

A DESIGUAL DIVISÃO DE RESPONSABILIDADES FAMILIARES NO BRASIL E A LICENÇA PARENTAL

Julia Almeida de Menezes (IC) e Patrícia Tuma Martins Bertolin (Orientador)

Apoio: PIVIC Mackenzie

RESUMO

Este artigo, por meio da pesquisa bibliográfica feminista e da análise de dados recentes, se propõe a analisar a relação entre a divisão sexual do trabalho, as responsabilidades familiares e o mercado de trabalho. As atividades domésticas e os cuidados com os filhos, embora sejam atividades essenciais para a manutenção da vida, são invisibilizadas e recaem majoritariamente sobre as mulheres. Estas necessitam enfrentar a dupla jornada de trabalho para conciliar demandas da esfera pública e do espaço privado, diariamente, sofrendo duros impactos, tanto na saúde física e mental, quanto nas oportunidades de ascensão profissional. A (desigual) divisão das responsabilidades familiares impacta diretamente a posição feminina dentro mercado de trabalho, aprofundando as desigualdades de gênero e contribuindo para criação de obstáculos diversos e invisíveis. Verifica-se que a licença maternidade, embora seja um direito adquirido importante, contribui para a manutenção dessa estrutura, ao não incluir e nem estimular a participação dos pais no cuidado com os filhos. Considerando tal situação, analisou-se a licença parental como um possível mecanismo de enfrentamento à desigual divisão de responsabilidades parentais e à própria divisão sexual do trabalho. Para tanto verificaram-se os impactos da introdução da medida em Portugal e na Suíça, constatando-se que a licença em si não é suficiente para promover uma reorganização do sistema social, sendo necessário também que o Poder Público participe ativamente, em conjunto com a implantação da licença parental, estimulando e incentivando a população para que ambos, pai e mãe, possam usufruir da licença e, consequentemente, incentivando uma paternidade mais participativa e a diminuição da sobrecarga feminina.

Palavras-chave: Licença Parental. Gênero. Trabalho.

ABSTRACT

This article, through feminist bibliographic research and the analysis of recent data, aims to analyze the relationship between the sexual division of work, family responsibilities and the labor market. Household activities and childcare, although essential for the maintenance of life, are made invisible and fall mostly on women. They need to face the double shift work to reconcile the public and private spheres in their daily lives, suffering serious impacts on physical and mental health and on professional career progression. The (unequal) division directly impacts the position of women in the market, deepening gender inequalities and contributing to the creation of diverse and invisible obstacles. It appears that maternity leave,

although it is an important acquired right, contributes to the maintenance of this structure by not including and encouraging the participation of parents in the care of their children. Considering this situation, parental leave was analyzed as a possible mechanism for coping with the unequal division of responsibilities and the sexual division of work itself. Therefore, it verified the impacts of the introduction of the measure in Portugal and Switzerland, noting that the license itself is not enough to promote a reorganization of the social system, it is also necessary that the Public Authorities actively participate in conjunction with the implementation of it, stimulating and encouraging the population for both, father and mother, be able to enjoy the license and, consequently, encourage paternity to be more participatory and reduce female burden.

Keywords: Parental Leave. Gender. Work.

1. INTRODUÇÃO

Os primeiros estudos sobre trabalho, tempo e produtividade iniciados nos anos 80 já foram afetados pela ótica capitalista, que impossibilitou a análise de outras organizações produtivas que não funcionavam por meio de empregos remunerados. Por isso, o trabalho doméstico foi inserido na classificação de “inatividade econômica” para a produção de dados dos Censos, não sendo, portanto, levada em conta a real quantidade de atividades e de tempo despendidos para a realização das tarefas que englobam o trabalho doméstico. Este não era visto como trabalho e, aos seus efeitos, não era dispensada qualquer importância, nem reconhecimento social.

Mais tarde, com as críticas relacionadas à forma como os dados sobre o trabalho doméstico eram tratados e analisados, feitas principalmente pelos movimentos feministas, as discussões sobre o que deveria ser enquadrado como atividade ou inatividade começaram a surgir. A partir desses debates, a análise passou a considerar o tempo não somente como horas de trabalho e sim em termos de como era utilizado. Além disso, novos critérios de análise da Organização Internacional do Trabalho (OIT), passaram a considerar o trabalho doméstico como trabalho não remunerado – e não mais como inatividade econômica –, possibilitando a inserção das trabalhadoras domésticas na esfera economicamente ativa.

