

Cuidado também é coisa de Homem: considerações iniciais para desacomodar

Luciane Toss¹

1. Dados Importam: localizando a secundarização do trabalho da mulher nos índices

No final de 2020, após o primeiro ano de isolamento social (COVID-19), as mulheres já somavam mais perdas de postos de trabalho do que os homens. Enquanto o número de homens ocupados e assalariados caiu 0,9% em 2020, este número foi de 2,9% entre elas. As mulheres perderam 593,6 mil vagas de ocupação em 6 meses (ou 71,9% do total de perdas)².

A estatística apontou o que as mulheres já sabiam: a crise gerada pelo corona vírus as afetou mais do que a eles³. As mesmas pesquisas marcam que isso se manteve nos anos seguintes. A taxa de desemprego medida em 2021 ficou bem acima da média nacional para as mulheres (9% para homens, já para elas, 13,9%). Elas continuam recebendo salários menores do que os pagos aos homens (uma média de 20% em escala global de acordo com a Organização Internacional do Trabalho)⁴.

Quando o assunto é trabalho não remunerado no Brasil, semanalmente, 21,7 horas são laboradas por mulheres nos chamados afazeres domésticos. Com a pandemia,

¹Luciane Toss é Doutoranda em Direito, Mestra em Ciências Sociais e Especialista em Direito Privado, Especialista em Nuevos Rectos de Derecho Publico pela Universidad de Burgos (UBU, Espanha) e em Derechos Humanos Laborales Y Regulación Del Trabajo En La Crisis, pela Universidad Castilla La Mancha (UCLM, Espanha), Aperfeiçoamento em Direito do Trabalho ; Professora de Pós-Graduação em Direito do Trabalho, Direito Coletivo do Trabalho, Direito Sindical, Direito Internacional do Trabalho e Filosofia do Trabalho. É advogada trabalhista, assessora corporativa e consultora na área de gênero e direitos humanos. Integra os grupos de pesquisas: Núcleo de Direitos Humanos da Unisinos e Trabalho e Capital: Retrocesso Social e Avanços Possíveis da UFRGS ; Grupo de Estudos Sindicalismo da UDF,. É sócia fundadora e professora da Escola Trabalho e Pensamento Crítico. Integra o quadro de docentes da Escola Superior ABRAT. É Conselheira da AGETRA. É professora convidada na Universidade Católica de Salvador (UCSAL), em Direitos Humanos das Mulheres e Feminismo .

² INSTITUTO BRASILEIRO DE ECONOMIA E ESTATÍSTICA – IBGE. Estatísticas do Cadastro central de Empresas 2020. Rio de Janeiro 2022. Acesso em 06.03.2023. Disponível em: <https://static.poder360.com.br/2022/06/pesquisa-ibge-mulheres-mercado-de-trabalho-23jun-2022.pdf>

³A pandemia deixou mais da metade das mulheres fora do mercado de trabalho. A PNAD Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios) Continua, calculada pelo IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística), revela que 8,5 milhões de mulheres ficaram fora do mercado de trabalho no terceiro trimestre de 2020, em comparação com o mesmo período de 2019. ISTO É DINHEIRO, Da Redação, matéria publicada em 02.02.2021. Acesso em 06.03.2023. Disponível em: <https://www.istoedinheiro.com.br/pandemia-deixa-85-milhoes-de-mulheres-fora-do-mercado-de-trabalho/>

⁴ Organização Internacional do Trabalho - OIT - *EqualPayInternationalCoalition (EPIC)*. Realizado em 16.09.2022. Acesso em 16 set 23. Disponível em: https://www.ilo.org/global/topics/equality-and-discrimination/WCMS_856125/lang--en/index.htm

mulheres se dividiram entre diversas atividades: trabalho produtivo e remoto, trabalhos domésticos, assistência à infância (cuidado com filhos), educação escolar em casa (já que as escolas estavam fechadas) e assistência a idosos da família. Estima-se que se antes da COVID-19, mulheres desempenhavam duas vezes mais horas semanais e três vezes mais trabalhos não remunerados do que os homens. Com o isolamento social e o trabalho remoto estes números triplicaram⁵.

