

MULHER, TRABALHO E MATERNIDADE: ANÁLISE DO SEXISMO PRESENTE NO DIREITO DO TRABALHO BRASILEIRO COMO BARREIRA À IGUALDADE DE GÊNERO

Regina Stela Corrêa Vieira¹

Resumo: Desde a década de 1970, as mulheres foram definitivamente incorporadas à força de trabalho, passando a assumir postos de trabalho produtivo, sem, entretanto, abandonar seu papel social na esfera reprodutiva, o que gerou a necessidade de se dividirem entre o cuidado da família e o exercício da profissão, na chamada dupla jornada. Nesse contexto, a maternidade passou a ser fator determinante para a participação da mulher no mercado de trabalho, evidenciando as relações de gênero. Apesar de a legislação brasileira visar à “proteção” da trabalhadora mãe, o direito à maternidade não é suficientemente garantido, uma vez que há mecanismos de controle subjetivos que impedem as mulheres de conjugarem maternidade e trabalho, como o medo da perda do emprego ou da limitação da ascensão na carreira. Ademais, o ordenamento trabalhista reforça o papel da mulher na esfera privada, pois direciona o dever de cuidado apenas à mãe, reproduzindo a divisão sexual do trabalho. A partir disso, o presente trabalho propõe-se a estudar as especificidades da relação entre trabalho produtivo e maternidade, buscando compreender o papel da legislação na reprodução das relações de gênero em esfera laboral, com o objetivo de demonstrar a necessidade de incorporação dos debates feministas ao Direito do Trabalho.

Palavras-chave: Divisão Sexual do Trabalho. Gênero. Maternidade. Direito do Trabalho.

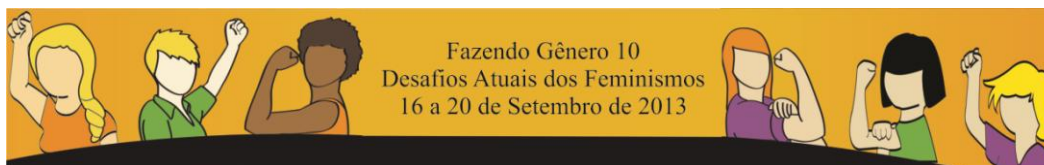
1. Introdução

Desde a década de 1970, temos assistido ao processo de reestruturação da produção em escala mundial, baseado na lógica de mundialização do capital, acompanhado de uma profunda transformação do mundo do trabalho. Nesse contexto, as portas do mercado de trabalho foram definitivamente abertas às mulheres, que passaram a assumir postos de trabalho fora de casa, fenômeno que também é percebido no Brasil.

O crescimento da atividade econômica realizada por mulheres no país pode ser visto nos dados da Pesquisa Nacional por Amostras Domiciliares (PNAD): entre 1993 e 2005, a População Economicamente Ativa (PEA) feminina passou de 28 para 41,7 milhões, sua taxa de atividade aumentou de 47% para 53% e a porcentagem de mulheres no conjunto de trabalhadores passou de 39,6% para 43,5%. Isso significa que em apenas 10 anos, houve grande aumento no percentual de mulheres trabalhando ou em busca de trabalho (Bruschini, 2007).

Apesar da conquista do espaço da mulher no trabalho produtivo, ainda hoje as trabalhadoras não conseguiram abandonar seu papel social na esfera reprodutiva, tampouco ter reconhecido o

¹ Mestranda em Direito do Trabalho da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, São Paulo, Brasil.



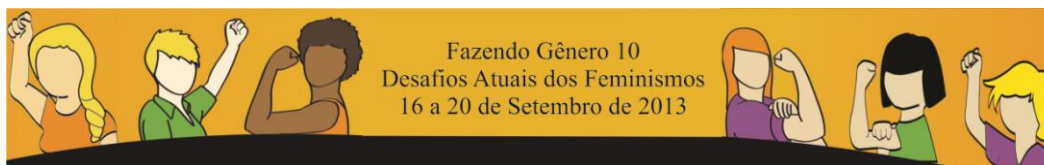
trabalho que realizam em âmbito privado. Segundo a PNAD de 2009, 90% das mulheres ocupadas realizam tarefas domésticas além da jornada de trabalho, enquanto esta proporção era de 49,7% entre os homens (IBGE, 2009a, p. 20). Em relação ao uso do tempo, dados da OIT revelam que as trabalhadoras ocupadas dedicam em média 22 horas semanais ao trabalho reprodutivo, enquanto entre os homens a dedicação era de 9,5 horas (Guimarães, 2012, p. 113).

