo (RIVERA; TILCSIK, 2016) em 21 de dezembro de 2016 que traz dados importantes, no artigo

intitulado “*Research: How subtle class cues can backfire on your Resume*<sup>14</sup>”, o qual analisou se haveria discriminação na seleção de estagiários de direito pelo fato desses pertencerem a classes sociais diferentes, mesmo possuindo idêntica formação e prestígio acadêmico.

Foram enviados 4 currículos para 316 escritórios das 147 melhores firmas de advocacias em 14 cidades diferentes, mas o que mais saltou aos olhos dos pesquisadores foi que o currículo mais selecionado foi o do homem de classe alta, onde este foi selecionado 4 vezes mais do que o currículo da mulher da mesma classe social (RIVERA, TILCSIK, 2016), portanto analisando estes dados separadamente verifica-se a discriminação de gênero latente da seleção. Mas a discriminação não para por aí.

Um dos principais motivos levantados pelos advogados entrevistados é que a mulher se desvirtuaria na sua carreira por causa da família e da maternidade, principalmente se esta tivesse já uma melhor condição social, por isso nem selecionadas para entrevistas foram. Enquanto para o sexo masculino ambas as características são positivas, ser ele de uma família de classe alta e não ter a família como um empecilho na sua carreira.

Outro artigo, também do ano de 2016, trazido pela revista *American Sociological Review* (ENGLAND; BEARAK; BUDIG; HODGES, 2016), reforça a ideia da cultura de discriminação da mulher no mercado de trabalho pelo fato da maternidade, onde afirmam diante de análises estatísticas que ter um filho é ruim para carreira de uma mulher, principalmente se ela for altamente qualificada e remunerada.

A pesquisa mostra que a empregada pode sofrer uma perda salarial de até 10% por filho, tendo a autora Paula England, principal pesquisadora do estudo e professora de sociologia da Universidade de Nova York denominado tal situação de “penalidade da maternidade”, que faz com que as mulheres mais bem qualificadas optem em não sair do mercado de trabalho ou não ter filhos, para assim não sofrer danos na carreira profissional. A pesquisa demonstra que apenas 4% do total das mães que optam em ficar em casa para cuidar dos filhos são formados por mulheres altamente qualificadas e remuneradas, decorrência da tão temida penalidade da maternidade.

No cenário nacional também não é diferente, pelo contrário, de acordo com o Fórum Econômico Mundial (WEF, 2017), o Brasil encontra-se na posição 90<sup>a</sup> no ano de 2017 na questão de igualdade de gênero. Mesmo sabendo que houve sim avanços no cenário econômico nacional, que as mulheres ocupam mais espaço no mercado de trabalho, ainda existe

---

<sup>14</sup> Tradução: Pesquisa: Como os sinais de classe sutis podem ser contraproducentes em seu currículo

diferenciação salarial, e segmentação do tipo de trabalho que elas desenvolvem, encontrando-se em poucos cargos de gestão e comando.

Essa diferenciação não decorre de falta de competência ou mesmo qualificação, pois como mencionado no capítulo anterior as mulheres já superam os homens no quesito educação, principalmente quanto mais elevada a escolaridade. Todavia, quando mais escolarizadas as mulheres se tornam maior é a diferença salarial com os homens, sendo, portanto, inversamente proporcional a relação entre ambos. (VELASCO, 2017).

Assim, ainda que a divisão sexual do trabalho profissional esteja se alterando e que mulheres ocupem profissões de alta qualificação e *status* social, a discriminação permanece gerando condições desiguais. Muitas mulheres enfrentam no mercado de trabalho barreiras invisíveis (“teto de vidro”) que acarretam grande dificuldade em galgar postos destacados e de maior responsabilidade, apesar das conquistas históricas do movimento feminista. Tal dificuldade pode estar relacionada com a dupla jornada de trabalho e a necessidade de conciliação entre vida profissional e vida familiar (PRONI, PRONI, 2018, p. 5-6).

A possibilidade da discriminação, em geral, enfrentada pelas mulheres decorre da dupla jornada e conciliação da vida profissional com a familiar, em outras palavras, provém dos deveres de cuidados derivados de uma divisão sexual de trabalho, em especial a questão da maternidade. Essas barreiras invisíveis, as condutas discriminatórias indiretas e veladas, impedem que as mulheres consigam prosperar na carreira ou muitas das vezes serem contratadas para cargos de maior importância e responsabilidade, sendo assim, quanto maior a empresa mais comum será a existência desses “tetos de vidros”.

Essa mudança conjuntural do ingresso da mulher no mercado de trabalho, juntamente com as mudanças dos arranjos familiares dos últimos tempos, faz surgir uma nova mulher, com mais responsabilidades e anseios, colocando-se hoje em muitos lares como a chefe da família, responsável pelo seu sustento. Infelizmente segue em descompasso as mudanças no ambiente externo com as divisões de tarefas domésticas e dever de cuidados com os filhos e parentes, sendo por elas ainda dominados.

A mulher, cada vez mais, vai se inserindo no mercado de trabalho, tanto formalmente quanto informalmente, e mais ainda com as novas formas de prestação de serviço, tecnologia, e flexibilização do trabalho. Essa nova mulher, está presente no mercado de trabalho e lá se faz necessário, não só para construção e desenvolvimento do capitalismo, mas para a sustentabilidade da sociedade e da família. Uma dessas verdades é a roupagem que as famílias

vêm adquirindo, com a presença cada vez mais ativa na chefia familiar, como demonstra os gráficos abaixo.

**Tabela 3:** Distribuição percentual dos arranjos domiciliares no Brasil

<b>Tipos de arranjos</b>	<b>1980</b>	<b>1991</b>	<b>2000</b>	<b>2010</b>
Casal com filhos	65,0	61,3	58,8	52,5
Casal sem filhos	12,1	12,3	12,5	15,1
Mãe com filhos	11,5	12,9	14,0	15,3
Pai com filhos	0,8	1,1	1,8	2,2
Mulher só	2,8	3,8	4,5	6,2
Homem só	3,0	4,1	4,4	6,5
Outro	4,8	4,5	3,9	2,2
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

**FONTE:** (IBGE, 2018a)

A tabela mostra que hoje os arranjos familiares são os mais diversos possíveis, quebrando o paradigma de que a mulher é a cuidadora e o homem o provedor, de uma licença maternidade estática e um pai pouco presente, decorrência de uma licença paternidade defasada. Retrata o crescimento do número de família monoparentais, todavia o número de mães solteiras que provem sua família é muito maior que o número de pais, nesse cenário, ao se discriminar essa mulher, desestruturará a família como um todo, pois não há outro chefe de família, outro provedor, gerando um efeito cascata em toda sociedade.

Também é perceptível que a opção por filhos está cada vez menor, tanto na diminuição do número de casais com filhos, quanto no aumento do número de casais sem filhos e nas famílias de uma única pessoa. Consequência disso é a diminuição da taxa de fecundidade e de capital humano, ocasionando mudanças geográficas e sociais importantíssimas para as futuras gerações.

**Tabela 4:** Distribuição da população, dos domicílios e famílias e porcentagem de chefia feminina no Brasil, 1970-2010

Anos	População	Famílias	Domicílios	% de chefia feminina
1970	93.139.037	18.554.426	17.628.699	13,0
1980	119.002.706	26.806.748	25.293.411	15,6
1991	146.825.475	37.502.520	34.734.715	18,1
2000	169.799.170	48.232.405	44.795.101	24,9
2010	190.732.694	54.357.190	57.449.271	38,7

**FONTE:** (IBGE, 2018a)

Os dados, do último Censo do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) realizado em 2010, demonstram o quanto as mulheres se tornaram importantes para o mercado de trabalho e sustento familiar, pois além de sua renda hoje ser imprescindível para a maioria das famílias, em 2010 elas já representavam 38,7% das chefias familiares, saindo de 13% nos anos 1970, para praticamente o triplo em 30 anos, diferença essa exponencial na entrada do século XXI.

Há uma relação direta entre maternidade e acesso ao trabalho, pois o número de mulheres que abandonam os empregos para se dedicarem aos cuidados dos filhos ainda é muito grande, seja nos países desenvolvidos ou em desenvolvimento. Também fazem com que muitas saiam dos empregos formais e adentrem na informalidade, situação que apenas piora as questões de desigualdade, pois passam nesse momento a não mais possuir proteção social, seja por meio de uma licença maternidade, auxílio doença ou seguro desemprego, isto é, a previdência social deixa de acoberta-las, sem mencionar o custo social disso tudo.

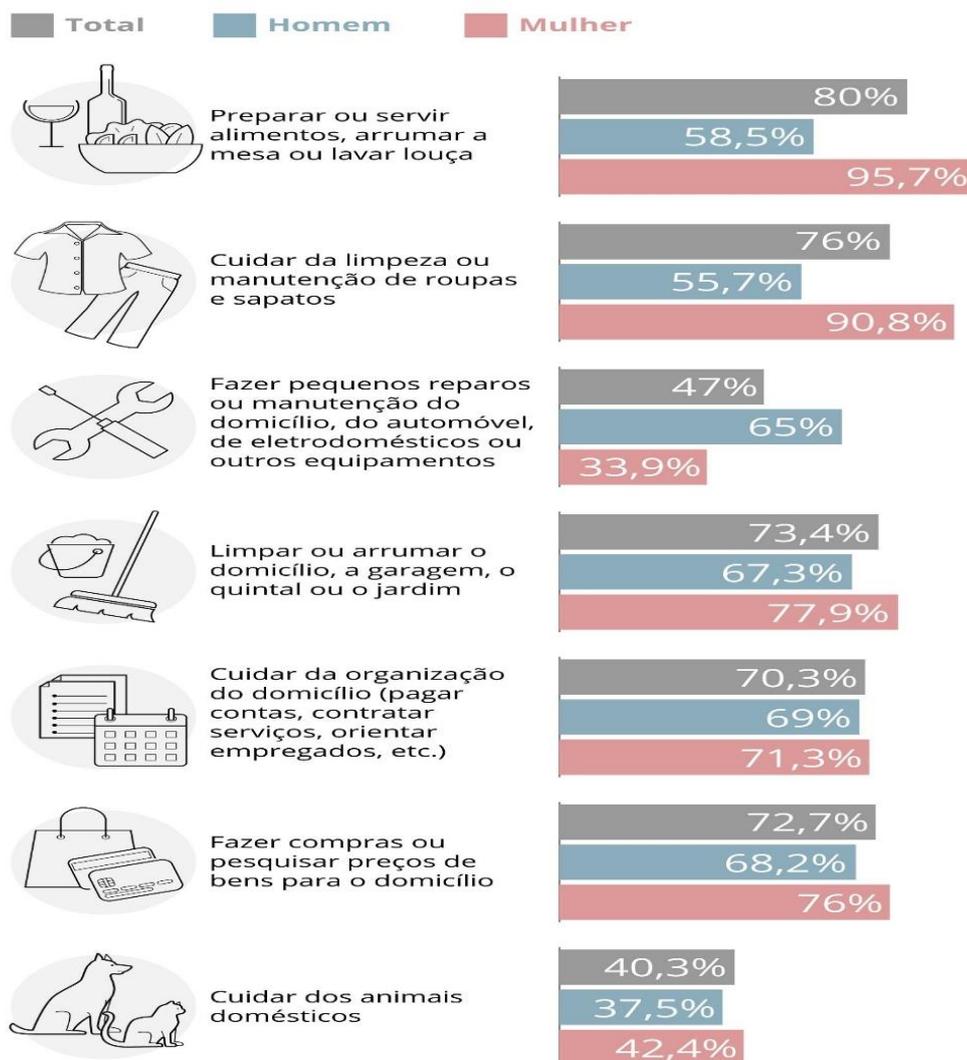
Como bem destaca Pinheiro, Galiza e Fontoura (2009), os direitos trabalhistas e previdenciários são assegurados apenas as trabalhadoras formais, que hoje representam menos da metade da força de trabalho feminino ativo do Brasil. Quando o olhar se direciona às mulheres ocupadas, potenciais beneficiários dos regimes citados a situação ainda está longe do ideal, pois de acordo com o IBGE (2018), no segundo trimestre deste ano as mulheres em idade ativa representam 52,4% da população no Brasil, todavia o nível de ocupação é de 44,8%. As mulheres também são a maior parte da população que está fora da força de trabalho, no total corresponde à 64,9% tanto no país quanto nas principais regiões metropolitanas, essa diferença

explicita um claro viés de gênero, o que faz piorar a realidade nacional pois a legislação trabalhista oferece uma cobertura bastante restrita aos trabalhadores e suas famílias.

Essa realidade juntamente com a divisão sexual do trabalho, é capaz de explicar de alguma forma as diferenciações existentes entre homens e mulheres no mercado de trabalho, seja no cenário de diferenças salariais, seja na discriminação na contratação de mulheres ou mesmo para promoção delas nas suas respectivas carreiras. Existem diversos fundamentos para explicar o porquê dessa diferenciação, principalmente na esfera salarial, há argumentos de que isso se justificaria pela necessidade de compensação dos custos associados ao trabalho feminino, já que os dispositivos legais relacionados à proteção à maternidade e aos cuidados infantis incidem sobre a contratação das mulheres e não dos homens. (PINHEIRO; GALIZA; FONTOURA, 2009).

No que se refere aos custos adicionais relacionados à contratação das mulheres, não são suficientes para justificar as desigualdades entre homens e mulheres. Pinheiro, Galiza e Fontoura (2009) argumentam ainda que independentemente dos custos mencionados serem altos ou não, os benefícios concedidos pelas leis trabalhistas, por focarem prioritariamente nos direitos reprodutivos, consideram que o papel na reprodução social é um dado inquestionável e o dos homens, marginal. Concluindo pela existência de um destino natural das mulheres, e um reforço da permanência de dois pressupostos distintos na divisão sexual do trabalho, da mulher responsável pelas tarefas domésticas e do trabalhador normal do sexo masculino, que não tem vida pessoal, possuindo toda disponibilidade para o trabalho e nenhuma necessidade ou mesmo possibilidade no universo familiar.

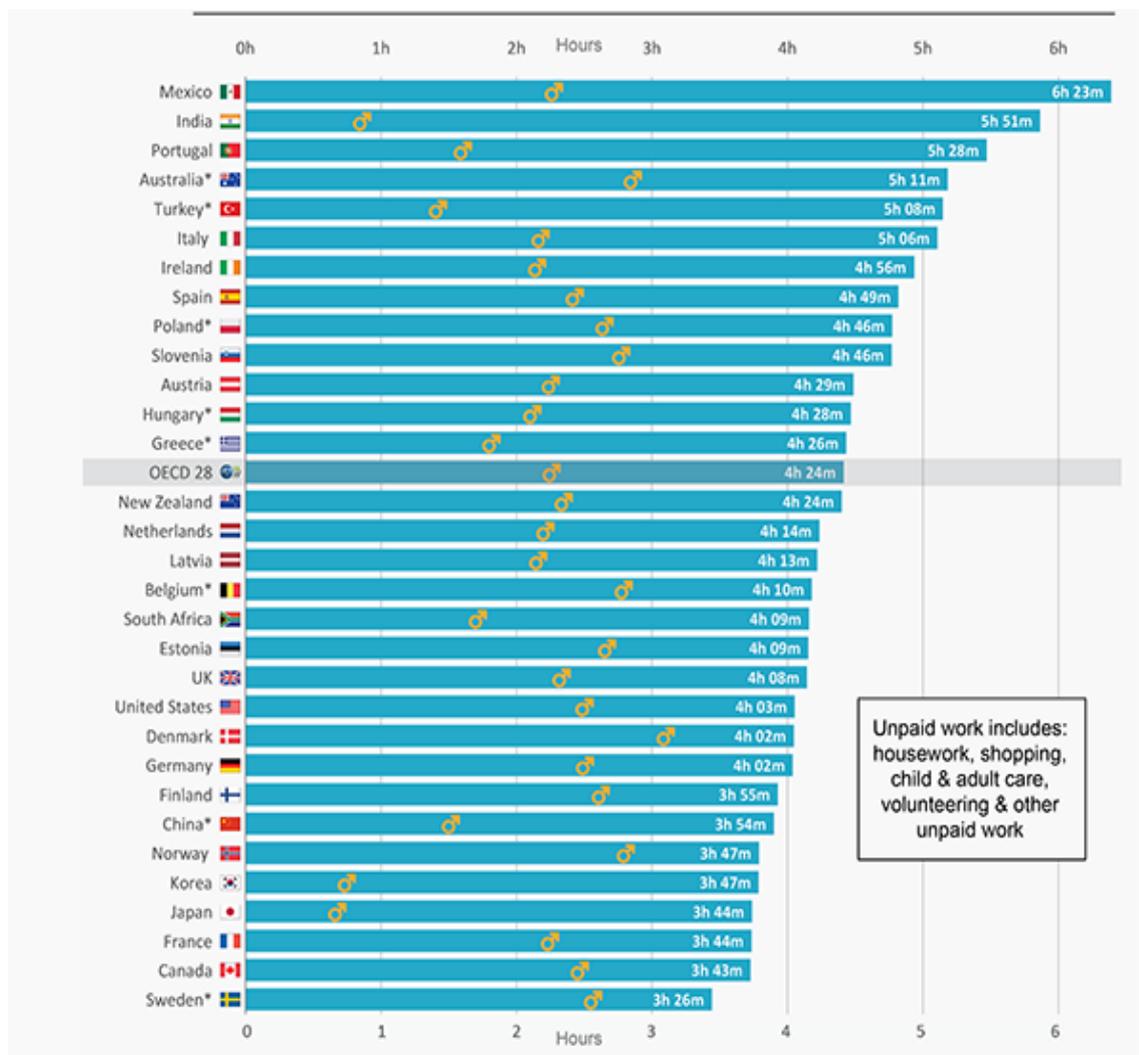
Essa divisão sexual do trabalho, entre homens e mulheres, está explicitamente representada nos dois gráficos a seguir o primeiro relaciona a segmentação entre o que seriam trabalhos femininos e masculinos dentro de um ambiente domésticos, de acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), e depois conforme os dados da OCDE quando esse analisa o equilíbrio entre as horas de lazer, cuidados domésticos e trabalho, acaba por fazer uma comparação do tempo despendido pelos homens e pelas mulheres nesse tipo de atividade.

**Gráfico 5 - Afazeres domésticos: homens e mulheres 2017 – BRASIL**

**FONTE:** (SILVEIRA, 2017)

De acordo com os dados apresentados é possível verificar que as mulheres se dedicam em praticamente a mais do que os homens em todas as atividades domésticas, com exceção de manutenção de equipamentos, eletrodomésticos e automóvel, onde a dedicação dos homens é praticamente o dobro das mulheres. A tarefa que é mais desempenhada por ambos os sexos e pouco terceirizada é a preparação de alimentos, arrumar a mesa e lavar a louça, onde 80% se dedicam a essas atividades. A conclusão apontada pelo IBGE é que os homens estão participando mais em casa, todavia as mulheres ainda se dedicam em dobro as atividades domésticas no ano de 2017.

**Gráfico 6 - Horas gastas por homens e mulheres (15-64 anos) com trabalho não remunerado, por dia. Mundo - 2015**



FONTE: (OECD, 2018)

O gráfico acima, de acordo com a OCDE, retrata a diferença de tempo despendido pelos homens e mulheres nos afazeres fora do trabalho produtivo, compreendendo trabalhos domésticos, compras, cuidados com os filhos e dependentes e outros. Os países onde existe a maior diferença é o México e a Índia, no primeiro as mulheres dedicam 6 horas e 23 minutos do seu dia aos trabalhos não remunerados, enquanto os homens gastam em média 2 horas e 17 minutos, já na Índia os homens participam menos de 1 hora por dia nos cuidados domésticos. Em se tratando de homens mais participativos, estão os dinamarqueses com 3 horas e 6 minutos contra 4 horas e 02 minutos das mulheres.

Essa correlação e análise é importante para compreendermos que as diferenças de gênero estão sempre atreladas a diversas variantes, não apenas uma legislação protetiva, mas principalmente a cultura e a religião dos países. Além disso critérios ligados a educação, economia e política são pilares que também influenciam na dinâmica dessa repartição, como será exposto no tópico a seguir.

### **3.3 O cenário atual do mercado de trabalho das mulheres no Brasil e no mundo**

As conquistas femininas sejam no cenário mundial ou nacional estão longe das ideais, como demonstrado no relatório da Organização Internacional do Trabalho (OIT), sobre as perspectivas sociais do emprego no mundo da mulher no ano de 2018. Onde foi analisada a participação das mulheres no mercado de trabalho, nas taxas de desemprego no mundo, os empregos vulneráveis que as mulheres se submetem, os empregos informais que estão disseminados em todas as nações, gerando uma pobreza laboral e uma diferença social entre homens e mulheres não desejada. (SILVA; MUNIZ, 2018).

É importante reforçar a necessidade de se impulsionar o acesso das mulheres ao mercado de trabalho de forma digna e igualitária, Objetivo do Desenvolvimento Sustentável 5 (ODS 5, meta 5.5), e a garantia da participação plena e efetiva das mulheres e a igualdade de oportunidades para a liderança em todos os níveis de tomada de decisão na vida política, econômica e pública, pois o empoderamento feminino faz diminuir a pobreza e corrobora para a meta do desenvolvimento econômico sustentável, tanto é assim, que a Igualdade de Gênero está dentro da Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas (ONU). Visando um apoio em conjunto de todos os líderes mundiais em busca de se obter um pleno emprego e um trabalho decente para todas as mulheres e homens, igualdade de remuneração, correlação com o ODS 8, meta 8.5, que trata da importância do trabalho decente e do crescimento econômico. (SILVA; MUNIZ, 2018).

Diante disso, a OIT, principal organismo internacional que tem como finalidade a busca por uma maior dignidade no trabalho, é ator importantíssimo na elaboração de recomendações, convenções internacionais e estudos, que tem como intenção auxiliar e orientar os países na busca por melhores políticas públicas, que promovam e evoluam os direitos sociais, tanto nas normas por ela elaboradas quanto nos incentivos para que os países membros sigam na plataforma do cumprimento das metas estabelecidas na Agenda 2030 da ONU (SILVA;

MUNIZ, 2018). Infelizmente, de acordo com a OIT, em relatório apresentado em 08 de março de 2018, ainda existem muitos fatores estruturantes e culturais, que geram a segregação por sexo nas ocupações e setores, decorrência da discriminação e dos estereótipos de gênero, que são os principais causadores da problemática da mulher e do trabalho no mundo (OIT, 2018).

Essa análise tem por base os últimos 20 anos, que vai desde 2009 até 2021, corroborando com a tese de que apesar dos progressos nos direitos promocionais e protetivos das mulheres, ainda existem retrocessos em determinadas regiões, decorrência da presença dos problemas e obstáculos que impedem que elas ingressem no mercado de trabalho, principalmente se pensar em igualdade de condições. Ao verificar tal situação, a Organização das Nações Unidas (ONU), tem diante dela um dos mais persistentes desafios sociais e do mercado de trabalho, que é o fator maternidade e a discriminação da mulher sofrida dentro do meio ambiente laboral.

**Tabela 5** - Nível e tendências das taxas de participação da força de trabalho e de desemprego, por sexo. 2009-2021

País/región	Tasa de participación en la fuerza de trabajo (porcentajes) y diferencia entre los géneros (puntos porcentuales)					Tasa de desempleo (porcentajes) y relación entre la tasa de desempleo femenina y masculina				
	Hombres		Mujeres		Diferencia (mujeres-hombres)	Hombres		Mujeres		Razón (tasa femenina/tasa masculina)
	2018	2018	2009-2018	2018		2018-2021	2018	2018	2009-2018	
<b>MUNDO</b>	<b>75,0</b>	<b>48,5</b>	▼	<b>26,5</b>	▲	<b>5,2</b>	<b>6,0</b>	▲	<b>1,2</b>	▲
Países en desarrollo	81,1	69,3	▼	11,8	▶	4,6	6,1	▼	1,3	▲
Países emergentes	76,1	45,6	▲	30,5	▲	5,2	6,1	▲	1,2	▲
Países desarrollados	68,0	52,4	▼	15,6	▼	5,3	5,6	▶	1,1	▶
África del Norte	71,9	21,9	▼	50,0	▼	9,1	19,5	▼	2,2	▲
África Subsahariana	74,0	64,7	▼	9,3	▼	6,4	8,2	▼	1,3	▲
América Latina y el Caribe	77,1	51,5	▼	25,6	▼	6,8	9,5	▼	1,4	▲
América del Norte	67,9	55,8	▶	12,1	▼	4,6	4,4	▲	1,0	▼
Estados Árabes	77,2	18,9	▲	58,3	▼	6,8	16,3	▲	2,4	▼
Asia Oriental	74,7	59,1	▲	15,6	▲	4,8	4,2	▲	0,9	▲
Asia Sudoriental y el Pacífico	79,4	56,5	▼	22,8	▼	3,5	3,3	▼	0,9	▶
Asia Meridional	79,0	27,6	▼	51,4	▲	3,7	5,2	▲	1,4	▼
Europa Septentrional, Meridional y Occidental	63,4	51,6	▼	11,9	▼	7,9	8,2	▲	1,0	▶
Europa Oriental	67,0	51,8	▲	15,2	▼	5,6	4,9	▶	0,9	▶
Asia Central y Occidental	73,5	45,1	▼	28,4	▼	8,0	9,4	▲	1,2	▼

FONTE: (OIT, 2018)

A primeira análise a ser feita dos dados da OIT são os relacionados a taxa de participação da mulher no mercado de trabalho. A principal informação constante no relatório é que globalmente as mulheres têm menos probabilidade de trabalho. Em 2018, a porcentagem de participação feminina mundial é de 48,5% enquanto que os homens possuem uma taxa de 75%, diferença de 26,5%. De acordo com a OIT, desde 1990 que essa diferença foi reduzida em

apenas 2 pontos percentuais e a maior redução ocorreu nos anos anteriores a 2009, ainda afirma que esses avanços tendem a estagnar entre 2018-2021 e em possivelmente começar a retroceder e invalidar os pequenos avanços das últimas décadas no que se refere a igualdade de gênero no mercado de trabalho. (OIT, 2018).

Esse dado diferencial de 26,5% é a média nível mundial, existem diferenças bem maiores dependendo da cultura, região, economia, religião, variáveis que devem ser consideradas para interpretação dos valores apresentados na tabela acima. Pois, como já mencionada essa desigualdade no mercado de trabalho, vai muito além de uma relação de custo, de números ou cifras, envolve fatores antropológicos, sociais, políticos e históricos, que ao serem somados repercutem nas condutas empresariais e do próprio governo no quesito da discriminação das mulheres no ambiente laboral. Sendo assim, análise conjunta e separada de todos esses dados dá para perceber que a educação e as políticas públicas direcionadas na questão de gênero em determinados países são importantíssimas para ultrapassar essa lacuna existente. (SILVA; MUNIZ, 2018).

Outro ponto levando pelo relatório da OIT é que as mulheres possuem maior probabilidade de ficarem desempregadas no que os homens. A taxa mundial de desocupação feminina é de 6%, onde a razão entre a dos homens e das mulheres está em 1,2 em 2018, porém com projeção negativa para 2021, principalmente nos países em desenvolvimento e emergentes. Todavia, de acordo com o relatório da OIT, o dado mais relevante obtido diz respeito a qualidade dos empregos ocupados pelas mulheres, muito longe de um ambiente saudável, as taxas divulgadas não levam em consideração o trabalho decente, o emprego informal, o acesso limitado aos sistemas de proteção social, ou seja, pode até ter avançado em alguns momentos em quantidade, mas carece ainda muito em qualidade. (SILVA; MUNIZ, 2018).

Não só nesse ponto, mas praticamente todos que envolvem uma conduta positiva por parte do Estado, é papel fundamental das políticas públicas a postura de se buscar uma igualdade real, para assim aumentar a taxa de participação feminina, em especial das mães, exemplo disso seria a presença de políticas de assistência familiar, para que se consiga um equilíbrio entre a vida privada e o emprego, assim como serviços de cuidados infantis acessíveis aos pais que trabalham. (OIT, 2018).

**Tabela 6 - Participação e tendências do trabalho por conta própria e do trabalho familiar não remunerado. 2009-2021**

País/región	Participación de los trabajadores por cuenta propia en el empleo total (porcentajes) y diferencia entre los géneros (puntos porcentuales)					Participación de los trabajadores familiares auxiliares (porcentajes) y diferencia entre los géneros (puntos porcentuales)				
	Hombres		Mujeres		Diferencia (mujeres-hombres)	Hombres		Mujeres		Diferencia (mujeres-hombres)
	2018	2018	2009-2018	2018	2018-2021	2018	2018	2009-2018	2018	2018-2021
<b>MUNDO</b>	<b>36,2</b>	<b>26,1</b>	▼	<b>-10,1</b>	▼	<b>6,4</b>	<b>16,6</b>	▼	<b>10,2</b>	▶
Países en desarrollo	51,7	39,4	▲	-12,3	▲	20,2	42,3	▲	22,1	▶
Países emergentes	39,9	29,5	▼	-10,5	▼	6,2	17,0	▼	10,8	▶
Países desarrollados	10,6	6,9	▼	-3,6	▲	0,5	1,6	▼	1,1	▶
África del Norte	22,1	15,4	▲	-6,7	▲	5,7	24,5	▼	18,8	▼
África Subsahariana	50,1	47,1	▲	-3,0	▲	16,2	31,7	▲	15,5	▲
América Latina y el Caribe	29,3	25,6	▲	-3,7	▼	2,9	6,5	▼	3,7	▶
América del Norte	7,6	5,5	▼	-2,1	▲	0,1	0,1	▶	0,0	▶
Estados Árabes	14,5	6,9	▲	-7,6	▲	3,3	10,6	▼	7,3	▲
Asia Oriental	26,4	19,2	▼	-7,2	▲	3,7	13,1	▼	9,4	▼
Asia Sudoriental y el Pacífico	34,0	29,8	▼	-4,2	▼	7,8	22,2	▼	14,4	▼
Asia Meridional	60,8	46,5	▼	-14,2	▲	9,1	31,9	▼	22,8	▶
Europa Septentrional, Meridional y Occidental	12,4	7,7	▼	-4,7	▼	0,7	1,3	▼	0,6	▶
Europa Oriental	11,1	7,6	▲	-3,4	▲	0,9	1,6	▼	0,7	▶
Asia Central y Occidental	23,3	16,6	▲	-6,6	▼	5,0	15,4	▼	10,4	▼

FONTE: (OIT, 2018)

A OIT também apresenta dados estatísticos relacionados ao emprego vulnerável, que de acordo com a Organização Internacional significa aqueles trabalhadores que atuam por conta própria ou em atividades familiares. Tal vulnerabilidade afeta muito mais as mulheres do que os homens, principalmente nas responsabilidades domésticas, e nos países em desenvolvimento essa diferença ainda se agiganta. De acordo com o relatório sobre as Perspectivas Sociais e de Emprego no Mundo: Tendências 2018, os avanços até então conquistados em relação ao trabalho descente e não vulnerável, estão paralisados desde 2012, onde cerca de 1,4 bilhão de trabalhadores estavam em empregos vulneráveis em 2017 e que 24 milhões deverão se juntar a eles até 2019. Nos países em desenvolvimento, o emprego vulnerável afeta três em cada quatro trabalhadores. (OIT, 2018).

Ainda sobre a vulnerabilidade, 36,2% dos homens atuam por conta própria, uma diferença de 10 pontos percentuais comparado com as mulheres mundialmente falando. Da mesma forma as mulheres possuem uma participação nas empresas familiares, em especial os países em desenvolvimento, representam 42,3% das mulheres em 2018, contra 20,2% do emprego masculino. Já nos países desenvolvidos esse número cai drasticamente, onde as mulheres que trabalham em ambiente familiar remunerado é 1,6% e os homens 0,5%. No

mundo o percentual correspondente é de 16,6% dos empregos femininos e 6,4% dos masculinos.

Ao lado da informalidade no mercado de trabalho das mulheres, independente do grau de desenvolvimento, é que praticamente que se encontra nessa situação acaba por não se cadastrar nos órgãos oficiais e nem carteira de trabalho, o que gera a vulnerabilidade, pois não possuem proteção nem trabalhista nem previdenciária, como o caso das trabalhadoras de auxílio familiar. Essa informalidade, tanto é presente no campo quanto na cidade, conforme a OIT, em estudos mais recentes, as mulheres superam os homens em 4,6 pontos percentuais ao incluir as trabalhadoras agrícolas e em 7,8 pontos ao excluí-las.

Quando se fala em pobreza laboral, essa atinge tanto homens quanto mulheres, pois o fato de possuir um emprego remunerado não é uma lógica de sair da linha pobreza, já que se deve levar em consideração o tipo de emprego que essas pessoas estão submetidas, tanto que nos países em desenvolvimento e nos emergentes pelo menos um em cada quatro homens e mulheres que trabalham vivem abaixo da linha da pobreza moderada (capital por pessoa inferior a \$3,10 dólares americanos) (OIT, 2018). A constatação de maior número de homens que percebem salários inferiores a linha da pobreza deve-se ao fato da baixa participação das mulheres no mercado de trabalho nos países onde apontam este comparativo (SILVA, MUNIZ, 2018).

Os trabalhos vulneráveis também têm como consequência os baixos salários, realidade presente em todo mundo, mas quando somada à temática da discriminação de gênero, o valor do salário ainda diminui, pois adiciona o ponto da diferença salarial. Pesquisa realizada pela OIT em 2017 afirma que as mulheres em média recebem 20% a menos do que os homens. E de acordo com a ONU (2017), a crise econômica, as incertezas aumentam o desequilíbrio e a desigualdade entre homens e mulheres.

Portanto, para se reduzir essas desigualdades enfrentadas pelas mulheres no mercado de trabalho, devem ser formuladas políticas públicas específicas para elas, observando as diferenças e as circunstâncias culturais e regionais. É necessário que todos os atores sociais, governo, sindicatos, empregadores e empregados, trabalhem em conjunto para que se consiga concretizar os Objetivos do Desenvolvimento Sustentável, com políticas públicas que promovam o emprego feminino de qualidade, afastando toda forma de preconceito e discriminação alicerçada na identidade de gênero e estereótipos, reduzindo as lacunas de uma divisão social ainda existente. (SILVA; MUNIZ, 2018).

Para reforçar a ideia de que é necessário cada vez mais campanhas de empoderamento das mulheres, como políticas públicas voltadas ao tema, há de mencionar o relatório apresentado pelo Fórum Econômico Mundial<sup>15</sup> de 2017. Segundo ele, o Brasil ficou na posição 90ª do ranking, uma piora no que diz respeito a igualdade entre homens e mulheres, pois em 2016 ele havia ficado na 79ª e em 2015 na 85ª.