Sem ignorar que as múltiplas violências no meio ambiente de trabalho atingem pessoas de todos os gêneros, se observa que os assédios moral e sexual atingem muito mais intensamente as mulheres⁶, quer pela frequente sujeição a situações que transformam a experiência do trabalho mais penosa para elas (percepção do mundo do trabalho como representativo das contradições e divergências em matéria de gênero), quer pelas imagens de subalternização e de secundarização da importância da mulher no contexto do trabalho produtivo⁷.

O diagnóstico da realidade, esta moldura patriarcal que organiza a sociedade, torna evidente a persistente iniquidade de gênero no quadro do trabalho da mulher.

2. Papéis que se naturalizam, desigualdades que se perpetuam

O trabalho é uma categoria que organiza não só a escala sócio econômica das mulheres (os bens que porventura elas podem não acessar), mas sobretudo, os processos de hierarquia e dominação da mulher pelos homens através de um sistema de distribuição de tarefas (que organizam os sistemas laborais) e nas formas de reconhecimento destas atividades (trabalhos fundamentais, mas não remunerados)⁸.

A divisão sexual do trabalho não é uma simples classificação de trabalhos entre homens e mulheres. Ela estabelece uma relação de poder dos homens sobre as mulheres

⁵ OECD. Women at the core of the fight against COVID-19 crisis. Acesso em 06.03.2023. Disponível em: https://read.oecd-ilibrary.org/view/?ref=127_127000-awfnqj80me&title=Women-at-the-core-of-the-fight-against-COVID-19-crisis

⁶ Organização Internacional do Trabalho - OIT. *Experiences of violence and harassment at work: A global first survey*. Acesso em: 06 mar 23. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_863095.pdf

⁷ Sobre estereótipos de gênero ver TOSS, Luciane ; DOMBKOVITSCH, Luciana. Tira a Mão Daí: As Mulheres e o Assédio Sexual No Trabalho. In: Alessandra Camarano e Karlla Patricia de Souza. (Org.). **Feminismo, Pluralismo e Democracia**. 3ed. Belo Horizonte: RTM, 2021, v. 1, p.p. 216-230.

⁸ KERGOAT, Daniélé. **Dinâmicas e consubstancialidade das relações sociais**. In *Novos Estudos Cebrap*, n. 86, 2010 [2009], p. 93-103.

e evidencia de que forma essa relação entre sexo, gênero e classe social impacta a vida das mulheres no âmbito profissional e doméstico⁹.

Os marcadores de pouca participação das mulheres na política, por exemplo e o alto índice de mulheres em atividades profissionais relacionadas ao cuidado (enfermeiras, por exemplo), denunciam critérios de dominação que aprisionam as mulheres ao lar e atribuem a ela os trabalhos da casa, à administração da segurança da família e a maternidade como objetivo ou funcionalidade natural¹⁰.

No campo do Direito do Trabalho acontece o mesmo. As mulheres respondem por atividades que são cumulativas e os modelos juslaboralistas acabam não garantindo nem medidas de equiparação de gênero, no que diz respeito a oportunidades, nem a construção de espaços produtivos para as mulheres e nem possibilidades de mudança comportamental dos homens em relação a totalidade do trabalho realizado pela mulher¹¹.

O Estado protege famílias e mulheres no papel de cuidadoras. As mulheres não estão no status de sujeitas autônomas¹². A legislação trabalhista brasileira usa a conciliação da mulher com o trabalho e os afazeres domésticos. A licença maternidade e a amamentação são exemplos de medidas conciliatórias. No entanto, a disparidade entre o período da licença maternidade e o da licença paternidade dão conta da distância entre a lei e qualquer estímulo para que homens assumam papéis equivalentes nos encargos familiares.