Observa-se que a maioria das mulheres hoje, especialmente as de classes mais baixas, estão divididas entre o cuidado da família e o exercício da profissão, na chamada dupla jornada. Nesse contexto, a maternidade passou a ser fator determinante da inserção da mulher no mercado de trabalho, seja em termos quantitativos, uma vez que determina a restrição do número de mulheres que conseguem ter uma vida produtiva linear, sem interrupções, seja em termos qualitativos, pois determina a segregação das mulheres em trabalhos precários e por tempo parcial.

Para a compreensão dos motivos que levam a esse fenômeno, partimos de conceitos das teorias feministas, mais especificamente as de orientação marxista, que compreendem que os papéis socialmente atribuídos aos sexos não são determinados pela biologia, mas sim o modo de produção de determinada época. Assim, tomamos como base a contraposição da noção de “sexo”, condição orgânica que distingue o macho da fêmea, da noção de “gênero”, referente ao código de conduta regente das relações entre homens e mulheres na ordem social, ou seja, “o modo como as culturas interpretam e organizam a diferença sexual” que, portanto, é mutável (Yannoulas, 2002, p.9).

Para Joan Scott (1995, pp. 86-89), as relações de gênero expressam, fundamentalmente, relações de poder. Assim, o gênero, nas sociedades ocidentais, seria campo primário no interior do qual, e por meio do qual, o poder é articulado. Na sociedade capitalista, esse poder é concentrado pelos homens, estabelecendo-se uma relação de opressão e exploração das mulheres, que se institucionaliza na divisão sexual do trabalho. Esta, considerada forma particular da divisão social do trabalho, tem dois princípios organizadores: o princípio da separação, que abarca a noção de que a sociedade atribui trabalhos distintos a homens e mulheres, delimitando seus papéis na sociedade; e o princípio da hierarquização, que constata que o trabalho realizado pela mulher tem valor inferior se comparado ao do homem (Hirata; Kergoat, 2008, p. 266).

Dessa maneira, abordar as relações de trabalho à luz da problemática de gênero e da divisão sexual do trabalho permite enfatizar que os papéis atribuídos aos sexos são uma construção social, que deve ser levada em consideração não apenas nos estudos relativos ao trabalho da mulher, mas também nas normas de tutela trabalhista, caso contrário, corre-se o risco de que a normativa reforce a desigualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho.



Nesse contexto, o presente trabalho propõe-se a estudar as especificidades da relação entre trabalho produtivo e maternidade, buscando compreender o papel da legislação na reprodução das relações de gênero em esfera laboral, com o objetivo de demonstrar a necessidade de incorporação dos debates feministas ao direito do trabalho. Para isso, metodologicamente, optamos por examinar as normas que tratam da proteção à maternidade, tanto na legislação trabalhista, quanto nas normas coletivas negociadas entre sindicatos profissionais e empregadores, para, em seguida, verificarmos a forma com esses dispositivos refletem na vida tanto profissional quanto privada das brasileiras.

2. A proteção da maternidade na legislação brasileira

O direito do trabalho, historicamente, incorporou em seus ditames a tutela especial do trabalho da mulher, com específico enfoque na proteção da maternidade, por influência da Organização Internacional do Trabalho, que desde sua origem, em 1919, possui normativa sobre o tema: a Convenção 3², daquele ano, conferiu às empregadas de estabelecimentos industriais e comerciais a licença remunerada obrigatória de seis semanas antes e depois do parto e a concessão de intervalos de 30 minutos para a amamentação, a qual foi posteriormente substituída e teve os direitos revistos e ampliados pelas Convenções 103³ e 183.⁴

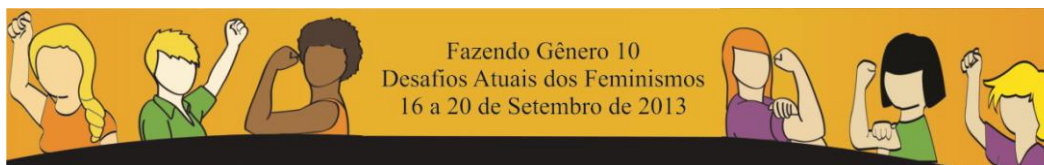
No Brasil, a primeira norma federal a tratar expressamente do trabalho da mulher foi o Decreto 16.300, de 31 de dezembro de 1923, que entre os artigos 345 e 349, concedeu às trabalhadoras o direito ao repouso de 30 dias antes e 30 dias depois do parto e previu a concessão de creches ou salas de amamentação próximas à sede das empresas, para que as mães pudessem amamentar seus filhos em intervalos regulares.

Base do direito laboral brasileiro, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) entrou em vigor em 1943, com um capítulo intitulado “Da proteção do trabalho da mulher”, organizado em cinco seções, dentre as quais “proteção à maternidade”, que previu: proibição da dispensa discriminatória da gestante (artigo 391); licença maternidade de seis semanas antes e seis semanas após o parto (artigo 392); auxílio maternidade referente ao salário integral da empregada (artigo 393); dois descansos de meia hora durante a jornada, para amamentação nos primeiros seis meses de idade do filho (artigo 396); dever da empresa com mais de 30 empregadas a fornecer creches para guarda dos filhos das empregadas no período de amamentação (artigo 389, Parágrafo único).