**Tabela 7 - Ranking Mundial de Igualdade de Gênero – 2017**

Country	GLOBAL INDEX		ECONOMIC PARTICIPATION AND OPPORTUNITY		EDUCATIONAL ATTAINMENT		HEALTH AND SURVIVAL		POLITICAL EMPOWERMENT	
	Rank	Score	Rank	Score	Rank	Score	Rank	Score	Rank	Score
Iceland	1	0.878	14	0.798	57	0.995	114	0.969	1	0.750
Norway	2	0.830	8	0.816	38	0.999	80	0.973	4	0.530
Finland	3	0.823	16	0.793	1	1.000	46	0.978	5	0.519
Rwanda	4	0.822	7	0.820	113	0.951	1	0.980	3	0.539
Sweden	5	0.816	12	0.809	37	0.999	112	0.969	8	0.486
Nicaragua	6	0.814	54	0.702	34	1.000	1	0.980	2	0.576
Slovenia	7	0.805	13	0.801	1	1.000	1	0.980	11	0.440
Ireland	8	0.794	50	0.710	1	1.000	96	0.971	6	0.493
New Zealand	9	0.791	23	0.768	43	0.998	115	0.969	12	0.430
Philippines	10	0.790	25	0.764	1	1.000	36	0.979	13	0.416
France	11	0.778	64	0.683	1	1.000	54	0.977	9	0.453
Germany	12	0.778	43	0.720	98	0.970	70	0.975	10	0.447
Namibia	13	0.777	9	0.813	41	0.999	1	0.980	26	0.318
Denmark	14	0.776	36	0.728	1	1.000	95	0.971	16	0.406
United Kingdom	15	0.770	53	0.705	36	0.999	100	0.971	17	0.404
Canada	16	0.769	29	0.744	1	1.000	105	0.970	20	0.361
Bolivia	17	0.758	60	0.692	108	0.956	69	0.976	14	0.408
Bulgaria	18	0.756	51	0.710	80	0.990	36	0.979	23	0.346
South Africa	19	0.756	89	0.652	64	0.993	1	0.980	18	0.399
Latvia	20	0.756	15	0.798	1	1.000	1	0.980	41	0.246
Switzerland	21	0.755	31	0.743	63	0.993	90	0.972	28	0.314
Burundi	22	0.755	1	0.911	128	0.876	1	0.980	40	0.255
Barbados	23	0.750	2	0.877	1	1.000	83	0.973	82	0.150
Spain	24	0.746	81	0.657	45	0.998	81	0.973	22	0.354
Cuba	25	0.745	99	0.629	1	1.000	103	0.970	19	0.382
Belarus	26	0.744	5	0.827	35	0.999	45	0.979	73	0.173
Bahamas	27	0.743	3	0.871	1	1.000	50	0.978	98	0.122
Lithuania	28	0.742	28	0.749	1	1.000	1	0.980	42	0.241
Mozambique	29	0.741	17	0.789	130	0.857	56	0.977	24	0.340
Moldova	30	0.740	11	0.811	66	0.992	1	0.980	72	0.176
Brazil	90	0.684	83	0.655	1	1.000	1	0.980	110	0.101

**FONTE:** (WEF, 2017)

Todavia, o Brasil foi o único país da América Latina e um dos seis das 144 nações, a eliminar a desigualdade entre homens e mulheres na área de educação e na questão da saúde e sobrevivência, a diferença também está próxima do fim. Em contrapartida na questão da participação econômica ele se encontra na 83ª colocação e no empoderamento político na 110ª posição.

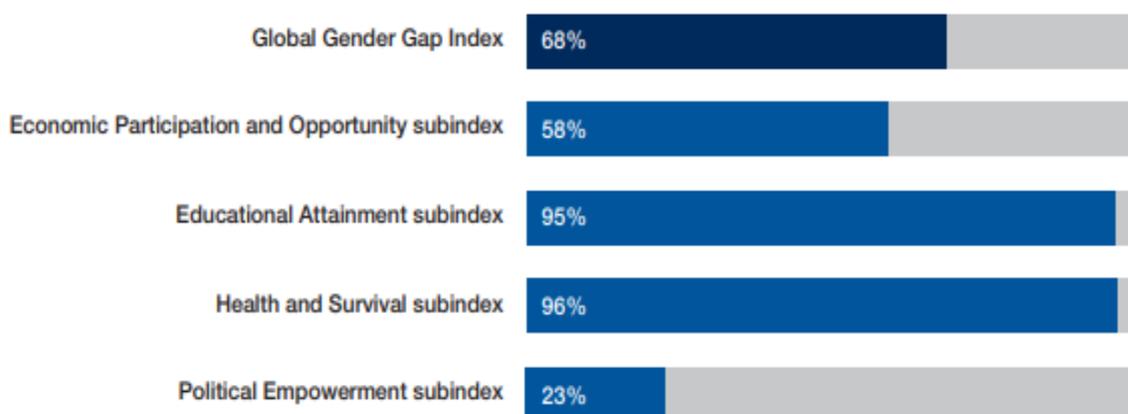
Sob a ótica global a desigualdade no mundo voltou a crescer após 10 anos de avanços, o que de acordo com o relatório será preciso 100 anos para acabar com a distância entre homens

<sup>15</sup> Em inglês possui o seguinte significado: World Economic Forum (WEF)

e mulheres, contra 83 anos calculados em 2016. Especificamente no que diz respeito às diferenças de gênero no mercado de trabalho ainda será preciso 217 anos contra 170 anos previstos em 2016, sem mencionar o empoderamento político, que é o que possui a lacuna maior entre os sexos. (WEF, 2017).

Portanto, de acordo com a tabela apresentada, os 10 primeiros no ranking da igualdade de gênero são: 1. Islândia; 2. Noruega; 3. Finlândia; 4. Ruanda; 5. Suécia; 6. Nicarágua; 7. Eslovênia; 8. Irlanda; 9. Nova Zelândia e 10. Filipinas. Diante disso, a partir desse momento será analisado as políticas públicas dos 3 primeiros países que lideram o ranking para assim analisar as políticas públicas adotadas por seus dirigentes na tentativa de corrigir as desigualdades entre homens e mulheres existentes

**Gráfico 7** - Análise da população feminina no Brasil nas categorias igualdade de gênero, participação econômica e oportunidades; educação, saúde e empoderamento político. Brasil – 2017



**FONTE:** (WEF, 2017)

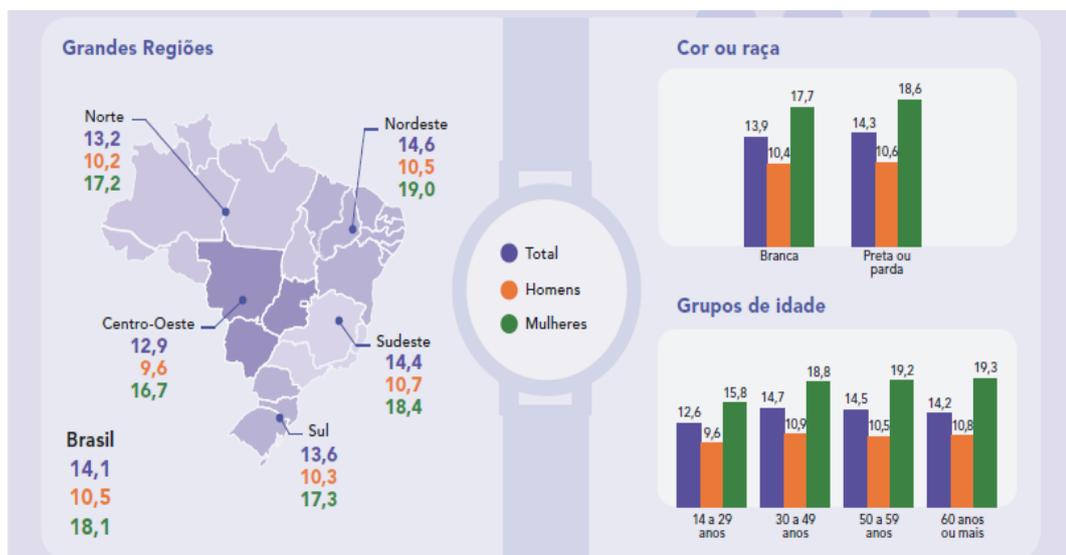
Para análise e elaboração do ranking da igualdade de gênero, o Fórum Econômico Mundial analisa diversos pontos de desequilíbrio entre homens e mulheres, são eles: a participação econômica e oportunidades; o acesso à educação; saúde e expectativa de vida e o empoderamento político. No quesito educação e saúde, de acordo com o gráfico acima, o Brasil conseguiu atingir uma igualdade, já na questão das oportunidades e participação econômica, apenas 58% das mulheres tem acesso. O pior resultado ficou com o empoderamento político, 23% das mulheres estão de fato envolvidas com o tema e representatividade.

### 3.4 Indicadores brasileiros sobre gênero e as estruturas econômicas, produtivas e acesso a recursos

O Brasil, por meio do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), realiza um acompanhamento sobre as questões de gênero, afim de cumprir as metas do Objetivo do Desenvolvimento Sustentável, em março de 2018 divulgou o relatório intitulado “Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil”, que engradecem os trabalhos na área e colaboram para o melhor desenvolvimento de políticas públicas. (IBGE, 2018a).

A Organização das Nações Unidas (ONU) recomenda que as questões e políticas que envolvam as questões de gênero devem se basear nos aspectos da vida das mulheres e homens, para assim ampliar as oportunidades e o bem estar social, não esquecendo das peculiaridades de cada nação, e todos os vetores que rodeiam o tema, como saúde, educação, trabalho, família e o bem-estar pessoal. No Brasil, especificamente, as maiores vulnerabilidades estão na associação com a cor da pele, a condição social, deficiência, morar no campo ou na cidade, ampliando mais ainda a desigualdade entre os homens e mulheres. (SILVA; MUNIZ, 2018).

**Gráfico 8** - Média de horas dedicadas aos cuidados de pessoas e/ou afazeres domésticos por pessoas ocupadas, por sexo (horas semanais)



FONTE: (IBGE, 2018a)

Os dados acima devem ser interpretados de forma conjunta, no primeiro o indicador do IBGE, refere-se ao número médio de horas semanais dedicadas aos cuidados de pessoas e/ou afazeres domésticos, separando o tempo por categoria homens e mulheres, monitoramento do

ODS número 5. Segundo o IBGE, em 2016, as mulheres se dedicaram 73% a mais do que os homens aos afazeres domésticos, 18,1h e 10,5h respectivamente, isso sem analisar as questões circunstanciais, como a região que a empregada realiza suas atividades. No Nordeste, as mulheres dedicam-se 80% a mais nos serviços domésticos, e quando adicionado mais agentes de vulnerabilidade maior será a diferença, como o caso dos gráficos da cor e da idade, ou seja, mulheres negras e idosas acabam sendo o grupo que possuem a maior quantidade de tempo dedicado aos cuidados de pessoas e/ou afazeres domésticos.

**Gráfico 9** - Proporção de ocupados em trabalho por tempo parcial na semana de referência, por sexo (%).



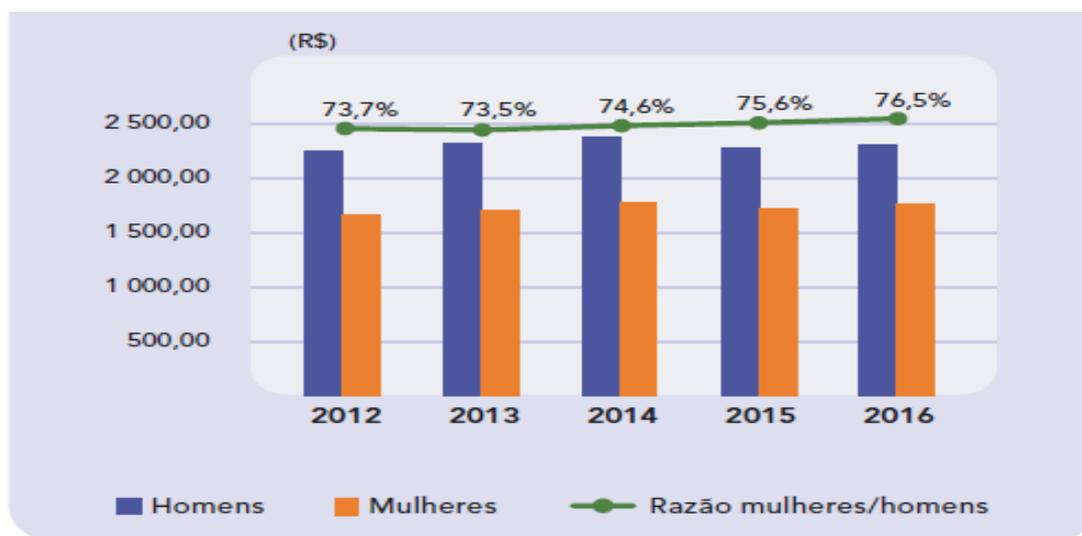
**FONTE:** (IBGE, 2018a)

O gráfico analisa a proporcionalidade dos trabalhadores que exercem sua função em regime de tempo parcial. As mulheres superam em muito os homens, decorrência do acúmulo de função que elas desenvolvem, com os cuidados do lar, da família e a carreira profissional, fazendo com que muitas optem por trabalhar meio período, que em geral é o tempo que o filho fica na escola ou creche. Essa realidade tende cada vez mais a crescer devido a Reforma Trabalhista de 2017 ter ampliado o regime de tempo parcial.

Mais uma vez as variáveis cor da pele e região influenciam no resultado final, como por exemplo na região Nordeste, 36,9% das mulheres ocupam trabalho em tempo parcial, contra 22,3% dos homens, já no Rio Grande do Sul, a diferença é de 24,1% para as mulheres e 10,2% para os homens. Essa diferenciação também ocorre quando adicionado o quesito cor da pele,

pois a porcentagem para as mulheres branca é de 25% e a das mulheres pretas e pardas é de 31,3% (IBGE, 2018a).

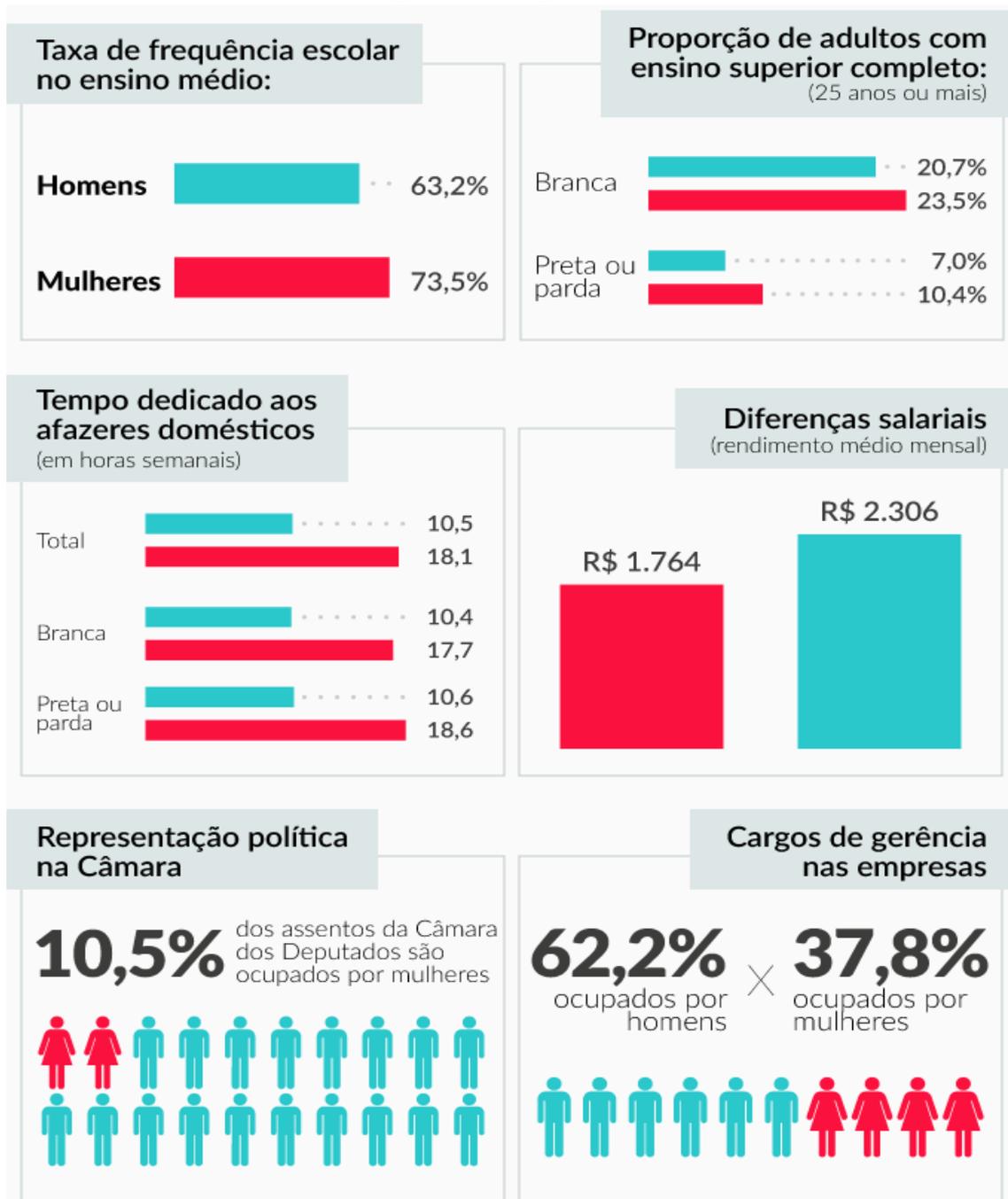
**Gráfico 10** - Rendimento habitual médio mensal de todos os trabalhos e razão de rendimentos, por sexo.



**FONTE:** (IBGE, 2018a)

Analisando sob a perspectiva do Objetivo do Desenvolvimento Sustentável número 5, meta 5.5., os resultados apresentados pelo IBGE sobre os rendimentos médios do trabalho, mostram que as mulheres continuam recebendo cerca de 3/4 do que os homens recebem. De acordo com o gráfico, em 2016, o salário das mulheres correspondia à 76,5% do empregado do sexo masculino. Segundo o IBGE, quando maior a qualificação da mulher maior a diferença salarial por ela suportada, no caso das mulheres que possuem curso superior completo ou mais, receberam em 2016, em média 63,4% do salário dos homens, ou seja, apesar de aumentar as oportunidades de ingresso do mercado de trabalho, o fato de se colocarem em profissões ou cargos mais qualificados causa um efeito inversamente proporcional, pois aumenta-se a qualificação, mas reduz-se o salário quando em comparação com os do sexo masculino.

Gráfico 11 - Desigualdade de gênero no Brasil em 2016



FONTE: (CALEGARI, 2018)

O infográfico acima, elaborado por Calegari (2018), pautado nos resultados apresentados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) em março de 2018, apresenta o resumo dos principais pontos de desequilíbrio no cenário nacional, contextualizando uma igualdade de gênero no mercado de trabalho em diversos ângulos diferentes, seja pela maior qualificação feminina, e mesmo assim ganhando menos que os homens, por estarem submetidas a teoria do teto de vidro, que a impedem ou dificultam

excessivamente para que cheguem aos principais cargos de gerência nas grandes empresas. E se não bastasse as dificuldades já internas ao ambiente de trabalho, ainda tem a dupla jornada, comprovado no gráfico que menciona o tempo dedicado aos afazeres domésticos pelas mulheres.

Os dados estatísticos tanto nacionais quanto internacionais demonstram a dificuldade enfrentada pelas mulheres, independente do nível de desenvolvimento do país ainda existe uma diferença muito grande a ser superada. As questões de identidade de gênero e os estereótipos trazidos historicamente ao lado do sexo feminino são intransponíveis se não houver uma mudança interna na sociedade, bem como uma postura positiva por parte dos Governos tanto nacionalmente quanto no nível de cooperativismo internacional. Questões seculares têm ainda que serem rompidas como a divisão dos afazeres domésticos e do cuidado com os filhos e dependentes, para deixar de lado a roupagem da mulher de mera cuidadora e que possa de fato “vestir a roupa” que ela quiser, sem que seja rotulada ou discriminada.

## **4 TRABALHO, MATERNIDADE E DIREITO AO DESENVOLVIMENTO**

Depois de abordar o contexto da mulher contemporânea e pontos importantes nas conquistas dos seus direitos, perpassando por um longo caminho de luta e tentativas constantes de busca pela igualdade material nas suas relações sociais, foi necessário adentrar nos aspectos ligados aos direitos reprodutivos e à divisão social do trabalho.

A proteção da maternidade passa a ser vista muitas das vezes como normas que dificultam o acesso da mulher ao trabalho, mas as condutas discriminatórias conexas ao tema vão muito além de promoções de direitos, ou mesmo regras de segurança e saúde do trabalhador, elas estão intrinsicamente ligadas aos aspectos antropológicos e culturais que fazem com que o preconceito baseado na identidade de gênero, responsabilidades domésticas e deveres de cuidado tornem-se os maiores dificultadores do acesso e permanência da mulher no mercado de trabalho.

Diante disso, como não se importar com os reflexos que essas condutas causam na vida dessas mulheres, nas suas famílias e conseqüentemente em toda sociedade local e internacional, motivo que enseja uma análise pormenorizada das conseqüências dessas atitudes no desenvolvimento humano, pautada nos pilares do desenvolvimento sustentável, ou seja, condutas que refletem em aspectos econômicos, sociais e ambientais, todos interligados e necessários para o adimplemento dos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável.

### **4.1 Direito ao desenvolvimento sustentável**

A nomenclatura desenvolvimento vêm sofrendo com o passar dos anos mudanças conjunturais, saindo de um prisma meramente econômico para uma perspectiva multifacetada e complexa, quadro esse ainda em formatação. A questão inicialmente tratada atrelava a nomenclatura desenvolvimento a mera perspectiva de crescimento econômico, ou seja, a análise do número do Produto Interno Bruto (PIB) de cada país. Todavia, a desigualdade social ainda perpetuava em diversos países que possuíam PIB altíssimo, porém com uma população carente de um mínimo social.

Também não adiantaria crescer economicamente de forma destrutiva, principalmente de bens não renováveis, como os existentes no meio ambiente. Tanto é assim que no primeiro

momento quando se tratou da sustentabilidade via-se apenas o lado ecológico, deixando de lado a parte social e cultural. Exige-se uma racionalidade por parte da população bem como das políticas públicas para que se pense de forma fraterna, haja visto que passa a ser considerado hoje como um direito humano ao desenvolvimento, um panorama local e internacional, encarado como direito de todos, independentemente da região, economia e cultura.

Aos poucos os conceitos ligados apenas a ecologia foram alterando, nas últimas décadas, palavras como preservação, sustentabilidade e desenvolvimento sustentável foram fazendo parte do cotidiano, saindo de uma perspectiva técnica e adentrando nos elementos ideológicos e nas esferas sociais, tornando-se pilares de políticas públicas voltadas para esse ideal.

Foi então, que em 1987, o relatório “Nosso Futuro Comum”, divulgado pela Comissão Brundtland, trouxe um dos elementos principais para o debate sobre a conservação da natureza e do desenvolvimento do mundo, é evidenciado a necessidade urgente de ações que visem as gerações futuras, fazendo com que a sociedade tome um nova postura, um novo caminho, de uma conscientização que apenas com ações integradas se poderá chegar a um desenvolvimento sustentável. (LANGE, 2005).

A partir daí surgiu um conceito para além das gerações presentes, sua análise passa a ser feita observando o local e o tempo, preocupando-se com o futuro do desenvolvimento, tanto que a Comissão Mundial do Meio Ambiente e Desenvolvimento conceitua da seguinte forma: “desenvolvimento sustentável é aquele que atende às necessidades do presente sem comprometer a possibilidade de as gerações futuras atenderem as suas próprias necessidades”. (LANGE, 2005). Esse conceito se dissocia de desenvolvimento como crescimento econômico, dando início à nomenclatura desenvolvimento sustentável ou sustentado, que ainda sofre processo de conceituação e entendimento.

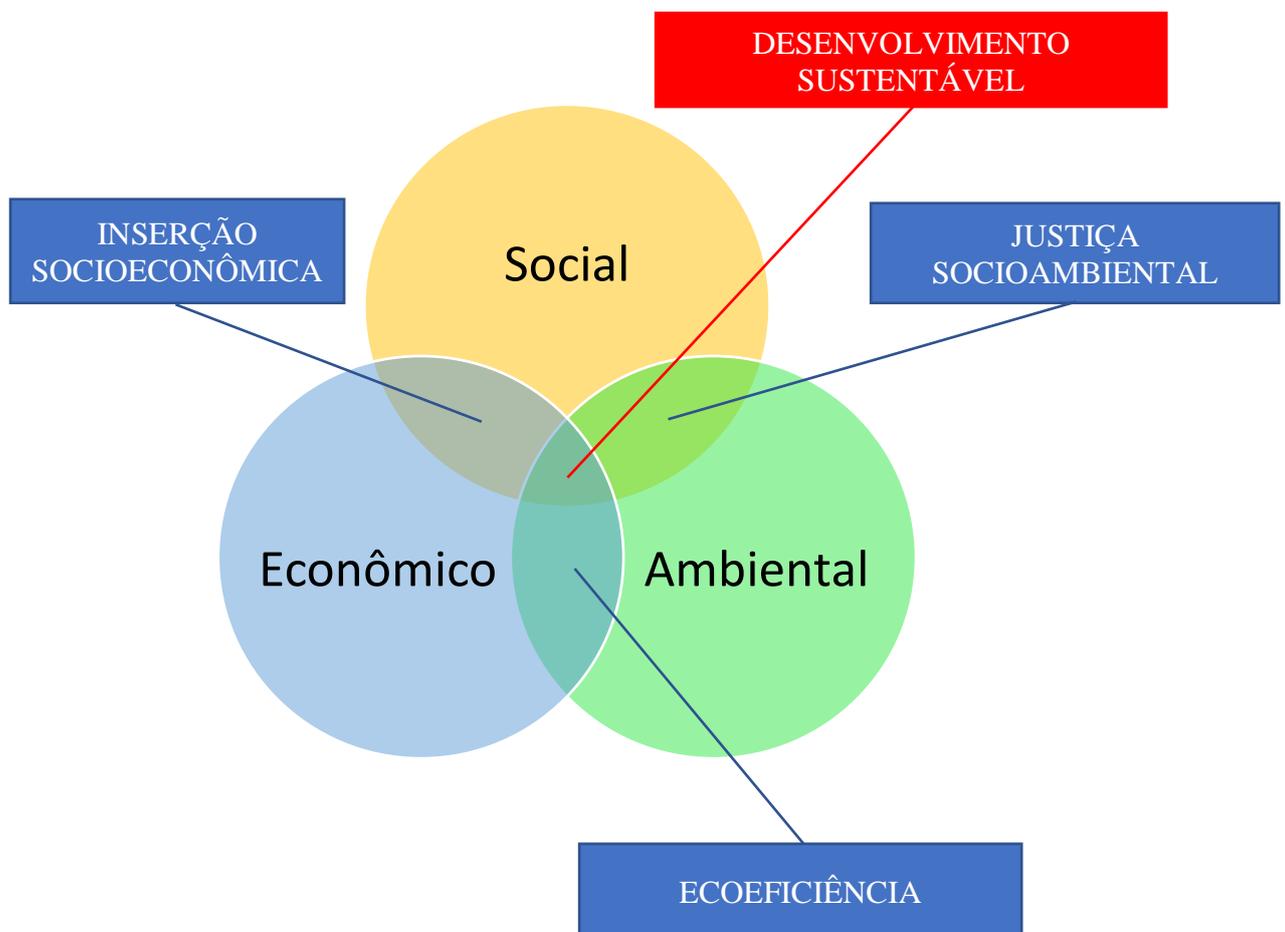
O relatório de Brundtland marcou de fato uma revolução na discussão sobre o que é desenvolvimento sustentável. Porém, de acordo com Lourenço e Carvalho (2013), apesar das diversas discussões sobre o tema, bem como da sua conceituação, a que obteve maior clareza foi a do economista inglês John Elkington, que estabeleceu o modelo de *Triple Bottom Line*, dimensionando a sustentabilidade em três aspectos: ambiental, econômico e social, o que de fato obteve repercussão a nível internacional, tanto acadêmico quanto empresarial.

O método Triple Bottom Line, denominado TBL (1998), avalia o desempenho organizacional não somente pelo lucro proporcionado pelo negócio, porém,

ainda pela integração da performance nas dimensões econômica, social e ambiental. Para uma organização ser bem-sucedida, lucrativa e entregar valor aos seus acionistas, precisa ser administrada, considerando-se estas três dimensões. O Triple Bottom Line é formado pela Eficiência Econômica, Equidade Social e Preservação Ambiental. (LOURENÇO; CARVALHO, 2013, p.12)

Esse método não é apenas aplicado no âmbito das ciências econômicas empresariais, mas também na gestão pública interna e internacional no que se refere ao conceito atual de desenvolvimento sustentável, pois comunga a integração do desenvolvimento econômico, do desenvolvimento social e do desenvolvimento ambiental, para assim compreender e dizer que de fato determinado local ou país está se desenvolvendo de forma sustentável.

**Gráfico 12 - Desenvolvimento sustentável**



**FONTE:** Elaborado pela autora

O gráfico acima esboça exatamente os pilares apresentados por Elkington, que podem e devem sofrer intersecções. No caso do encontro dos aspectos econômicos com os ambientais está ocorrendo uma ecoeficiência, que é a utilização correta dos métodos tecnológicos e econômicos com respeito ao ecossistema e a redução da degradação do meio ambiente, que seriam os custos ambientais. Quando analisado a intersecção dos aspectos sociais com os ambientais falar-se-á em justiça ambiental, isto é, o respeito às gerações presentes e futuras. A última intersecção é a dos aspectos econômicos e com os sociais, fonte da responsabilidade social das empresas e do Estado, concedendo tratamento igualitário, ampliando as oportunidades e as capacidades, para assim inserir a presença da sociedade em vários setores da economia participativa. (LOURENÇO; CARVALHO, 2013)

Depois do período da Segunda Guerra Mundial, as reflexões sobre questões mais humanitárias vieram à tona, a preocupação e conscientização dos atrasos econômicos e sociais que vive a maioria da sociedade mundial começaram a serem temas de debates, principalmente entre os organismos internacionais. Indicadores mais específicos como os de mortalidade infantil, enfermidades, alfabetização, violência, começaram a ser lembrados, o que ajudou na construção do conceito e ideia do que seria desenvolvimento, bem-estar social e sustentabilidade (FURTADO, 2000).

O direito ao desenvolvimento sustentável não deve ser confundido com um princípio, como tantos outros do direito ambiental, como o do poluidor-pagador e o princípio da precaução, pois ele vai muito além, agrega valores, comportamentos, vertentes que conduzam ao bem estar social, a uma melhoria da qualidade de vida, compatibilizando a produção capitalista e de crescimento econômico, com a proteção a preservação do meio ambiente e da responsabilidade social, no caso do Brasil, está presente nas diretrizes da Constituição Federal de 1988, que é propulsora de uma sadia qualidade de vida.

Conforme Rios e Derani (2005), para que se pense em desenvolvimento sustentável, há de refletir sobre o tempo e o espaço, para assim analisar os conflitos e constituir perspectivas, por ser encarado como um processo histórico, sob vertentes sociais, culturais, econômicas, políticas e institucionais de uma sociedade. A isso junta-se a visão de um mundo mais fraterno e preocupado com políticas intergeracionais, exige um pensamento dialético por parte de cada cidadão, que vem da reflexão sobre si e suas relações sociais, com um conjunto de relações e valores que significativos para cada um (CUNHA; MAIA, 2015). A globalização e a crise ambiental são marcos que vieram para questionar o crescimento econômico, fazendo refletir

sobre o que é real e simbólico, cifras e números, e da negação da existência da natureza e de fatores sociais e culturais, influenciadores do desenvolvimento sustentável.

As pessoas, principalmente as que exercem a racionalidade, diferenciação feita na teoria da justiça desenvolvida por John Rawls (2016), que segundo o autor para que elabore princípios de justiça é necessário que as pessoas sejam racionais, que compreendam o verdadeiro significado de igualdade, de moralidade, concepção do próprio bem e senso de justiça. Esses ajustes e rearranjos baseados na busca por uma maior justiça e equidade requer um equilíbrio reflexivo, que evolui conforme as estabilidades da sociedade, da mesma forma é a busca pelo desenvolvimento sustentável, na medida que o panorama muda, as políticas públicas também têm que se ajustarem as novas perspectivas e desafios.

Essa inquietude global sobre o tema, fez com que em 21 de outubro de 1991, fosse apresentado em mais de sessenta países o projeto “Cuidando do Planeta Terra – Estratégia para o Futuro da Vida”. A estratégia mundial para definir princípios relacionados a sustentabilidade e a forma de atingi-los, teriam como alicerce:

- Respeitar a comunidade dos seres vivos e cuidar dela.
- Melhorar a qualidade da vida humana
- Conservar a vitalidade e a diversidade do planeta Terra.
- Minimizar o esgotamento de recursos não-renováveis
- Permanecer nos limites da capacidade de suporte do planeta Terra.
- Modificar atitudes e práticas pessoais.
- Permitir que as comunidades cuidem de seu próprio ambiente.
- Gerar uma estrutura nacional para a integração de desenvolvimento e conservação. (LANGE, 2005, p. 20).

Como já mencionado em linhas anteriores a preocupação inicial estava mais atrelada a questão ambiental, a preservação do meio ambiente para as gerações futuras, todavia com o passar nas últimas décadas foi-se vendo que apenas o equilíbrio ambiental não era o suficiente para garantir o desenvolvimento sustentável, ou melhor, o desenvolvimento singularmente, até porque hoje não se admite falar em desenvolvimento sem que esse seja sustentável, passando a ser encarado como sinônimos.

Foi com a Conferência Internacional sobre Desenvolvimento Sustentável (Rio+20), duas décadas da Conferência do Meio Ambiente e Desenvolvimento (ECO 92), que foram traçados novos paradigmas para sustentabilidade, por meio de uma economia verde e da erradicação da pobreza (MUNIZ, 2015), onde se destaca no documento final “O futuro que

queremos”, que só ocorrerá a sustentabilidade quando houver a integração dos aspectos econômicos, sociais e ambientais, reconhecendo todas as suas interligações, como exposto no último gráfico.

Nessa oportunidade foi estabelecida a Agenda 2030 do Desenvolvimento Sustentável, onde trouxe 17 objetivos indispensável para sua conquista, possuindo como pilares estruturantes as sustentabilidades ambiental, econômica e social, com diversas metas específicas de cada Objetivo do Desenvolvimento Sustentável (ODS), dentre eles o ODS 5, que aborda o tema da igualdade de gênero, a importância de se empoderar mulheres e meninas para as maiores conquistas humanitárias.