O Relatório de Desenvolvimento Humano (*Human Development Report/ HDR*) de 1995, preparado especialmente para a Convenção da Mulher em Pequim e adotando o Índice de Desenvolvimento Humano (IDH) como forma de análise, possibilitou que as diferenças sexuais na composição dos trabalhos passassem a ser amplamente analisadas.

A partir dos dados analisados e tratados de acordo com os novos padrões, foi possível identificar certos modelos sociais, com as mulheres tendo uma menor participação do que os homens em trabalhos remunerados e dedicando mais tempo às tarefas domésticas. Evidenciou-se que as mulheres investiam 34% do tempo em trabalhos remunerados contra 64% em atividades domésticas, diferentemente dos homens, que, em países industrializados, investiam 66% do tempo em atividades remuneradas e 34% em atividades não remuneradas. Em países em desenvolvimento essa relação é de 76% para 24% (UNDP, 1995).

A partir dessas conclusões, vários estudos foram feitos para explicar essa desigualdade. Concluiu-se que a diferença do tempo gasto em cada atividade por cada sexo exemplifica a desigual divisão de responsabilidades familiares entre homens e mulheres, que decorre diretamente de outro fenômeno, denominado “divisão sexual do trabalho”.

Utilizada por antropólogas feministas no início dos anos de 1970, a expressão passou a ser usada para indicar não apenas uma simples divisão de tarefas, mas uma organização hierarquizada do trabalho entre homens e mulheres, que se manifesta por meio da divisão de

tarefas entre os sexos (KERGOAT, 2000, p.56). Assim, as atividades realizadas por homens e aquelas que têm cabido às mulheres não são apenas diferentes entre si, mas os trabalhos dos homens são sempre mais importantes e mais valorizados que aqueles realizados por mulheres.

Segundo Danièle Kergoat (2000, p.55), a divisão sexual do trabalho é produto das relações sociais do sexo, formada entre os grupos sociais de homens e mulheres e tem como base material o trabalho, produzindo efeitos em todos os espaços da sociedade.

De acordo com Susan Okin (2008, p.307), em seu texto “Gênero, o público e o privado”, a divisão sexual do trabalho se manifesta na dicotomia entre os ambientes público e privado. Os homens estariam alocados na esfera pública e produtiva, voltada ao ambiente externo, exercendo atividades com alto valor agregado, enquanto as mulheres se encontrariam na esfera reprodutiva do ambiente privado, realizando constantemente atividades desvalorizadas econômica e socialmente.

A permanência dessa dicotomia permite que a esfera privada seja dotada do direito à privacidade, justificando, em parte, que fatores externos como a justiça, a igualdade e a valorização do trabalho não sejam analisados dentro desse ambiente (OKIN, 2008, p.310) e ainda, contribui ativamente com a manutenção da desigual divisão de responsabilidades domésticas entre homens e mulheres. Além disso, por gerar desigualdades de gênero expressivas em diversos âmbitos do mercado de trabalho, a jornada feminina está condicionada ao trabalho doméstico, junto com a crença de que as mulheres têm aptidão natural para as tarefas que envolvem o cuidado e (MACHADO, BERTOLIN, ANDRADE, 2021, p.184).

O presente artigo, a par desses institutos, busca evidenciar a relação entre a produção teórica feminista acerca da divisão sexual do trabalho e a desigual divisão de responsabilidades domésticas enfrentada pelas mulheres brasileiras, de forma a refletir acerca dos possíveis impactos da adoção da licença parental em relação à equidade de gênero.

Adota-se para tanto, o método bibliográfico. A teorização sociológica e jurídica, foi composta por autoras feministas importantes, como: Danièle Kergoat, Susan Okin, Silvia Federici e Cristina Carrasco e consulta em livros e artigos científicos. Sustenta-se ainda em dados estatísticos e pesquisas do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), além de pesquisas e declarações da Organização Internacional do Trabalho, que embasam e complementam as conclusões teóricas. Utilizou-se como parâmetro de análise a empregabilidade, condições do mercado de trabalho, gênero e o tempo gasto em atividades domésticas por ambos os sexos.