² Adotada pela OIT em 1919; Ratificada pelo Brasil em 26/04/1934 e denunciada em 26/07/1961.

³ Adotada pela OIT em 1952; Ratificada pelo Brasil em 18/06/1965.

⁴ Adotada pela OIT em 2000; Não ratificada pelo Brasil.



Vale mencionar que nessa época a CLT possuía dispositivo que facultava ao marido ou ao pai a rescisão do contrato de trabalho da mulher “quando a sua continuação for suscetível de acarretar ameaça aos vínculos da família, perigo manifesto às condições peculiares da mulher” (artigo 446), com fundamento no Código Civil de 1916, que tratava a mulher como relativamente incapaz, equiparada aos menores entre 16 e 21 anos, o que foi afastado apenas com Estatuto da Mulher Casada (Lei 4121, de 27 de agosto de 1962).

Entretanto, foi apenas a Constituição Federal de 1988, considerada marco dos direitos sociais no país, que incorporou ao ordenamento jurídico nacional o princípio da igualdade material, verificado na proibição de toda forma de discriminação inclusive em relação ao sexo (artigo 3º, IV e artigo 5º, I) e na declaração da igualdade entre homem e mulher na sociedade conjugal (artigo 226, §5º), dando início a um processo de adaptação do restante do sistema normativo a tais preceitos.

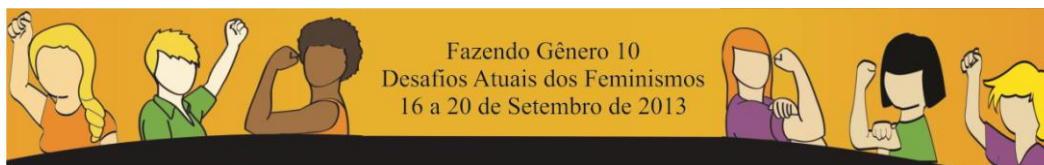
Especificamente em relação à mulher trabalhadora, seu artigo 7º prevê a licença à gestante com duração de 120 dias (inciso XVIII), a proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos (inciso XX) e a proibição de diferença de salários, exercício de funções ou critério de admissão por motivo de sexo, cor ou estado civil (inciso XXX). Soma-se a estas garantias o artigo 10, inciso II, alínea ‘b’ do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT), que prevê a estabilidade temporária da gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

A CLT também sofreu mudanças influenciadas pela Constituição de 1988. Em relação à licença maternidade, o artigo 392, que inicialmente proibia o trabalho da mulher no período de seis semanas antes e seis semanas depois do parto, foi alterado pela Lei 10.421, de 2002, passando a prever 120 dias de licença maternidade.⁵ Ademais, a Lei 9799, de 1999, inseriu, no mesmo artigo, a previsão de transferência de função em caso de riscos à gravidez e o direito à dispensa para consultas médicas e exames complementares, sem prejuízo do salário.

Em relação à mãe adotante, em 2002 a licença maternidade foi a ela estendida, por meio da inclusão do artigo 392-A na CLT. No mesmo sentido, a Lei 12.010, de 2009, equiparou definitivamente a mãe adotante à biológica, revogando os incisos que diferenciavam os períodos de licença maternidade com base na idade da criança adotada, unificando o direito aos 120 dias.

O salário-maternidade, complementar à licença maternidade, está previsto no artigo 393, que determina que este seja equivalente ao salário integral da trabalhadora. A mudança ocorrida aqui derivou da Lei n. 6136, 07 de novembro de 1974, que alterou a previsão inicial da CLT de que esta

⁵ A Lei n. 11.770, de 2008 criou o Programa Empresa Cidadã, que permite à empresa aderente a prorrogação da licença maternidade para 180 dias em troca de benefício fiscal e desde que a empregada gestante o requeira. No entanto, esta prorrogação não é direito de todas as trabalhadoras, dependendo da iniciativa empresa e da gestante.



prestação fosse ônus do empregador, transferindo tal encargo para a Previdência Social, passo importante, vale dizer, no combate à discriminação da trabalhadora mulher.

Com redação inalterada desde 1943, o artigo 394 confere à mulher grávida a faculdade de romper a relação de emprego que possa causar prejuízos à gestação. Também com a redação original, o artigo 395 prevê repouso remunerado de duas semanas em caso de aborto não criminoso, o que merece crítica, uma vez que se o repouso destina-se a proteger a saúde da mulher, o modo como ocorreu a interrupção da gravidez não tem relação com o organismo feminino. Se o Brasil, infelizmente, insiste na anacrônica criminalização do aborto, sua punição é prevista na esfera penal, não devendo a lei trabalhista aumentar a punição e o sofrimento desta mulher.