**Gráfico 13** - Estrutura do Desenvolvimento Sustentável apresentada pela Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas



**FONTE:** (UNIVERSIDADE FEDERAL DE PELOTAS, 2018)

Para que isso seja possível, é necessário que haja um processo democrático, de participação ativa da sociedade, de efetividade da cidadania, para elaboração de uma política plural e uma economia descentralizada. (LEFF, 2010). Esse tipo de participação tanto deve ser vista internamente quanto externamente, via democracia internacional, utilizando do cooperativismo entre as nações, onde a racionalidade ética e de justiça baseada numa mudança

de postura social, transformem os paradigmas teóricos e práticos, para assim progredirem na busca pela dignidade da pessoa humana e da vida digna e equitativa.

Ainda sobre democracia participativa, necessita-se de liberdade e igualdade entre os cidadãos para que ou diretamente ou por meio de associações façam parte do processo de formação das mais relevantes decisões políticas, esse processo inclusivo de efetiva participação é um dos avanços do desenvolvimento sustentável, pois reflete a pluralidade social perante o poder público, faceta imprescindível para o próprio Estado social de direito, que legitima a atuação estatal, principalmente quando se fala em preservação e riscos as gerações futuras. (RIOS; DERANI, 2005).

Portanto, as pessoas até então esquecidas como sujeitos ativo no conceito de desenvolvimento sustentável passam a ser prioridades, pois o que torna-se importante para o adimplemento das políticas públicas relacionadas à sustentabilidade são as pessoas, os cidadãos deixem de ser vistos como meio e passem a serem vistos com fim do desenvolvimento sustentável, porque mais relevante do que o PIB crescente é ver como estão sendo distribuídos os frutos desse progresso, afim de uma melhoria na qualidade de vida da população como um todo. (OLIVEIRA, 2006).

Essa evolução da racionalidade do pensamento de uma justiça equitativa, deve levar em consideração o ecofeminismo, que visa a promoção dos direitos humanos e de gênero, correlacionado com o desenvolvimento sustentável, pois o domínio da mulher e a exploração da natureza, são situações que exigem um ruptura cultural do patriarcalismo e da gerontocracia das primeiras formações culturais até a divisão social do trabalho e das classes da sociedade moderna. (CUNHA; MAIA, 2015).

E para que tanto as mulheres, que são parte da população vulnerável, bem como toda sociedade, sejam agentes propulsores do desenvolvimento é necessário que haja liberdade, pois a correlação entre o agente livre, individualmente falando, e a realização do desenvolvimento social são influenciados pelas oportunidades econômicas, as liberdades políticas, os poderes sociais e por condições habilitadoras como a boa saúde, educação básica, incentivo e aperfeiçoamento de iniciativas. (SEN, 2010). Mais uma vez, reforçando que as instituições políticas que possibilitam essas oportunidades também são influenciadas pela liberdade das mulheres em participar das escolhas sociais e da tomada das decisões públicas, mas uma correlação entre o desenvolvimento e a democracia participativa.

Há de reforçar que o crescimento econômico é fundamental para que os vários setores da sociedade também prosperem, não é uma lógica matemática, pois pode haver sim crescimento do Índice de Desenvolvimento Humano (IDH), sem que tenha havido o aumento do PIB, decorrência dos rearranjos de políticas públicas e melhor aproveitamento do orçamento interno, sendo nas palavras de Sachs (2008), possuindo de valor apenas instrumental para o desenvolvimento, pois o crescimento pode estimular o mau desenvolvimento, predatório e insustentável, por vir acompanhado de desigualdades sociais, desemprego e pobreza crescente.

O termo desenvolvimento sustentável tem alcance e normativas internacionais, porém não há como ter eficácia, principalmente diante de um ambiente internacional desfavorável, sem que cada nação analise seus problemas internamente, para assim conseguir fugir das armadilhas da pobreza (SACHS, 2008). Necessário se faz realizar políticas públicas includentes, pautadas no trabalho descente, aumento da elasticidade de emprego, como estratégia fundamental para o crescimento e desenvolvimento humano.

Não se pode em nenhum momento esquecer das classes da sociedade mais vulneráveis, como os negros, as mulheres, os idosos, as crianças e as pessoas com deficiência (PCD) e focar apenas em escolhas que visem apenas a maximização dos lucros e o aumento da taxa de crescimento do PIB.

O desenvolvimento não deve ser visto como uma ilusão ou mesmo como uma manipulação ideológica, antropológica, de acordo com corrente de analistas econômicos, isso se torna uma escusa para se debater o que de fato é desenvolvimento sustentável. Todavia, há diversos estudiosos tanto na área social quanto econômica que se debruçam sobre o tema, dentre eles grandes pilares como Eli da Veiga, o qual afirma que o desenvolvimento é acima de tudo a possibilidade das pessoas viverem o tipo de vida que escolheram, com oportunidades e escolhas, segundo os relatórios internacionais o desenvolvimento humano está baseado em uma ideia tanto política quanto econômica, indo da proteção dos direitos humanos até o aprofundamento da democracia. (VEIGA, 2010).

O crescimento econômico, tal qual o conhecemos, vem se fundando na preservação dos privilégios das elites que satisfazem seu afã de modernização; já o desenvolvimento se caracteriza pelo seu projeto social subjacente. Dispor de recursos para investir está longe de ser condição suficiente para preparar um melhor futuro para a massa da população. Mas quando o projeto social prioriza a efetiva melhoria das condições de vida dessa população, o

crescimento se metamorfoseia em desenvolvimento. (FURTADO, 2004, p. 484).

O que Celso Furtado deixa bem claro é que o crescimento econômico é importante, porém não basta apenas dispor de recursos, é necessário políticas públicas que visem transformar esses recursos em melhoria de qualidade de vida para toda população, fazendo com que esse crescimento se transforme em desenvolvimento. Não basta focar em uma parte da sociedade, para que o desenvolvimento de fato exista, é fundamental que as classes excluídas ou invisíveis da sociedade sejam incorporadas e representadas, ampliando a capacidade daqueles que não as possuem e aumentando suas perspectivas e liberdades, pois só assim as pessoas terão a força para escolher os bens da vida e conseguirem de fato efetivar seus direitos.

As ideias iniciais de crescimento econômico eram baseadas no aumento do fluxo de bens e serviços, mas foram sendo substituídas por medidas que juntas ocasionassem transformação na sociedade e no sistema de valores. A análise econômica feita a partir de gastos realizados pelos consumidores, com demanda definitiva, não está preocupada em verificar o indicador de bem-estar social. Porém quando se pensa dessa forma esquece-se do conceito de desenvolvimento e empresta-se ao mero crescimento econômico, debate entre conceitos técnicos e ideológicos de políticas de desenvolvimento. (FURTADO, 2000).

Ainda segundo Celso Furtado (2000), começaram a surgir novos debates ao redor do tema, como os limites ao crescimento, os estilos de desenvolvimento, os tipos de sociedade, a ordem mundial, tudo isso com uma análise de relações internacionais de dominação-dependência e de sua repercussão nas estruturas sociais. Foi se tornando cada vez mais claro as deficiências que a sociedade possui e o quanto persistentes elas são, como o aumento da concentração de renda, a marginalização de parte da população, onde políticas baseadas no crescimento e aumento de capital impactam no ecossistema social, aumentando as desigualdades.

Na visão de Amartya Sen (2010), só há desenvolvimento quando os benefícios do crescimento econômico servem para a ampliação das capacidades humanas, entendidas como conjunto das coisas que as pessoas podem ser, ou fazer, na vida. Traz como estruturas elementares a vida longa e saudável, instrução, acesso a recursos que garantam uma vida digna e capacidade de participar da vida da comunidade.

Todavia há de ressaltar algo de extrema importância: caminha-se cada vez mais para uma crise insustentável, pois mesmo com todo conhecimento do que seria entendido como

desenvolvimento nos dias de hoje, o capitalismo segue ditando o rumo e as políticas públicas que devem ser priorizadas, com isso, o meio ambiente e os direitos sociais são colocados à margem, gerando um aumento das desigualdades e uma crise socioambiental e moral.

Com o aumento das desigualdades, os grupos vulneráveis que já sofrem em uma situação de maior equilíbrio, acabam sendo ainda mais atingidos, como no caso das mulheres. Surge com isso uma necessidade de correção e busca por um real desenvolvimento, pautado no aumento das oportunidades e liberdades, pois só assim é que se conseguirá trilhar um caminho com vistas a uma igualdade material.

Faz-se necessário o reequilíbrio, pois só homens e mulheres livres, dotados de oportunidades serão capazes de conquistar os bens necessários para uma vida digna e sustentável. Esse argumento decorre da constatação de que a desigualdade entre mulheres e homens afeta — e às vezes encerra prematuramente — a vida de milhões de mulheres e, de modos diferentes, restringe em altíssimo grau as liberdades substantivas para o sexo feminino. (SEN, 2010).

Segundo Celso Furtado (2008), o desenvolvimento está relacionado ao conjunto de transformações que podem ocorrer nas estruturas sociais, acompanhadas da acumulação no sistema de produção. O desenvolvimento é um processo cultural e histórico, cuja dinâmica se apoia na inovação técnica posta a serviço de um sistema de dominação social.

Dentro deste cenário de que o direito ao econômico também se faz necessário para que se conquiste vários outros direitos fundamentais, Lucena (2014) menciona que os direitos fundamentais econômicos também devem ser amparados para a viabilização das liberdades, lembrando que não há como falar em liberdades sem estabelecer correlação com a igualdade, pois uma sociedade igualitária não sobrevive sem que seja baseada em seres humanos livres, detentores de suas escolhas, possuidores de capacidade de decisão sobre o caminho que querem perseguir, porque só assim os direitos fundamentais conseguirão ser efetivados.

Corroborando esse pensamento, Sen (1993) ao tratar sobre as capacidades e a questão do bem-estar pessoal, reforça a ideia de que a capacidade reflete a liberdade pessoal de escolher entre vários modos de viver, tendo assim como termômetro de qualidade de vida a consequente capacidade de efetivar esse modo de viver escolhido por cada um.

Amartya Sen lembra que a busca pelo dinheiro, ou seja, pelo econômico, é fundamental para concretude de bens da vida, mas não se pode basear o alcance de uma vida digna na quantidade de mercadorias ou rendimentos, pois de acordo com Aristóteles, a riqueza não é

efetivamente o que buscamos, é útil meramente na consecução de outros bens. Isso tudo pautado na ideia de que a avaliação do bem-estar de uma pessoa tem a ver com as efetivações elementares, que estão correlacionadas com os elementos constitutivos da vida, onde cada efetivação está ligada a uma conquista pessoal, derivando com isso um conceito mais amplo, o de capacidades, que é a combinação de efetivações que uma pessoa pode alcançar. (SEN, 1993).

Reforça-se a necessidade de uma maior proteção das minorias e grupos vulneráveis, pois uma sociedade onde não há avanço social, que se perpetua dentro de um contexto de exclusão, gera um sentimento de acomodação resignada desse grupo sujeito à privação contínua e à vulnerabilidade, alterando o sentido para eles do que seria prazer e auto-realização. Isso acontece com as mulheres, que são vítimas de uma discriminação em diversos cenários, privadas muitas vezes de uma igualdade de acesso à educação, ao trabalho, à saúde, ao desenvolvimento profissional, ao comando de sua vida em todas as plataformas.

Portanto, a busca por um aumento de liberdades e de conquista de igualdade é o substrato dos direitos humanos, que, muito além de direitos positivos, integra um direito racional e crítico, sendo entendido como coisas desejáveis, fins que merecem ser perseguidos por qualquer tipo de sociedade. Bobbio reforça o entendimento ao afirmar que “a liberdade e a igualdade dos homens não são um dado de fato, mas um ideal a perseguir; não são uma existência, mas um valor; não são um ser, mas um dever ser”. (BOBBIO, 2004).

Para que o desenvolvimento seja perseguido, a sociedade tem que trilhar o caminho da busca pelo aumento das liberdades, da efetivação da igualdade em sentido amplo, do respeito aos direitos humanos, isto é, por uma sociedade justa, onde se proteja a individualidade de cada ser, por sua inviolabilidade, e nem mesmo o bem-estar de toda a sociedade pode desconsiderar. Segundo Rawls (2016), para que haja justiça dentro de uma sociedade, as liberdades relacionadas à cidadania para todos são irrevogáveis, não estando a disposição para negociações políticas e cálculo de interesses pessoais, sendo permitida apenas uma injustiça para evitar que haja outra ainda maior.

E sob o prisma de justiça pautada no respeito aos direitos humanos e perseguidora das liberdades, Bobbio (2004) ao mencionar a dificuldade de concretude dos direitos humanos por cada sociedade levanta a justificativa de ser um problema jurídico de amplitude política, não de uma mera filosofia, pois não se trata de saber quais são esses direitos, sua natureza ou fundamento, se são naturais ou históricos, absolutos ou relativos, mas sim qual o modo mais seguro para garantir e impedir que esses direitos, previstos em declarações tão solenes, sejam continuamente violados.

Um fator que deve ser somado na questão de gênero e a falta de oportunidades é a violência doméstica presente em toda sociedade mundial. De acordo com o Banco Interamericano de Desenvolvimento (BID), uma em cada cinco mulheres que faltam ao trabalho o faz por ter sofrido violência doméstica, o que agrava o processo de feminização da pobreza, na medida em que empobrece as mulheres e aumenta a dependência econômica, tornando-as mais vulneráveis, ocasionando um ciclo vicioso, onde a violação dos direitos civis gera a violação dos direitos sociais, bem como o contrário. (PIOVESAN, 2004).

A violência *lato sensu* é um ato de brutalidade, abuso, constrangimento, desrespeito, discriminação, impedimento, imposição, invasão, ofensa, proibição, agressão física, psíquica, moral ou patrimonial contra alguém e caracteriza relações intersubjetivas e sociais definidas pela ofensa e intimidação pelo medo e horror. Já a violência doméstica, é uma espécie de violência que ocorre entre membros de uma mesma família, é extremamente delicada, de natureza complexa, pois fundamenta-se em relações interpessoais de desigualdade e de poder entre mulheres e homens ligados por vínculos consanguíneos, parentais, de afetividade ou de amizade. (CAVALCANTI, 2008).

Com base na busca pela igualdade, pela defesa das liberdades como peça fundante do desenvolvimento e do poder de decisão que cada ser humano deve possuir para assumir o comando da sua vida, e realizar o plano de vida delineado por cada um, faz-se necessário um estudo demonstrando como determinados grupos ainda possuem mais dificuldades de acesso às oportunidades bem como carência de capacidade de agente, especificamente o caso das mulheres, trazendo a importância do seu empoderamento, para que assim se tenha uma sociedade socialmente desenvolvida.

Enfim, é preciso lembrar que o desenvolvimento do Estado passa prioritariamente pelo desenvolvimento do homem, de seu cidadão, de seus direitos fundamentais. Sem ele, o mero avanço econômico pouco significará, apenas fará sentido para poucos. (TAVARES, 2011). Como dito é necessária a ampliação das liberdades, com o aumento das oportunidades e capacidades para que se chegue a um conceito de desenvolvimento. Diante disso, é indispensável o afastamento das privações e das desigualdades para que todos consigam ser agentes dos seus destinos e não jogados à loteria da sorte.

Como bem exposto por Lucena (2014), a expansão das liberdades consiste na eliminação das privações, pois elas limitam as escolhas e oportunidades das pessoas de exercerem a sua condição de agente, porque é por meio desse protagonismo que surgem as

chances de efetivação das habilidades, criando assim um cenário propício à realização do desenvolvimento de determinado povo.

Especificamente sobre a necessidade de condição de agente das mulheres, Amartya Sen inicia o discurso sobre o tema levantando o ponto de que a princípio é necessária a remoção das iniquidades que restringem o bem-estar feminino.

Trabalhos empíricos recentes evidenciaram o modo como o respeito e a consideração pelo bem-estar das mulheres são acentuadamente influenciados por variáveis como o potencial das mulheres para auferir uma renda independente, encontrar emprego fora de casa, ter direitos de propriedade, ser alfabetizadas e participar como pessoas instruídas nas decisões dentro e fora da família. (SEN, 2010, p. 248-249).

O fortalecimento da voz ativa da mulher tem como um dos seus pilares a sua inserção no mercado de trabalho, pois faz com que as barreiras das desigualdades comecem a ser superadas, passando elas a possuir mais independência, ser mais respeitadas, e sua voz de comando dentro da família começa a ser compartilhada, corroborando também o aumento do grau de educação e reflexão, pelo fato de se inserir em outras relações sociais diferentes daquelas às quais era subordinada. A consequência disso é uma melhoria do seu bem-estar tanto dentro quanto fora de casa, trazendo prosperidade para a família e a sociedade.

Outro ponto de extrema importância levantado por Sen (2010) é que com a maior capacidade de agente das mulheres independentes, faz corrigir as iniquidades que arruinam a vida e o bem-estar das mulheres em comparação com a situação dos homens, pois por meio dessa condição ativa gerará a proteção de diversas vidas, inclusive as delas próprias.

Como dito, não é apenas a vida delas, mas de homens e crianças que estão em jogo, há provas consideráveis de que o ganho de poder das mulheres na família pode reduzir significativamente a mortalidade infantil, Sen (2010). O autor ainda reforça que, além disso, esse empoderamento e voz ativa das mulheres, ampliados pela educação e o trabalho, podem influenciar a natureza da discussão pública sobre diversos temas sociais, incluindo a taxa de fecundidade aceitável, não apenas individualmente, mas também como prioridade para o meio ambiente.

A ideia trazida por Amartya Sen é de que a posição social em que a mulher se encontra, bem como o preconceito que sofre, decorrem de um contexto social e econômico, onde sua ascensão impõe respeito até no âmbito familiar, melhorando inclusive as distribuições no seio

da família, quebrando os rótulos e impondo uma nova postura social. Mesmo quando a mulher acumula funções dentro e fora de casa, o fato de esta possuir uma renda faz com que passe a ter mais voz ativa, por depender menos dos outros, e assim a conquista de uma liberdade faz surgir outras, por exemplo a conquista de mais liberdade faz com que não sofra por fome, doença e privações.

Outro ponto é com relação à taxa de fecundidade. De acordo com Sen (2010), há evidências de que o aumento da capacidade de agente das mulheres faz com que tenha uma diminuição do número de filhos, concluindo que:

Os problemas gerais da superlotação ambiental — que podem afetar tanto as mulheres como os homens — vinculam-se estreitamente à liberdade específica das mulheres para não gerar e criar filhos constantemente, prática que arruína a vida de mulheres jovens em muitas sociedades do mundo em desenvolvimento. (SEN, 2010, p. 253).

Também existe outra correlação com a fecundidade: é a alfabetização feminina, pois as mulheres mais instruídas tendem a gozar de mais liberdades para comandar suas vidas e tomar decisões familiares, inclusive no que se refere à fecundidade e à gestação de filhos como demonstrado nas estatísticas do primeiro capítulo deste trabalho.

Contextualizando a importância do tema com as políticas públicas adotadas, a ONU Mulheres (2017) elenca “*The women’s empowerment principles*”, é um grupo de princípios para o meio empresarial que oferece orientação sobre como delegar poder às mulheres no ambiente de trabalho, mercado de trabalho e na comunidade. Ao todo são 7 princípios: estabelecer liderança corporativa sensível à igualdade de gênero, no mais alto nível; tratar todas as mulheres e homens de forma justa no trabalho, respeitando e apoiando os direitos humanos e a não-discriminação; garantir a saúde, segurança e bem-estar de todas as mulheres e homens que trabalham na empresa; promover educação, capacitação e desenvolvimento profissional para as mulheres; apoiar empreendedorismo de mulheres e promover políticas de empoderamento das mulheres através das cadeias de suprimentos e marketing; promover a igualdade de gênero através de iniciativas voltadas à comunidade e ao ativismo social; medir, documentar e publicar os progressos da empresa na promoção da igualdade de gênero.

Os Princípios de Empoderamento das Mulheres buscam apontar a melhor prática, trabalhando com a dimensão de gênero da responsabilidade, do Pacto Global da ONU e o papel do meio empresarial no desenvolvimento

sustentável. Além de ser um guia útil para as empresas os Princípios procuram subsidiar outros stakeholders, incluindo os governos, em seu envolvimento com o meio empresarial. (ONU, 2017).

Com base no lema de que a igualdade gera negócios, “*The women’s empowerment principles*”, argumenta ser essencial o aumento da participação feminina para: a) construir economias fortes; b) estabelecer sociedades mais estáveis e justas; c) atingir os objetivos de desenvolvimento, sustentabilidade e direitos humanos intencionalmente reconhecidos; d) melhorar a qualidade de vida para as mulheres, homens, famílias e comunidades; e) impulsionar as operações e as metas dos negócios.

Tais princípios são importantíssimos, pois traçam um norte de como devem as políticas públicas ser conduzidas ou perseguidas, buscando sempre a mesma finalidade, que é a de promoção da igualdade entre homens e mulheres no local de trabalho, no mercado e na comunidade.

A análise desses princípios em conjunto das afirmações de Amartya Sen sobre a ideia de Desenvolvimento como Liberdade, elevando a capacidade de agente da mulher como fator de extrema relevância para o real desenvolvimento e as políticas públicas baseadas no aumento do poder de voz das mulheres, são fundamentos suficientes para confirmar que só haverá desenvolvimento sustentável quando as questões de desigualdade de gênero forem superadas, pois só com a participação feminina nas decisões sociais e particulares é que haverá progresso na humanidade.

Por fim, de acordo com Amartya Sen:

O grande alcance da condição de agente das mulheres é uma das áreas mais negligenciadas nos estudos sobre o desenvolvimento e requer correção urgente. Pode-se dizer que nada atualmente é tão importante na economia política do desenvolvimento quanto um reconhecimento adequado da participação e da liderança política, econômica e social das mulheres. Esse é, de fato, um aspecto crucial do "desenvolvimento como liberdade". (SEN, 2010, p. 263).

Portanto não tem como se falar em desenvolvimento sem se abordar o assunto da igualdade de gênero, pois de acordo com a Organização das Nações Unidas, é o único dos objetivos que perpassa por todos os demais, não tendo como se alcançar o desenvolvimento sustentável sem se ultrapassar as grandes barreiras que envolvem as questões de igualdade entre

homens e mulheres. Infelizmente o maior dos abismos envolve o direito reprodutivo, a maternidade e a divisão sexual do trabalho, pois a discriminação enfrentada pelas mulheres tanto no ambiente interno do mercado de trabalho, bem como no doméstico, envolve o quesito da independência doméstica e da liberdade de escolhas das mulheres.

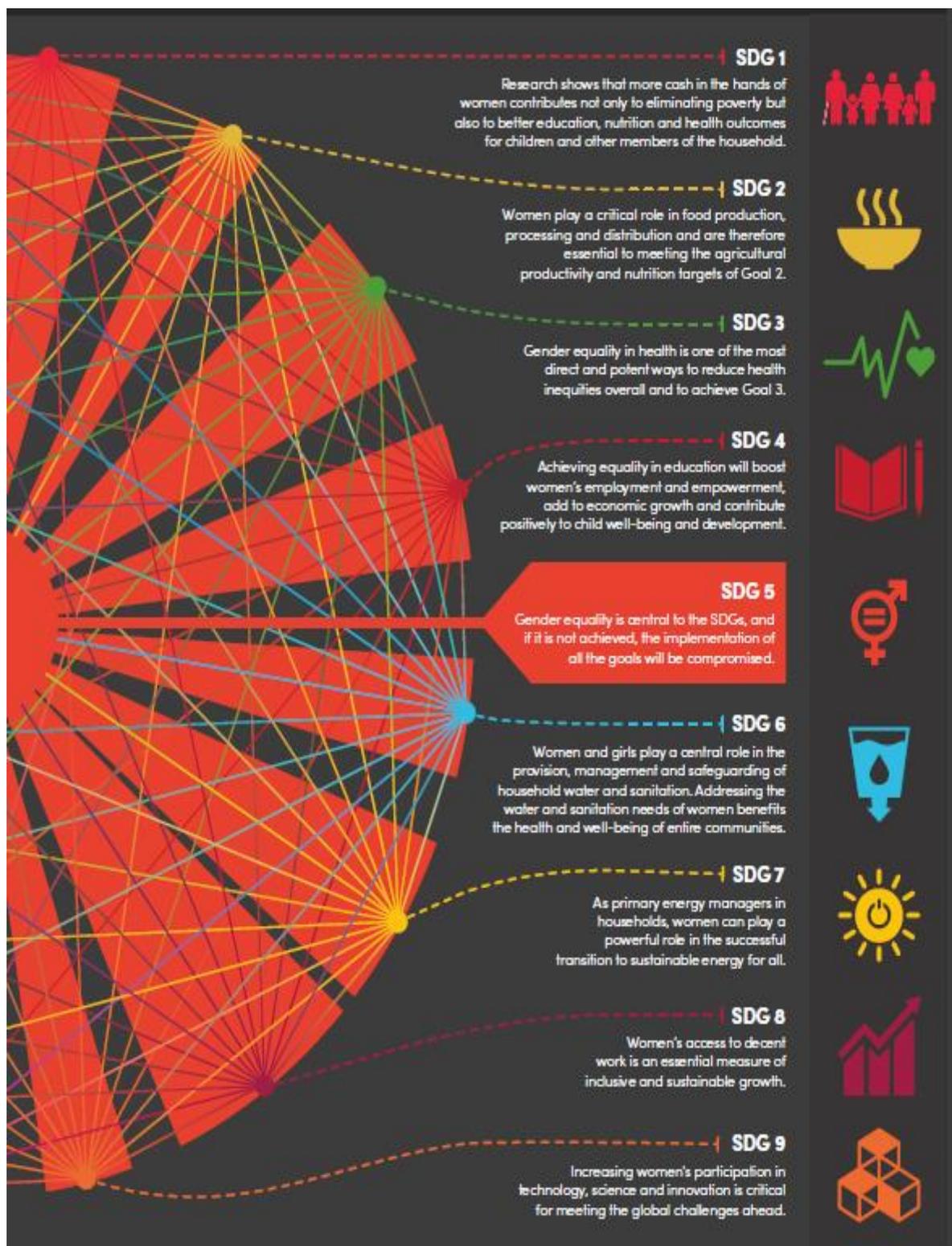
Necessário se faz o cooperativismo, tanto internacional quanto local, para que as barreiras discriminatórias comecem a ser superadas, lógico que ocorreram avanços em algumas frentes, como o caso da educação e da saúde da mulher no Brasil, por exemplo, mas essa não é um realidade global, muitos países ainda estão parados no tempo e no espaço nessa questão.

A correlação entre as liberdades individuais trazidas por Amartya Sen e a cooperação entre os povos, decorrência principalmente do crescimento da globalização e do capitalismo, torna-se inevitável, pois como já mencionado, tudo que acontece no ambiente interno reflete em efeito cascata em âmbito internacional, reforçando o cooperativismo, as políticas públicas universais e locais, de natureza progressista e fraterna, que busquem a justiça entre os povos, pois o desenvolvimento humano de um refletirá nos demais membros da comunidade internacional. (WEDY, 2018).

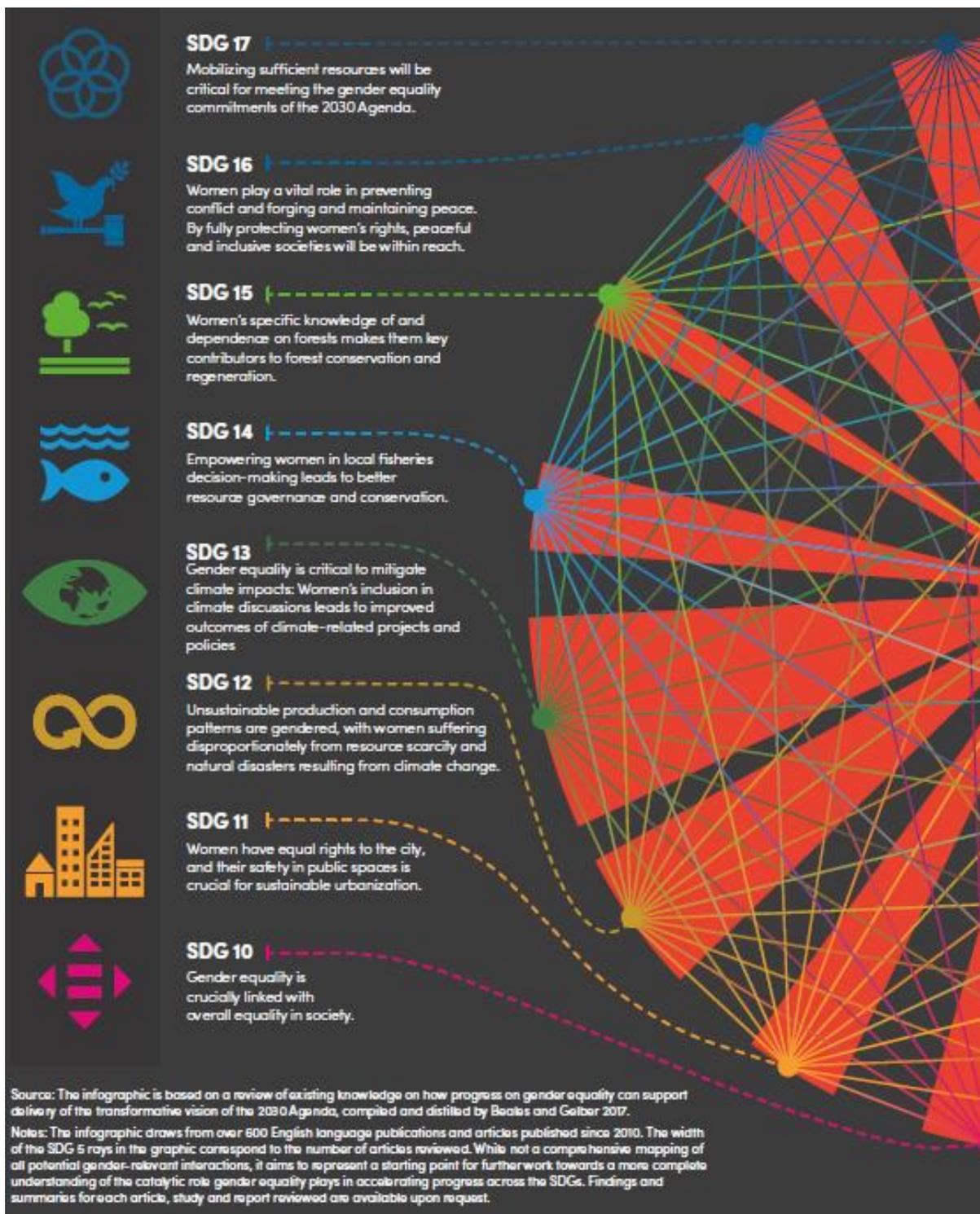
Esse cooperativismo e a busca por um progresso humanitário e um desenvolvimento sustentável, é ponto central da Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas (ONU), passando por 17 objetivos imprescindíveis para que se consiga atingi-lo. Dentre esses objetivos, encontra-se o objetivo do desenvolvimento sustentável (ODS) nº 5, que trata da igualdade de gênero, com metas específicas para o empoderamento das mulheres e meninas, ele não é apenas um objetivo explícito, ele é a mola propulsora para se alcançar a sustentabilidade em todas as suas dimensões, pois alcança questões econômicas, sociais quanto ambientais, pilares do desenvolvimento.

Esse entendimento é corroborado com a figura 1, abaixo apresentada, a UN Women (2018), ou seja, a ONU Mulheres internacional, desenvolveu estudo sobre a igualdade de gênero e a correlação com os demais Objetivos do Desenvolvimento Sustentável, demonstrando que para que de fato sejam eles efetivados tem que haver a paridade entre homens e mulheres, bem como meninos e meninas, privilegiando as liberdades individuais e a igualdade de escolhas e oportunidades.

**Figura 1 - A igualdade de gênero é a chave transformadora para agenda 2030**



**Figura 1:** A igualdade de gênero é a chave transformadora para agenda 2030 (continuando)



FONTE: (UN WOMEN, 2018).

A figura apresenta um resumo do que cada objetivo do desenvolvimento sustentável tem relacionado com o objetivo nº 5 sobre a igualdade de gênero, colocando-o no centro dessa relação, bem como ilustrando como todos eles estão entrelaçados em um emaranhado de

conexões, possuindo como chave para destrancar o caminho do desenvolvimento sustentável, a conexão e a conquista da igualdade de gênero, conclusão essa alcançada pela análise de mais de 600 publicações de artigos em inglês desde 2010. (UN WOMEN, 2018).

Especificamente no que diz respeito a essa dissertação estão sendo analisadas as metas sobre a igualdade de gênero correlacionadas à discriminação da mulher no mercado de trabalho decorrente da maternidade e seus reflexos no desenvolvimento humano. Primeiro, verificou-se o link imediato entre a discriminação da mulher no trabalho e as questões que envolvem o direito reprodutivo e a divisão sexual do trabalho, tudo entrelaçado com a possibilidade da mulher se tornar mãe ou já ser, agregado com os afazeres domésticos que continuam sendo responsabilidade das mulheres independente do tempo e do espaço analisado, obviamente que uns com uma diferença maior do que em outros, a depender da cultura, das políticas públicas e religião.

Sabendo disso e de que o desenvolvimento humano é um direito humano universal, surgiu a inquietação de se pesquisar o que essa diferenciação causa na vida dessas mulheres, da família e conseqüentemente de toda sociedade no aspecto do desenvolvimento sustentável, quais os entraves que a discriminação baseada em mera questão de gênero, e obstáculos no trabalho produtivo, ocasionam na vida das mulheres que estão no emprego ou buscam um.

Nos tópicos a seguir serão entrelaçadas essas questões com os pilares da sustentabilidade, a princípio será analisado a igualdade de gênero e o meio ambiente, depois a igualdade de gênero com a economia e por último a igualdade de gênero com a inclusão social, para assim verificar a possível hipótese dessa dissertação.

## **4.2 A Igualdade de gênero e o meio ambiente**

A discriminação da mulher no universo do trabalho existe das mais diversas maneiras, desde sua entrada no mercado, durante o exercício da função e finda a relação laboral, passando por situações ligadas a discriminação na contratação, assédios morais e sexuais durante o vínculo de emprego e os danos extrapatrimoniais que decorrem de condutas ao contratar e/ou ao demitir a empregada.

No que se refere ao quesito maternidade, está correlacionado a questões de identidade de gênero, ou seja, subtendem-se que todo o peso decorrente da maternidade cai

necessariamente sobre a mãe, onde o pai tem apenas papel coadjuvante e de provedor, enquanto a mãe e mulher tem por obrigação e por uma consequência natural o dever de cuidar da família, dos filhos, dos afazeres domésticos, vinculando a velha divisão sexual do trabalho e da família.

O reflexo que esse tipo de comportamento social ocasiona é o de profunda complexidade e importância, pois reflete em praticamente todos os objetivos do desenvolvimento sustentável, e especificamente sobre o meio ambiente, de acordo com o artigo 225 da Constituição Federal de 1988 (CF/88), “todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial á sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defende-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações”. O artigo 200, VIII, adota a teoria conceitual de que a proteção do meio ambiente envolve o meio ambiente do trabalho.