O sistema de proteção jurídica se dirige à família. E a ideia de familismo na legislação afeta a perspectiva da mulher trabalhadora diretamente. Mesmo algumas empresas e instituições promovam programas de equidade de gênero, adotar uma postura que não se limite à legislação nacional para promover efetivamente equiparação

⁹Na divisão sexual do trabalho teremos uma separação entre atividades que são de homens e atividades que são de mulheres e uma hierarquização, onde o trabalho do homem vale mais do que o trabalho da mulher. Neste sentido SOUZA LOBO, Elizabeth. **A Classe Operária Tem Dois Sexos**. São Paulo: Editora Brasiliense, 1991 e SAFFIOTI, Iara Bongiovani Heleieth. **A mulher na sociedade de classes: mitos e verdades**. Rio de Janeiro : Expressão Popular, 2013 (1976 1ª. Ed.)

¹⁰ ABRAMO, Laís; TODARO, Rosalba. **Custos do trabalho e reprodução social em cinco países latino-americanos**. In: ABRAMO, Laís (ed.). Questionando um mito: cursos do trabalho de homens e mulheres. Brasília: OIT, 2005, pp. 13-64.

¹¹TOSS, Luciane . Como o Sistema Normativo Pode Garantir Práticas que Estimulem a paridade de Gênero e Minimizem a Sobrecarga de Trabalho das Mulheres Durante o Isolamento Social. In: ADRIANA LAMOUNIER; LARISSA MATOS; LUCIANE TOSS; SILVIA SAMPAIO. (Org.). **Direito do trabalho em tempos de cólera**. 1ed.Bauru, SP: Canal6 editora, 2020, v. 1, p. 7-32.

¹²NICHNIG, Claudia Regina. Uma Perspectiva De Gênero E Feminista Frente Ao Sistema De Justiça É Possível? **Perspectivas de gênero e o sistema de justiça brasileiro** / organização: Ela Wiecko Volkmer de Castilho, João Akira Omoto, Marisa Viegas e Silva, Paulo Gilberto Cogo Leivas. – Brasília : ESMPU, 2019, p. 79-104. p.

de gênero nas condições laborais ainda está longe de ser uma realidade. Ela é insipiente, inclusive nas negociações coletivas.

Significa dizer que poucos programas estimulam que as empresas discutam a possibilidade de licenças paternidade de 120 dias, por exemplo, quando a própria Constituição Federal estabelece pouco mais de uma semana.

O trabalho não remunerado é majoritariamente realizado por mulheres. Esta atribuição forçada afeta a qualidade da sua participação no mercado de trabalho, compromete políticas de recuperação e renda e afasta metas de redução da pobreza e de promoção da igualdade de gênero.

É fundamental que possamos repensar o Direito a partir da ideia de corresponsabilidade conciliando trabalho e as famílias; homens, mulheres e o trabalho e homens e os encargos familiares. Considerar normas e princípios de direito internacional combinados à normas constitucionais e o direito do trabalho para fundamentar o direito de mulheres e homens a exercitarem a corresponsabilidade social pelas atividades de cuidado, ou seja, de redistribuírem entre si as responsabilidades pelo trabalho doméstico e de cuidado.

Os governos têm um papel central na elaboração e publicação de políticas públicas que favoreçam as mudanças capazes de promover a paridade entre homens e mulheres no que diz respeito ao mercado de trabalho e uma maior conciliação entre o trabalho e a família. Eles devem promover a adoção de um marco legal que contribua para a consecução de objetivos de equiparação.

3. Corresponsabilidade como Alternativa

É neste sentido que podemos falar da ratificação, pelo Brasil, da Convenção 156 da OIT que trata da corresponsabilidade de encargos familiares entre pessoas trabalhadoras.