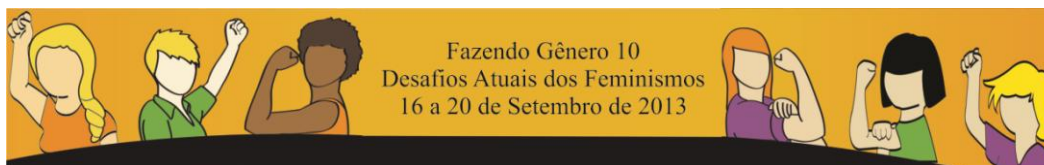
A parte final da Seção V trata do cuidado dos filhos de trabalhadoras após o nascimento. Assim, o artigo 396 concede à mulher o direito a dois descansos especiais de meia hora cada para amamentação do filho até os seis meses de idade. De forma complementar, os artigos 397 e 400 da CLT tratam do fornecimento de creches mantidas tanto pelos empregadores quanto pelo Estado para os filhos de trabalhadoras, que se soma à determinação do § 1º do artigo 389, de que os estabelecimentos em que trabalharem pelo menos 30 mulheres com mais de 16 anos tenham local apropriado para guarda e assistência de seus filhos no período da amamentação.

3. As normas coletivas de trabalho e a maternidade

A negociação coletiva é o instrumento do direito do trabalho que permite que as partes integrantes da relação entre capital e trabalho discutam diretamente as condições, obrigações e direitos dos contratos de trabalho de determinada categoria profissional. A participação em negociação coletiva de trabalho no Brasil é obrigação do sindicato, prevista no artigo 8º, inciso VI, da Constituição, sendo direito de trabalhadores e trabalhadoras o reconhecimento de seu produto, que são as convenções e acordos coletivos de trabalho.⁶

Os resultados das negociações coletivas possuem grande peso social, muitas vezes influenciando e pressionando o legislador a estender direitos negociados a outras categorias. São, portanto, instrumento político, por meio do qual se definem não apenas as regras materiais e de procedimento que regularão as relações de trabalho de determinado setor da economia, mas as pautas do movimento sindical como um todo.

⁶ BRASIL. *Constituição Federal*. Artigo 7º. “São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (...) XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho”.



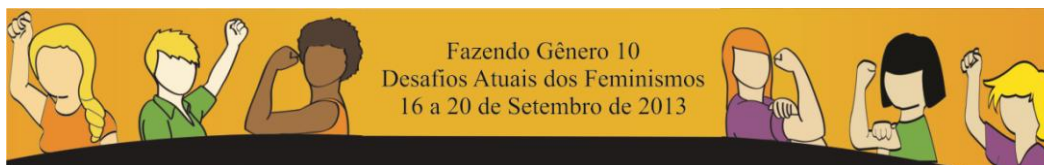
Com o objetivo de analisar a maneira como os sindicatos têm inserido o tema da maternidade nas negociações coletivas, optamos por utilizar os dados do relatório Negociação de Cláusulas Relativas à Equidade de Gênero e Raça 2007-2009, da Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2011), que teve como base os acordos e convenções coletivas registrados no SACC-Dieese (Sistema de Acompanhamento das Contratações Coletivas), que abrange atualmente 220 unidades de negociação ao ano, as quais contemplam aproximadamente 50 categorias profissionais de todas as regiões do país. A pesquisa realizou o levantamento das cláusulas referentes ao trabalho da mulher, agrupando-as em sete temas: gestação, maternidade/paternidade, responsabilidades familiares, condições de trabalho, processo e exercício do trabalho, saúde da mulher e equidade de gênero.

Os dados auferidos após o acompanhamento de 90 contratações coletivas, de 1993 a 2009, revelam que entre os sete temas abordados, há uma concentração de cláusulas sobre gestação, maternidade e cuidado da família, que somadas representam em média 80% dos dispositivos. Vale notar, inclusive, que a questão da maternidade/paternidade é predominante, agregando quase a metade do total de cláusulas negociadas.