Em termos conceituais podemos dividir o meio ambiente em, natural: que seria a fauna e a flora e todo ecossistema (artigo 225 da CF/88); meio ambiente cultural: bens materiais e imateriais, como os conjuntos urbanos, históricos, paisagístico, artístico, arqueológico e científico (artigos 215 e 216 da CF/88); meio ambiente artificial: integrado pelos equipamentos urbanos, edifícios comunitários (arquivo, registros, biblioteca, museus e instalações científicas ou afins) (artigos 21, XX, 182 e 225 da CF/88); meio ambiente do trabalho: que integra a proteção do homem em seu local de trabalho, com observância das normas de segurança e saúde do trabalhador (artigos 7º, XXII, e 200, VII e VIII, CF/88). (SIRVINSKAS, 2018).

Para Barros (2016), Meio Ambiente do Trabalho é o local onde o empregado obtém os meios de subsistência, podendo ser tanto no âmbito empresarial, no ambiente urbano, rural, externo ou até mesmo no domicílio do trabalhador, desde que ali exerça sua função. A complexidade desse ambiente é tão ampla que a própria CF/88 menciona-o dentro da gerência do Sistema Único de Saúde (SUS), este possui a competência para normatizar, fiscalizar e executar tarefas relacionadas ao meio ambiente do trabalho, por se tratar de normas que garantem a saúde e segurança do trabalhador. Não se deve buscar um mero ambiente produtivo, mas principalmente salubre e sadio, que promova qualidade de vida e dignidade ao trabalhador, tanto no ambiente interno como na sua vida extra labor.

#### 4.2.1 Igualdade de gênero, meio ambiente do trabalho e assédio moral

Especificamente sobre a questão cerne desse trabalho, que é a discriminação da mulher no mercado de trabalho decorrente da maternidade, o primeiro reflexo na esfera ambiental, e particularmente a trabalhista, é o assédio moral nas relações de emprego, pois as mulheres são as vítimas preferidas desse tipo de violência, e quando somadas a outras vulnerabilidades aí é que as estatísticas aumentam. No caso das mulheres negras e pobres, necessita este cenário uma maior proteção da mulher e da maternidade, bem como políticas públicas inclusivas e fiscalizatórias das condutas discriminatórias presentes no ambiente laboral.

O conceito de assédio moral passa por diversas perspectivas, desde formas mais rígidas a outras mais flexíveis, porém em sua maioria os autores afirmam ser: condutas seguidas e reiteradas pelo sujeito assediador no sentido de desestabilizar o equilíbrio emocional da vítima, sujeito passivo, utilizando atos, palavras, gestos e atitudes significativas que visam o enfraquecimento e a baixa da autoestima ou causar-lhe desequilíbrio emocional grave, que no fim culmina com o pedido de demissão ou afastamento por parte da vítima.

A Lei n. 13.185 de 2015, que trouxe o Programa de Combate a Intimidação Sistemática – (Bullying), reforça a importância da temática e como ela deve ser repudiada, apesar de não tratar detalhadamente sobre o tema, dá um delineamento até então não existente, pois a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) e a Constituição Federal de 1988 não aborda o assunto de forma expressa. (GODINHO, 2017). No âmbito internacional, a Organização Internacional do Trabalho (OIT), possui convenções sobre a proteção a integridade física e psíquica do trabalhador, a exemplo da Convenção nº 155, de 1981, mas não trata especificamente do assédio moral.

De acordo com Barros (2016), a personalidade constrói-se e desenvolve-se nos mais diversos ambientes sociais, como na família, na escola, nas ruas, no trabalho, aglutinando-se em um sistema cultural, formando as ligações pessoais, os sentimentos e o modo de ser de cada um. A partir daí as pessoas desenvolvem suas individualidades e seus comportamentos coletivos, interagindo com os outros, todavia essas relações nem sempre são tão positivas, pois a sociedade ainda segmenta, discrimina, machuca, desrespeita o ser humano, de modo a não se preocupar com os sentimentos e impactos que as atitudes podem causar na vida dessas pessoas, vítimas de uma violência muitas vezes gratuita.

O Estado neoliberal veio a partir de 1990 a superar a tentativa de aplicação de um Estado de bem-estar social, deixando de lado as questões mais sociais e privilegiando os grandes grupos econômicos, de encontro muitas vezes com as pequenas e médias empresas, que acabam por quebrar, relacionado a política econômica aplicada. O neoliberalismo é propulsor para o crescimento econômico, mas muitas vezes inimiga da sustentabilidade, gerando cada vez mais um abismo entre os incluídos e os excluídos da sociedade.

Isso faz com que apareçam danos tanto econômicos como extra econômicos, principalmente dentro dos grupos vulneráveis da sociedade, como as mulheres, acabam entrando na incerteza do mercado de trabalho, precarizando sua mão de obra, reduzindo sua qualidade de vida, o que ocasiona reflexo na sua saúde, na sua família e danos de toda espécie. Em relação ao assédio moral, acarretam danos visíveis, como a perda do emprego e sua impossibilidade de reintegrar-se, aumentando o nível de estresse e adoecimento, pois as mudanças na personalidade vão afetando a competência, o talento e a criatividade dessas pessoas, podendo a transformar suas vidas de forma destrutiva, acometendo-as de doenças mentais ou até levando-as em alguns casos mais extremos, ao suicídio. (BARROS, 2016).

Como já exposto nos capítulos anteriores um dos principais fatores de discriminação da mulher no mercado de trabalho está correlacionado com as questões de identidade de gênero, principalmente atreladas ao direito reprodutivo, da possibilidade de se tornar mãe ou de já ser, e as responsabilidades que recaem sobre elas, tornando-se um empecilho para dedicação ao trabalho e progressão na carreira. Dentre os mais diversos modos de condutas discriminatórias tem-se o assédio moral no ambiente de trabalho, no caso em estudo, ocasionados pela comunicação da maternidade ou mesmo atitudes que amedrontam as mulheres para que elas não engravidem de forma alguma, ou até casos extremos como exigir o aborto ou a esterilização.

De acordo com estudo desenvolvido por Barreto (2000), constatou que as mulheres são mais assediadas moralmente que os homens, 65% contra 29%. Mas o assédio moral não é mero atentado ao abandono do emprego, ocasiona os mais diversos malefícios, inclusive a saúde física e mental do trabalhador, o que repercute desde da sua produtividade dentro da empresa até problemas pessoais no relacionamento com a família e os amigos.

**Tabela 8** - Assédio Moral e danos a saúde de homens e mulheres (porcentagem)

Sintomas	Mulheres	Homens
Crises de choro	100	-
Palpitações, tremores	80	40
Sentimento de inutilidade	72	40
Depressão	60	70
Diminuição da libido	60	15
Sede de vingança	50	100
Distúrbios digestivos	40	15
Ideia de suicídio	16,2	100
Passa a beber	5	63
Tentativa de suicídio	-	18,3

FONTE: (BARRETO, 2000).

Barreto (2010) traz dados no que se refere as possíveis consequências do assédio moral, homens e mulheres reagem de forma distinta, as mulheres por serem mais emotivas, tornam-se ainda mais vulneráveis, com baixa autoestima e interiorizam mais os seus sentimentos. Já os homens, 100% dos pesquisados pensaram em suicídio e em vingar-se do causador da violência moral, enquanto 100% das mulheres afirmam ter crises de choro, consequência de total instabilidade emocional. Portanto, o meio ambiente do trabalho deve ser protegido exatamente desses possíveis causadores de doenças laborais, ou seja, decorrentes ou ocasionadas em função da atividade, pois é local onde a saúde e a segurança devem sempre prosperar.

Não se deve confundir a questão do assédio com o dano moral, são institutos e formas diferentes, que podem coexistir ou não. Os reflexos do assédio moral no meio ambiente do trabalho, não repercute apenas no empregado assediado, pois o clima organizacional é afetado, bem como a produtividade da empresa. Tal situação também atinge a sociedade como um todo, o ambiente econômico, no momento que ela pede demissão ou sofre redução do seu salário, ou tem gastos com a saúde, além de prejuízos para empresa, e no âmbito social repercutindo na família, na saúde, no bem-estar e qualidade de vida.

Os danos mais comuns ocasionados pelo assédio moral nas instituições e empresas são: o prejuízo institucional e empresarial perante a sociedade; degradação das condições de trabalho, com redução da produtividade e do nível de criatividade dos funcionários; aumento

das doenças profissionais, dos acidentes de trabalho e dos danos aos equipamentos; alteração constante de lotação ou posto de trabalho. (SENADO FEDERAL, 2018).

Diante dessa análise e das perspectivas histórico-sociais, esse cenário de intolerância e discriminação, baseado na ganância e preconceito, fazem com que essas atitudes violentas se reproduzam tanto no micro espaço (empresa) quanto no macro espaço (sociedade) das relações de poder, alimentando a divisão sexual do trabalho e da cultura organizacional. O assédio laboral resulta em humilhações, torturas psicológicas, tanto diretamente quanto indiretamente, com repetição sistemática, atitudes de constrangimento, perseguição, isolamento, sobrecarga e sofrimento. Tudo isso, baseado em um abuso de poder, cria instabilidade, tensões institucionais e pessoais, transformando o local de trabalho em local desagradável, inseguro e arriscado, ruim para todos. (BARRETO; HELOANI, 2015).

No mesmo sentido, estudos realizados pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), em parceria com a Secretaria de Políticas Públicas para as Mulheres da Presidência da República (SPM), relatam que as discriminações e as desigualdades são mais evidentes no trabalho produtivo, onde ficam relegadas a funções mais delegatórias, e em uma ótica ideológica, com divisões de papéis caricatos, naturalmente determinados pela diferenciação biológica. (SENADO FEDERAL, 2018).

#### 4.2.2 Igualdade de gênero, meio ambiente do trabalho e insalubridade

Ainda sobre o prisma do meio ambiente do trabalho e a questão da maternidade, há de se debater o tema da insalubridade da gestante, pois com o advento da reforma trabalhista, Lei nº 13.467/17, trouxe a discussão da possibilidade da gestante e lactante trabalharem em ambientes insalubres. Deve-se ao fato de que em maio de 2016 havia sido aprovada a Lei nº 13.287/16, que passou a proibir o trabalho da gestante e lactante em qualquer grau de insalubridade, sob o argumento legítimo da proteção da mulher puérpera e principalmente do nascituro e do recém-nascido.

A proibição do trabalho da gestante e o cuidado com a mãe constitui um direito mínimo necessário a existência digna, que clama uma proteção mínima do Estado com ações positivas, e não uma mera intervenção sem resultados. (ALEXY, 2017). E a Constituição Federal de 1988 prevê a promoção do bem-estar social, da família, fundamento do artigo 226, caput, garantidores de um mínimo social.

Embora tenha sido questionada pela Confederação Nacional da Saúde (CNS), a constitucionalidade da Lei nº 13.287/2016, perante o Supremo Tribunal Federal na Ação Direita de Inconstitucionalidade (ADI) 5605, alegando que o afastamento das empregadas gestantes e lactantes feriria princípios como os da livre iniciativa, do livre exercício da profissão, da igualdade, da proporcionalidade, do direito à vida e à propriedade, todos direitos fundamentais. Essas justificativas tentam dar força para argumentar que o afastamento dessas mulheres dos seus ambientes de trabalho, mesmo que insalubres, serão motivos para discriminação e aumento da divisão sexual do trabalho e das questões de identidade de gênero. (BRASIL, 2016).

Todavia, a Advocacia Geral da União (AGU), apoiada em parecer jurídico do Ministério da Saúde, sustentou que nem de longe afastar a trabalhadora gestante e lactante de ambiente insalubre é ensejadora de afronta a direitos fundamentais, pelo contrário, está se tratando neste caso de normas de saúde e segurança, que são indisponíveis e devem ser protegidas e promovidas pelo poder público e instituições privadas. O Ministério da Saúde trouxe no corpo da ADI 5605 dados estatísticos comprovando ser desarrazoado o argumento de que as empregadas não teriam como trabalhar já que o ambiente hospitalar é por si só insalubre, todavia foi constatado o número ínfimo de pedidos de afastamento temporário por tal motivo, não havendo portanto como comprovar a inviabilidade dessas empresas prestadoras de serviço.

No caso da insalubridade da gestante o que está em jogo vai muito além de um ambiente sadio, está em jogo a efetividade do direito fundamental à vida digna, em especial do feto em desenvolvimento, que apesar de visto como um custo imediato pode se tornar um custo mediato muito maior caso seja acometido de alguma doença ou limitação em razão da exposição aos agentes insalubres, onde na maioria das vezes o Equipamento de Proteção Individual (EPI) utilizado pela mãe não tem capacidade de protegê-lo.

Em relação a essa temática e à discriminação da gestante, a Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2012) alega que tal realidade é presente nos mais diversos países, independente de renda, alertando para o excesso de trabalho e a forma de sua execução no período da gravidez, trazendo sérios riscos à gestante e à criança, podendo levar inclusive ao óbito. (SILVA; SILVA, 2017).

A discriminação da mulher no mercado de trabalho de fato ocorre, todavia, não é pelo mero direito ao afastamento da gestante dos ambientes insalubres que ensejará tal conduta, a discriminação vai muito além dessa situação, é algo culturalmente aceito, tanto por homens quanto por mulheres, que entendem que as questões de identidade de gênero de fato lhe representam e que são apenas suas as responsabilidades inerentes aos afazeres do lar, dos

deveres de cuidado e domésticos. E no que se refere a proteção à maternidade e ao nascituro, eles devem estar acima de qualquer preconceito ou estereótipo, bem como de questões econômicas e capitalistas.

O reflexo desse tipo de discriminação da mulher baseada na maternidade e no retrocesso social imposto pela reforma trabalhista, ao permitir o seu trabalho em locais de insalubridade de grau médio ou mínimo e em qualquer grau para a lactante, inclusive no grau máximo, atinge muito mais do que um direito individual, mas sim direitos de interesse social, pois a vida do nascituro e do recém-nascido também estão em jogo, e neste contexto são os mais vulneráveis da relação, situação essa que em nenhum momento foi analisada pela relatoria da Reforma Trabalhista de 2017, o respaldo foi meramente econômico, deixando de lado toda questão social e ambiental, ou seja, na contramão do que até agora tenta-se defender, que a importância do desenvolvimento sustentável é para toda sociedade e não apenas para a pessoa que sofre discriminação.

Estudo realizado em colaboração com *National Board of Health and Welfare, the Swedish Social Insurance Agency, and Statistics Sweden*, na Suécia, onde foram acompanhados mais de 1,4 milhões de recém-nascidos, do período de 1986 a 2008, considerando a ocupação das mães, hábitos, idade, etnia, licença maternidade e fatores socioeconômicos, concluiu-se que as mães que se submetem a trabalhos ruidosos têm aumentadas em 80% a chance de a criança ter a sua audição prejudicada, total ou parcialmente. (SELANDER, 2015).

Não há como mensurar quais as consequências para o feto que a exposição da empregada gestante pode ocasionar, desde uma má formação, um aborto, problemas sistêmicos e morte. Não se tem como comparar qualquer tipo de trabalhador com a gestante, pois neste momento ela necessita ser vista de forma diferente, para que assim a igualdade prepondere, e a promoção à saúde dessa fará melhorias para toda sociedade, preservando as forças de trabalho futura, a previdência social, o crescimento econômico e social, afirmando assim os mínimo existencial e o trabalho decente, tão importantes para o desenvolvimento humano.

Em relação a esse reflexo da discriminação de gênero e a maternidade, bem como a alteração trazida pela reforma trabalhista, há de lembrar que os direitos sociais, são conquistas que devem ser respeitadas e perseguidas, principalmente quando está ligado a direitos tão essenciais à saúde e a dignidade humana, bens indisponíveis que não podem ser menosprezados e quantificados. Infelizmente os argumentos trazidos pela relatoria da Reforma Trabalhista destroem o conceito de trabalho decente e do que seria maternidade humanizada, retrocedendo

e mostrando-se indiferente à saúde da gestante e do nascituro, e enaltecendo a repercussão monetária em vez da salubridade e dignidade. (SILVA; SILVA, 2017).

#### 4.2.3 Igualdade de gênero e a demografia

O fato das mulheres sofrerem discriminação no mercado de trabalho é fator que proporciona consequências a princípio não imaginadas, como o caso da própria demografia social, isso é a dinâmica da população humana, como natalidade, produção econômica e migração, são alterados em decorrência dos estereótipos de gêneros que permanecem na sociedade e dos novos formatos familiares.

A sociedade, o campo e as cidades ainda não estão preparados para superar e promover as questões que circundam a igualdade entre homens e mulheres, tanto pela falta de acesso das mulheres do campo a recursos financeiros para o aumento da produção e do consumo sustentável (ODS 12) e das áreas urbanas que não possuem sustentabilidade (ODS 11) para proteger as mulheres e meninas das violências e dos preconceitos que elas passam no dia a dia.

De acordo com a UN Women (2018), atualmente mais da metade da população mundial vive em áreas urbanas, cerca de 60% da população mundial, e muita das cidades do mundo, que estão em desenvolvimento, têm a predominância migratória do campo para a cidade de mulheres. Isso decorre da procura delas por maior liberdade, migrando a procura de mais acesso à educação, empregos e oportunidades, o que acaba por afetar a taxa de fecundidade, na visão de que sem filhos conseguirão maior independência.

Um dos grandes motivos da vinda das mulheres para o centro urbano está relacionado a busca de emprego, pois são chefes de famílias, ou mães solteiras que precisam ir em busca de uma maior remuneração ou até uma oportunidade que não conseguem nas suas cidades de origem, decorrente também dos motivos ensejadores de discriminação tratados até agora neste trabalho. Todavia, infelizmente as cidades não estão preparadas para receberem essas mulheres nem para darem suporte aquelas que lá já vivem, de acordo com o Objetivo do Desenvolvimento Sustentável 11, que prevê o “direito à cidade” igual para às mulheres, onde os serviços, oportunidades e bens públicos possam de fato serem acessados por elas, com transportes de qualidade, com segurança, redesenhando a cidade e os bairros, principalmente os periféricos. E uma das questões discriminatórias está no não respeito nos espaços públicos como trabalhadoras, principalmente quando rotuladas e diminuídas, submetendo-se a informalidade,

a trabalhos em condição análoga à escravo e a trabalhos não decentes, que refletem na qualidade de vida e na sua saúde física e mental.

Situação característica de discriminação é a ausência em muitos países do direito das mulheres de propriedade, principalmente nos meios rurais, gerando uma desproporcionalidade e um incentivo a migração campo cidade, ampliando as favelas urbanas e conseqüentemente o nível da pobreza e marginalização. A Organização das Nações Unidas (UN Women 2018), afirma que 67% dos países que possuem dados disponíveis, mais da metade da população urbana feminina entre 15 e 49 anos vive em favelas, ou seja, mais de 50% das mulheres urbanas vivem em condições onde lhe faltam o mínimo como água potável e saneamento, aumentando o riscos a saúde, a mortalidade infantil e a violência. No Brasil, a grande maioria das pessoas que vivem nesse complexo urbano, encontram-se abaixo da linha da pobreza, e essa estatística está totalmente interligada com a questão de gênero, pois conforme dados divulgados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) sobre a proporção de pessoas que encontram-se abaixo da linha da pobreza, 56,9% delas são mulheres sem cônjuge e com filho(s) até 14 anos. (UNFPA, 2018).

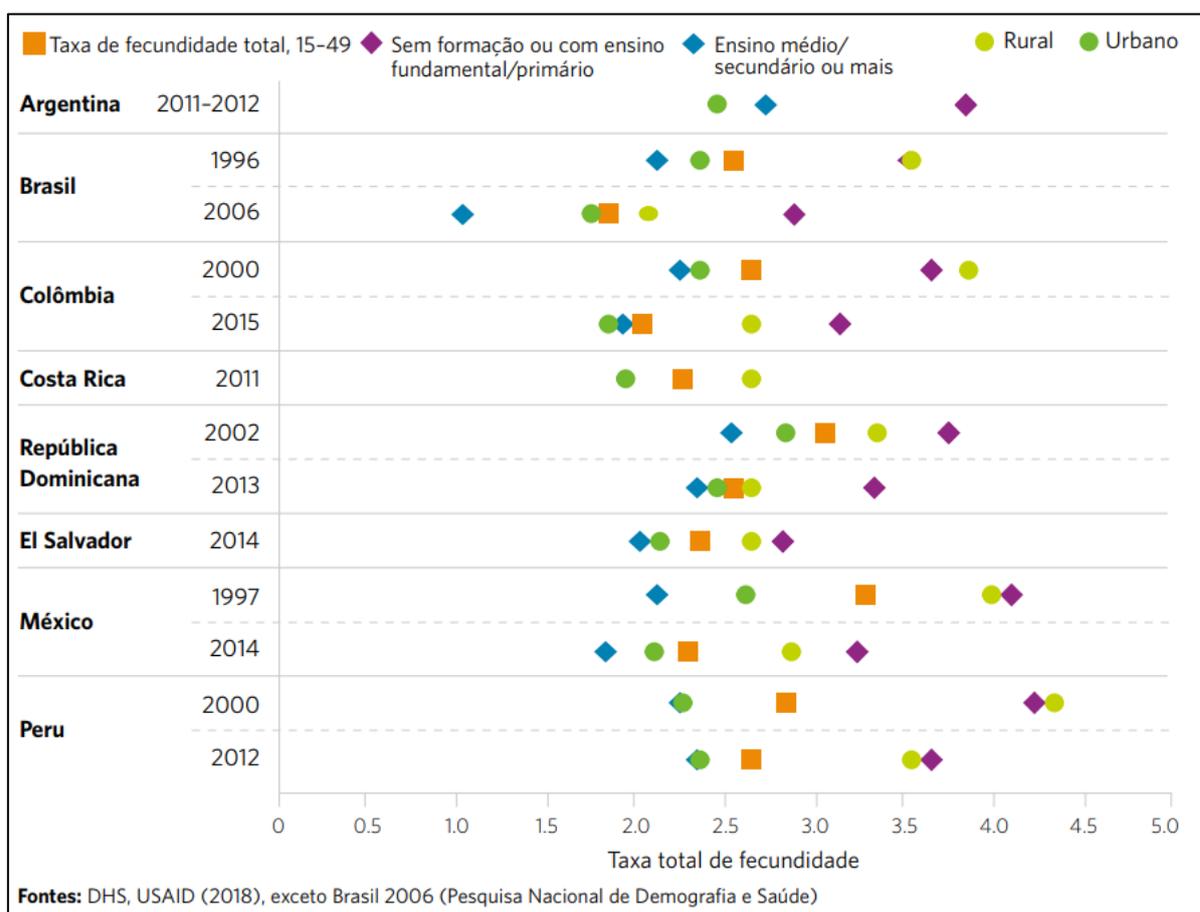
Outro reflexo da discriminação de gênero na demografia é a taxa de fecundidade, pois é afetada por diversos fatores sociais, econômicos e institucionais, pois como a maioria dos países não possui um sistema de apoio a maternidade nem políticas públicas eficazes para resolverem as questões de preconceitos relacionados à maternidade e aos direitos reprodutivos da mulher, acaba diminuindo drasticamente as taxas de natalidade nos países desenvolvidos e e em grande parte dos países em desenvolvimento que já conseguiram uma melhoria nas políticas públicas da saúde reprodutiva da mulher, principalmente nas últimas décadas com a entrada e necessidade da mulher no mercado de trabalho. Hoje, independente do país a participação da mulher no trabalho produtivo passou a ser imprescindível para economia familiar e subsistência, devido ao alto custo de vida, principalmente nos grandes centros urbanos.

Outra ligação com a taxa de fecundidade está a educação, pois quanto maior for, menor será a taxa de fecundidade, tanto pelo fato das mulheres adiarem mais o casamento para se dedicarem aos estudos, quanto por investirem mais na carreira e na educação para depois pensar em terem filhos, tudo isso por entenderem as dificuldades que os filhos trazem para as mulheres e dos empecilhos para conseguirem mais oportunidades e desenvolver suas capacidades.

Também está associado à diminuição da taxa de fecundidade a situação que acabara de ser mencionada, a migração das mulheres do campo para à cidade, os dados abaixo demonstram

exatamente este fluxo entre taxa de fecundidade, migração, zona urbana e rural e escolaridade. Os círculos verde claro e escuro representam a relação com a taxa de fecundidade e das mulheres que residem na zona urbana e rural, na zona rural em todos os países tiveram grande redução das taxas de fecundidade, mas não está necessariamente ligada a maior educação sexual e políticas de natalidade, mas sim também a questão migratória e de acesso ao trabalho.

**Gráfico 14** - Taxas de fecundidade total, urbana e rural, por nível de escolaridade, países latino-americanos selecionados



FONTE: (UNFPA, 2018)

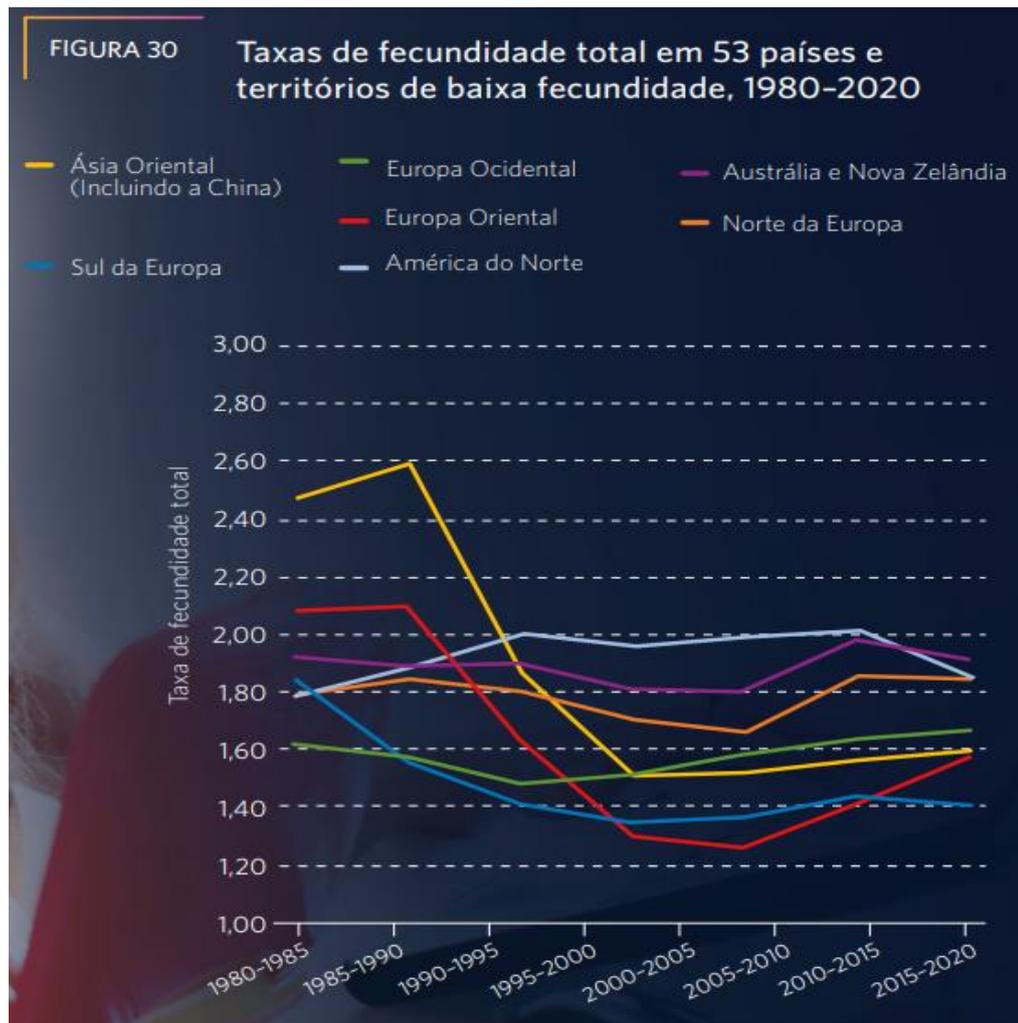
No Brasil, por exemplo em 10 anos (1996-2006), a taxa de fecundidade praticamente caiu pela metade em todos os fatores de análise, as mulheres com ensino médio ou superior possuem média de 1 filho em 2006, enquanto as que não possuem formação ou têm ensino fundamental/primário possuem em média 2,8 filhos, isto é, quase o triplo das que investiram em educação. Portanto está demonstrada a correlação direta entre educação, trabalho, oportunidades e fecundidade, tudo isso entrelaçado com as questões de divisão sexual do trabalho e a discriminação de gênero no trabalho e na sociedade.

Um dos fatores relacionados a taxa de fecundidade, aos direitos reprodutivos, ao acesso ao trabalho e à educação está a gravidez na adolescência, a América Latina possui média maior do que outros países. (UNFPA, 2018). Isso é um problema com consequências amplas, pois a gravidez precoce leva muitas mulheres a abandonarem os estudos, por não possuírem quem cuide dos filhos, já que como dito não se tem uma rede de apoio à maternidade bem estabelecida tanto pública quanto empresarial, fazendo com que a pobreza aumente e as oportunidades diminuam. Além do mais a maioria dessas adolescentes acabam sendo mães solteiras, outra sobrecarga cultural e social que as mulheres acabam tendo que arcar, já que não há como se esquivar de uma maternidade, pelo menos enquanto gestante, mas de uma paternidade é algo infelizmente bem comum.

Já para outra parte das mulheres, os custos com relação aos filhos são muito altos, isso no que diz respeito as oportunidades, acabando por decidir em não terem filhos, decisão essa tomada, na maioria das vezes, não por não querer tê-los, mas porque o mercado assim determina, mais uma vez a questão da discriminação da mulher e a maternidade é chave para esse tipo de situação e decisão. Os países com baixa fecundidade, de acordo com o Fundo de População das Nações Unidas (UNFPA, 2018), as mulheres dizem que não estão tendo tantos filhos quanto gostariam, alegando como obstáculos para formar ou aumentar suas famílias os entraves financeiros, de moradia, do mercado de trabalho e dificuldades para conciliar a carreira com a vida familiar.

E outra parcela das mulheres que optam por ter filhos e trabalhar acabam se submetendo a empregos de baixa remuneração, trabalhando na informalidade ou mesmo em jornadas reduzidas para conseguirem conciliar as atividades domésticas com o trabalho produtivo, ou mesmo para conseguirem uma oportunidade no mercado de trabalho. Infelizmente a maternidade torna-se um peso que não deveria acontecer, a mulher muitas das vezes se vê obrigada a escolher entre ter filhos ou permanecer visível para o mercado de trabalho, tendo que abdicar do direito reprodutivo em prol de uma carreira ou mesmo permanência em um posto de trabalho, situação inaceitável, que fere direitos humanos e fundamentais, atingindo a dignidade não só da mulher, mas de toda sociedade, pois afeta o planejamento familiar, as famílias, e como elas são células propulsoras da sociedade, acabam nela refletindo e em efeito cascata atinge tanto internamente quanto internacionalmente.

**Gráfico 15** - Taxas de fecundidade total em 53 países e territórios de baixa fecundidade (1980-2020)



**FONTE:** (UNFPA, 2018)

A taxa de fecundidade tanto é afetada por todos os fatores sociais acima narrados, quanto afeta a sociedade, pois até pensando no ponto de vista do mercado, as mulheres são indispensável para a produção do capital humano necessário para o capital, sem elas não tem como o mercado prosperar e a sociedade seguir, situação essa basilar para o desenvolvimento sustentável e a proteção das gerações futuras.

Para que as famílias, em especial as mulheres consigam ter os filhos que desejam ter, tem que existir políticas públicas que ofereçam aumento de trabalho descente para as que estão em situação de vulnerabilidade, como: licença-maternidade, licença-paternidade, licença-parental, moradia a preço acessível e creches de qualidade disponíveis, políticas que visem a equidade nas relações familiares e mudança do pensamento masculino e social, legislação que

promova e estimule a responsabilidade social das empresas, e a ética empresarial. Tudo isso merece uma atenção especial, pois apostar no capital humano é o maior dos investimentos que uma empresa pode fazer, aumentará sua produtividade e garantirá um ambiente de trabalho equilibrado, sadio e estimulante para todos os funcionários, sejam eles homens e mulheres.

### **4.3 A Igualdade de gênero e a economia**

A questão econômica é imprescindível para a conquista de diversas liberdades, pois ela permite a amplitude da independência do ser humano, da possibilidade de aumentar suas capacidades e com isso conquistar mais oportunidades para conseguir ter uma vida mais digna e com maior qualidade. Porém, esse direito do acesso aos bens, serviços e consumo não é permitido a todos, principalmente quando se analisam os grupos vulneráveis da sociedade como os negros, as mulheres, as crianças, as pessoas com deficiência, os homossexuais, as minorias que na verdade são majorias, porém que vivem na invisibilidade em grande parte do mundo.

A conquista dessas liberdades, em especial das mulheres para procurar emprego fora de casa é fundamental para o crescimento econômico e para o desenvolvimento dessas como seres humanos, todavia em muitas culturas essa liberdade é negada, de acordo com o sistema socialmente implantado, impedindo que haja igualdade entre os sexos. As consequências da ausência das mulheres no trabalho remunerado não é problema só delas, pelo contrário reflete imediatamente no mercado, tanto pela capacidade consumerista, quanto pelo aumento da produtividade, as questões patriarcais e de poder continuam com suas amarras, refletindo dentro da família e na sociedade. Apesar do árduo trabalho doméstico que a grande maioria das mulheres desenvolve de forma unilateral, ele continua sendo visto pela economia como trabalho não remunerado, sem valor, o que eleva mais ainda as posturas discriminatórias e a invisibilidade feminina. (SEN, 2010).

Como o objetivo central desse trabalho é a analisar quais os reflexos a discriminação da mulher baseada na maternidade no mercado de trabalho ocasionam no desenvolvimento humano, pois bem, de acordo com Amartya Sen (2010) para que ocorra desenvolvimento é necessária a conquista de uma liberdade global, capacitadora de conquistas individuais, entretanto para que se chegue nela é necessário o alcance de cinco liberdades instrumentais: 1) liberdades políticas; 2) facilidades econômicas; 3) oportunidades sociais; 4) garantias de transparência e 5) segurança protetora. Portanto, quando se está diante de uma sociedade

desigual, onde mulheres não possuem a mesma voz e oportunidades que os homens, quando ainda existe a visão patriarcal e de uma divisão sexual do trabalho, de responsabilidade doméstica exclusiva por parte das mulheres, será impossível conseguir conquistar essas liberdades individuais, e conseqüentemente o desenvolvimento a nível pessoal e global.