O trabalho foi dividido em quatro partes. A primeira, através de estudos teóricos, analisa a história e conceito da divisão sexual do trabalho, busca-se demonstrar sua correlação com a desigual divisão de responsabilidades familiares no Brasil e a dicotomia entre os ambientes público e privado.

A segunda parte expõe as consequências práticas do que foi analisado anteriormente: a relação (desigual) entre as mulheres e o trabalho. Serão apresentadas as dificuldades enfrentadas por elas quando necessitam conciliar sozinhas as demandas do mercado de trabalho e as responsabilidades domésticas.

Na terceira parte, estudos e artigos científicos recentes foram utilizados para se analisar os impactos sofridos especialmente pela população feminina no contexto da pandemia de Covid-19, com o intuito é evidenciar como a pandemia foi responsável pelo aumento das responsabilidades domésticas e cuidados com crianças e idosos.

A quarta parte analisa as dificuldades enfrentadas pelas mulheres no mercado de trabalho em razão da maternidade. Busca-se demonstrar que a aplicação seletiva do direito à privacidade contribui para que o Estado se omita em produzir políticas públicas que efetivamente sejam capazes de combater a desigualdade de gênero. Aqui, será analisada, especificamente, a implementação da licença parental como uma possibilidade de intervenção estatal capaz de enfrentar as desigualdades no âmbito familiar, através do panorama de outros países que já a adotam, como Portugal e Suíça.

2. A DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO E A DESIGUAL DIVISÃO DE RESPONSABILIDADES FAMILIARES

No início dos anos 70, na França, antropólogas feministas passaram a desenvolver trabalhos teóricos e a se debruçar sobre a imensa quantidade de trabalho realizada pelas mulheres de forma gratuita, sob o véu do amor e do dever maternal. Por meio dos estudos e da coleta de dados mais detalhados sobre o trabalho não remunerado feminino, as questões acerca da divisão sexual do trabalho e de suas consequências, passaram a ficar cada vez mais evidentes.

Inicialmente, o termo divisão sexual do trabalho era usado por etnólogos para definir as tarefas divididas de maneira complementar entre homens e mulheres. Posteriormente, antropólogas feministas ressignificaram o termo, demonstrando que este não correspondia a uma igualdade entre as tarefas, mas uma subordinação das mulheres perante os homens (KERGOAT, 2000, p.55-57).

Homens e mulheres estão envolvidos em uma dinâmica social que pode ser denominada de “relações sociais de sexo”, que está longe de constituir um destino biológico, sendo uma construção social, a partir da ideia de que haveria uma hierarquia entre os sexos,

de forma que os homens se encontram posicionados de forma superior às mulheres. Toda relação social possui uma base material e nesta divisão específica, a base é o trabalho, com isso, as tensões antagônicas entre os sexos permanecem em torno desta base e das suas formas de divisão (KERGOAT, 2000, p.57-60).

A divisão sexual do trabalho é composta por dois princípios organizadores: o princípio da separação, que estabelece a existência de trabalhos específicos para mulheres e para homens, e o princípio da hierarquização, que determina maior valor aos trabalhos realizados pelos homens em relação aos realizados pelas mulheres. Através do princípio da separação, os homens realizam atividades alocadas na esfera produtiva, fora do núcleo doméstico, com valor agregado, enquanto as mulheres realizam atividades na esfera reprodutiva, sem agregar valor financeiro ou reconhecimento social (KERGOAT, 2000, p.57-60).

Para que um indivíduo se desenvolva de maneira completa é necessário que ele receba afeto e uma completude de interações e cuidados, contemplando as dimensões subjetivas e objetivas das necessidades humanas. Necessita, portanto, de relações e disponibilidades subjetivas, que vão além do simples acesso aos bens de serviços. O atendimento dessas necessidades tem sido historicamente atribuído às mulheres: atividades de cuidados com idosos, crianças, doentes¹, e também homens adultos (seus maridos) (CARRASCO, 2003, p.20).

Em busca de justificar a aplicação dos princípios norteadores da divisão sexual do trabalho, a lógica naturalista defende que o gênero é representado pelo sexo biológico. Portanto, as práticas sociais, que não passam de construções culturais, são consideradas “papéis sexuais”, destinos naturais da espécie. Os estudos que buscam compreender verdadeiramente a divisão sexual do trabalho vão contra esse posicionamento, defendendo que os papéis sexuais são construções sociais, resultado de relações sexuais hierarquizadas (KERGOAT, 2000, p.57-60).