Visando à análise pormenorizada das normas que tratam das mães trabalhadoras, utilizaremos a Tabela 3 do relatório da OIT (2011, pp. 28-29) fracionada por tema, para que facilite a visualização e exame dos dados. Iniciaremos com as cláusulas referentes à gestação:

TABELA I – CLÁUSULAS SOBRE GESTAÇÃO				
Cláusulas	Número de Cláusulas			
	1993-1995	1996-2000	2001-2006	2007-2009
GESTAÇÃO	101	105	93	95
Estabilidade da gestante	79	80	70	68
Função compatível à gestante	10	12	11	10
Horário de Trabalho da Gestante	3	3	3	3
Exame pré-natal	3	4	4	4
Atestado Médico de Gravidez	4	4	4	9
Primeiros Socorros para parto	1	1	1	1
Informações sobre riscos à gestante	1	1	-	-

Mostra a Tabela I uma estabilização das garantias referentes à gestação no período abrangido, tanto na quantidade quanto em seu conteúdo, sendo apenas relevante a queda do número de cláusulas sobre estabilidade da gestante. Estas se baseiam na garantia provisória de emprego prevista no ADCT, sendo que pouco mais de 65% delas aumentam o prazo legal por mais 60 a 120



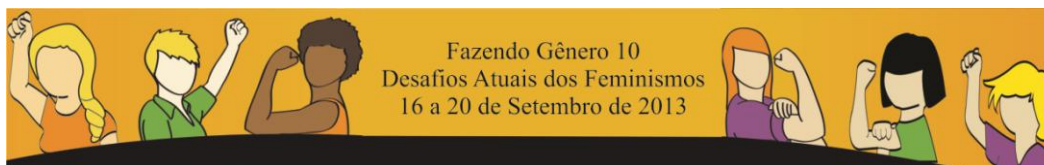
dias. No entanto, dentre todas as 95 cláusulas analisadas no período mais recente, apenas uma estende a garantia para casos de natimortos.

As cláusulas que versam sobre atestado médico de gravidez também sofreram ligeiro crescimento, porém sem representar avanços para os direitos das trabalhadoras. Isso porque apesar de englobarem normas que proíbem a discriminação da trabalhadora por meio do pedido de atestados ou testes de gravidez, o aumento deu-se em relação às normas que determinam prazos para entrega do atestado de gravidez para garantia da estabilidade à gestante.

Por fim, dentre as cláusulas sobre exame pré-natal, merece destaque uma única norma coletiva que prevê a liberação do trabalhador pai para acompanhamento da companheira gestante no pré-natal, cuja relevância dá-se pelo simbolismo de diluir a responsabilidade do acompanhamento da gravidez entre os genitores, não recaindo apenas sobre a mulher.

TABELA II – CLÁUSULAS SOBRE MATERNIDADE/PATERNIDADE				
Cláusulas	Número de Cláusulas			
	1993-1995	1996-2000	2001-2006	2007-2009
MATERNIDADE/PATERNIDADE	221	245	254	272
Licença-maternidade	18	21	22	23
Licença-paternidade	33	33	32	33
Estabilidade Pai	3	6	7	8
Garantias à Lactante	19	17	19	22
Licença Amamentação	3	2	1	1
Intervalos para amamentação	15	14	16	19
Jornada de Trabalho da Lactante	1	1	2	2
Creche	59	58	57	62
Acompanhamento de filhos	30	47	51	55
Auxílio natalidade	11	-	-	-
Dependentes Deficientes	-	9	15	17
Garantias na Adoção	48	54	51	55
Licença à Mãe Adotante	28	31	27	28
Licença ao Pai Adotante	4	4	6	8
Estabilidade Adotante	4	5	5	5
Creche para Filhos Adotivos	12	13	13	14
Auxílio Adoção	-	1	-	-

Como já mencionado, o tema maternidade e paternidade predomina dentre as cláusulas relativas ao trabalho da mulher analisadas, tendo concentrado, no período de 2007 a 2009, 49% delas. Podemos verificar na Tabela II que as cláusulas relativas à maternidade e paternidade biológica mantiveram-se estáveis de maneira geral, representando poucos avanços em relação às garantias legais. Exemplo disso é que dentre as 23 cláusulas sobre licença maternidade, a maioria mantém sua duração de 120 dias, nos termos constitucionais, sendo que apenas duas preveem a



prorrogação desse período por mais 60 dias.⁷ Ademais, as licenças paternidades negociadas nunca ultrapassam oito dias.

Da mesma forma, normas sobre o oferecimento de creches para cuidado filhos durante a jornada de trabalho tiveram pequena variação. Apesar de a maioria delas ampliar o período de obrigatoriedade do fornecimento da creche para além dos seis primeiros meses da criança previstos em lei, pouco avançam em relação à concessão do benefício de forma igualitária: mais da metade das cláusulas concedem o benefício apenas para as mães trabalhadoras, sendo que somente três das 62 cláusulas do estudo asseguram esse direito a ambos os sexos indistintamente.