Economicamente falando há de enaltecer a corrente da economia que defende a quantificação e valoração do trabalho doméstico, ou seja, das pessoas que estão fora do mercado de trabalho formal e dedicam-se exclusivamente aos cuidados e afazeres domésticos, que em todo mundo, independente da cultura e região, acaba recaindo sobre as mulheres, obviamente que a depender do país, do grau de desenvolvimento e das políticas sociais adotadas, a divisão sexual do trabalho é mais paritária do que em outros que são inertes a tal situação ou mesmo que incentivam esse tipo de segmentação.

De acordo com as teorias da economia feminista, deve-se avançar nos conceitos tradicionais das questões que envolvem gênero, desvendando as relações assimétricas de poder, que suprime a autonomia das mulheres. Esse tipo de relação é sustentada por uma visão tradicionalista arraigada nas instituições sociais, naturalizando as diferenças de gênero, em vários segmentos da sociedade e das correntes convencionais da economia e ciências sociais. (FERNANDEZ, 2018).

A economia feminista dedica-se ao estudo socioeconômico, revelando os efeitos das assimetrias de gênero. Esse tipo de diferenciação pode ser constatada tanto pela falta de igualdade de oportunidades no mercado de trabalho, como salários mais baixos aos dos homens que exercem a mesma função. Infelizmente as mulheres ainda são segmentadas ao trabalho doméstico, e é normal não serem enquadradas social e culturalmente ao trabalho produtivo, que produz riqueza, gera bens e serviços em troca mercantil (teoria do homem econômico, ou seja, o mercado é feito para o homem e este é o responsável pela produção de riqueza e ganho de capital), enquanto elas estão associadas a “improdutividade”, devem preferir se responsabilizar pelas relações sociais, familiares, aos cuidados da família e da casa. (FERNANDEZ, 2018).

De acordo com a teoria do homem econômico, as mulheres quando mães ou esposas fazem uma análise para maximizar sua utilidade, ou seja, realizam o cálculo entre o rendimento do trabalho doméstico não pago e do trabalho pago no mercado, e depois de verificada essa balança têm que optar. Todavia, a economia feminista defende que essa preferência e escolha é estrutura de uma sociedade patriarcal, machista e capitalista, com pressões sociais e culturais sobre o que as mulheres devem fazer ou escolher, do que seria o certo ou o errado a ser feito e quais os papéis que têm que desempenhar. Então as escolhas “livres” feitas pelas mulheres na

verdade não são na grande maioria das vezes uma opção, aumentando o abismo da desigualdade e das posturas discriminatórias relacionadas ao gênero, permitindo que o sexismo passe em branco nas análises econômicas realizadas.

Foi apenas em 1990, na Conferência Anual da *American Economic Association* que pela primeira vez existiu um painel voltado às perspectivas feministas na economia. Não se tem como determinar um perfil objetivo do que seria homem ou mulher econômicos, pois os seres humanos são multifacetados, as vulnerabilidades se comungam a outras, como a raça, a nacionalidade, a classe social, a escolaridade, o número de filhos, aspectos relacionados ao meio ambiente do trabalho e econômicas.

De acordo com Fernandez (2018), os problemas que as mulheres enfrentam no mercado de trabalho não são “falhas de mercado”, como corrente da economia afirma ser, mas sim vieses da própria estrutura econômica e social de caráter classista, patriarcal, sexista e, não raro, étnico-racialmente discriminatório. O tradicionalismo econômico é bem claro ao traçar as diferenças entre trabalho improdutivo e produtivo, este seria aquele que possui mais valia, valor de troca, que remunerado, e o resto do tempo disponível estaria dentro do não trabalho, ou trabalho não remunerado, como o ócio, o lazer, as atividades domésticas de higiene e cuidados pessoais e familiares, do ponto de vista econômico visto como um trabalho marginal, secundário, subordinado ao trabalho produtivo.

Infelizmente, a economia não vê o trabalho doméstico como trabalho de fato, tornando-invisível, essa postura aumenta a desigualdade e a leitura da divisão sexual do trabalho, e da perspectiva da não existência desse trabalho economicamente falando. Esse entendimento aumenta a desvalorização deste tipo de trabalho, embora consuma grande parte das horas do dia daquele que se dedica aos deveres de cuidado e afazeres domésticos, aguçando uma divisão sexista e de identidade de gênero do que seria função de homem e mulher, menino e menina, fazendo com que não seja um opção para a mulher realizar os trabalhos domésticos, essa teria que abdicar de parte do seu tempo de não trabalho, caso também realize trabalho remunerado, para se dedicar as obrigações dentro de casa, sendo visto como uma exclusividade só sua.

As mulheres, mesmo conseguido nos últimos anos entrar no mercado formal e remunerado, principalmente as gerações mais jovens, essa ideia trazida acima ainda exerce efeitos devastadores na busca do desenvolvimento sustentável e na vida pessoal de cada uma, pois as pressões exercem sobre aspectos ligados ao tradicionalismo, que faz questão de ser propagado pela sociedade e pelo mercado, por ser mais fácil de entender e aceitar, acaba

fazendo com que as mulheres se submetam a trabalhos mais precários para conseguir conciliar as duas funções que dela se espera.

A teoria feminista baseia-se na tese de que a discriminação no mercado de trabalho, tratamento desigual baseado no gênero e nos direitos reprodutivos, gera uma segregação ocupacional das mulheres em relação aos homens, com ocupações estereotipadas como masculinas e femininas, bem como uma segregação horizontal e vertical, onde homens ocupam a maioria dos postos mais altos e com remunerações maiores.

Sob a perspectiva macroeconômica o custo social e econômico é alto, primeiro aumento do desemprego entre as mulheres, aumento do trabalho informal, da intensificação do trabalho doméstico, da retirada de crianças (especialmente meninas) das escolas para auxiliar no trabalho doméstico, aumento do estresse familiar e da violência doméstica. Embora o cálculo do Produto Interno Bruto (PIB) dos países não incluam de nenhuma forma o trabalho doméstico (trabalho não remunerado), cada vez mais a Organização das Nações Unidas (ONU) argumenta que o bem-estar social deve ser medido não apenas pelo progresso que envolva exclusivamente a renda em dinheiro, mas de forma mais ampla, as condutas que auxiliam na saúde, educação e longevidade, tudo isso o trabalho não remunerado auxilia, mesmo que de forma invisível. Considerar apenas o mercado como local privilegiado de definir o que seria econômico provoca a subvalorização das atividades domésticas, também econômicas, realizadas predominantemente por mulheres. (FERNANDEZ, 2018).

Analisar a economia e a sociedade sob esse viés de gênero, da discriminação da mulher, principalmente das mães, e da utilização de um paradigma econômico meramente monetizado, é insuficiente e incoerente para a busca de um desenvolvimento humano, baseado na justiça, emancipação social, equidade de gênero e sustentabilidade.

O trabalho da mulher é imprescindível para economia, em especial para o capital, pois este consegue explorá-la tanto no ambiente fabril, mercantil, quanto fora das fábricas, a lógica do reflexo do trabalho produtivo para a mulher possui uma lógica imediata, pois interfere diretamente no PIB e no crescimento econômico empresarial, todavia o reflexo da divisão sexual do trabalho e do estigma das responsabilidades maternas, também faz gerar ganhos mercantis, pois as horas dedicadas aos cuidados e afazeres domésticos possibilita ao capital a sua reprodução, ou seja, elas possibilitam as condições indispensáveis para reprodução da força de trabalho de seus maridos, filhos (as) e para si própria. A não existência desse trabalho doméstico exercido pela maioria das mulheres inviabilizaria ou comprometeria o próprio mercado e o sistema metabólico social. (ANTUNES, 2009).

É fato que as mulheres conquistaram mais espaço no trabalho produtivo, gerando amplitude de suas liberdades e capacidades, aumentando seu empoderamento em relação a sua própria vida e perante a sociedade, todavia essa relação de classe com o capital ainda não está apaziguada, pois esse ainda a explora de forma diferenciada quando comparada ao sexo masculino, decorrência de serem expostas aos trabalhos mais precários, submeterem-se a regimes de tempo parcial, informal, a má condições de trabalho, afirmação das estatísticas laborais associadas ao quesito gênero, tudo decorrente dessa divisão sexual do trabalho. Sendo que essa visão é extremamente limitadora, pois a humanidade só se libertará quando conseguir emancipar as mulheres dessas opressões e discriminações, homens e mulheres têm que seguir juntos em prol das melhorias sociais, libertando-as, pois as suas conquistas gerarão frutos a nível global de libertação do gênero humano. (ANTUNES, 2009).

#### 4.3.1 Igualdade de gênero e a conexão com o trabalho digno e crescimento econômico.

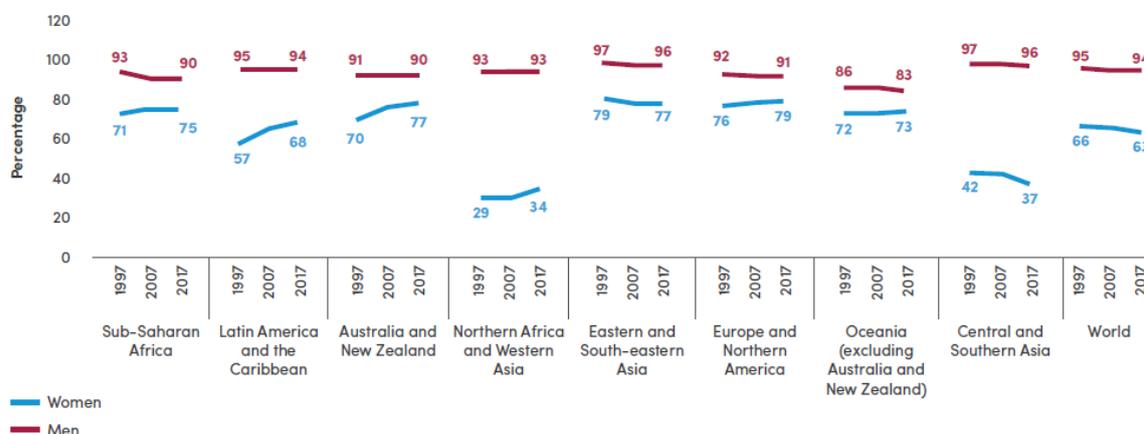
O crescimento econômico como já mencionado no início desse capítulo contribui para as conquistas relacionadas ao desenvolvimento sustentável, pois é importante para erradicação da pobreza e redução das desigualdades, mas para que isso ocorra o acesso ao trabalho é o modo mais eficaz e sustentável para se conseguir avançar em tais objetivos, já que é um mecanismo importante de distribuição de renda. Quando analisado isso com a problemática de gênero ainda se torna mais esclarecedor e fundamental, haja visto que o trabalho fora de casa eleva a mulher a um patamar de maior independência e empoderamento, repercutindo dentro da família, nos filhos, na empresa e na sociedade, com benefícios a curto e longo prazo, garantindo o desenvolvimento das gerações futuras.

Todavia não basta ter acesso a qualquer tipo de trabalho, para que haja desenvolvimento humano é necessário que esse seja digno, decente, longe de questões discriminatórias e sexistas. O ODS 8, exalta exatamente isso a necessidade do acesso a trabalhos digno e decente, que de acordo com a Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2009), trabalho decente é aquele “emprego produtivo, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade, sua abordagem considera tanto as dimensões do trabalho como extra trabalho, estabelecendo uma ponte entre o trabalho e a sociedade”. Portanto quando as mulheres enfrentam no mercado de trabalho situações preconceituosas e discriminatórias, pré-contrato de trabalho, durante ou pós

o fim da relação contratual, baseadas em motivos relacionados ao direito reprodutivo, irá de encontro ao que o ODS 8 proclama.

As mulheres continuam sofrendo com as desigualdades de gênero presente no mercado de trabalho de forma generalizada e em todos os países e culturas, sendo elas subutilizadas e muitas vezes impedidas de participarem do espaço público, mesmo sendo a maioria da população mundial. Atualmente, a taxa de participação feminina na força de trabalho entre mulheres de idade ativa (entre 25 e 54 anos) está em 63%, em comparação com 94% dos homens, com variações enormes a depender da região analisada.

**Gráfico 16 - Participação da força de trabalho da população ativa (entre 25-54 anos), de acordo com o sexo e a região. (1997-2017)**



Source: Weighted averages calculated by UN Women using data from ILO 2017b.

Note: Data refer to latest available in reference period for 193 countries.

**FONTE:** (UN WOMEN, 2018)

Na figura acima foram analisados 193 países durante os anos de 1997 a 2017, nas diversas regiões mundiais, onde se observou a participação da população economicamente ativa feminina e masculina no mercado de trabalho. A depender da região, cultura e economia a participação variará, há regiões como a Ásia Central e o Sul da Ásia, em que houve diminuição da participação da mulher no mercado de trabalho nos 20 anos analisados, enquanto que na América Latina e no Caribe, a participação feminina subiu para 68%, frente aos 57% dos anos 1997. Porém no mundo a participação feminina caiu de 66% para 63%, dados que demonstram o retrocesso nas políticas de inclusão equidade de gênero nas relações de emprego, enquanto a

masculina se manteve praticamente equilibrada durante todo o tempo, mantendo um padrão acima de 90% de participação.

Portanto, para garantir a efetividade desse objetivo e corroborar com o crescimento econômico e o acesso ao trabalho digno, é imprescindível garantir: que todas as pessoas que queiram trabalhar possam efetivamente conseguir um emprego, permitindo que consigam garantir sua subsistência e ampliar suas liberdades, para alcançar um nível de bem-estar aceitável; que o trabalho uma vez conquistado seja livremente escolhido, sem segmentação ou divisão sexual baseada em estereótipos ou mesmo trabalhos forçados; que os ambientes de trabalho sejam saudáveis e seguros, devendo assegurar pensões e proteções sociais; que haja tratamento igual e justo, sem discriminação que permitam que as mulheres e homens consigam conciliar o trabalho com a família; e que todos os trabalhadores sejam tratados com respeito e tenham voz ativa nas relações de trabalho. (OIT, 2009).

#### 4.3.2 Igualdade de gênero e redução das desigualdades

O próprio título já deixa claro, para que as desigualdades sejam superadas é imprescindível que se alcance as igualdades, ou melhor, as equidades baseadas na ruptura dos paradigmas sexistas até aqui apresentados. O ODS 10 da Agenda 2030 tem como objetivo reduzir as desigualdades, estando diretamente interligado com a problemática abordada nessa dissertação, conseqüentemente possui um reflexo imediato no desenvolvimento humano, caso consiga superar as barreiras que impedem a conquista da igualdade social.

Segundo a ONU (UN WOMEN, 2018), estima-se que entre 1998 e 2008, 44% da receita global foi para os 5% mais ricos da população mundial, essa diferença e o aumento da globalização faz contribui para que os ricos tornem-se cada vez mais ricos, de fato o crescimento econômico auxilia no declínio da pobreza a nível mundial, acaba tendo uma distribuição desigual a nível interno, polarizando dentro dos países a distribuição de renda.

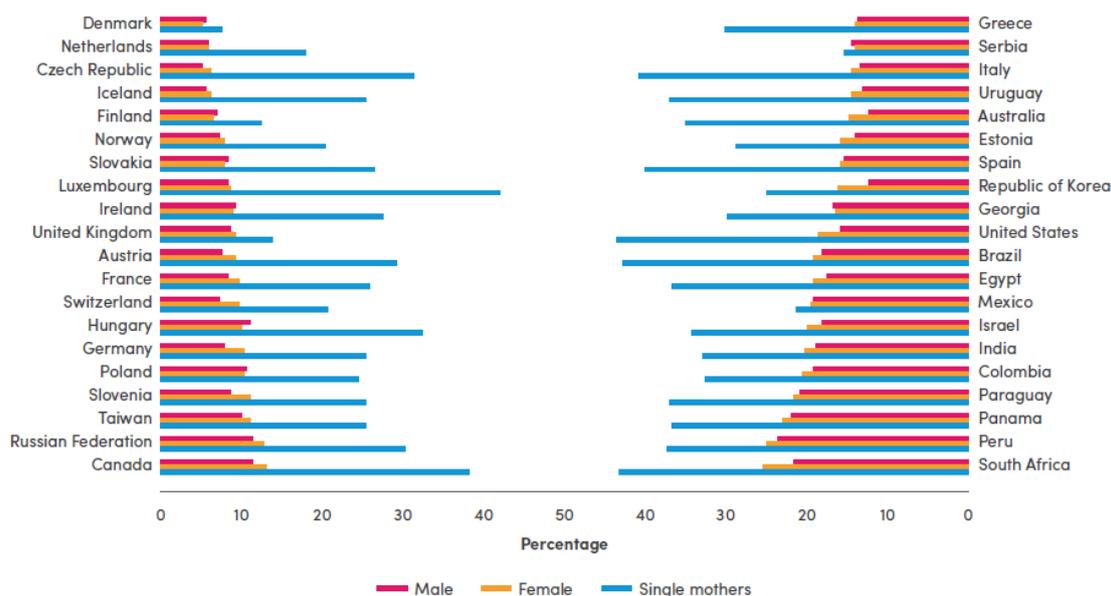
Nos últimos anos a desigualdade de renda aumentou em 11% (entre 1990-2010), possuindo como um dos principais motivos a desigualdade dentro dos lares, entre homens e mulheres, por ser um forte fator que contribui para a desigualdade geral de renda na sociedade, representando cerca de 30% de acordo com estudo recente (UN WOMEN, 2018), pois as mulheres geralmente ganham menos que os homens, tem menos acesso a recursos financeiros

disponíveis, menos participação nos direitos de propriedade e, conseqüentemente, menos riqueza quando comparado com os homens.

**Gráfico 17 -** Porcentagem por pessoa que vive abaixo de 50% da renda média mensal de acordo com o sexo. (2007-2013)

**FIGURE 3.22**

**PERCENTAGE OF PEOPLE LIVING BELOW 50 PER CENT OF MEDIAN INCOME, BY SEX, 2007-2013**



Source: Nieuwenhuis et al. Forthcoming.

Notes: Based on the most recent Luxembourg Income Study (LIS) datasets available for 42 countries. Data are from around 2013 (Wave IX) for 35 countries, around 2010 for 6 countries and 2007 in the case of 1 country (Dominican Republic). 'Single mother households' in this analysis refers to households with children below age 17 and no male adults (18+) residing in the household.

**FONTE:** (UN WOMEN, 2018)

Em todos os países analisados pela ONU, total de 42 países, as mulheres são sempre maioria, e quando analisado pelo viés da maternidade aí as porcentagens multiplicam-se, pois em todos os países que foram verificados os dados estatísticos, os domicílios de mães solteiras têm a maior probabilidade de viver abaixo de 50% da renda média. Os Estados Unidos, por exemplo destacam-se com a maior proporção de mães solteiras, com 44% das pessoas que vivem com renda abaixo dos 50% da média.

Verifica-se com isso um reflexo direto entre as questões que envolvem as mulheres, o trabalho e a maternidade, onde a discriminação existente no mercado e a sobrecarga cultural e

social existente sobre as mulheres e mães, faz com que elas sejam as maiores vítimas das desigualdades sociais e de renda.

#### 4.3.3 Igualdade de gênero como vetor para o alcance da paz e justiça

A paz e a justiça, que estão previstos como o Objetivo do Desenvolvimento Sustentável nº 16, só tem como existir quando as questões relacionadas a desigualdade não mais prosperarem, e para isso as instituições têm que fazer seu papel, desvestindo-se de qualquer tipo de preconceito ou discriminação, acobertando-se de acordo com Rawls (2016) pelo véu da ignorância, para que os princípios de justiça e sociedade seja guiada pela equidade, onde as diferenças têm que ser respeitadas e promovidas.

Para que a sociedade cresça de forma pacífica e justa é necessário e imprescindível que as mulheres tenham acesso aos serviços públicos essenciais, aos meios econômicos e ao mercado de trabalho, pois quando as instituições não cumprem seu papel de apaziguador social acaba favorecendo um determinado grupo que sempre tira vantagem sobre os demais, aumentando a desigualdade, a corrupção, os crimes, a marginalidade e a violência, tendo como suas principais vítimas as mulheres e meninas.

É fundamental para que o desenvolvimento aconteça que as mulheres sejam parte atuante das políticas públicas, participando politicamente, com acesso a cadeiras no legislativo, executivo e judiciário, colaborando com a elaboração de normas e fortalecimento do sexo feminino perante o pensamento do homem econômico, empoderando as mulheres e meninas, ampliando suas capacidades para assim perseguirem os bens da vida.

Mesmo sabendo que as questões da discriminação de gênero possuem diversos fatores e dimensões, uma coisa tem-se certeza, as mulheres desempenham um papel central na construção e sustentação da paz, sendo necessário o aumento de oportunidades, inclusive no mercado de trabalho, livre de preconceitos e sexismo, para assim promover a liderança, melhor o acesso à justiça e construir um ambiente mais pacífico e sociedades inclusivas para todos aqueles que não são suficientemente aproveitados. (UN WOMEN, 2018).

Para que haja paz e justiça se faz necessário que todos os institutos políticos estejam funcionando, que as empresas estejam de acordo com suas funções sociais e com a responsabilidade social e ambiental, bem como os direitos relacionadas a cidadania e

democracia sejam prioridades e promotores de debates que levem a superação de obstáculos e barreiras sociais, pois de acordo com Ferrajoli (2016), há um profundo nexos de causa e efeito entre a democracia e a igualdade, e da mesma forma entre a desigualdade de direitos e o racismo/sexismo, pois a igualdade de direitos gera a base para propagar a visão de que para respeitar o outro como seu igual, deve-se respeitar suas diferenças, assim as desigualdades de direitos e acessos levam a ver o outro, no caso, as mulheres, como a imagem de um ser desigual, inferior no plano antropológico, e conseqüentemente inferior no plano jurídico e social.

A justiça, está intimamente ligada ao princípio da igualdade, do respeito as diferenças e proteção dos direitos fundamentais, e no caso das mulheres, elas possuem direitos fundamentais próprios, que as autodeterminam enquanto indivíduo, como o caso da maternidade. Esse direito de poder gerar, de colocar pessoas no mundo, constitucionalmente protegido, é um direito meta-jurídico, pois reflete uma natureza eminentemente feminina. Pois, segundo Ferrajoli (2016), a maternidade e o direito ter filhos ou não tê-los, não está apenas relacionado ao princípio da liberdade, mas sim também como um direito prestacional, que corresponde obrigações públicas, concretamente exigíveis, de assistência e cuidado, tanto durante a maternidade quanto anteriores e posteriores a ela.

#### **4.4 A igualdade de gênero e a inclusão social**

De acordo com o conceito já visto do que seria desenvolvimento sustentável, existem três pilares que o alicerça, o crescimento baseado no respeito e na promoção do meio ambiente, da economia e das questões sociais. Nesse momento cabe analisar o que a discriminação da mulher e a maternidade no mercado de trabalho reflete nas questões sociais, tendo como referencial os Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS), estabelecidos pela Organização das Nações Unidas (ONU), especificamente será analisado a conexão do ODS 5 (igualdade de gênero) com os ODS 1 (erradicação da pobreza); ODS 2 (Acabar com a fome); ODS 3 (vida saudável) e ODS 4 (educação de qualidade).

A metade da população mundial é composta de mulheres e meninas, e no Brasil representa 50,8% da população, com isso quando se melhora a qualidade de vida das mulheres e meninas não tem como não repercutir em toda sociedade. O acesso ao trabalho descente, sem discriminação, com respeito aos direitos relacionados à maternidade, à vida, à liberdade e principalmente à igualdade, contribui não apenas para a erradicação da pobreza, no momento

que elas passam a ter renda digna, mas também repercutem nos resultados da educação, saúde, nutrição tanto delas quanto daqueles que delas dependem. (UN WOMEN, 2018).

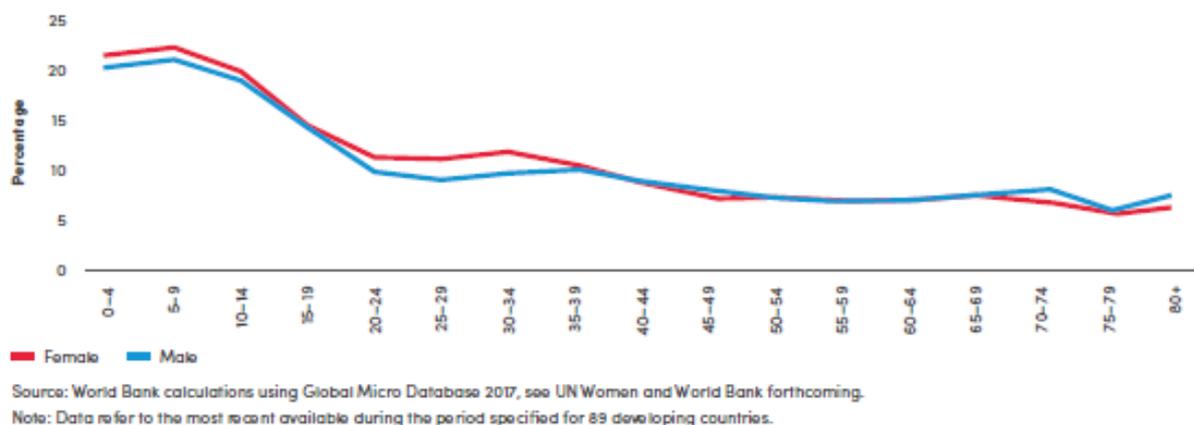
#### 4.4.1 Igualdade de gênero e a erradicação da pobreza

Depois de uma análise pormenorizada de todos os objetivos do desenvolvimento sustentável e de algumas estatísticas disponíveis sobre gênero, é verificado que a desigualdade dos recursos financeiros, em relação as mulheres, é a raiz da pobreza delas e de grande parte das crianças. A depender do país o acesso das mulheres ao mercado de trabalho é praticamente impossível decorrente de aspectos culturais e religiosos, enquanto outros, apesar de possuírem um alto crescimento econômico, ainda estão atrelados ao ditames de uma divisão sexual do trabalho, de gravidez na adolescência, de famílias monoparentais de mulheres solteiras, tudo isso somado as desigualdades sociais e má distribuição de renda e políticas públicas eficazes fazem com que as mulheres sejam a grande maioria das pessoas em situação de pobreza.

A pobreza enfrentada pela maioria das mulheres é decorrente de um sistema discriminatório, baseado em quadros jurídicos e leis que não auxiliam ou dificultam a entrada e permanência das mulheres ao mercado de trabalho, além de outras normativas que restringem o acesso à herança, à terra, à propriedade, ao crédito financeiro e a mobilidade. Mesmo nos países onde as leis não dificultam, a segmentação das mulheres no mercado de trabalho ainda é existente, as disparidades salariais, o acesso desigual à proteção social, tudo isso causa desvantagens e colocam as mulheres perante barreiras que as impedem de sair da pobreza. (UN WOMEN, 2018).

A maternidade vista como forma discriminatória gera um consequência nefasta, essa não responsabilidade social, coloca as mães solteiras como as principais vítimas da pobreza e marginalização, pois os pais acabam por se esquivar das suas responsabilidades, e quando somado com a gravidez na adolescência piora mais ainda a situação, afastando essa mãe não só do mercado de trabalho, mas também do acesso à educação, situação que quando somadas aumentam ainda mais o abismo do acesso ao trabalho digno e descente.

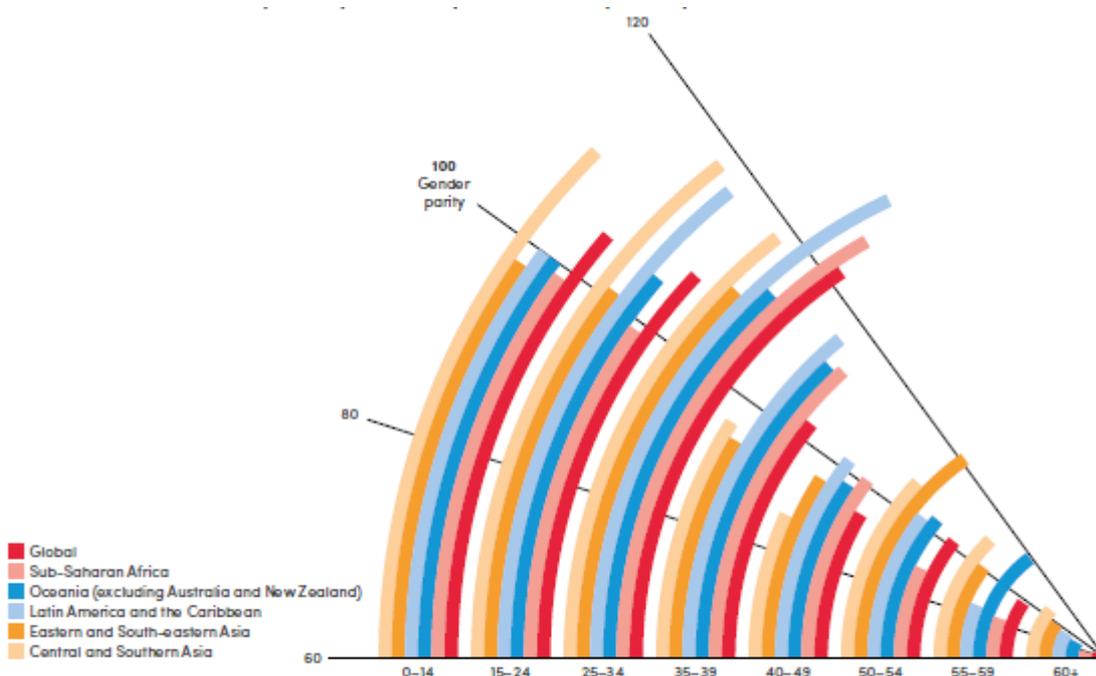
**Gráfico 18 -** Proporção das pessoas que vivem em extrema pobreza, por idade e sexo.  
(2009-2013)



**FONTE:** (UN WOMEN, 2018)

O gráfico acima mostra que uma grande quantidade de mulheres passa durante praticamente toda sua vida exposta a extrema pobreza, os homens só as superam de acordo com dados fornecidos pelo Banco Mundial em 2017 entre os 40 e 47 anos e depois dos 65 anos. Mas a informação mais relevante para o estudo que está sendo desenvolvido é que elas são a grande maioria nas fases da vida que se inicia a reprodução, a formação familiar e o acesso ao trabalho, os períodos de maior diferenciação está no nascimento, ou seja, provavelmente filhos de mulheres que já se encontram na extrema pobreza e na fase que une os direitos reprodutivos e o trabalho. A quantidade se equipara quando começa a passar do período reprodutivo da mulher ou mesmo quando a princípios os deveres de cuidados com as crianças pequenas já passaram.

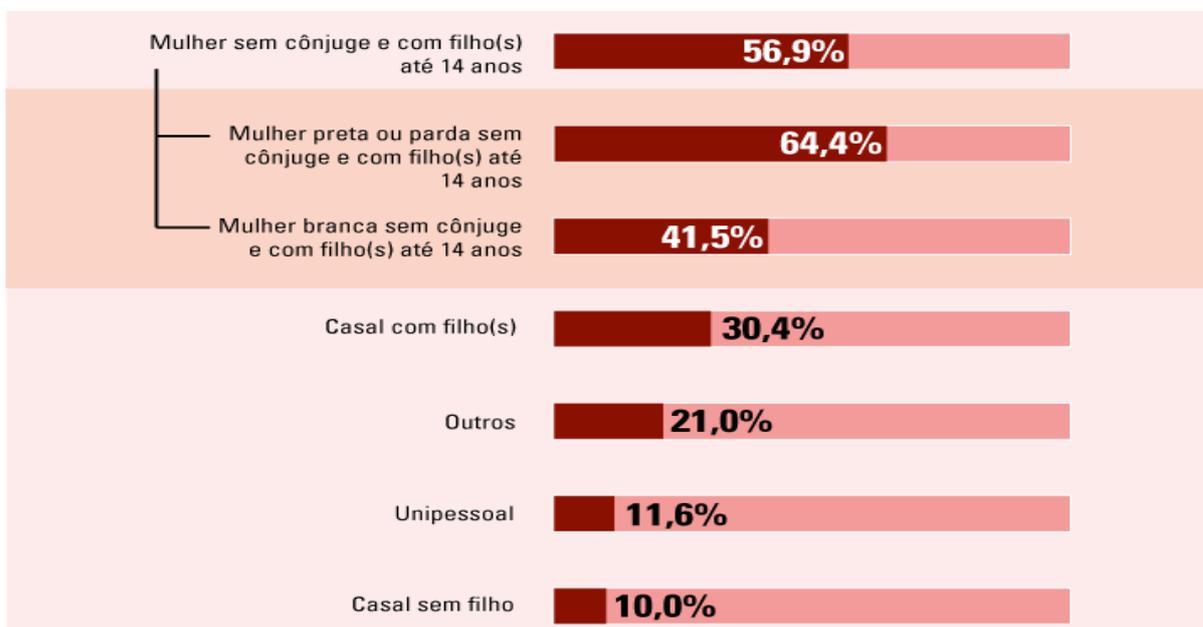
**Gráfico 19** - Números de mulheres para cada 100 homens que se encontram na pobreza.  
Índice com base na idade e região (2009-2013)



**FONTE:** (UN WOMEN, 2018)

A figura é bem emblemática em todo o mundo seja qual for a região, no período reprodutivo de maior índice de fecundidade as mulheres são maioria na situação de extrema pobreza, corroborando assim o nexo de causalidade entre a ausência de recursos, a divisão sexual do trabalho e a maternidade, pois como dito já demonstra que a desigualdade já começa desde que quando são crianças, pois mesmo nascendo mais meninos do que meninas no mundo, elas são maioria no quesito pobreza.