Há uma tendência em se atribuir à natureza o que seria “trabalho de homem” e, sobretudo, “trabalho de mulher”: os cuidados. Ao considerar o gênero como sexo biológico e as práticas atribuídas a ele, como meros papéis sexuais determinantes, o naturalismo afirma que o serviço doméstico e os trabalhos relacionados aos cuidados são papéis específicos do sexo feminino. Dessa forma, o trabalho se camufla, passando a ser tratado como uma doação e manifestação de afeto. Atribuídos pela concepção de que as mulheres têm maior capacidade para cuidar, e assim o fazem em nome do amor. Desta forma, a quantidade e a

¹ Segundo a pesquisa “Sem Parar: o trabalho e a vida das mulheres na pandemia, da Sempreviva Organização Feminista (SOF), cerca de 50% das 2.641 mulheres respondentes passaram a se responsabilizar pelo cuidado de alguém durante a Pandemia.

qualidade do trabalho doméstico, produzido pela mulher, ficam relacionados com o quanto ela ama e valoriza a família (OKIN, 2008, p.313).

Os homens são responsáveis pela administração da política e da economia e as mulheres, restritas à esfera privada da reprodução, têm sido consideradas inadequadas para participar da esfera pública. Esta dicotomia entre o público e privado, a vida doméstica e vida não doméstica, é mantida através da perpetuação da divisão sexual do trabalho, que por sua vez, representa o cerne da desigualdade entre os sexos (OKIN, 2008, p.305-315).

Apenas as atividades que promovem bens de serviços são adequadamente valorizadas, já que geram capital, além de serem realizadas majoritariamente pelos homens. Enquanto isso, as necessidades subjetivas da espécie humana permanecem invisíveis e desvalorizadas. Isso ocorre em razão da sociedade patriarcal, em que os valores, a cultura e a ciência são pautados e produzidos pelos homens, em especial pelo grupo social dominante: homens brancos e heterossexuais. Portanto, as atividades que envolvem o mundo público, e oferecem resultados materiais, estão hierarquicamente acima das atividades que se desenvolvem no ambiente privado, realizadas pelas mulheres (CARRASCO, 2003, p.15).

A desvalorização do trabalho doméstico é fortalecida pelo senso comum, que transforma esse trabalho em um atributo natural da personalidade e da natureza feminina, uma habilidade interna. Com isso, entende-se que o trabalho doméstico na verdade não é trabalho, e sim uma manifestação de afeto. A combinação de serviços físicos, emocionais e sexuais formam a “dona de casa”, tornando seu trabalho pesado e invisível, na mesma medida (FEDERICI, 1975, p.42-46).

De acordo com Antonella Picchio (1992), o trabalho doméstico não é essencialmente o que se torna oculto, e sim sua relação com a produção capitalista. O processo de formação dos indivíduos como um todo não é considerado, tornando a família uma entidade pressuposta, desestimulando, portanto, a reflexão sobre a dicotomia do público e privado e sua formação e demonstrando uma verdadeira negligência em relação à vida familiar (OKIN, 2008, p.325).

O trabalho doméstico pode ser considerado uma instância da produção capitalista, pois as mulheres são responsáveis por criar, cuidar e servir, física, emocional e sexualmente, a toda mão de obra que futuramente trabalhará na esfera produtiva. Por isso, os cuidados domésticos são uma função importante para a manutenção da força de trabalho e a continuidade do sistema econômico capitalista, contribuindo para a criação de uma força de trabalho estável e disciplinada (OKIN, 2008, p.317-323).

Da mesma forma que o trabalho não remunerado pode ser considerado um pilar do capital, a família exerce função semelhante, pois, ao criar a família nuclear, estabeleceu-se o

núcleo de reprodução da força de trabalho. De forma que, a instituição familiar, dependente do trabalho doméstico feminino, tornou-se um ambiente favorável à garantia de quantidade e qualidade da mão de obra (OKIN, 2008, p.305-320).

Cristina Bruschini observou, há três décadas, que as mulheres não mais se encontram restritas à esfera doméstica, em razão das transformações demográficas, culturais e sociais que ocorriam no mundo. Sua presença no mercado de trabalho se intensificou a partir dos anos 1970.² A queda da taxa de fecundidade, o acesso às universidades e a atuação incisiva de movimentos feministas foram pontos importantes que contribuíram para esse crescimento (BRUSCHINI, 1990).