Em relação à Organização Internacional do Trabalho o Brasil ratificou duas importantes Convenções sobre equiparação salarial entre gêneros - Convenções 100¹³ e 111¹⁴ (tratam da impossibilidade de discriminação salarial entre trabalhadoras e

¹³**Convenção da OIT no. 100 (1951).** Dispõe sobre igualdade de remuneração. Ratificada pelo Brasil em 1957. Considerada uma convenção fundamental pela OIT, o que significa que deve ser ratificada e aplicada por todos os Estados Membros da Organização. Promulgada em 25/06/1957, por meio do Decreto no. 41.721.

¹⁴**Convenção da OIT no. 111 (1958).** Dispõe sobre a discriminação em matéria de Emprego e Profissão. Ratificada pelo Brasil em 1965. Considerada uma convenção fundamental pela OIT, o que significa que deve ser ratificada e aplicada por todos os Estados Membros da Organização. Promulgada em 19/01/1968, por meio do Decreto no. 62150.

trabalhadores). No entanto, isto não estimula comportamentos que desnaturalizem a subordinação da mulher ou mudem o comportamento entre pessoas trabalhadoras no âmbito da família.

O preâmbulo da C. 156 da OIT¹⁵ refere que *para alcançar a plena igualdade entre homens e mulheres, é necessário modificar o papel tradicional, tanto do homem, quanto da mulher na sociedade e na família.*

Ela é um importante marco no reconhecimento da importância e da possibilidade de mudança nos papéis sociais de mulheres e homens que trabalham. Cuidados, segurança familiar e demais atividades que envolvem responsabilidade de cuidado não deve ser um papel atribuído às mulheres.

Em 2020, houve uma tentativa do Ministério Público do Trabalho¹⁶ para estimular a internalização da corresponsabilidade de gênero entre trabalhadores e trabalhadoras nos encargos familiares no período de isolamento social e trabalho remoto.

A nota 003/2020¹⁷ se referia especificamente às relações de trabalho de pessoas trabalhadoras com encargos familiares existentes. Inspirada na C. 156 da OIT, o MPT orientava empresas e órgãos públicos, os setores econômicos e entidades sem fins lucrativos, ou seja, todos os segmentos que utilizavam trabalho alheio na economia e na sociedade brasileira a considerar, na adoção de medidas de flexibilização da prestação

¹⁵Preâmbulo da Convenção sobre trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares, 1981. C. 156 OIT - Sobre a Igualdade de Oportunidades e de Tratamento para Homens e Mulheres Trabalhadores: Trabalhadores com Encargos de Família. Em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_242709/lang--pt/index.htm

¹⁶As notas técnicas 003, 004 e 008 foram publicadas no período considerado de calamidade pública, conforme consta do Decreto Legislativo 06 de março de 2020, pela Coordenadoria de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho – COORDIGUALDADE do Ministério Público do Trabalho – MPT em parceria com outras coordenadorias que compõem a estrutura da instituição.

¹⁷ A nota técnica 003 foi publicada em nome da procuradoria Geral do Trabalho – PGT, a COORDIGUALDADE – Coordenadoria de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho, a CODEMAT – Coordenadoria Nacional de Defesa do Meio Ambiente do Trabalho e a CONAP – Coordenadoria Nacional de Combate às Irregularidades Trabalhistas na Administração Pública, tendo como fundamentos legais os artigos 5º, caput, I, 7º, VI, XIII, XIV, XXII e XXXIII, 127, 196, 200 e 227 da CFRB, na Lei Complementar n. 75/93, em seus artigos 5º, III, alínea “e”, 6º, XX, 83, V, e 84, caput, na Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência (Decreto 6949/2009), na Lei 10.741/2003 (Estatuto do Idoso), na Lei n. 8080/90 (Lei Orgânica da Saúde) em razão da declaração de pandemia do novo coronavírus (SARS-COV-2) pela Organização Mundial da Saúde, ocorrida em 11 de março de 2020, pelo Decreto Legislativo 6/20020 (Decreto Federal de Calamidade Pública), bem como todas as medidas tomadas para gerenciamento e contenção da pandemia em Estados, Distrito Federal e Municípios. Em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/nota-tecnica-03-coronavirus-coordigualdade-codemat-conap.pdf>

de serviços, e aqui se incluem as medidas de redução de jornada e suspensão temporária dos contratos de trabalho, condições laborais que colocassem homens e mulheres em condição de igualdade de oportunidades e de tratamento levando em conta os encargos familiares. A nota ainda incluía no rol de beneficiários de tais condições especiais de trabalho as gestantes, as pessoas idosas e as pessoas com deficiência.