**Figura 2** - Proporção de pessoas abaixo da linha de pobreza  
(por arranjo domiciliar no Brasil – 2017)



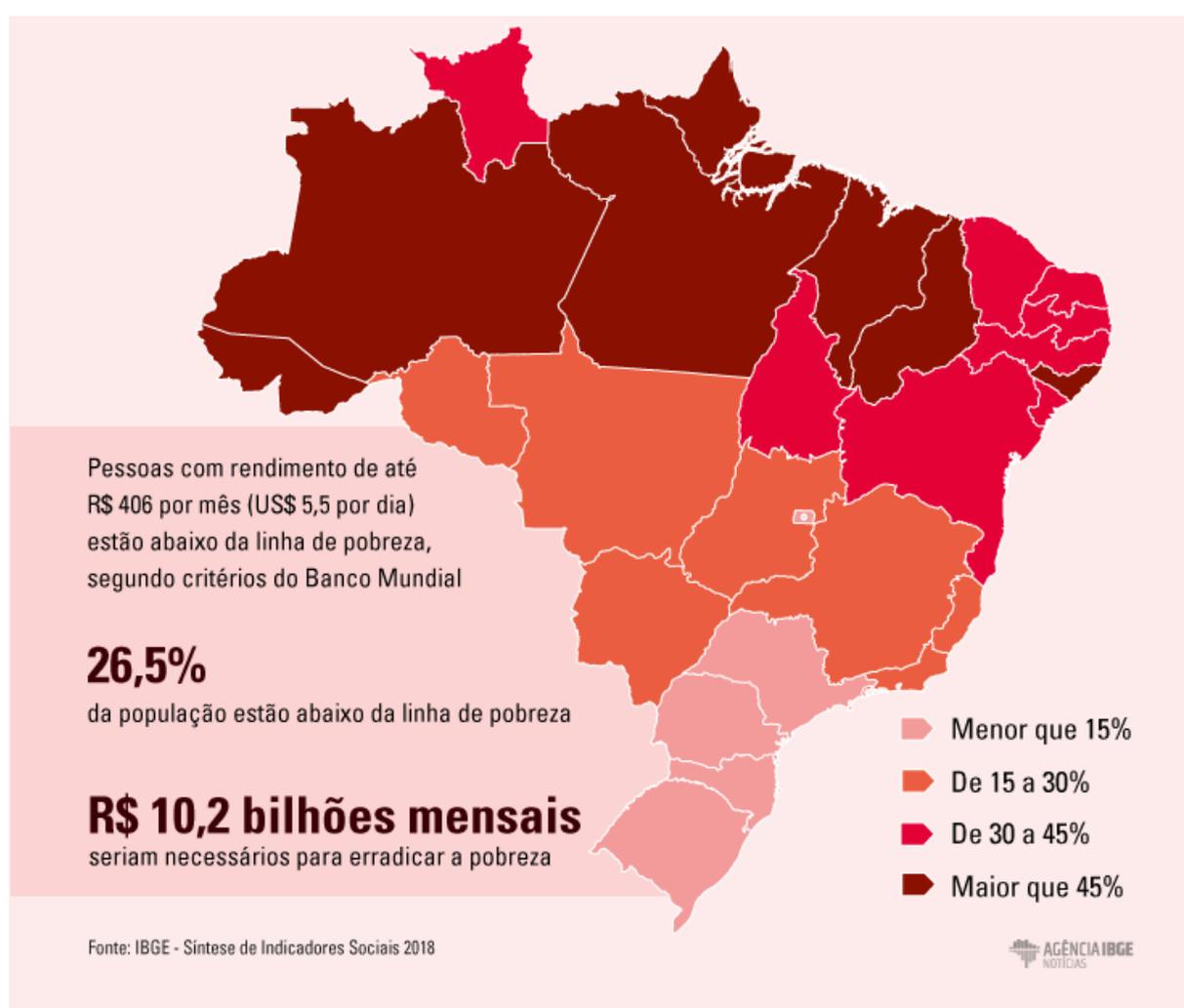
**FONTE:** (IBGE, 2019)

Conforme dados divulgados pelo do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) no ano de 2018, que analisou as famílias que estão abaixo da linha da pobreza, observa-se que as famílias compostas por mulheres solteiras e com filhos até 14 anos são 56,9% da população que está na extrema pobreza. Dentro desse coeficiente, as mulheres negras são maioria, 64,4% desse grupo, que é composto por mães solteiras e com filhos até 14 anos. As famílias que possuem casal com filhos representam 30,4%, e casal sem filho 10%. Com isso, fica demonstrado que a responsabilidade pelos filhos menores influencia diretamente na proporção de pessoas que se encontram na extrema pobreza, reforçando o argumento de como devem haver políticas públicas que protejam a maternidade, e as crianças, pois como já dito, a consequência é direta no seio social, atingindo todos os meios que garantem o mínimo existencial de qualquer ser humano.

Tratando em números, a situação é mais grave para 7,6 milhões de moradores de domicílios onde vivem mulheres pretas ou pardas sem cônjuge com filhos até 14 anos, nesses lares a faixa de renda é de até R\$ 406,00 (quatrocentos e seis reais) mensais (IBGE, 2018). Para se erradicar a pobreza faz-se necessário investimentos na parte econômica, garantindo acesso a

renda, e aumentando assim a faixa per capita por morador, mas além dessas políticas públicas governamentais, é necessário a melhora do mercado de trabalho, por ser um dos caminhos para redução das desigualdades e redução da pobreza, dar oportunidade e aumentar a formalização são imprescindíveis para que haja alteração desse quadro, começando pelos grupos mais vulneráveis, como as mulheres, os negros e as pessoas com deficiência.

**Figura 3** - Proporção de pessoas abaixo da linha de pobreza por unidades da Federação - 2017



**FONTE:** (IBGE, 2018e).

A última figura apresentada pelo IBGE (2018e) resume os dados brasileiros sobre a questão da extrema pobreza e os locais onde necessitam de maior investimento e atenção. A estatística foi feita levando em consideração os critérios do Banco Mundial do que seria

necessário para que as pessoas saíssem da pobreza, no caso brasileiro 26,5% da população encontram-se nessa faixa inferior, sendo necessário investimento na economia no valor de 10,2 bilhões mensais para conseguir superar tal estatística. As regiões que mais sofrem com a desigualdade e o número de moradores nessa situação são os estados do Norte e depois do Nordeste, todavia o estado de Alagoas está dentre os estados com a população mais pobre, enquanto Roraima, está em patamar um pouco melhor do que os demais estados da região norte.

Não tem como não relacionar a erradicação da pobreza com os próximos objetivos do desenvolvimento sustentável (ODS), como o de acabar com a fome (ODS 2) e do direito a uma vida saudável (ODS 3). No caso específico do combate a fome, a pobreza é o seu grande vilão, pois a renda é necessário para se garantir os meios mínimos de subsistência, diante disso já se faz uma ponte com o quesito ausência de oportunidades, mercado de trabalho e informalidade, pois é por meio deles que se consegue enfim garantir diversos direitos fundamentais essenciais a uma vida com dignidade.

Todavia não é apenas por meio do capital que se analisa o combate à fome, pois as mulheres desempenham um papel fundamental na produção, processamento e distribuição de alimentos, que são essenciais para produção agrícola e para as metas de nutrição do próprio ODS 2, porém como já mencionado elas possuem dificuldade de acesso aos meios financeiros, aos mercados, aos treinamentos e às tecnologias, deixando-as mais ligadas a divisões sexistas e domésticas, com agricultura de subsistência, não conseguindo ampliar sua produção e consequentemente o dinheiro necessário.

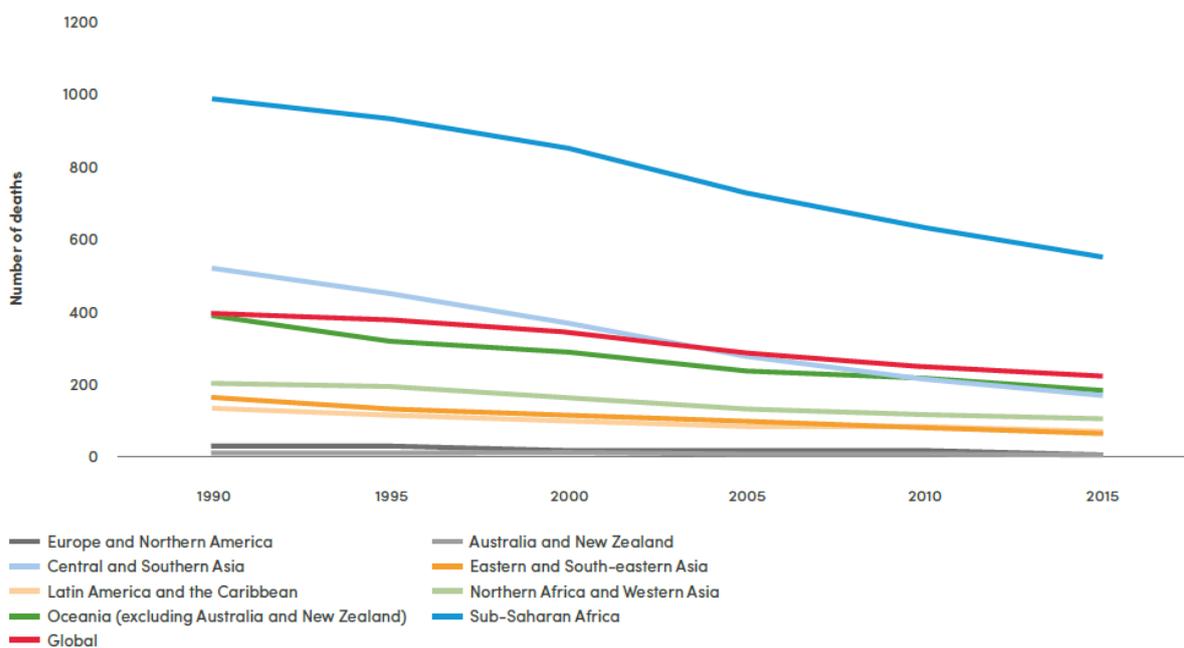
Uma das consequências disso é a obscuridade para milhões de mulheres e meninas, que motivada por uma cultura patriarcal e de relações de poder desiguais, acabam sendo o grupo mais vulnerável, tendo que adquirir alimentos menos nutritivos para conseguir sustentar e manter sua família, resultando maiores problemas de saúde e de oportunidades. Especialmente no que se refere as crianças, gestantes e lactantes, a maioria delas sofre de anemia, que é uma das principais causas da mortalidade materna, que foi responsável pela morte de 20% das mulheres no mundo (15-49 anos), no ano de 2011, dentro dessa estatística 38% delas são de mulheres grávidas, as taxas mais prevalentes estão geralmente entre as mulheres rurais e as com nível de escolaridade mais baixos. (UN WOMEN, 2018).

O ODS 3 está intrinsecamente relacionado a questão da fome e da erradicação da pobreza, pois como falar de vida saudável se não há alimentos, nem nutrientes, nem condições mínimas de existência, não possuindo renda necessária para cobrir as adversidades e o básico para sobrevivência. Porém a vida saudável não está apenas relacionada questão alimentar, vai

muito além disso, envolve a saúde em todos os ângulos, sendo ela física, mental e social, portanto as diferenças e discriminações ainda existentes na sociedade em razão do gênero acaba repercutindo na saúde e no bem-estar das mulheres e meninas.

No que diz respeito ao tema desse estudo, a discriminação da mulher no mercado de trabalho pautado nas questões maternas e de gênero, geram consequências primeiramente físicas, pois a falta de renda repercute no padrão de vida e nos meios de subsistência e estando essa mulher grávida poderá ocasionar problemas tanto para ela quanto para o bebê. Devendo o Estado amparar essas mães que perdem o emprego ou não conseguem um pelos motivos já expostos até aqui, pois se essas mulheres ficarem subjugadas ao acaso o risco de mortalidade só aumenta.

**Gráfico 20** - Mortalidade materna, para cada 100.000 nascimentos com vida, por Região (1990-2015)



Source: Weighted averages calculated by UN Women using data from UNICEF 2017a.

Note: Based on data for 183 countries.

**FONTE:** (UN WOMEN, 2018)

A mortalidade materna está diretamente associada ao desenvolvimento, quando mais os países são desenvolvidos menor sua taxa, felizmente nas últimas décadas conseguiu-se diminuir o número de mortes, porém ainda é inadmissível mulheres morrerem por falta de assistência ou dificuldade de acesso a saúde e cuidados básicos, globalmente ainda está longe desse problema

está solucionado, precisando de mais políticas públicas e cooperativismo para driblar as dificuldades. Além da mãe, a discriminação enfrentada pelas mulheres no mercado de trabalho, contribui para o aumento dos números de abortos e da mortalidade infantil, consequência de uma imposição social e de uma desigualdade econômica e social que faz com que as mulheres se tornem peças mais vulneráveis, em especial quando estão gestantes ou com filhos pequenos.

No caso das vítimas da violência social no mercado de trabalho, ocasionados pelo assédio moral, ou mesmo daquelas mulheres que têm que optar entre serem mães ou seguir uma carreira profissional, por não ter escolha, tornando-se um peso e uma cobrança constante, os problemas mentais são os mais comuns, a sensação de invalidez, impotência, de não aproveitamento do seu potencial, tudo isso ocasionado por uma não corresponsabilidade tanto dos pais, quanto das empresas e da própria sociedade que propaga essa sobrecarga feminina e esse dever natural das responsabilidades de cuidados e afazeres domésticos.

Da mesma forma as mulheres que conseguem se manter no mercado de trabalho, porém não tem com quem compartilhar o trabalho doméstico, ou por uma imposição dentro da sua relação familiar ou mesmo por ser mãe solteira, faz com que o nível de estresse e depressão aumente, sobrecarregando-as fisicamente e emocionalmente, repercutindo nas relações afetivas tanto com os filhos quanto com os maridos ou companheiros (as).

A sociedade é cruel com as mulheres, pois mesmo aqueles que optam por escolha se dedicarem exclusivamente aos afazeres domésticos e cuidados, querendo de verdade serem donas de casa, são taxadas como preguiçosas, acomodadas, patricinhas, aproveitadoras, isso tudo pela desvalorização do trabalho doméstico e pela sua invisibilidade, fazendo com que essa escolha seja muitas vezes dolorida e não compreendida por parte da família, dos amigos, e da sociedade, que não vê com bons olhos e tratam logo de rotulá-las.

Esse processo volitivo de escolha entre a maternidade e o trabalho, que na verdade não deveria existir, mas infelizmente é uma grande realidade, gera uma certa escravidão de vontade, pois essa decisão “livre” de mulheres que são “livres”, nem sempre é o que de fato se gostaria, mas o que a sociedade aceita. Os investigadores das ciências humanas sabem que o processo decisório individual passa por muitos fatores e estratos, muito além de critérios objetivos racionais. Essa decisão “pessoal” perpassa por todo um pensamento ancestral e de futuro, quando se decide sobre a maternidade, talvez na verdade seja uma decisão mais “coletiva”, dessa mulher contemporânea, do que de decisões pessoais, pois o crivo do capitalismo e do corporativismo está sempre em observação, dando pouco e muitas vezes nenhuma importância para essa mulher, mãe e trabalhadora. (MALUF, 2012).

O bem-estar social também é parte integrante do conceito de saúde de acordo com a Organização Mundial de Saúde (OMS), portanto ao se discriminar as mulheres por motivos relacionados ao gênero feminino e os direitos reprodutivos, repercute no bem-estar tanto dentro do ambiente de trabalho, pois o clima organizacional é abalado, uma vez uma mulher tendo sido vítima por preconceito repercutirá em todas as demais, causando medo e insegurança, e no que se refere a vítima da violência, essa terá reflexos na sua vida pessoal, enquanto pessoa humana, relacionamentos familiares e interpessoais, portanto abalará totalmente seu bem-estar social e sua qualidade de vida.

#### 4.4.2 As metas da Igualdade de Gênero e seus reflexos

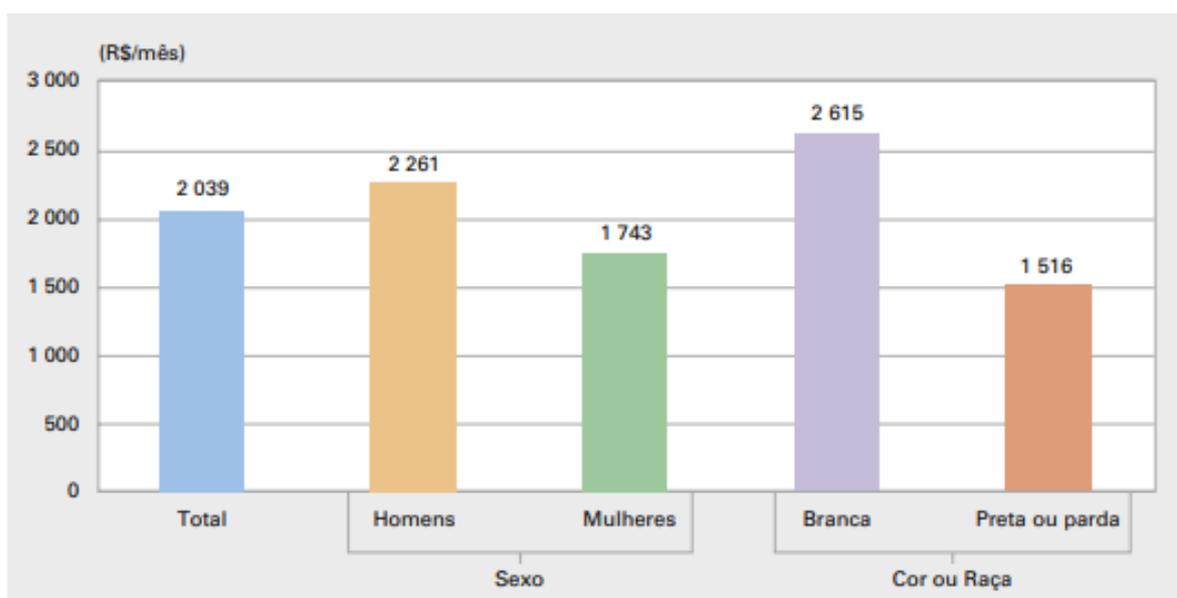
Dentro do próprio ODS 5, as metas mais relevantes que devem ser tratadas nesse trabalho são: 5.1 Acabar com todas as formas de discriminação contra todas as mulheres e meninas em toda parte; 5.4 Reconhecer e valorizar o trabalho de assistência e doméstico não remunerado, por meio da disponibilização de serviços públicos, infraestrutura e políticas de proteção social, bem como a promoção da responsabilidade compartilhada dentro do lar e da família, conforme os contextos nacionais; 5.5 Garantir a participação plena e efetiva das mulheres e a igualdade de oportunidades para a liderança em todos os níveis de tomada de decisão na vida política, econômica e pública; 5.6 Assegurar o acesso universal à saúde sexual e reprodutiva e os direitos reprodutivos, como acordado em conformidade com o Programa de Ação da Conferência Internacional sobre População e Desenvolvimento e com a Plataforma de Ação de Pequim e os documentos resultantes de suas conferências de revisão. (ONU, 2019).

Na meta 5.1 do ODS 5, que trata de como acabar com todas as formas de discriminação contra todas as mulheres e meninas em toda parte, especificamente neste ponto, as questões que envolvem a mulher e o preconceito são as mais variadas, porém estão todas relacionadas ao sexo e aos estereótipos, que levam a diversos tipos de violência (física, psicológica e social). Isso tudo decorre de um percurso histórico e antropológico de submissão, relação de poder, servidão e inferioridade, que levaram as mulheres a passarem e ainda passar por situações inaceitáveis, como o tráfico de pessoas, encarceramento, trabalho em situações precárias, assédio moral e sexual, violência sexual, violência física que muitas vezes leva à morte de milhões de mulheres ao redor do mundo.

Especificamente sobre a problemática desse trabalho o tipo de discriminação analisada é a existente no mercado produtivo com relação a aspectos biológicos, a maternidade e o direito reprodutivo. Assim, serão analisados os dados deste tópico sobre a igualdade de gênero nas relações laborais, a inter-relação com a divisão sexual do trabalho.

O primeiro reflexo que se observa é com relação a diferença salarial entre homens e mulheres que exercem a mesma função. As estatísticas apresentadas pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2018d) é que seja qual for a função as mulheres sempre recebem remuneração menor, e poder-se-ia pensar que é falta de capacitação ou algo semelhante, mas é ao contrário, quanto mais qualificada a mulher menos ela ganha quando comparado com homem na mesma categoria, ou seja, quando maior a escolaridade maior é a diferença salarial entre eles. Os dois gráficos a seguir representam exatamente isso, o primeiro retrata a média nacional de renda de acordo com o sexo, os homens recebem R\$ 2.261,00 enquanto as mulheres recebem em média R\$ 1.743,00, ou seja, em média a diferença no ano de 2017 era de 29,7%.

**Gráfico 21** - Rendimento médio real habitual do trabalho principal das pessoas ocupadas por sexo e cor ou raça - 2007

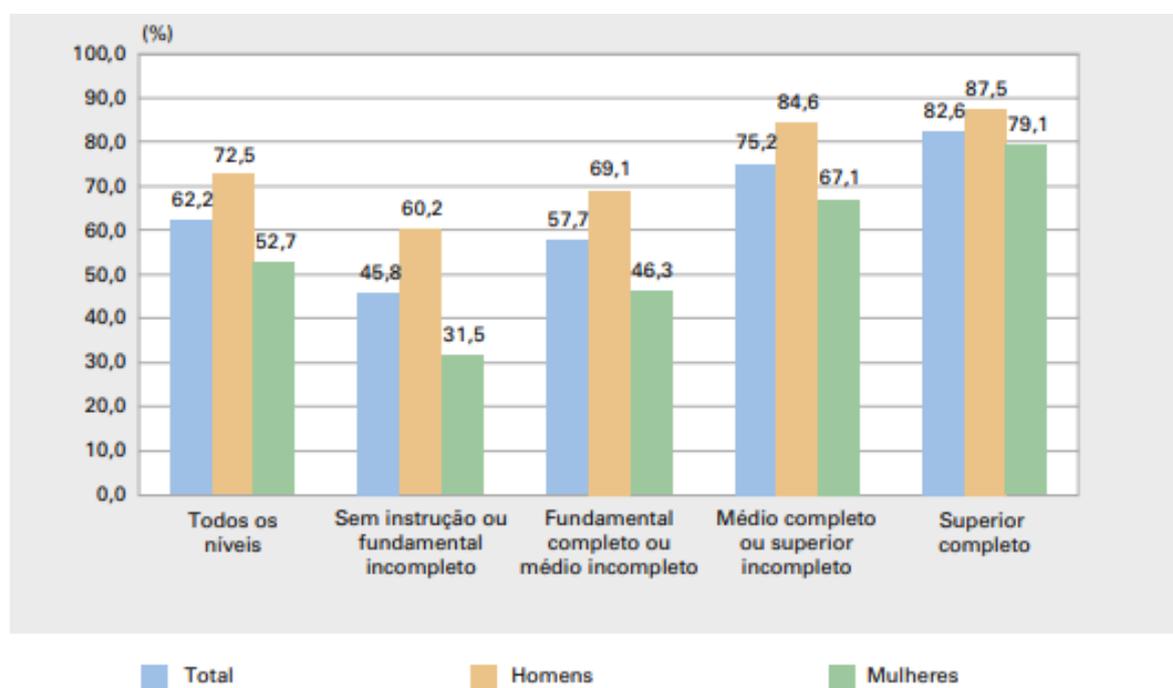


FONTE: (IBGE, 2018d)

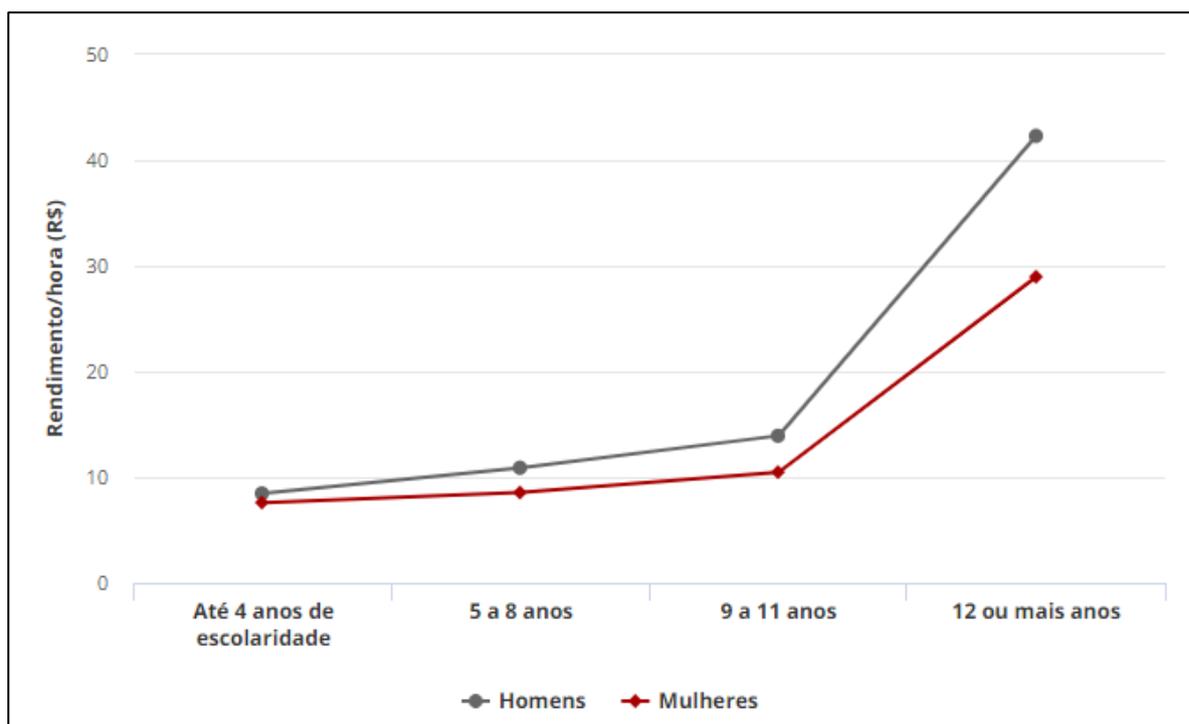
Porém essa diferença é progressiva de acordo com a escolaridade, de fato as mulheres ganham mais na medida que dão continuidade nos estudos, e aumentam as chances de entrar no mercado de trabalho (Gráfico 22), porém quando comparada a renda delas com a dos homens

vê-se que a diferença aumenta exponencialmente (Gráfico 23), principalmente pela baixa oportunidade em cargos gerenciais e de maior comando, ficando as mulheres com cargos mais subalternos e administrativos. Os dois gráficos a seguir retratam as situações narradas.

**Gráfico 22** - Taxa de participação, por sexo, segundo níveis de instrução – Brasil - 2017



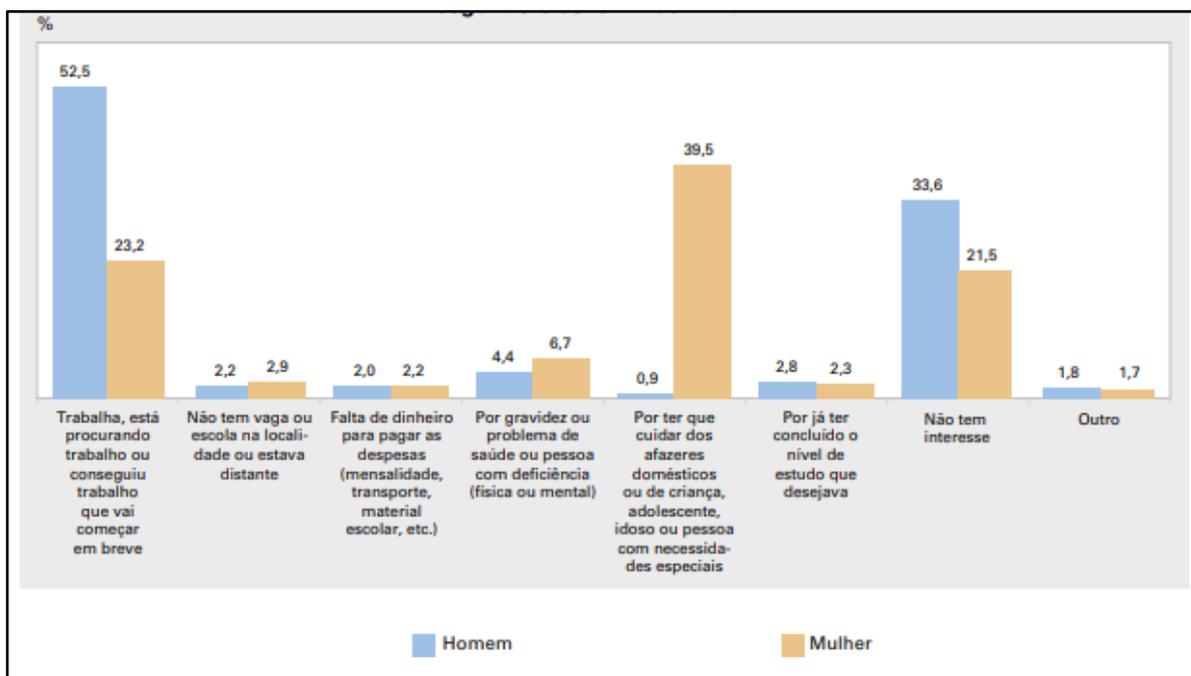
FONTE: (IBGE, 2018d)

**Gráfico 23** - Rendimento conforme a escolaridade e o sexo – Brasil

FONTE: (VELASCO, 2017)

Apesar dessa diferença remuneratória com o aumento dos anos de estudo, este é imprescindível para aumentar as oportunidades de emprego bem como melhores salários, porém as temáticas abordadas neste trabalho são uma das principais causas para afastar as mulheres do acesso à educação e consequentemente do acesso ao trabalho, pois de acordo com o IBGE (2018) o principal motivo (39,5%) que afasta as mulheres na faixa etária de 18 aos 29 anos é terem que cuidar dos afazeres domésticos ou de crianças, adolescentes, idosos ou pessoas com deficiência, enquanto os homens em sua grande maioria (52,5%) não estudam devido a terem que procurar trabalho, esperando trabalho ou estarem trabalhando, já no que se refere aos motivos de cuidados alegados pelas mulheres, apenas 0,9% dos homens se afastam dos estudos por isso, conforme o gráfico apresentado abaixo.

**Gráfico 24** - Distribuição percentual da população de 18 a 29 anos que não estudava nem havia concluído o ensino médio por motivo principal de não estudar, segundo o sexo – Brasil - 2017

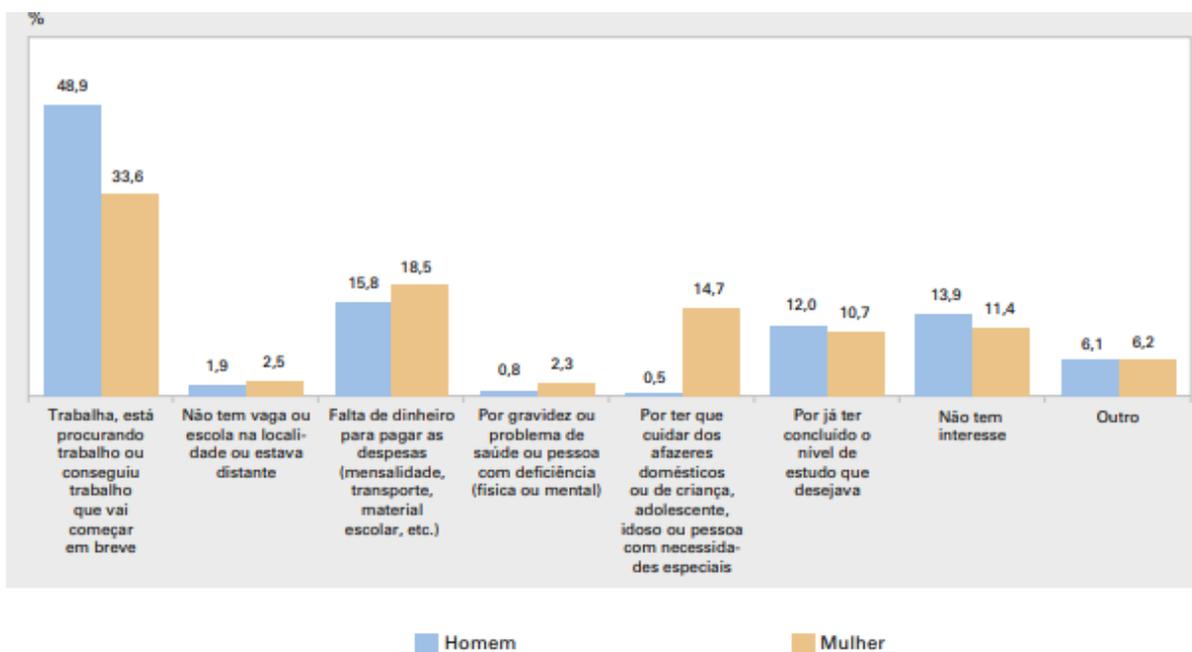


FONTE: (IBGE, 2018d)

Juntamente com os deveres de cuidado e afazeres domésticos outra justificativa apresentada que corrobora com nossa problemática é que 6,7% das mulheres abandonam os estudos devido a gravidez ou problemas de saúde ou pessoa com deficiência, portanto juntando esses dois motivos totalizam 46,2% das mulheres analisada de acordo com a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio Contínua (PNAD) 2017.

Mesmo no caso delas haverem concluído o ensino médio, e não continuarem com a conclusão do ensino superior, 14,7% das mulheres contra 0,5% dos homens (Gráfico 25) argumentam não haverem concluído devido a terem que cuidar dos afazeres domésticos ou de crianças, adolescentes, idoso ou pessoa com deficiência (IBGE, 2018d). Corroborando com a afirmação de uma divisão sexual do trabalho ainda muito forte no cenário brasileiro, e de como de fato repercute na amplitude de suas capacidades e liberdades, aumentando o sexismo e a discriminação nas relações laborais.

**Gráfico 25** - Distribuição percentual da população de 18 a 29 anos que não estudava, havia concluído o ensino médio, mas não havia concluído o ensino superior por motivo principal de não estudar, segundo o sexo – Brasil - 2017



**FONTE:** (IBGE, 2018d)

Ainda analisando as metas do ODS 5, é preciso analisar a taxa de ocupação e subutilização da mão de obra feminina no mercado de trabalho relacionados com paradigma maternidade e relações de identidade de gênero, fatores que contribuem para perpetuação dessa divisão sexual do trabalho. A taxa composta de Subutilização da força de trabalho é desenvolvida pelos componentes da população que estão desocupados, subocupados por insuficiência de horas e força de trabalho potencial. A subocupação por insuficiência de tempo atinge mais as mulheres do que os homens, elas são 53,6% do grupo enquanto os homens são 46,4%, conforme a Tabela 9, ou seja, é um fator que ao lado do rendimento hora pode contribuir para serem os grupos que menos auferem rendimentos habituais.