Desde então, especialmente entre 2012 e 2019, um intervalo de oito anos, a taxa do contingente feminino no mercado de trabalho aumentou 2.9 p.p, enquanto a dos homens caiu 1 p.p (PARTICIPAÇÃO DE MULHERES NO MERCADO..., 2021). O aumento do trabalho remunerado feminino possibilitou que, entre 2014 e 2019, cerca de 10 milhões de mulheres assumissem o posto de principal provedora financeira da casa, enquanto 2,8 milhões de homens, no mesmo período, perderam essa posição (IPEA, 2019). Os dados demonstram que, além do aumento na participação do trabalho remunerado, as mulheres vêm se tornando as principais responsáveis financeiras pela casa, responsabilidade esta atribuída historicamente aos homens, que sempre detiveram o papel de “provedores”, em contrapartida das mulheres, que detinham o papel de “cuidadoras”.

Embora a participação feminina no mercado de trabalho remunerado tenha aumentado, ainda assim, as mulheres continuam sendo as principais responsáveis por realizar as atividades que envolvem o cuidado com idosos, crianças e o trabalho doméstico (CESIT - UNICAMP, 2017). Segundo o IBGE, em 2019, as mulheres dedicam 21,4 horas semanais aos cuidados com pessoas ou afazeres domésticos, contrapondo com quase a metade de horas gastas pelos homens, que totalizam apenas 11 horas semanais. Elas são maioria nos empregos domésticos em residências e em trabalhos que exigem menos qualificação, recebendo, portanto, menores salários. Enquanto isso, os homens predominam nos cargos de maior qualificação e na maioria das posições de chefia, sendo, conseqüentemente, melhor remunerados (CESIT - UNICAMP, 2017).

² Aqui, se está tratando especificamente da entrada das mulheres urbanas no mercado de trabalho. Estas, passaram a ser empregadas nas indústrias e nos setores de serviço de larga escala a partir da segunda metade do século XX. As mulheres negras e de classes pobres, sempre fizeram parte da força de trabalho no Brasil, trabalhando para garantir seu sustento pessoal e familiar. (MACHADO, BERTOLIN, ANDRADE, 2021).

AS MULHERES E O MERCADO DE TRABALHO

De acordo com Helena Hirata (2010), existem alguns modelos sociais de conciliação da vida profissional e familiar. O modelo tradicional é representado pelo homem provedor e a mulher que cuida da casa e dos filhos. No modelo de conciliação, a mulher e o homem trabalham de forma remunerada, fora de casa, contudo apenas a mulher concilia o trabalho profissional com o trabalho doméstico. Do homem não se exige essa conciliação, seja por parte das instituições ou das normas sociais.

O modelo da delegação, que só é possível para uma parcela populacional de maior poder socioeconômico, consiste na transferência das responsabilidades familiares e domésticas para outra mulher, geralmente negras e pobres, denominada empregada doméstica. Portanto, ao invés de compartilhar as tarefas com o marido ou companheiro, adotou-se a prática de delegá-las a outras mulheres, (MACHADO, BERTOLIN, ANDRADE, 2021, p.190).

No modelo de parceria, homens e mulheres dividem as tarefas domésticas e familiares igualmente, para tanto, pressupõe-se um ambiente ausente de relações de dominação.

Considerando que as mulheres gastam quase o dobro do tempo, cuidando de pessoas e afazeres domésticos do que os homens (IBGE, 2019), o modelo de conciliação ainda é dominante na sociedade brasileira. Ele representa a situação de dupla jornada de trabalho feminina, sendo necessário que elas conciliem o trabalho remunerado e o trabalho doméstico diariamente, causando uma sobrecarga mental e física extrema.³

A sobrecarga feminina, que é gerada pela constante necessidade de conciliação entre o trabalho remunerado e o doméstico, contribui para que as mulheres se sintam constantemente culpadas por estarem abandonando o papel tradicional de mães e cuidadoras do lar. Segundo o estudo “A mulher e a tripla jornada de trabalho: a arte de ser beija-flor (Graziele Alves Amaral, 2009)”, apresentado no XXXIII Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração (ANPAD, 2009), foi constatado, em diversos momentos, o sentimento de culpa nas entrevistadas, que conciliam o cuidado com o lar, a educação dos filhos e o trabalho remunerado. O mecanismo da culpa é um dos responsáveis por fazer muitas mulheres desistirem de suas carreiras (BERTOLIN, 2017, p.190).