Como encargos de família consideramos as situações elencadas no artigo 1º da C.156 da OIT¹⁸, quais sejam: responsabilidades com relação a filhos e filhas dependentes e responsabilidades com relação a integrantes da família imediata que manifestamente precisam de seus cuidados ou apoio, bem como, aqueles definidos no Estatuto do Idoso¹⁹, Estatuto da Criança e do Adolescente²⁰ e no Estatuto da Pessoa com Deficiência²¹.

A nota visava garantir iguais condições para pessoas trabalhadoras na realização de atividades laborais durante o período pandêmico e tinha orientações importantes:

- o direito a realizar as suas atividades laborais preferencialmente de modo remoto, por equipamentos e sistemas informatizados;
- uma política de flexibilidade de jornada quando serviços de transporte, creches, escolas, dentre outros, não estejam em funcionamento regular;
- a flexibilização no cumprimento de jornadas de trabalho para pessoas trabalhadoras que atendessem familiares doentes ou em situação de vulnerabilidade à infecção pelo corona vírus;
- nos casos em que a prestação de serviços fosse presencial, a adoção de medidas e planos de contingenciamento, tais como: banco de horas, antecipação das férias, ou medidas similares negociadas;
- para pessoas trabalhadoras com famílias monoparentais, a adoção de medidas flexibilizadoras da prestação de serviços, ou em último caso, a sua substituição temporária, sendo-lhe assegurado o direito à manutenção da relação de trabalho.

¹⁸ C. 156 OIT - Sobre a Igualdade de Oportunidades e de Tratamento para Homens e Mulheres Trabalhadores: Trabalhadores com Encargos de Família. Em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_242709/lang--pt/index.htm

¹⁹ Lei 10.741/2003, Em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/110.741.htm.

²⁰ Lei 8.069/1990. Em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18069.htm

²¹ Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência, Lei. 13.146/2015. Em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113146.htm

De acordo com Ferrito²², as mulheres ingressam no mercado de trabalho tentando se adaptar a uma realidade que não foi feita para elas, por elas ou a partir delas. Os homens podem se dedicar integralmente ao trabalho produtivo, mas as mulheres respondem por atividades que são cumulativas e não reconhecidas. Esse não reconhecimento gera a ausência ou insuficiência de renda, trazendo consequências à (não) proteção social relacionada às prestações previdenciárias.

Ratificar a Convenção 156 da OIT pode ser um bom caminho para ampliar suportes normativos estabelecidos, mais do que uma diretriz de ação, dotar de perspectiva de gênero a legislação, os sistemas de proteção e o comportamento de pessoas trabalhadoras e pessoas empregadoras.

4. Referências Bibliográficas

ABRAMO, Laís; TODARO, Rosalba. **Custos do trabalho e reprodução social em cinco países latino-americano**. In: ABRAMO, Laís (ed.). Questionando um mito: cursos do trabalho de homens e mulheres. Brasília: OIT, 2005, pp. 13-64.

FERRITO, Bárbara. A falta que faz: Convenção n. 156, OIT, conciliação dos tempos e corresponsabilidade. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, PR, v. 8, n. 81, p. 73-85, ago. 2019.