**Tabela 9** - Distribuição da população ocupada e da subocupada por insuficiência de horas, segundo sexo – Brasil – 2017

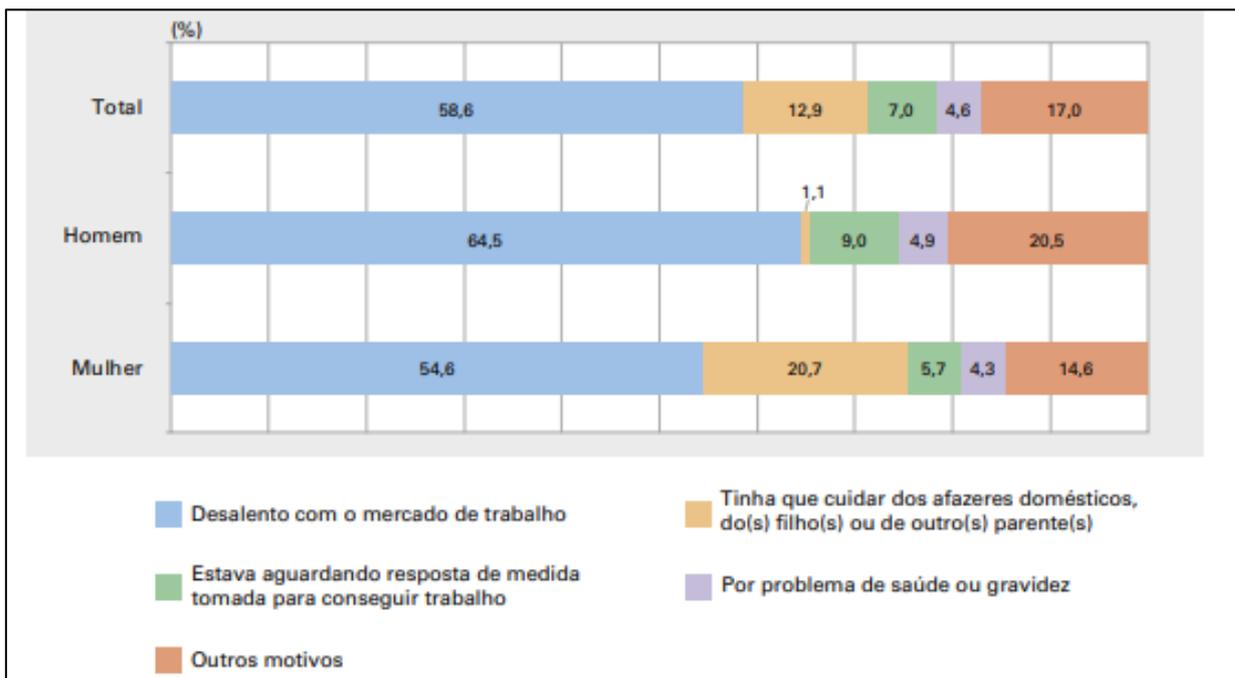
Características selecionadas	População ocupada		População subocupada por insuficiência de horas	
	Absoluto	Proporção	Absoluto	Proporção
<b>Brasil</b>	<b>91 449</b>	<b>100,0</b>	<b>6 458</b>	<b>100,0</b>
<b>Sexo</b>				
<b>Homens</b>	51 802	56,6	2 998	46,4
<b>Mulheres</b>	39 647	43,4	3 460	53,6

**FONTE:** (IBGE, 2018d)

Já no que se refere a força de trabalho potencial, ou seja, as pessoas que estavam disponíveis para trabalhar mas não procuraram emprego, o IBGE detectou que foram vários os motivos apresentados por essas pessoas, dentre eles o desalento com o mercado de trabalho, que estavam aguardando resposta de medida tomada para conseguir trabalho, que tinham que cuidar dos afazeres domésticos, dos filhos ou de outros parentes, por problemas de saúde ou gravidez e outros. Contudo, 20,7% das mulheres afirmaram não terem tomado providências por ter que cuidar dos afazeres domésticos, de filho ou de parente, enquanto 1,1% dos homens deram a mesma resposta. Já as mulheres que estão indisponíveis para começar a trabalhar, a maioria apresentou como principal motivo para a falta de tempo o fundamento das responsabilidades dos deveres de cuidado e afazeres domésticos.

E esse ponto sobre as obrigações com os cuidados e os afazeres domésticos são reproduzidos desde quando crianças, pois as meninas já absorvem essa responsabilidade muito mais do que os meninos, tanto cuidando dos irmãos mais novos para as mães poderem ir trabalhar, o que faz com que deixem de estudar para assim executar essa função, quanto a ajudando-a nos afazeres domésticos, enquanto que pequena fatia dos meninos de fato participam dessas atividades.

**Gráfico 26** - Distribuição percentual da força de trabalho potencial, por motivo de não ter tomado medida para conseguir trabalho, segundo sexo – Brasil - 2017



FONTE: (IBGE, 2018d)

O fundamento para perpetuação de segmentação das mulheres e dessa forma de divisão social do trabalho é acordo com Favaro (2013) a presença de dois princípios organizadores, o da separação que determina trabalhos masculinos e femininos e o da hierarquia que afirma que o trabalho do homem “vale” mais do que o da mulher, isso se aplica para todas as sociedades independente do tempo e do espaço, isso tudo remetendo a papéis sociais que rotulam tanto a mulher quanto o homem e vão legitimando atitudes discriminatórias.

A maior complexidade nos estudos atuais da psicologia social que estuda o tema é compreender os problemas centrais da condição feminina e sua articulação entre conciliar o trabalho produtivo com o reprodutivo, pois por mais separada que sejam essas duas situações e na visão do mundo capitalista, para as mulheres são ambientes que se entremeiam. Conforme Lavinias (2006), o que ajuda a entender a inserção das mulheres no mercado de trabalho e na política de rendimentos, segundo a autora quando analisado a curva de distribuição de renda observa-se que a ausência de filhos pequenos ou a presença deles é o que determina os melhores ou os piores rendimentos das famílias, isto é, quanto menos filhos houver maiores serão os rendimentos, e outro ponto que ela levanta é a o fato da mulher ser casada também é fator de grande dificuldade para entrada no mercado de trabalho.

Conclui Favaro (2013), que o cenário presente das mulheres tanto no mercado de trabalho quando no ambiente familiar, sua inserção no trabalho produtiva de forma mais contundente, principalmente nos países em desenvolvimento e nos desenvolvidos, não está sendo seguido de uma redefinição das relações de gênero no interior das famílias e nas políticas públicas, onde as mulheres vem conseguindo espaço no mercado, porém esse acesso não está vindo com uma reformulação do contrato em relação à responsabilidade pelo trabalho de reprodução social, que continua sendo assumida, exclusivamente ou principalmente, pelas mulheres.

Essa distribuição desigual de tarefas e sobrecarga nas mulheres é um dos principais motivos de restrição para se conquistar a igualdade de gênero e o empoderamento das mulheres e meninas, repercutindo nos outros objetivos e metas do Desenvolvimento Sustentável. Ao realizarem essa dupla jornada ou mesmo ao se responsabilizarem exclusivamente pelos cuidados e afazeres domésticos, com isso acabam possuindo menos tempo para se dedicarem à educação, à geração de renda, à participação política, ao descanso e lazer, levando muitas vezes ao adoecimento e à invisibilidade.

As mulheres assumem esse papel independente do país que seja analisado, da renda, elas sempre serão maioria absoluta nessa divisão. De acordo com a Figura 4 em todos os lugares analisados elas dedicam mais tempo aos cuidados e afazeres domésticos do que os homens, as diferenças variam de uma a três horas a mais nas tarefas domésticas e de três a dez horas nos cuidados com filhos pequenos, repercutindo assim no tempo disponível para o mercado de trabalho, para as mulheres que assim conseguem associar trabalho produtivo com o reprodutivo.

Para fazer a conexão com o debate até agora tratado, o tempo que os pais dedicam aos cuidados com os filhos são ínfimos para não dizer irrisórios quando associado ao tempo que as mães dedicam, na África do Sul por exemplo os homens são totalmente ausente na participação dos cuidados infantis. Já na Suécia, uma das referências em igualdade de gênero o tempo dedicado pelos pais é a metade do que as mães dedicam, são 6 horas contra 3 horas de trabalho dedica ao dia.

**Figura 4** - Tempo gasto por homens e mulheres por dia na prestação de cuidados, realização de tarefas domésticas e mercado de trabalho – Mundo



FONTE: (UNFPA, 2018)

Outra meta importantíssima relacionada a igualdade de gênero é o de aumentar a autonomia do poder de decisão das mulheres, desde de escolher ou não ter relações sexuais com seus maridos e usar métodos contraceptivos, cuidados com saúde, ao poder de escolha de trabalhar ou não. Apenas 52% das mulheres casadas ou regime de união estável conseguem tomar livremente suas decisões sobre relações sexuais, uso de contraceptivos e cuidados com a saúde, o que acaba sendo um fator também de gravidezes não desejadas, e associando isso ao fator idade poderá ser um grande empecilho para continuidade dos estudos e do acesso ao trabalho. (UN WOMEN, 2018).

O acesso e o controle equânime nas relações familiares e na distribuição dos recursos econômicos têm efeitos multiplicadores tanto para o crescimento econômico quanto para o avanço do desenvolvimento sustentável, atingindo a redução da pobreza, da segurança alimentar, saúde e bem-estar das famílias, das comunidades e dos países. Esse tipo de relação paritária garante poder de barganha das mulheres dentro do lar e gera independência financeira, aumentando seu empoderamento para decidir os planos da vida que possui.

As relações familiares e os direitos reprodutivos têm que estar em plena sintonia, bem como o poder público deve garantir que esses direitos sejam efetivados, apesar nem no Brasil nem nas normas Internacionais protegerem especificamente tal direito. Uma definição mais ampla do que seriam direitos reprodutivos envolveria aspectos sociais, econômicos e institucionais, que quando associados geraria poder aos casais e às pessoas para efetivarem seus sonhos e desejos reprodutivos, auxiliando assim as mulheres a entrarem e permanecerem no mercado de trabalho remunerado caso decidam ter filhos, haja visto que a divisão social do trabalho ainda é realidade em qualquer lugar do mundo. (UN WOMEN, 2018).

Uma das formas encontradas para amenizar a sobrecarga das mulheres e aplicar de fato o princípio da equidade como maior efetividade é a elaboração de políticas públicas que concedem licença parental, ou seja, incentivo a licença compartilhada entre os pais, onde possam escolher a melhor forma de quem ficará responsável pelos cuidados. Por exemplo, na Suécia o sistema de seguridade social contempla tal benefício, concedendo uma licença parental de 480 dias, sendo que 90 dias são dedicados a cada um dos pais, e os 300 dias restantes podem ser compartilhados, e até 30 dias podem ser tirados ao mesmo tempo pelo pai e mãe, recebendo aquele que tirar a licença US\$ 110,00 por dia pelos primeiros 390 dias e menos nos demais. (UNFPA, 2018).

Infelizmente a maternidade ainda é um peso que as mulheres carregam no quesito trabalho, o que faz com que muitas delas sacrifique sua carreira pela vida familiar, algumas mulheres do leste asiático optam em adiar ou evitar casamento, e como nessa região a maioria dos filhos nasce dentro do casamento elas estão optando cada vez mais em não terem filhos, tudo decorrência de uma divisão desproporcional e que subjulga a mulher a uma única função, a de ser mãe. (OECD, 2017). Situações como essa são uma afronta direta aos princípios da igualdade e da liberdade, além de não respeitar o direito reprodutivo e exigindo delas um dever de escolha.

Ainda sobre a desigualdade de gênero, e as dificuldades que as mulheres enfrentam em conciliar trabalho com a família, e a correlação com as situações de pobreza e fome, aspectos culturais e regionais, faz como que o número de mortes de meninas em certas regiões cresça, muitas mulheres acabam abortando ao descobrir o sexo da criança, como acontecia na China no período da adoção da política do filho único, e outros países da Ásia e África tem postura semelhante em relação as meninas, gerando negligencia fatal. (SEN, 2010). Apesar dessas políticas de natalidade coercitiva ajudarem as mulheres a terem maior oportunidade de trabalho e estimular o crescimento econômico mais rápido em determinadas regiões da China, todavia afronta os mais variados direitos humanos, como a vida, a liberdade e a igualdade.

Essas políticas públicas associadas a outras que pregam a esterilização coercitiva ou em países que mesmo sem coerção reprodutiva, possuem uma extrema desigualdade de gênero, faz com que o número de mulheres e meninas faltantes no mundo ainda seja alto demais, chegando cerca de 4 milhões por ano (tabela 10), a diferença em dezoito anos (1990-2008) é irrisória corroborando a ideia de que as questões que envolvem igualdade de gênero estão muito longe de serem conquistadas.

**Tabela 10** - Excesso de mortes de mulheres no mundo, por idade e região, 1990 e 2008 (milhares)

	Meninas no nascimento		Meninas com menos de 5 anos		Meninas entre 5 e 14 anos		Mulheres entre 15 e 49 anos		Mulheres entre 50 e 59 anos		Total de mulheres (menos de 60 anos)	
	1990	2008	1990	2008	1990	2008	1990	2008	1990	2008	1990	2008
<i>China</i>	890	1.092	259	71	21	5	208	56	92	30	1.470	1.254
<i>Índia</i>	265	257	428	251	94	45	388	228	81	75	1.255	856
<i>África Subsaariana</i>	42	53	183	203	61	77	302	751	50	99	639	1.182
<i>Países com alta prevalência de HIV</i>	0	0	6	39	5	18	38	328	4	31	53	416
<i>Países com baixa prevalência de HIV</i>	42	53	177	163	57	59	264	423	46	68	586	766
<i>Sul da Ásia (exceto Índia)</i>	0	1	99	72	32	20	176	161	37	51	346	305
<i>Leste da Ásia e Pacífico (exceto China)</i>	3	4	14	7	14	9	137	113	48	46	216	179
<i>Oriente Médio e Norte da África</i>	5	6	13	7	4	1	43	24	15	15	80	52
<i>Europa e Ásia Central</i>	7	14	3	1	0	0	12	4	4	3	27	23
<i>América Latina e Caribe</i>	0	0	11	5	3	1	20	10	17	17	51	33
<b>Total</b>	<b>1.212</b>	<b>1.427</b>	<b>1.010</b>	<b>617</b>	<b>230</b>	<b>158</b>	<b>1.286</b>	<b>1.347</b>	<b>343</b>	<b>334</b>	<b>4.082</b>	<b>3.882</b>

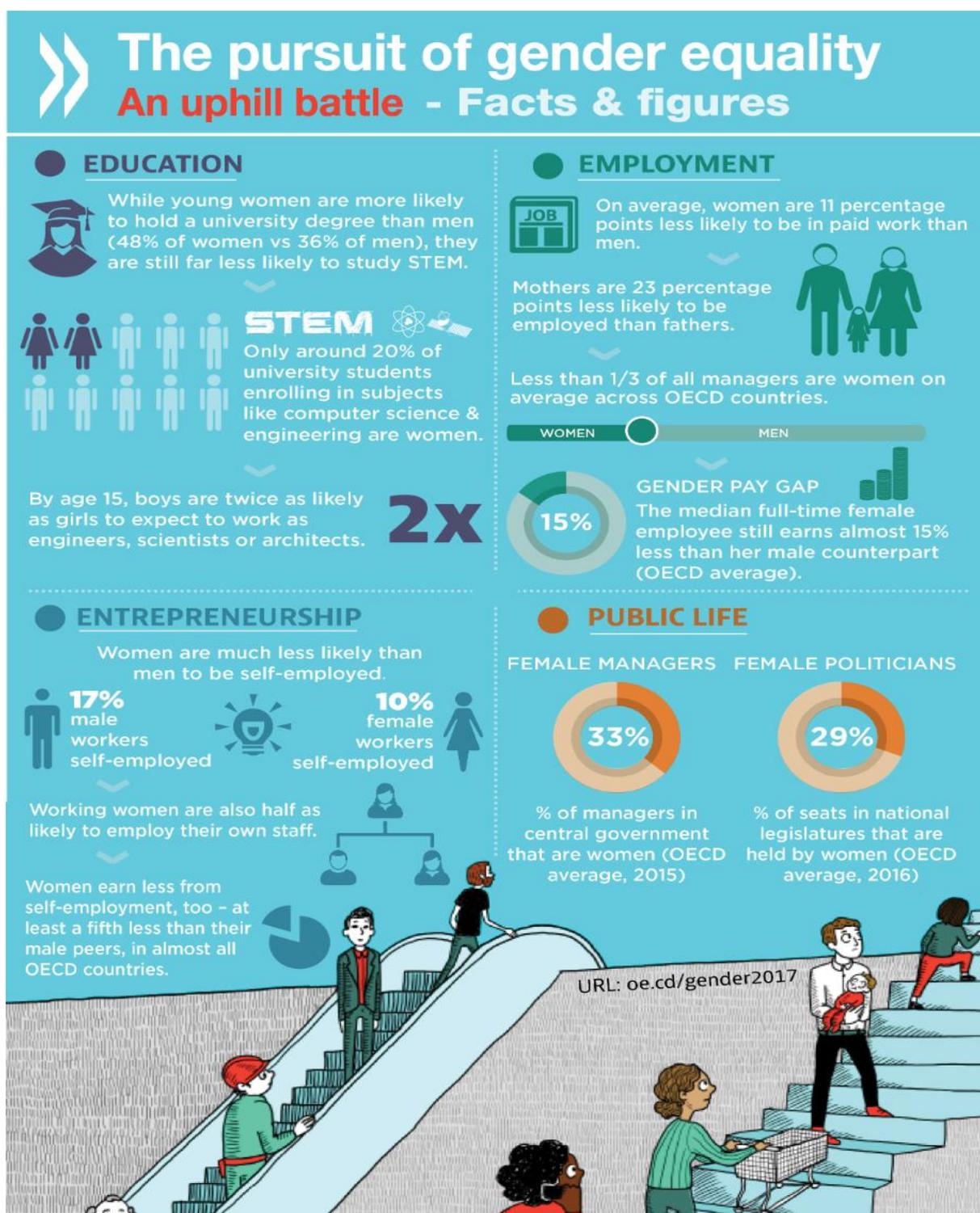
**FONTE:** (UNFPA, 2018)

Os números da tabela acima devem ser lidos multiplicando por mil, portanto o valor estimado em 2008 era de aproximadamente 3.882.000 (três milhões oitocentos e oitenta e duas mil mulheres e meninas faltantes), observa-se que os maiores índices estão ao nascer, na pequena infância e na idade reprodutiva, tendo assim uma total conexão entre a desigualdade de gênero, as relações de poder desequilibradas, a maternidade e o não acesso de mulheres e meninas as oportunidades e políticas públicas destinada ao reequilíbrio social e proteção dos direitos humanos.

A ausência de mulheres em idade reprodutiva reflete dois fatores: mortalidade materna persistente, principalmente na grande parte da África Subsaariana e algumas partes do Sul da Ásia decorrência descaso com relação a saúde da gestante e da mulher, pois muitas morrem algum tempo depois devido a complicações que tiveram no parto. E o outro fator é a questão cultural de invisibilidade e subordinação das mulheres, vítimas de todos os tipos de violências sociais, carência de meios econômicos, gerando extrema pobreza e não possuidoras de voz ativa tanto dentro das relações familiares quanto politicamente, sem representatividade, voz de comando e poder de escolha.

A Figura 5 apresentada pela OECD (2017), representa o resumo do relatório divulgado por ela intitulado “A busca da igualdade de gênero: uma batalha difícil”. Retrata em fatos e números as questões mais emblemáticas e presentes em qualquer lugar do mundo relacionadas a desigualdade entre homens e mulheres nos quesitos educação, emprego, empreendedorismo e vida pública. O desenho da parte final da imagem é bem emblemático pois mostra as maiores facilidades que os homens possuem para chegar ao topo, a conquistar seus ideais e planos de vida, decorrência de menos obstáculos e responsabilidades extra trabalho, restando as mulheres e alguns homens participativos nos afazeres domésticos e deveres de cuidado executarem suas atividades com bem mais dificuldades e esforços para chegarem e se chegarem no mesmo patamar daqueles que não possuem nenhuma corresponsabilidade.

Figura 5 - Fatos e Números sobre a Igualdade de gênero – Mundo -2017



FONTE: (OECD, 2017)

Diante de todos os fatos, estatísticas, gráficos e teorias apresentadas resta claro os variados reflexos que a desigualdade de gênero gera no desenvolvimento humano e quanto a

busca pela equidade e justiça entre homens e mulheres é necessário para a conquista da sustentabilidade e a efetividade da dignidade da pessoa humana.

#### **4.5 Políticas públicas, fraternidade e a união como instrumentos da não discriminação da mulher no mercado de trabalho e garantidoras do desenvolvimento.**

Os problemas relacionados à discriminação de gênero e preconceito vão muito além de dados estatísticos e protecionismo estatal, envolvem questões antropológicas, culturais, religiosas e sociológicas, sendo necessária essa visão multifacetada para que haja progresso no tema. Especificamente sobre o mercado de trabalho, exige-se uma análise minuciosa dos ambientes domésticos e externos, para assim buscar respostas e soluções para uma equidade de tratamento, vendo cada empregado como pessoa independente do sexo.

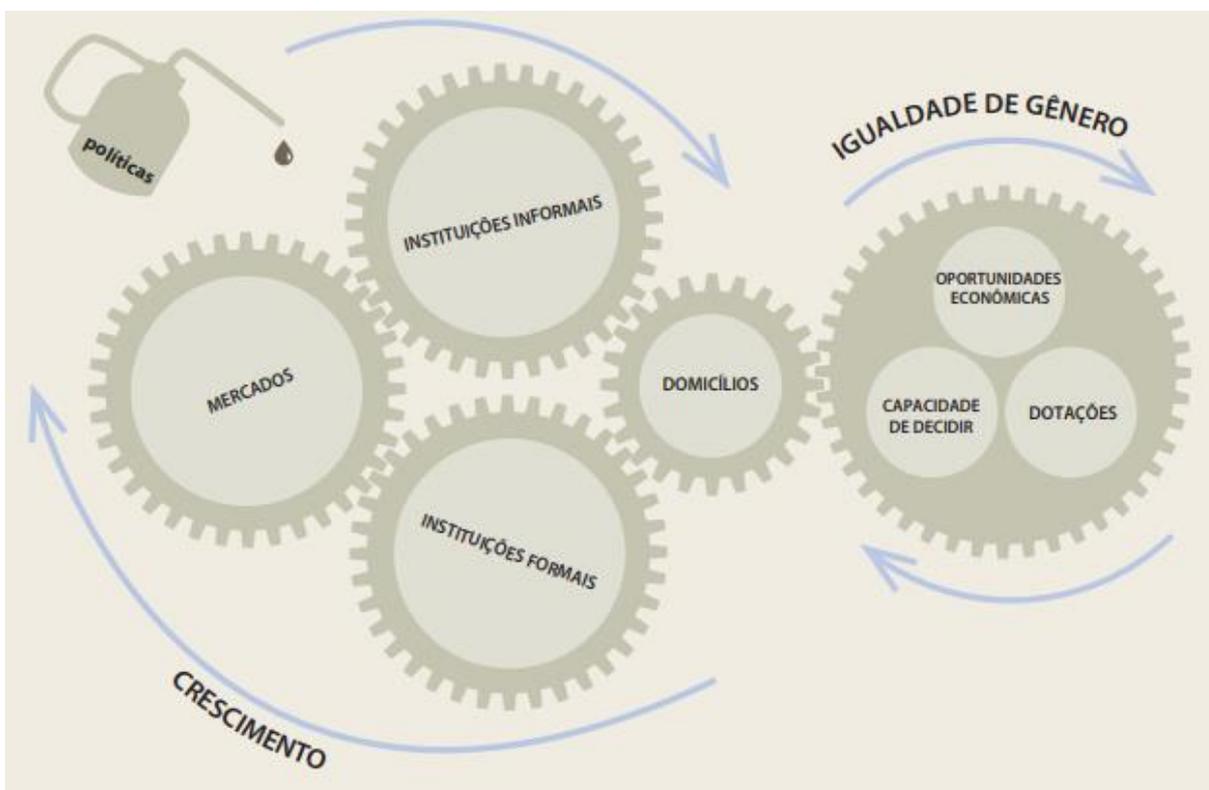
Diante dos números e dados apresentados até então e lentidão para conquistar maiores direitos e igualdade de tratamento nas relações domésticas e laborais, são necessárias políticas públicas mais eficientes, pois mesmo diante da presença de normas nacionais e internacionais que repudiam o preconceito e discriminação no mercado de trabalho são ineficazes na grande maioria dos países. É fundamental maior comprometimento dos organismos internacionais e das nações para promoverem os direitos das mulheres e meninas, pois é necessário se conquistar um planeta 50-50, *slogan* da ONU Mulheres (2018), que visa o apoio de todos os homens, mulheres, sociedade, governos, empresas, universidades e meios de comunicação para elaborarem condutas e políticas públicas eficazes.

A superação dessa desigualdade retratada na problemática do trabalho é fator importantíssimo para concretude dos objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil, pois o artigo 3º, III da Constituição Federal que prevê como a erradicação da pobreza, marginalização e redução das desigualdades sociais e regionais, portanto para que isso de fato progreda e comecem as barreiras a serem superadas faz-se necessário o empoderamento feminino e a ruptura dos paradigmas da identidade de gênero. (SILVA; MUNIZ, 2018).

A união da sociedade e conseqüentemente dos países é necessária para o cumprimento dos objetivos do desenvolvimento sustentável e a Agenda 2030 da ONU, pois enquanto as pessoas e as instituições não se colocarem no lugar dos vulneráveis não se terá como progredir, não é necessário estar dentro do problema para fazer parte da resolução dele. A figura 6 representa exatamente isso tudo que foi falado, a engrenagem da igualdade de gênero é

necessária e imprescindível para que a grande engrenagem do crescimento econômico e do desenvolvimento avancem, pois sem ela a máquina toda parará de funcionar, pelo menos da forma correta e sustentável.

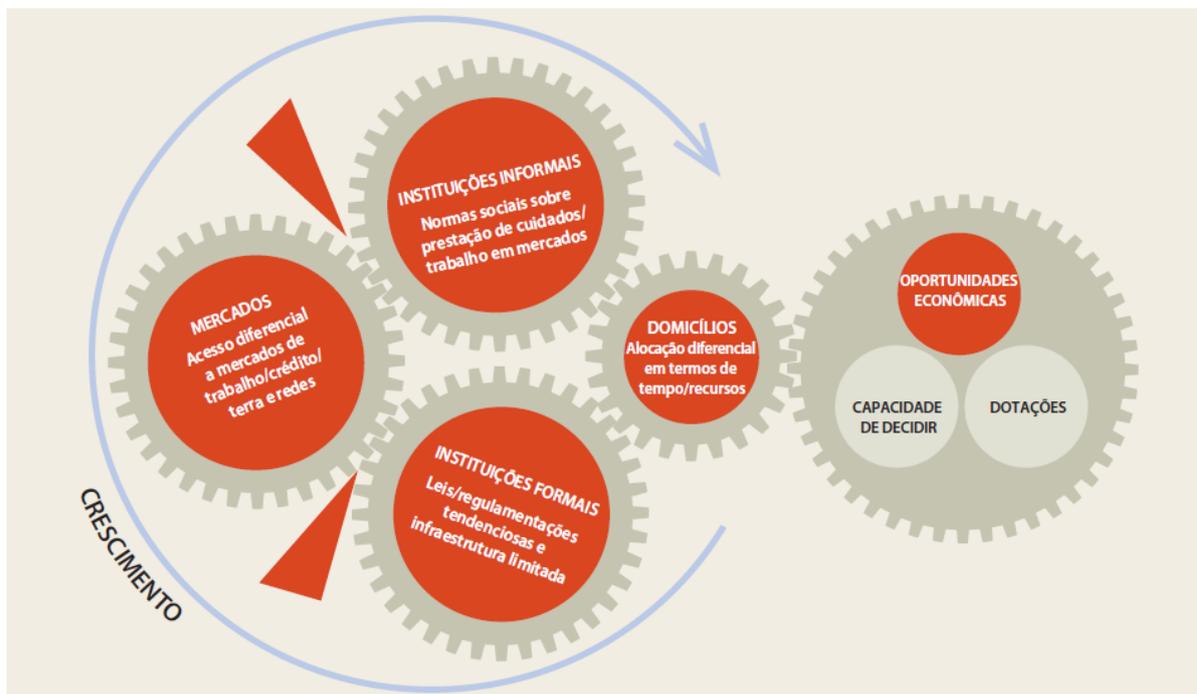
**Figura 6** - Os resultados de gênero são provenientes de interações entre domicílios, mercados e instituições



FONTE: (BANCO MUNDIAL, 2012)

Da mesma forma, a igualdade de gênero só tem como se mover caso as outras engrenagens funcionem corretamente. É uma via de mão dupla, e para que os atores sociais, como as instituições formais e informais, os domicílios e os mercados evoluam de forma fluida e constante se faz necessário a presença das políticas públicas e do cooperativismo, representado pela ilustração da garrafa de óleo (Figura 6), importantíssimo para lubrificar todo sistema que busca o desenvolvimento humano sustentável.

**Figura 7** - Explicação da segregação persistente e disparidade salarial e de oportunidades no trabalho



FONTE: (BANCO MUNDIAL, 2012)

Já a (Figura 7) retrata o problema desenvolvido nessa dissertação, quando um dos elementos da engrenagem da igualdade de gênero é afetado, no caso as oportunidades econômicas, representadas pelas diferenças salariais e o acesso e permanência do trabalho ocorrem, tanto por atitudes do mercado, quanto das instituições formais que não possuem estrutura jurídica e normativa adequada, geram obstáculos importantes que obstruem o progresso, tanto no sentido da maior igualdade de gênero quanto do próprio crescimento econômico. Isso acontece porque o acesso à renda tem influência na mudança dos padrões, mesmo que não elimine as desigualdades, quando isso acontece o fato de ser uma situação interligada e multifacetada torna o problema de difícil solução.

A (Figura 7) ainda mostra em cada peça da engrenagem dos atores sociais, as falhas existentes que fazem com que os problemas persistam e os obstáculos continuem existindo na sociedade de forma permanente ou de resolução lenta. No caso específico dos mercados o Banco Mundial coloca como uma das falhas o acesso diferenciado ao mercado de trabalho, ao crédito, as terras e as redes. (BANCO MUNDIAL, 2012). Quando as mulheres e homens não tem chances iguais de ser socialmente e politicamente ativos, acaba por influir na elaboração das leis, das políticas públicas, da formação das instituições, o que acaba sempre por favorecer sistematicamente os interesses daqueles que se fazem presente, na realidade atual, os homens.

O ODS 17 trata das parcerias para o desenvolvimento, portanto para se atingir universalmente a Agenda 2030 faz-se necessário um ambiente propício e um comprometimento forte com parcerias e cooperação das nações e da sociedade. No caso dos países que já tenham alcançado algum tipo de desenvolvimento e equidade, é peça importante para amparar e compartilhar com os demais os meios necessários para se chegar a tal ponto evolutivo, a solidariedade e o monitoramento por parte de todos é imprescindível para a conquista de qualquer dos objetivos do desenvolvimento sustentável. Atitudes isoladas sem pensamento cooperado pode gerar efeitos negativos em outras nações e aumentar os problemas sociais e econômicos, decorrência da globalização e interconexão entre os povos.

Exige-se um realocamento dos recursos financeiros e orçamentários por parte dos países, principalmente os que estão em desenvolvimento. Essa mobilização financeira requer um monitoramento dos maiores problemas na questão da igualdade de gênero e avaliação das melhores fontes que apoiem as políticas públicas e os compromissos firmados tanto nacionalmente quanto internacionalmente.

As políticas públicas para superar essa problemática deve estar baseada não só com o olhar no mercado e no empresariado, mas também e principalmente voltadas para as famílias, pois o principal motivo de discriminação no mercado de trabalho é resultado da postura existente dentro da família, resposta de uma cultura social e política de falta de apoio às mulheres e crianças, bem como a paternidade responsável.

São variadas as políticas que podem ser adotadas, desde práticas relacionadas ao exercício do direito reprodutivo, inclusive para formar ou expandir a família, devendo serem vistas e disponíveis de forma universal. Sobre as melhorias na divisão social do trabalho, medidas como a licença parental remunerada para homens e mulheres, desoneração fiscal para as famílias, alinhamento entre os horários de trabalho e escolares, horas de trabalho flexíveis e moradia acessível. Tais medidas se preocupam com a precarização do direito do trabalho, prestação de empregos instáveis, com os aspectos da seguridade social, saúde e previdência que são atingidos diretamente pela informalidade e subutilização da mão de obra feminina. (UNFPB, 2018).

Outras medidas instrumentais como a expansão e o acesso a creches, tanto por parte do poder público quanto das empresas que possuam uma quantidade razoável de mulheres empregadas, exigindo uma combinação de esforços desses atores sociais. Juntamente com as creches o poder público deve se preocupar com atenção a educação da primeira infância, para

assim preservar as futuras gerações, em termos de socialização, desenvolvimento do cérebro e vantagens que a educação primária é responsável. (UNFPB, 2018).

Os sindicatos também têm papel importante para as eficiências das políticas públicas ligadas à discriminação de gênero no mercado de trabalho, têm a obrigação de fiscalização e proteger qualquer empregada que seja vítima de violência e preconceito, principalmente por motivo de maternidade ou de identidade de gênero. Todo esse comportamento de responsabilidade pelo trabalho remunerado das mulheres e de proteção das famílias deve envolver todos os governos, os empregadores, os sindicatos, os educadores e tantos outros com peso social, para assim cultivar uma mudança de postura e cultura de maior equidade e fraternidade, com medidas inclusivas que apoiem os direitos reprodutivos e humanos, discussão e responsabilidade essa que vão muito além das fronteiras.

Cabe aos Estados a obrigação de velar pelo bom funcionamento da sociedade e pelo efetivo exercício dos direitos da cidadania, sendo responsável pela forma como é distribuída socialmente o trabalho, pois é por meio das políticas públicas e das instituições atuantes, legislativo, executivo e judiciário, que haverá real contribuição para superação das desigualdades e maior aproximação da paz social e justiça. É necessário que as demais políticas públicas voltadas a qualquer que seja o Objetivo do Desenvolvimento Sustentável sejam pensadas sob o viés da igualdade de gênero, a fim de facilitar a conciliação com corresponsabilidade, promover a autonomia das mulheres e assim serem sustentáveis no tempo. (OIT, 2009).

A não realização dessas políticas públicas, ou seja, a não preocupação com esse problema e com o custo da efetividade desses direitos humanos fundamentais têm consequência negativas tanto a médio quanto a longo prazo. A falta desse tipo de iniciativa e de cooperativismo internacional e fraterno, extrapolará a esfera individual da mulher vítima da violência e preconceito, geram e gerará custos sociais e diminuem os rendimentos econômicos dos países, além de ser um risco para a própria sobrevivência da humanidade. Esse tipo de consequência, de acordo com a Organização Internacional do Trabalho, expressa-se em três dimensões: na macroeconomia: desperdício da força de trabalho feminina, afetando a produtividade e a competitividade dos países e do crescimento. Nas unidades produtivas: o esforço que as pessoas fazem para conciliar os serviços domésticos com o trabalho gera enorme tensão, afetando o desempenho e levando a menor produtividade. Na qualidade de vida individual e familiar: ocasiona problemas de saúde e perda da renda familiar, por parte da ausência feminina no trabalho, falta de oportunidades de educação para crianças e adolescentes,

risco de trabalho infantil e violência doméstica. Também são responsáveis pelo aumento de conflitos sociais, decorrência de comportamentos delinquentes, consumo de drogas e abandono. (OIT, 2009b).