³ Sobrecarga mental é sinônimo do fenômeno carga mental: “Chama-se de carga mental o fenômeno do cérebro rodar em segundo e terceiro planos pensando sem parar nas coisas que têm que ser feitas, antes, durante e depois de delegá-las. (...) geralmente é só a mulher (especialmente mãe) quem tem que pensar em toda a estratégia e logística, já que o marido se coloca em atitude passiva e é preciso pedir-lhe para fazer as coisas. A mulher, nos melhores cenários, é praticamente uma ‘gerente do lar’”. (LEITE, 2019 p. 102)

Além da culpa, desempenhar inúmeras tarefas diárias pode gerar ansiedade, palpitação e aperto no peito, segundo o psiquiatra e psicanalista Dr. Gabriel Ferreira Câmara, em sua entrevista ao Hospital Português (2011). O Dr. Gabriel afirma ainda que as mulheres se mostram mais propensas a desenvolverem transtornos de ansiedade, além de serem maioria nos quadros registrados.

Outra consequência importante da dupla jornada de trabalho é a crise do cuidado. De acordo com a Organização Internacional do Trabalho (OIT), até 2030 haverá mais 100 milhões de idosos e mais 100 milhões de crianças de 6 a 14 anos, um aumento considerável de uma parte da população que necessitará de cuidados. Estes índices, combinados com a crescente inserção feminina no mercado de trabalho, em meio a ainda rígida divisão sexual do trabalho e a desigual divisão de responsabilidades familiares, contribuem para a fragilidade física e psíquica feminina, pois a quantidade de pessoas que necessitarão de mais cuidados aumentará, sendo as mulheres as responsáveis majoritariamente por esses cuidados, que, cada vez mais inseridas no mercado de trabalho, precisarão conciliar a demanda externa com a interna, família e doméstica.

Embora maior do que antes, a participação feminina no mercado de trabalho ainda está longe de ser igualitária⁴. O estudo produzido pela Organização Internacional do Trabalho "World Employment and Social Outlook 2020" analisou a atual situação trabalhista do mundo sob diversos aspectos e concluiu que a participação feminina na força de trabalho na América Latina aumentou fortemente nas últimas décadas, contudo nos anos 2000 o índice começou a estagnar. Esta estagnação se deu principalmente nos grupos mais vulneráveis, tais como: mulheres com menos acesso à educação, as que vivem em áreas rurais e aquelas com crianças menores de 6 anos. Em 2019 na América Latina, o índice de mulheres participando efetivamente da força de trabalho correspondia a 52%, enquanto o de homens correspondia a 76,7%. A taxa estimada de desemprego feminino em 2019 foi de 9,6%, em contrapartida, a dos homens foi estimada em 6,9% (OIT, 2020).

Restou comprovado que mulheres que vivem em lares com a presença de crianças de até 3 anos, apresentam níveis de ocupação reduzidos em relação às demais (IBGE, 2021). Este índice aumenta quando se trata de mulheres pretas ou pardas na mesma situação, que é de 49,7%, enquanto o de mulheres brancas é de 62,2%. (IBGE, 2021).

⁴ A igualdade de gênero é um objetivo distante, segundo os dados do primeiro ranking de gênero dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (SDGs) estabelecido pela Assembleia Geral das Nações Unidas, nenhum país terá alcançado a igualdade entre os gêneros até 2030. Entre os 129 países que participaram, o Brasil encontra-se na posição 77º. (NENHUM..., 2019, *online*)

Parte dessa desigualdade poderia ser amenizada através de vagas em creches e pré-escolas, que são requisitos essenciais para a inserção da mulher no mercado. Pois, o contexto cotidiano das mulheres ocidentais, a partir da segunda metade do século XX, tem sido de trabalhar no horário em que as crianças estudam (MACHADO, BERTOLIN, ANDRADE, 2021, p.187). O acesso a esses locais possibilita que as mulheres tenham onde deixar seus filhos durante o tempo que dedicam ao trabalho externo remunerado.