INSTITUTO BRASILEIRO DE ECONOMIA E ESTATÍSTICA – IBGE. Estatísticas do Cadastro central de Empresas 2020. Rio de Janeiro 2022. Acesso em 06 mar 23. Disponível em: <https://static.poder360.com.br/2022/06/pesquisa-ibge-mulheres-mercado-de-trabalho-23jun-2022.pdf>

KERGOAT, Daniélé. Dinâmicas e consubstancialidade das relações sociais. In **Novos Estudos Cebrap**, n. 86, 2010 [2009], p. 93-103.

NICHNIG, Claudia Regina. Uma Perspectiva De Gênero E Feminista Frente Ao Sistema De Justiça É Possível? **Perspectivas de gênero e o sistema de justiça brasileiro** / organização: Ela Wiecko Volkmer de Castilho, João Akira Omoto, Marisa Viegas e Silva, Paulo Gilberto Cogo Leivas. – Brasília : ESMPU, 2019, p. 79-104.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - OIT - **CONVENÇÃO 156** - Sobre a Igualdade de Oportunidades e de Tratamento para Homens e Mulheres Trabalhadores: Trabalhadores com Encargos de Família. Em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_242709/lang--pt/index.htm

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - OIT - **Convenção da OIT no. 100 (1951)**. Dispõe sobre igualdade de remuneração. Ratificada pelo Brasil em 1957. Considerada uma convenção fundamental pela OIT, o que significa que deve ser ratificada e aplicada por todos os Estados Membros da Organização. Promulgada em 25/06/1957, por meio do Decreto no. 41.721.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - OIT - **Convenção da OIT no. 111 (1958)**. Dispõe sobre a discriminação em matéria de Emprego e Profissão. Ratificada pelo Brasil em 1965. Considerada uma convenção fundamental

²²FERRITO, Bárbara. A falta que faz: Convenção n. 156, OIT, conciliação dos tempos e corresponsabilidade. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, PR, v. 8, n. 81, p. 73-85, ago. 2019.

pela OIT, o que significa que deve ser ratificada e aplicada por todos os Estados Membros da Organização. Promulgada em 19/01/1968, por meio do Decreto no. 62150.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - OIT - **EqualPayInternationalCoalition (EPIC)**. Realizado em 16.09.2022. Acesso em 16 set 22. Disponível em: https://www.ilo.org/global/topics/equality-and-discrimination/WCMS_856125/lang--en/index.htm

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - OIT . Experiences of violence and harassment at work: A global first survey. Acesso em: 06 mar 23. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_863095.pdf

ORGANIZATION FOR ECONOMIC COOPERATION AND DEVELOPMENT - OECD. Women at the core of the fight against COVID-19crisis. Acesso em 06 mar 23. Disponível em: https://read.oecd-ilibrary.org/view/?ref=127_127000-awfnqj80me&title=Women-at-the-core-of-the-fight-against-COVID-19-crisis

SAFFIOTI, Iara BongiovaniHeleieth. **A mulher na sociedade de classes: mitos e verdades**. Rio de Janeiro : Expressão Popular, 2013 (1976 1ª. Ed.)

SOUZA LOBO, Elizabeth. **A Classe Operária Tem Dois Sexos**. São Paulo: Editora Brasiliense, 1991 e

TOSS, Luciane ; DOMBKOVITSCH, Luciana. Tira a Mão Daí: As Mulheres e o Assédio Sexual No Trabalho. In: Alessandra Camarano e KarllaPatricia de Souza. (Org.). **Feminismo, Pluralismo e Democracia**. 3ed.Belo Horizonte: RTM, 2021, v. 1, p.p. 216-230.

TOSS, Luciane . Como o Sistema Normativo Pode Garantir Práticas que Estimulem a paridade de Gênero e Minimizem a Sobrecarga de Trabalho das Mulheres Durante o Isolamento Social. In: ADRIANA LAMOUNIER; LARISSA MATOS; LUCIANE TOSS; SILVIA SAMPAIO. (Org.). **Direito do trabalho em tempos de cólera**. 1ed.Bauru, SP: Canal6 editora, 2020, v. 1, p. 7-32.