O custo social da não preocupação da igualdade de gênero é incalculável, potencializa o risco da sobrevivência da própria sociedade, decorrência dos reflexos nas taxas de fecundidade e mortalidade materno-infantil. Também gera um custo para a democracia e o exercício da cidadania internamente e internacionalmente, pois a falta de conciliação entre o trabalho e a família restringe a participação das mulheres na vida públicas. Já os custos para as empresas ocasionado por essa tensão gera maior adoecimento dos empregados, com alto níveis de estresse e irritabilidade, causando depressão, atrasos, insatisfação no emprego e menor comprometimento com a organização, além de acidentes de trabalho ocasionados pelo estresse decorrente da fadiga ocasionada pela dupla jornada. (OIT, 2009).

Portanto, diante desses argumentos cabe fazer a seguinte pergunta tanto para os governos quanto para as empresas: o que custa mais: investir na efetividade desses direitos fundamentais ou da não efetividade? Na prevenção ou na reparação? Infelizmente, as vezes o dado é tão grave que não tem nem como haver reparação, gerando uma perda para sociedade como um todo, tanto a presente quanto as futuras.

As medidas a serem tomadas devem ir além de políticas internas, mesmo que elas sejam eficientes localmente, pois a estrutura global requer uma sistemática global, de cooperativismo internacional, uma vez que os recursos internos dependem também dos apoios e limitações das políticas externas. (SACHS, 2008). As fraquezas decorrentes dessa estrutura, faz com que os países mais pobres não consigam gerar recursos necessários ao desenvolvimento, em razão dependência do mercado internacional para assim produzir e acumular. O cooperativismo e as parcerias são fonte para o progresso, a erradicação da pobreza e a busca pela equidade entre as nações.

Portanto, o bem-estar das pessoas está intimamente ligada com a qualidade e sua integração com o mercado de trabalho, pois o direito ao trabalho é peça responsável pela subsistência e para efetividade dos direitos fundamentais e do mínimo existencial. Não deve o trabalhador viver com o temor de perder o emprego, principalmente por algo tão natural como a maternidade. O capital hoje exige ferozmente o desempenho profissional, tanto para homens quanto para mulheres, o que impede muita das vezes a conciliação da vida familiar adequada com a produtiva, o que vira algo em desfavor das mulheres.

É necessário se pensar em um mercado de trabalho para todos, não apenas para as mulheres ou homens, que seja possível se fazer escolhas diferentes a depender dos planos de vida de cada ser humano, baseado no equilíbrio entre o trabalho e a família, pois são fatores que não se dissociam, fazendo-se necessário que as responsabilidades familiares que geram discriminação e o deveres de cuidado sejam reconhecidos como um direito garantido pelo Estado. Por consequência, permitir que isso aconteça é a maneira mais eficiente de se conquistar os objetivos do desenvolvimento sustentável e todos os direitos que envolvem a dignidade humana.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A conquista e a efetividade dos direitos humanos sempre foram uma das maiores inquietudes daqueles que acreditam na justiça e na equidade entre os povos e na sociedade. Porém, apesar dos avanços nas últimas décadas, os grupos mais vulneráveis ainda continuam lutando por direitos básicos e vitais, muitas das vezes não amparados nem pelo mínimo existencial. Dentre esses grupos encontram-se as mulheres, vítimas de uma invisibilidade, principalmente quando analisado sob o prisma do trabalho, tanto o produtivo quanto o “improdutivo”.

A desigualdade de gênero, especificamente das mulheres, e os problemas que dela derivam é um dos maiores obstáculos para a efetividade do desenvolvimento sustentável, pois a igualdade entre homens e mulheres e meninos e meninas se conecta com todos os objetivos da Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas para o desenvolvimento sustentável, sendo imprescindível para o progresso das políticas públicas locais e internacionais.

Dentre as maiores dificuldades encontradas no percurso das mulheres na busca pela igualdade tem-se a superação da divisão social do trabalho, que cria um estigma do que seria trabalho de homem e de mulher, bem como colocando uma sobrecarga na maternidade e nos deveres de cuidados, repercutindo nas condutas de discriminação no mercado de trabalho e nas conquistas e liberdades de todas as mulheres, independente da nação e do tempo analisado.

No entanto, uma pergunta e inquietude norteou todo o estudo e pesquisas dessa dissertação, questionou-se quais os reflexos que essas condutas discriminatórias do mercado de trabalho perante o fato da maternidade poderiam causar no desenvolvimento humano. Diante das estatísticas de organismos internacionais e nacionais, dos órgãos oficiais de levantamento de dados, observatórios das questões de gênero e todo um referencial teórico e filosófico, chegou-se à conclusão que a ausência da mulher do mercado de trabalho gera em efeito cascata danos em toda sociedade e nações.

O reflexo no desenvolvimento humano tem tanto caráter pessoal, ligado à empregada ou mulher discriminada, ao impedir o acesso aos meios econômicos que garantem maiores liberdades e oportunidades, como também gera consequências globais, afetando toda sociedade, desde de sua menor célula, a família, até a humanidade, decorrência da globalização e conexão entre os povos.

No âmbito individual, essa discriminação à mulher causa problemas físicos, psíquicos e sociais, problemas de relacionamento tanto no trabalho quanto dentro de casa, fatos ocasionados pela busca do equilíbrio entre trabalho doméstico e produtivo. O fator maternidade também é abalado, pois grande parte das mulheres não consegue deliberar sobre seu real planejamento familiar, optando por ter menos filhos do que o desejado ou mesmo não tê-los, atingindo direitos reprodutivos, resultado de uma cobrança rígida do mercado sob a interpretação de que as mulheres se tornam menos disponíveis e uma mão de obra mais cara, fundamentados nas obrigações que essas possuem no ambiente familiar e social, principalmente no que se refere aos deveres de cuidado.

Socialmente há a diminuição da taxa de fecundidade e aumento da pobreza, da marginalização, da mortalidade infantil, da precarização das relações laborais, do distanciamento da paz e justiça, do número de mulheres e meninas ausentes, da fome, dos problemas conexos a saúde da mulher em especial das gestantes. Tudo isso são empecilhos para as conquistas relacionadas à igualdade de gênero, à redução das desigualdades e para melhoria da qualidade de vida e bem-estar social.

Ainda sob a prisma dos reflexos, em termos econômicos também resulta problemas, tanto pelo não acesso das mulheres ao recurso financeiro necessário quanto pelas empresas que são atingidas pelo aumento dos acidentes de trabalho, das doenças ocupacionais, da diminuição da produtividade e da qualidade corporativa dentro do ambiente laboral, refletindo na diminuição da receita e lucro. As nações também têm seu crescimento econômico atingido, o Produto Interno Bruto é empobrecido devido à ausência das mulheres tanto no trabalho produtivo como no cálculo do trabalho doméstico nas estatísticas econômicas e de renda elaboradas pelo Banco Mundial.

O meio ambiente sofre consequências, o do trabalho no que se refere ao tema, é o mais atingido, sendo muita das vezes um ambiente hostil para grande parte das mulheres, por meio de assédio e danos morais, que podem ocasionar acidentes de trabalho e doenças ocupacionais fatais. O meio ambiente natural e artificial sofrem com o aumento da pobreza e carência de saneamento básico, além da migração do campo para a cidade, emaranhado que causa danos à vida terrestre, urbana, de consumo e produção sustentável.

Portanto, a discriminação da mulher no mercado de trabalho decorrente da maternidade causa diversos reflexos na vida pessoal e da comunidade internacional, fatores que contribuem para a não efetivação do direito ao desenvolvimento humano, assim como para as conquistas do desenvolvimento sustentável. Necessário se faz que o mundo passe a ter uma visão mais

fraterna e solidária para as minorias e grupos vulneráveis, pois só com o cooperativismo internacional, com a troca de conhecimento e de políticas públicas que tratem as diferenças como prioridades é que se conseguirá avançar nas eternas feridas sociais da busca pela paz, pela justiça e pela igualdade real entre as pessoas humanas e as nações.

## REFERÊNCIAS

ADICHIE, Chimamanda Ngozi. **Sejam todos feministas**. São Paulo: Companhia das Letras, 2015.

ALEXY, Robert. **Teoria dos Direitos Fundamentais**. São Paulo: Malheiros Editores, 2017.

ALVES, Branca Moreira; PITANGUY, Jacqueline. **O que é Feminismo**. São Paulo: Editora Brasiliense, 1982.

ANAMATRA. **Enunciados aprovados na 2ª Jornada**. Brasília, 2017. Disponível em: <http://www.jornadanacional.com.br/listagem-enunciados-aprovados-vis1.asp>. Acesso em: 10 fev. 2018.

ANDREUCCI, Ana Cláudia Pompeu Torezan. **Igualdade de gênero e ações afirmativas: desafios e perspectivas para as mulheres brasileiras: pós-constituição Federal de 1988**. São Paulo: LTr, 2012.

ANTUNES, Ricardo. **Os Sentidos do Trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo, 2009.

BANCO MUNDIAL. **Relatório sobre o desenvolvimento mundial de 2012: Igualdade de gênero e desenvolvimento**. Washington: Banco Mundial, 2012.

BARRETO, Margarida. **Uma jornada de humilhações**. 2000. Dissertação (Mestrado em Psicologia). Pontifícia Universidade Católica, São Paulo, 2000.

BARRETO, Margarida; HELOANI, Roberto. Violência, saúde e trabalho: a intolerância e o assédio moral nas relações laborais. **Serviço Social & Sociedade**, São Paulo, n. 123, p. 544-561, jul./set. 2015

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Editora LTr, 2016.

BEAUVOIR, Simone de. **O Segundo Sexo: fatos e mitos**. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2016.

BOBBIO, Noberto. **A Era dos Direitos**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

BRASIL. **Decreto-lei nº 5452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, [2018]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm). Acesso em: 30 maio 2018.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **ADI 5605**. Trata-se de Ação Direta de Inconstitucionalidade, com pedido de medida cautelar, proposta pela Confederação Nacional de Saúde, Hospitais e Estabelecimentos e Serviços – CNS, em face da Lei 13.287/2016 que acrescentou o artigo 394-A à Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, para proibir o trabalho de gestante ou lactante em atividades, operações ou locais insalubres. Brasília, DF: Supremo Tribunal Federal, 2016. Disponível em:

<http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=327056&caixaBusca=N> , Acesso em: 01 ago. 2017.

CALEGARI, Luiza. A desigualdade de gênero no Brasil em um gráfico. **Revista Época**, São Paulo, mar. 2018. Disponível em: <https://exame.abril.com.br/brasil/a-desigualdade-de-genero-no-brasil-em-um-grafico/>. Acesso em: 10 out. 2018.

CARRASCO, Cristina. **La economía feminista: una apuesta por otra economía**. In: VARA, Maria Jesús (Coord.). Estudios sobre género y economía. Madrid: Akal, 2008.

CAVALLINI, Marta. Mulheres ganham menos que os homens em todos os cargos e áreas, diz pesquisa: A diferença salarial chega a quase 53%; as profissionais ainda são minoria em cargos de gestão. **G1**, São Paulo, mar. 2018. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/mulheres-ganham-menos-que-os-homens-em-todos-os-cargos-e-areas-diz-pesquisa.ghtml>. Acesso em: 25 ago. 2018.

CAVENAGHI, Suzana; ALVES, José Eustáquio Diniz. **Mulheres chefes de família no Brasil: Avanços e desafios**. Rio de Janeiro: Escola Nacional de Seguros, 2018.

CEPAL. **Estratégia de Montevidéu para a Implementação da Agenda Regional de Gênero no Âmbito do Desenvolvimento Sustentável até 2030**. Observatório de Igualdade de Gênero da América Latina e Caribe. 2017. Disponível em: <https://oig.cepal.org/pt/documents/estrategia-montevideu-implementacao-da-agenda-regional-genero-no-ambito-do-desenvolvimento>. Acesso em: 07 maio 2018.

COELHO, Lina. A invisibilidade das mulheres no discurso econômico: Reflexão crítica sobre os conceitos de trabalho, família, bem-estar e poder. **e-cadernos ces**. Coimbra: 2011. Disponível em: [vhttps://journals.openedition.org/eces/878](https://journals.openedition.org/eces/878). Acesso em: 5 out. 2018.

CONNELL, Raewyn; PEARSE, Rebecca. **Gênero: uma perspectiva global**. São Paulo: nVersos, 2015.

CORREIA, Henrique. **Direito do Trabalho**. Salvador: Editora JusPodivm, 2018.

CUNHA, Belinda Pereira da; MAIA, Lis Pereira. Enrique Leff: da ordem simbólica à dialética social para a sustentabilidade. In: CUNHA, B. P. da; AUGUSTIN, S.; LIMA, L. G. D.; COSTA, N. R. A. da (Orgs). **Os Saberes ambientais, sustentabilidade e olhar jurídico: visitando a obra de Enrique Leff**. Rio Grande do Sul: Educs, 2015.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2017

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **Constituição da República e direitos fundamentais: dignidade da pessoa humana, justiça social e direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2017.

ENGELS, Friedrich. **A Origem da Família, da Propriedade Privada e do Estado**. Rio de Janeiro: Editora Civilização Brasileira, 1984.

ENGLAND, P.; BEARAK, J.; BUDIG, M. J.; HODGESD, M.J.. Do Highly Paid, Highly Skilled Women Experience the Largest Motherhood Penalty?. **American Sociological Review**, United States, v.81, p.1161-1189, 2016.

FAVARO, Carla Sabrina. **Entre o prover, o trabalhar e o cuidar: a participação das mulheres unidas no provimento doméstico e seus reflexos na organização familiar**. 2013. Tese (Doutorado em Demografia) - Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2013.

FERNANDEZ, Brena Paula Magno. Economia feminista: metodologias, problemas de pesquisa e propostas teóricas em prol da igualdade de gêneros. **Revista de Economia Política**, v. 38, n. 3, p. 559-583, 2018.

FERRAJOLI, Luigi. **Derechos y garantías: la ley del más débil**. Madrid: Editorial Trotta, 2016.

FURNO, Juliane da Costa. O Trabalho das Mulheres: entre a produção e a reprodução social. **Instituto de Filosofia e Ciências Humanas da UNICAMP**, 2015. Disponível em: [https://www.ifch.unicamp.br/formulario\\_cemarx/selecao/2015/trabalhos2015/Juliane%20Furno%209600.pdf](https://www.ifch.unicamp.br/formulario_cemarx/selecao/2015/trabalhos2015/Juliane%20Furno%209600.pdf). Acesso em: 18 de fevereiro de 2018.

FURTADO, Celso. Introdução ao Desenvolvimento: enfoque histórico-estrutural. Ed. Paz e Terra. Rio de Janeiro, 2000.

FURTADO, Celso. Os desafios da nova geração. **Revista de Economia Política**. v. 24, n. 4, p. 483-486, 2004.

GALDINO, Bruno. Cidadania Complexa e Direito à Diferença: repensando o princípio da igualdade no Estado Constitucional Contemporâneo. In: FERRAZ, Carolina Valença; LEITE, Glauber Salomão; NEWTON, Paulla Christianne da Costa (coord.). **Cidadania plural e diversidade: a construção do princípio fundamental da Igualdade nas diferenças**. São Paulo: Editora Verbatim, 2012.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. Estatísticas de Gênero: Indicadores sociais das mulheres no Brasil. **Estudos e Pesquisas, Informações Demográficas e Socioeconômicas**, n. 38, 2018. [Nhttps://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101551\\_informativo.pdf](https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101551_informativo.pdf). Acesso em: 17 mar.2018.

\_\_\_\_\_. **Projeções da população: Brasil e unidades da federação: revisão 2018 / IBGE, Coordenação de População e Indicadores Sociais**. 2. ed. Rio de Janeiro : IBGE, 2018a

\_\_\_\_\_. Projeção da População 2018: número de habitantes do país deve para de crescer em 2047. **Agência IBGE notícias**, ago. 2018b. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/21837-projecao-da-populacao-2018-numero-de-habitantes-do-pais-deve-parar-de-crescer-em-2047>. Acesso em 10 set.2018.

\_\_\_\_\_. PNAD 2015: Crianças menores de 4 anos que frequentavam creche moravam em domicílios com rendimento per capita maior. **Agência IBGE notícias**, maio 2017. Disponível

em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/9417-pnad-2015-criancas-menores-de-4-anos-que-frequentavam-creche-moravam-em-domicilios-com-rendimento-per-capita-maior>. Acesso em: 10 set. 2018.

IBGE. Pnad Contínua tri: taxa de subutilização da força de trabalho é de 24,6% no segundo trimestre de 2018. **Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE**, ago. 2018c. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/22218-pnad-continua-tri-taxa-de-subutilizacao-da-forca-de-trabalho-e-de-24-6-no-segundo-trimestre-de-2018>. Acesso em: 01 out. 2018.

\_\_\_\_\_. **Síntese de indicadores sociais: uma análise das condições de vida da população brasileira: 2018**. Rio de Janeiro: IBGE, 2018d.

\_\_\_\_\_. Pobreza aumenta e atinge 54,8 milhões de pessoas em 2017. **Agência IBGE notícias**, dez. 2018e. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/23299-pobreza-aumenta-e-atinge-54-8-milhoes-de-pessoas-em-2017>. Acesso em 18 jan. 2019.

\_\_\_\_\_. Projeção da população do Brasil e das Unidades da Federação. **Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE**, fev. 2019. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/apps/populacao/projecao/index.html>. Acesso em: 15 fev. 2019.

LANGE, Maria Bernadete Ribas. A conservação da natureza conceitos e breve histórico. *In.*: RIOS, Aurélio Virgílio Veiga; IRIGARAY, Carlos Teodoro Huguency (Orgs.). **O Direito e o desenvolvimento sustentável**: curso de direito ambiental. São Paulo: Editora Peirópolis, 2005.

LAVINAS, L. Atividade e vulnerabilidade: quais os arranjos familiares em risco? **DADOS – Revista Brasileira de Ciências Sociais**. V. 49, n. 1, Rio de Janeiro, 2006.

LEFF, Enrique. **Epistemologia Ambiental**. São Paulo: Cortez, 2010.

LIMA, Lucas Barbalho; BARROSO, Fábio Túlio . A Proteção À Maternidade No Brasil: estudo acerca dos avanços da proteção à maternidade e de questões ainda não tuteladas pelo direito do trabalho brasileiro na pós modernidade. *In.*: CLERILEI, Rodrigo; CLERILEI, Aparecida Bier; VASCONCELOS FILHO, Oton de Albuquerque (Orgs.). **A Humanização do Direito e a Horizontalização da Justiça no século XXI**. 1ed. Florianópolis: CONPEDI, 2014, v. 1, p. 269-289.

LOPES, Cristiane Maria Sbalqueiro. Direito do Trabalho da Mulher: da proteção à promoção. **Cadernos Pagu**. 2006, n.26, pp.405-430

\_\_\_\_\_. **Reforma trabalhista e previdenciária e direito da mulher**. *In.*: As perspectivas da relação de trabalho no Brasil: as reformas sindical e trabalhista. Brasília: Escola Superior do Ministério Público da União, 2006.

LOURENÇO, Mariane Lemos; CARVALHO, Denise. Sustentabilidade Social e Desenvolvimento Sustentável. **RACE**. Santa Catarina, Unoesc, v. 12, n. 1, p. 9-38, 2013.

LUCENA, Glauber. A Vertente Capacitária: Breve Reflexão da Inserção das Liberdades Instrumentais de Amartya Sen no Rol dos Direitos Humanos e a Relação com sua Teoria da Justiça. *In* **Direito e Desenvolvimento: Revista do Curso de Direito**. João Pessoa, 2014.

LUÑO, Antonio Enrique Perez. **Dimensiones de la Igualdad**. Madrid: Ed. Dykinson, 2005

MALUF, Vera. **Mulher, trabalho e maternidade**: uma visão contemporânea. São Paulo: Editora Atheneu, 2012.

MATOS, Ana Carla Harmatiuk; OLIVEIRA, Ligia Ziggotti; NATIVIDADE. Licença Parental Como Agenda Para A Igualdade De Gênero: Diálogos Entre Os Modelos Sueco E Brasileiro. **Revista da Faculdade de Direito – UFPR**. v. 61, n. 3, p. 345-363, Curitiba, 2016.

MEC. No Brasil, mulheres são maioria nos cursos de pós-graduação. **Ministério da Educação**, mar. 2017. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/ultimas-noticias/212-educacao-superior-1690610854/45981-no-brasil-mulheres-sao-maioria-nos-cursos-de-pos-graduacao>. Acesso em: 18 set. 2018.

MENEZES, Cláudio Armando Couce de. **Direito e Trabalho**: análise das reformas trabalhistas. São Paulo: Ed. LTr, 2017.

MUNIZ, Iranice Gonçalves. Meio ambiente no espaço rural e direitos humanos: revisitando Enrique Leff. In: CUNHA, B. P. da; AUGUSTIN, S.; LIMA, L. G. D.; COSTA, N. R. A. da (Orgs). **Os saberes ambientais, sustentabilidade e olhar jurídico**: visitando a obra de Enrique Leff. Rio Grande do Sul: Educs, 2015.

OECD. Balancing paid work, unpaid work and leisure. **OECD Better Policies for better lives**, mar. 2018. Disponível em: <https://www.oecd.org/gender/balancing-paid-work-unpaid-work-and-leisure.htm>. Acesso em: 17 jun. 2018.

\_\_\_\_\_. Brasil. **OECD Better Life Index**, 2018. Disponível em: <http://www.oecdbetterlifeindex.org/pt/paises/brazil-pt/> . Acesso em: 08 set. 2018.

\_\_\_\_\_. **The Pursuit of Gender Equality**: an uphill battle. Paris: OECDpublishing, 2017. Disponível em: <http://www.oecd.org/publications/the-pursuit-of-gender-equality-9789264281318-en.htm> . Acesso em: 10 fev. 2018.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT. **Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo**: Avance Global sobre las Tendencias del Empleo Feminino 2018. Genebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2018. Disponível em: [http://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS\\_615927/lang--pt/index.htm](http://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_615927/lang--pt/index.htm). Acesso em: 15 mar. 2018.

\_\_\_\_\_. **Notas OIT: Proteção da Maternidade**. Notas da OIT: trabalho e família. Brasília: OIT Brasil, 2009a.

\_\_\_\_\_. **Notas OIT: Trabalho e Família**: rumo a novas formas de conciliação com corresponsabilidade social. Brasília: OIT Brasil, 2009b.

\_\_\_\_\_. **Notas OIT: Trabalho e responsabilidades familiares**: novos enfoques. Notas da OIT: Trabalho e Família. Vol.1. Brasília: OIT Brasil, 2009c.

\_\_\_\_\_. **Notas OIT: O Trabalho Doméstico Remunerado na América Latina e Caribe. Proteção à Maternidade:** um direito das trabalhadoras domésticas remuneradas. Brasília: OIT Brasil, 2011.

\_\_\_\_\_. **Convenção nº 156.** Sobre a Igualdade de Oportunidades e de Tratamento para Homens e Mulheres Trabalhadores: Trabalhadores com Encargos de Família. OIT, 1981.

\_\_\_\_\_. **Convenção nº 183.** Convenção sobre a proteção da maternidade. OIT, 2000.

OIT. **Trabalho e família:** rumo a novas formas de conciliação com responsabilidade social. Brasília: OIT, 2009d.

OLIVEIRA, Gilson Batista. Uma discussão sobre o conceito de desenvolvimento. *In:* OLIVEIRA, Gilson Batista de; LIMA, José Edmilson de Souza (Orgs). **O desenvolvimento sustentável em foco:** uma visão multidisciplinar. Annablume editora. São Paulo, 2006

OLIVEIRA, Olga Maria Aguiar de. **Mulheres e Trabalho:** Desigualdades e Discriminações em Razão de Gênero. Rio de Janeiro: Editora Lumen Juris, 2016

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS – ONU. **Documentos Temáticos:** Objetivos do Desenvolvimento Sustentável 1,2,3,5,9,14. Brasília: ONU Brasil, 2017.

\_\_\_\_\_. Políticas laborais de apoio a quem tem filhos beneficiam trabalhadores e empresas, diz relatório. **Nações Unidas do Brasil - ONUBR**, 2018. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/politicas-laborais-de-apoio-a-quem-tem-filhos-beneficiam-trabalhadores-e-empresas-diz-relatorio/>. Acesso em: 10 ago. 2018.

\_\_\_\_\_. Igualdade de Gênero: Alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas. **Nações Unidas do Brasil - ONUBR**, 2019. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/pos2015/ods5/>. Acesso em: 10 jan. 2019.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS MULHERES – ONU MULHERES. Planeta 50-50 em 2030. **ONU Mulheres Brasil**, 2018. Disponível em: <http://www.onumulheres.org.br/planeta5050/>. Acesso em: 19 jan. 2018

PEGORER, Mayara Alice Souza. **Os direitos sexuais e reprodutivos da mulher:** das políticas públicas de gênero à diferença múltipla. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2016.

PINHEIRO, Luana; GALIZA, Marcelo; FONTOURA, Natália. Novos Arranjos Familiares, Velhas Convenções Sociais de Gênero: a licença-parental como política pública para lidar com essas tensões. **Revista Estudos Feminista:** Florianópolis, setembro-dezembro, p. 851 a 859, 2009.

PIOVESAN, Flavia. **Mulher e o debate sobre direitos humanos no Brasil.** Revista de Doutrina da 4ª Região, n. 2, 24 ago. 2004.

PRONI, Thaíssa Tamarindo da Rocha Weishaupt. **Proteção constitucional à maternidade no Brasil:** um caso de expansão da garantia legal. São Paulo: LTr, 2013

PRONI, Thaíssa Tamarindo da Rocha Weishaupt; PRONI, Marcelo Weishaupt. Discriminação de gênero em grandes empresas no Brasil. **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 26, n.1, 2018.

RAGENCROFT, Andrea. Suécia obriga pais a tirar pelo menos 3 meses de licença-paternidade. **BBC**, Estocolmo, jan. 2016. Disponível em: [https://www.bbc.com/portuguese/noticias/2016/01/160106\\_suecia\\_paternidade\\_trabalho\\_fd](https://www.bbc.com/portuguese/noticias/2016/01/160106_suecia_paternidade_trabalho_fd). Acesso em: 20 abr. 2018

RAWLS, John. **Uma Teoria da Justiça**. Tradução: Jussara Simões. São Paulo: Martins Fontes, 2016.

REED, Evelyn. **Sexo contra sexo ou classe contra classe**. São Paulo: Editora Instituto José Luis e Rosa Sundermann, 2008.

RIOS, Aurélio Virgílio Veiga; DERANI, Cristiane. Princípios gerais do direito internacional ambiental. In. **O direito e o desenvolvimento sustentável**: curso de direito ambiental. Brasília: Editora Peirópolis, 2005.

RIVERA, L.; TILCSIK, A.. **Research: how subtle class cues can backfire on your resume**. Harvard Business Review, 2016

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade (da pessoa) humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2015.

SACHS, Ignacy. **Desenvolvimento: incluyente, sustentável, sustentado**. Rio de Janeiro: Garamond, 2008.

SARLET, Ingo. **A eficácia dos direitos fundamentais: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional**. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2015.

SELANDER, Jenny; ALBIN, Maria; ROSENNHALL, Ulf; RYLANDER, Lars; LEWNW, Marir; GUSTAVSSON, Per. **Maternal Occupational Exposure to Noise during Pregnancy and Hearing Dysfunction in Children: a nationwide prospective cohort study in sweden**, 2015. Disponível em: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4892921/>. Acesso em: 05 ago. 2017.

SEN, Amartya. **Desenvolvimento como Liberdade**. São Paulo: Companhia das Letras, 2010<sup>a</sup>.

SEN, Amartya; KLIKSBURG, Bernardo. **As Pessoas em Primeiro Lugar: a ética do desenvolvimento e os problemas do mundo globalizado**. São Paulo: Companhia das Letras, 2010.

SENADO FEDERAL. **Assédio Moral e Sexual**. Brasília: Senado Federal, 2018. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/institucional/procuradoria/proc-publicacoes/cartilha-assedio-moral-e-sexual>. Acesso em: 10 out.2018.

SILVA, Virgílio Afonso da. **Direitos Fundamentais: Conteúdo essencial, restrições**. São Paulo: Malheiros, 2010

SILVA, Marylad da. SILVA, Paula Isabel Nóbrega Introine. A gestante e o meio ambiente laboral: uma análise da Lei 13.467/17 sob a luz do retrocesso social. *In: Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho II*. Florianópolis: CONPEDI, 2017.

SILVA, Paula Isabel Nóbrega Introine; SILVA, Marylad de Medeiros. A Mulher na Reforma Trabalhista: Uma análise a partir da “proteção” dos direitos. *In: Direitos sociais, seguridade e previdência social*. Florianópolis: CONPEDI, 2018.

SILVA, Paula Isabel Nóbrega Introine; MUNIZ, Iranice Gonçalves. Por um Planeta Mais Justo: A busca por uma igualdade no mercado de trabalho entre homens e mulheres. *Revista de Direitos Humanos em Perspectiva*, Florianópolis, v.4, n. 1, 2018.

SILVEIRA, DANIEL. Mulheres passam o dobro do tempo dos homens com tarefas domésticas, aponta IBGE. **G1**, Rio de Janeiro, dez. 2017. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/mulheres-passam-o-dobro-do-tempo-dos-homens-com-tarefas-domesticas-aponta-ibge.ghtml>. Acesso em: 15 set. 2018.

SIRVINSKAS, Luiz Paulo. **Manual de Direito Ambiental**. São Paulo: Saraiva, 2018.

TEIXEIRA, Marilane Oliveira. Desigualdades Salariais entre homens e mulheres a partir de uma abordagem de economistas femininas. *Revista Gênero*. Niterói, v.9, n.1, p. 31-45, 2008.

UN WOMEN. Why gender equality matters across all sdgs: an excerpt of turning promises into action: gender equality in the 2030 agenda for sustainable development. **UN Women**, United States, 2018. United States: UN Women, 2018. Disponível em: <http://www.unwomen.org/en/digital-library/sdg-report>. Acesso em: 15 out.2018.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE PELOTAS. Objetivos de Desenvolvimento Sustentável/ONU realiza evento na UFPel. **Universidade Federal de Pelotas – UFPel**, 2018. Disponível em: <https://ccs2.ufpel.edu.br/wp/2018/09/24/objetivos-de-desenvolvimento-sustentavel-onu-realiza-evento-na-ufpel/>. Acesso em: 23 out. 2018.

UNFPA. **O poder de escolha: direitos reprodutivos e a transição demográfica**. Brasília: UNFPA, 2018. Disponível em: [https://brazil.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/SWOP\\_2018.pdf](https://brazil.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/SWOP_2018.pdf). Acesso em 12 nov. 2018.

VEIGA, José Eli da. **Desenvolvimento sustentável: o desafio do século XXI**. Rio de Janeiro: Garamond, 2010.

\_\_\_\_\_. **Fecundidade e dinâmica da população brasileira**. Brasília: UNFPA, 2018. Disponível em: [https://brazil.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/sumario\\_executivo\\_brasil.pdf](https://brazil.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/sumario_executivo_brasil.pdf). Acesso em: 5 jan. 2019.

VELASCO, Clara. Diferença de salário médio de homens e mulheres pode chegar a quase. **G1**, mar. 2018. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/diferenca-de-salario-medio-de-homens-e-mulheres-pode-chegar-a-quase-r-1-mil-no-pais-aponta-ibge.ghtml>. Acesso em: 15 mar. 2018.

WEDY, Gabriel. O direito fundamental ao desenvolvimento sustentável. **Revista Consultor Jurídico**, 26 maio 2018. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2018-mai-26/ambiente->

juridico-direito-fundamental-desenvolvimento-sustentavel?imprimir=1 26 mai. 2018. Acesso em: 10 dez 2018.

WEF. **Global Gender Gap Report 2017**. 2017. Disponível em: <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2017/>. Acesso em: 21 fev.2018.

WORLD BANK – WB. **Gender Indicators Report. World Bank Group**. Washington, 2017. Disponível em: [http://databank.worldbank.org/Data/indicator/SH.MMR.WAGE.ZS?id=2ddc971b&report\\_name=Gender\\_Indicators\\_Report&populartype=series](http://databank.worldbank.org/Data/indicator/SH.MMR.WAGE.ZS?id=2ddc971b&report_name=Gender_Indicators_Report&populartype=series). Acesso em: 05 ago.2018.

## ANEXO I

Tabela – Licença maternidade, valores, custeio e estabilidade.

Mundo – 2017

PAÍS	DIAS PAGOS	% DOS SALÁRIOS PAGOS	CUSTEIO	DIREITO À ESTABILIDADE
ALBÂNIA	365	65%	100% GOVERNO	NÃO
ALEMANHA	98	100%	EMPREGADOR E GOVERNO	NÃO
AFRICA DO SUL	120	66%	100% GOVERNO	NÃO
ARGENTINA	90	100%	100% GOVERNO	SIM
BÉLGICA	105	100%	100% GOVERNO	SIM
BOLÍVIA	90	100%	100% GOVERNO	SIM
BRASIL	120	100%	100% GOVERNO	SIM
BULGÁRIA	410	90%	100% GOVERNO	SIM
CANADÁ	105	55%	100% GOVERNO	SIM
CHILE	126	100%	100% GOVERNO	SIM
CHINA	128	100%	100% GOVERNO	NÃO
COLÔMBIA	126	100%	100% GOVERNO	SIM
CROÁCIA	208	100%	100% GOVERNO	SIM
REPÚBLICA CHECA	196	70%	100% GOVERNO	SIM
DINAMARCA	126	50%	100% GOVERNO	SIM
ESPAÑA	112		100% GOVERNO	
ESTADOS UNIDOS	12	Sem remuneração		SIM
FILÂNDIA	147	100%	EMPREGADOR E GOVERNO	SIM
FRANÇA	112	100%	100% GOVERNO	SIM

<b>ÍNDIA</b>	182	100%	100% EMPREGADOR	NÃO
<b>IRAN</b>	270	67%	100% GOVERNO	SIM
<b>ISRAEL</b>	105	100%	100% GOVERNO	NÃO
<b>ITÁLIA</b>	150	80%	100% GOVERNO	SIM
<b>JAPÃO</b>	98	67%	100% GOVERNO	NÃO
<b>KOSOVO</b>	270	63%	EMPREGADOR E GOVERNO	SIM
<b>MACEDÔNIA</b>	270	100%	100% GOVERNO	SIM
<b>MÉXICO</b>	84	100%	100% GOVERNO	SIM
<b>RÚSSIA</b>	140	100%	100% GOVERNO	SIM
<b>SAN MARINO</b>	630	45%	100% GOVERNO	SIM
<b>ESPAÑA</b>	112	100%	100% GOVERNO	SIM
<b>SUIÇA</b>	98	80%	100% GOVERNO	NÃO
<b>REINO UNIDO</b>	42	90%	EMPREGADOR E GOVERNO	SIM
<b>URUGUAI</b>	98	100%	100% GOVERNO	NÃO
<b>VENEZUELA</b>	182	100%	EMPREGADOR E GOVERNO	SIM
<b>IRLANDA</b>	182	59%	100% GOVERNO	SIM

		
Melhores resultados	Países que houveram mudanças recentes	

FONTE: tabela elaborada pela autora.