O Plano Nacional de Educação (PNE) 2014-2024, tem como meta atender, no mínimo, 50% das crianças da faixa etária de até 3 anos, porém até 2018 apenas 35,7% das crianças dessa faixa foram atendidas. Segundo o Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação (FNDE), em 2019 foram repassados às prefeituras de todo o país R\$ 307,8 milhões, para a construção de creches. Esse valor representa uma queda de 33% em relação ao ano de 2018, o mais baixo nos últimos dez anos, tendo como consequência a paralisação de 830 obras em creches e pré-escolas em todo o país, segundo o Sistema de Monitoramento, Execução e Controle do MEC (Simec).

Sem o acesso adequado, elas apresentam mais dificuldade em conseguir o tempo necessário para se dedicarem ao trabalho (MACHADO, BERTOLIN, ANDRADE, 202, p.187), em especial se não contarem com uma rede de apoio familiar, normalmente composta por outras mulheres, que se responsabilizam pelas crianças nos períodos de ausência.

Esses problemas prejudicam não só as mulheres, como causam também prejuízos ao mercado, pois uma maior participação feminina aumentaria sensivelmente o PIB, acrescentando, em oito anos, R\$131 bilhões em receita tributária ao Brasil (Maior participação ..., 2017). Mas, isso não será possível enquanto persistir a prática de conciliar a crescente participação no mercado com as atividades domésticas.

RESPONSABILIDADES FAMILIARES EM MEIO A PANDEMIA DO COVID-19

Com o isolamento social imposto pelo contexto da pandemia de Covid-19, evidenciaram-se aspectos da divisão sexual do trabalho ainda latentes na sociedade brasileira. Observa-se que os impactos da pandemia se mostram extremamente distintos quando analisados sob a ótica do gênero.

Embora os homens tenham sido os que mais morreram, as mulheres tiveram seu poder de consumo e empregabilidade diminuídos, além de um aumento considerável das atividades domésticas⁵. Também são elas as encarregadas pelo auxílio dos filhos na

⁵ O estudo realizado pela OIT *World Employment and Social Outlook Trends 2021*, concluiu que, a longo prazo, os danos causados ao mercado de trabalho pela Covid-19 serão responsáveis pelas desigualdades geográficas e demográficas. Existe ainda, uma tendência de “retorno à

educação remota e de estarem presentes na linha de frente ao combate à pandemia, exercendo atividades de cuidado como: enfermagem, cuidadoras, fisioterapeutas e médicas. (MACHADO, BERTOLIN, ANDRADE, 2021, p.184).

Segundo a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua, divulgada em 2021 pelo IBGE, realizada no quarto semestre de 2020 a taxa de desocupação entre as mulheres foi de 16,4%, enquanto a dos homens de 11,9%, numa demonstração de que a tendência já existente de maior desemprego entre as mulheres se mantém.

Em decorrência da responsabilização feminina pela maior parte das atividades reprodutivas, durante a pandemia, as mulheres gastam mais tempo do que os homens no trabalho não remunerado. De acordo com a Pesquisa recente quanti-qualitativa “Pais em Casa”, realizada pelas pesquisadoras Camila Pires Garcia e Tayná Leite, 63% das mulheres com filhos durante a pandemia gastam mais de 3 horas por dia com essas atividades, 21% a mais do que os pais nessa mesma situação, que totalizam 37%. A desigualdade também está presente entre as mulheres sem filhos, em que 20% das participantes despendem mais de 3 horas por dia nas atividades domésticas, em contraste com 7% dos homens participantes (*Pais em Casa*, 2020).

Mesmo na realização do trabalho na modalidade *home-office*, as mulheres foram mais impactadas negativamente que os homens, pois que, desde as últimas três décadas do século XX, em que as mulheres de classe média passaram a ocupar mais intensamente o mercado de trabalho, as escolas passaram a “dividir” os cuidados com as crianças, permitindo que elas tenham o tempo disponível para o trabalho remunerado (*Pais em Casa*, 2020).

DESIGUALDADE DE GÊNERO E A LICENÇA PARENTAL

A feminização de diversas profissões, antes consideradas exclusivamente masculinas, não levou a criação de um novo perfil de profissionais, levando as mulheres a se depararem com novos obstáculos, diversos e invisíveis, que as impedem de ascender profissionalmente, ao não incluir a corresponsabilidade na gestão das atividades familiares, promovendo a manutenção do poder masculino também nos locais de trabalho (BERTOLIN, 2017, p.219).