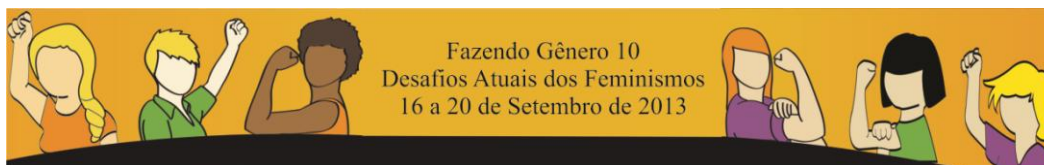
Isso demonstra a dificuldade das cláusulas coletivas incorporarem os debates feministas, uma vez que não incentivam a criação compartilhada dos filhos e a redistribuição das tarefas domésticas, tampouco promovem possibilidades externalização dessas tarefas de cuidado para o espaço público, por meio de creches ou serviços de apoio.

No tocante às cláusulas sobre adoção, destacamos que as negociações coletivas sempre foram pioneiras em relação ao tema, tanto que garantia prevista em convenções coletivas da licença-maternidade à mãe adotiva foi incorporada à legislação brasileira pela já mencionada Lei 10.421, de 2002. De modo análogo, a tabela II mostra a evolução de cláusulas sobre garantias ainda não previstas em lei, como a licença ao pai adotante e o direito à estabilidade dos adotantes, o que mostra a importância dessa luta.

TABELA III – CLÁUSULAS SOBRE RESPONSABILIDADES FAMILIARES				
Cláusulas	Número de Cláusulas			
	1993-1995	1996-2000	2001-2006	2007-2009
RESPONSABILIDADES FAMILIARES	19	73	74	73
Acompanhamento de cônjuge/familiares	-	26	27	27
Auxílio-Educação	18	23	22	21
Assistência à saúde	-	23	24	23
Auxílio Dependentes	1	1	1	2

A tabela III trata do cumprimento das responsabilidades familiares, por meio da qual se percebe uma estabilidade em relação às condições acordadas. As principais cláusulas sobre o tema se referem ao auxílio-educação, ao acompanhamento de familiares e à assistência à saúde. As duas últimas são bastante relevantes, pois apesar de não terem evoluído largamente, sua simples menção

⁷ O que também não representa grande avanço, uma vez que a Lei 11.770, de 2008, regulamentou a prorrogação em 60 dias da licença maternidade para empregadores que aderirem ao Programa Empresa Cidadã.



representa conquista exclusiva da negociação coletiva, uma vez que não estão previstas em nossa legislação. Ademais, diferente do que ocorre com as cláusulas referentes à maternidade e paternidade, aqui as responsabilidades familiares são aplicadas indistintamente a trabalhadores e trabalhadoras, independente do sexo.

Portanto, o presente panorama das cláusulas que envolvem a maternidade nos instrumentos coletivos revela poucas mudanças em sua constituição e conteúdo ao longo dos 16 anos analisados, possibilitando notar apenas uma tímida evolução da tutela à trabalhadora mãe em relação à legislação trabalhista. Entretanto, não avança em pautas fundamentais às mães trabalhadoras, como é o caso do fornecimento de creches.

4. A permanência da tensão na escolha entre trabalho e filhos

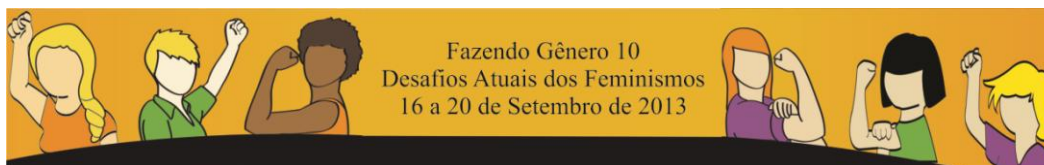
Apesar de todo o aparato juslaboralista referente à proteção da trabalhadora enquanto mãe e da inegável evolução representada em relação ao passado, é possível percebermos que os moldes atuais do direito do trabalho ainda não são capazes de romper com as barreiras que impedem a manutenção e o crescimento da mulher no mercado de trabalho, o que decorre de seu viés maternalista, que despeja praticamente todas as responsabilidades familiares sobre as mulheres, tonando-as sobrecarregadas e, conseqüentemente, não competitivas.

Os atuais moldes da licença para o cuidado dos filhos, apesar de terem como objetivo a proteção da mãe e da criança, reforçam a divisão sexual do trabalho. Isso decorre da previsão constitucional da licença maternidade de 120 dias, enquanto a licença paternidade é de sete dias, o que impede a livre opção pelo cuidado dos filhos, impondo jurídica e oficialmente o dever de cuidado do recém nascido à mulher.

Não há espaço para a compreensão de que “maternidade e paternidade são vivências de mulheres e homens iguais que compõem uma humanidade que nem é masculina nem é neutra, mas sexuada, e que por isso mesmo implica vivências sexuadas” (Souza-Lobo, 2011, p. 284). Nesse sentido, como bem observado por Jacqueline Heinen,

o Estado muitas vezes preservou, quando não acentuou, as desigualdades de sexo, por meio de sua intervenção ou sua não intervenção em medidas discriminatórias relativas às mulheres – como licenças para a educação de filhos, definidas como licença-maternidade, antes de serem reclassificadas como licença-parental; ou o trabalho em tempo parcial, ‘reservado’ à mão de obra feminina. (HEINEN, 2009, pp. 188-193).

O modo como a legislação trabalhista trata a maternagem como de responsabilidade exclusiva da mulher, ignorando a participação do homem e o interesse estatal na reprodução da força de trabalho, reforça o preconceito de empregadores na contratação de mulheres,



principalmente em idade fértil. Alega-se que o sistema de proteção à maternidade gera custos mais elevados das mulheres em relação aos homens, motivo pelo qual se opta preferencialmente por trabalhadores do sexo masculino. No entanto, a ideia de custo mais elevado é um mito.

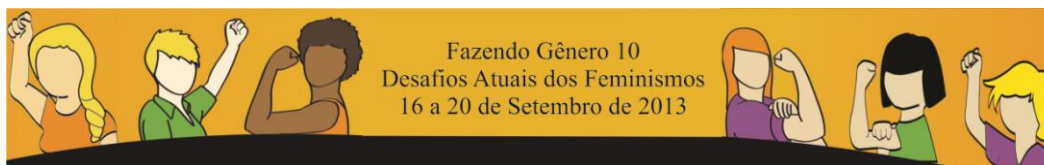
Segundo dados da OIT, de 2005, a incidência anual de gestações entre as trabalhadoras assalariadas é bastante baixa, em torno de 3%. Além disso, os custos derivados da legislação de proteção à maternidade não são financiados por quem as emprega, mas sim pelo sistema previdenciário. Além disso, os tão temidos gastos relacionados à substituição da mulher afastada durante a licença-maternidade tampouco se mostram impactantes para os empregadores: o custo monetário direto de substituição representa menos de 0,09% de sua remuneração bruta no Brasil (OIT, 2005, pp. 29-38).

No mesmo sentido, muitos empregadores insistem em tratar a gravidez como doença, que geraria um maior número de faltas das trabalhadoras gestantes ou mães de filho pequeno em relação aos demais trabalhadores, causando prejuízos à atividade econômica. No entanto, estudos comprovam que isso não corresponde à realidade, como os dados publicados pela Comunidade Europeia sobre os motivos do absenteísmo dos europeus, que revelam que os motivos de ausência consistem sobretudo em férias ou licenças por doença, sendo que somente 3,6% das horas perdidas foram por ausência devida a licença maternidade. (Romito, 1997, pp. 15-27).

Outro tema de influência direta sobre o trabalho da mãe trabalhadora é o provimento de creches e pré-escolas, que por meio da gestão pública do cuidado, permitiria às mulheres uma melhor conciliação entre família e trabalho, frente a um sistema que deposita sobre ela a atenção e a educação da prole. Apesar de o direito à creche estar previsto na CLT desde 1967, ele até hoje é posto em segundo plano, de modo que sua efetivação ainda está longe de ser uma realidade.

Em 2009, das cerca de 10 milhões de crianças residentes no Brasil de 0 a 3 anos de idade, apenas 18,1% frequentavam creches, o que significa que mais de oito milhões de crianças nessa idade dependiam do cuidado privado. Entre as crianças de 0 a 6 anos, que somavam mais de 19 milhões, 45,8% frequentavam creche ou escola, número também preocupante, já que mais da metade das crianças até seis anos não tem acesso ao cuidado público. (IBGE, 2009b, p. 143).

Desse modo, observamos que para as trabalhadoras, a maternidade continua sendo um fator obstaculizante para a carreira, de modo que a existência de uma legislação que se pretende protetora dos direitos da mãe trabalhadora demonstra-se insuficiente, pois não impede que sofram retaliações, ainda que indiretas, por serem mães ou mães em potencial. Desse modo, o ordenamento jurídico



nacional apenas reforça a “linguagem patriarcal e biologicista da gravidez como doença e da mulher cidadã voltada para maternidade” (Oliveira, 1999, pp. 112-113).

5. Conclusão

O panorama traçado ao longo do capítulo faz perceber que a escolha entre trabalho e maternidade é um risco residual do trabalho feminino, uma vez que é sobre as mulheres que recai a carga do trabalho nas esferas pública e privada. Assim, apesar de a mãe trabalhadora ter uma série de direitos e garantias legais reconhecidas, não há controle ou certeza de que eles de fato colaborem para a igualdade no trabalho.

É necessário que busquemos soluções que viabilizem a permanência das mulheres no trabalho produtivo, de forma a reduzir os custos pessoais da conciliação entre a opção pela maternidade e pela vida profissional. Precisamos repensar nossas normas de proteção à maternidade, pois a existência normas coletivas e de leis que reforçam o papel da mulher na esfera privada não contribui para a igualdade de gênero no trabalho, sendo fundamental que sindicatos e o poder legislativo, por pressão da sociedade, busquem saídas para a quebra do ciclo da divisão sexual do trabalho,

Referências

BRUSCHINI, Maria Cristina Aranha. Trabalho e Gênero no Brasil nos últimos dez anos. *Cadernos de Pesquisa*, São Paulo, v. 37, n. 132, p. 539-542, set/dez 2007.

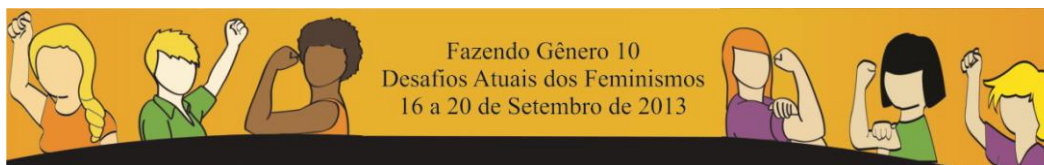
CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES. *Proposta das trabalhadoras cutistas: Material de subsídio para a 3ª Conferência Nacional de Política para de Mulheres e 1ª Conferência Nacional de Emprego e Trabalho Decente*. São Paulo: Secretaria Nacional da Mulher Trabalhadora da CUT, 2011.

GUIMARÃES, José Ribeiro Soares. *Perfil do Trabalho Decente no Brasil: um olhar sobre as Unidades da Federação*. Brasília: OIT, 2012.

HEINEN, Jacqueline. Políticas sociais e familiares. In: HIRATA, Helena; LABORIE, Françoise; LE DOARÉ, Hélène; SENOTIER, Danièle (org.). *Dicionário Crítico do Feminismo*. São Paulo: Editora Unesp, 2009. pp. 188-193.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. Divisão sexual do trabalho profissional e doméstico: Brasil, França, Japão. In: COSTA, Albertina de Oliveira. SORJ, Bila. BRUSCHINI, Cristina. HIRATA, Helena (orgs). *Mercado de Trabalho e Gênero: comparações internacionais*. Rio de Janeiro: FGV, 2008. pp. 263-278.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios - Síntese de Indicadores 2009*. IBGE, 2009a.



_____. *Síntese de indicadores sociais: uma análise das condições de vida da população brasileira*. Rio de Janeiro: IBGE, 2009b.

OLIVEIRA, Eleonora Menicucci de. *A mulher, a sexualidade e o trabalho*. São Paulo: CUT, 1999.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Questionando um mito: custos do trabalho de homens e mulheres*. Brasília: OIT, 2005.

_____. *Negociação de Cláusulas Relativas à equidade de gênero e raça 2007-2009*. Brasília: OIT, 2011.

ROMITO, Patrizia. Trabalho, maternidade e saúde das mulheres: algumas notas metodológicas. In: OLIVEIRA, Eleonora Menicucci de; SCAVONE, Lucila. (org). *Trabalho, Saúde e Gênero na era da globalização*. Goiânia: AB Editora, 1997. pp. 15-27.

SCOTT, Joan. Gênero: uma categoria útil de análise histórica. *Revista Educação e Realidade*, Porto Alegre, n. 20, v. 2, p. 71-99, jul/dez1995.

SOUZA-LOBO, Elizabeth. *A classe operária tem dois sexos: trabalho, dominação e resistência*. 2. ed. São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo, 2011.

YANNOULAS, Silvia Cristina. *Dossiê políticas públicas e relações de gênero no mercado de trabalho*. Brasília: CFEME/FIG-CIDA, 2002.

Women, work and motherhood: analysis of sexism in the Brazilian Labor Law as a barrier to gender equality

Abstract: Since the 1970s, women are finally incorporated into the workforce, taking place at productive jobs, without, however, leaving their social role in the reproductive sphere, which caused the need to divide between family care and profession, what means double demands on women. In this context, motherhood became a barrier for the participation of women in the labor market, highlighting gender relations. Although Brazilian law aim to "protect" the working mother, the right to motherhood is not sufficiently guaranteed, since there are subjective control mechanisms that prevent women to coordinate work and motherhood, i.e. fear of unemployment or limited development of the career. Moreover, the legal system reinforces the role of women in the private sphere, because directs the duty of care only to the mother, reproducing the sexual division of labor. Starting there, this paper proposes to study the specificities of the relationship between productive work and motherhood, trying to understand the role of legislation in the reproduction of gender relations in the labor market, and to demonstrate the need to incorporate the feminist debates in Labor Law.

Keywords: Sexual division of labor. Gender. Motherhood. Labor Law.