A divisão sexual do trabalho é incentivada por medidas que estimulam a maternidade enquanto ignoram a paternidade, adotando uma postura indireta de abstenção masculina das responsabilidades familiares (NASCIMENTO, FERNANDES, 2020).

tradicionalização” que, em razão das maiores taxas de desemprego feminina cumulada com aumento de responsabilidades domésticas, intensificará a divisão sexual do trabalho.

Muitas organizações tendem a adotar um comportamento discriminatório, atribuindo o paradigma de que a mulher, mesmo antes de ser mãe, não será uma profissional completa devido às responsabilidades familiares (OLIVEIRA, 2020).

A própria imposição social da maternidade se torna um grande mecanismo de exclusão das mulheres do mercado de trabalho (LEITE, 2019, p. 28). As organizações exigem disponibilidade total em termos de carga horária, secundarizando as responsabilidades familiares que a própria sociedade levou as mulheres a acreditarem serem inerentes ao seu gênero (OLIVEIRA, 2020).

Em razão disso, muitas desistem, outras se adequam e se conformam com condições subalternas nos trabalhos que possibilitam horários mais flexíveis, ou se esforçam para ascender conciliando altos níveis de exigência e renunciando à saúde física e mental em nome da satisfação profissional (BERTOLIN, 2017, p. 221).

O Estado, através das políticas públicas, que podem ser definidas como um conjunto de medidas adotadas que buscam garantir o bem-estar da população e atender aos interesses públicos, possui um papel importante nas mudanças de comportamentos sociais. (NASCIMENTO, FERNANDES, 2020).

Retrocedendo ao princípio do liberalismo, os direitos civis eram garantidos a homens livres e donos de terras. A eles era concedido o direito à privacidade, que lhes permitia se manterem livres de intromissões na vida privada por parte do Estado, de forma que pudessem gerir e administrá-la da maneira que lhes conviesse (OKIN, 2008, p.323).

Considerando que as esposas faziam parte da propriedade masculina, assim como as suas terras, a ideia de proteção total do indivíduo e da privacidade contribui para a omissão do Estado na manutenção e criação de políticas públicas (OKIN, 2008, p.310), especialmente as que visam interferir no âmbito familiar. Sem elas, a justiça dentro das famílias fica prejudicada, impedindo que as mulheres estejam aptas a conquistar equidade no trabalho, na política ou em qualquer outra esfera (OKIN, 1989).

As políticas públicas voltadas à maternidade, que visam a proteção da mulher e da criança, só foram aprimoradas, em grande parte, no período democrático (NASCIMENTO, FERNANDES, 2020). Contudo, hoje ainda são formuladas tendo em vista o modelo tradicional de trabalho, sem levar em conta a necessidade de adaptação aos novos modelos familiares e trabalhistas emergentes. Para que houvesse uma transformação sociocultural nesse sentido teria de haver políticas públicas que visassem impactar as estruturas sociais a longo prazo.

A licença parental, por exemplo, é um mecanismo possível de intervenção direta no modelo de (desigual) divisão de responsabilidades familiares predominante no Brasil. Contribuindo para que os homens se responsabilizem mais pelos cuidados dos filhos e para

que essas atividades não fossem diretamente associadas às mulheres, diminuindo por consequência as desigualdades dentro do mercado de trabalho.

Inicialmente, a licença-maternidade no Brasil surgiu em 1943, na CLT, com a previsão do afastamento de 84 dias e financiado pelo empregador. Posteriormente, a OIT passou a recomendar que os custos fossem cobertos pelos sistemas de previdência social, como forma de incentivo e de proteção ao emprego feminino. Em 1973, o Brasil acolheu essa recomendação.

Atualmente, a licença maternidade é garantida pela Constituição de 1988, que em seu artigo 6º incluiu a maternidade como um direito social: “São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.”

Com a finalidade de garantir que tais direitos fossem efetivados, o legislador estabeleceu o direito à licença maternidade às trabalhadoras gestantes nos moldes do artigo 7º, inciso XVII da Constituição: “São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias”. Suas regulamentações são complementadas pelo artigo 392 da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT).

A mesma licença também é concedida às mães adotantes e aquelas que obtiverem a guarda judicial, tal como expresso no artigo 392-A da CLT: “À empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança ou adolescente será concedida licença-maternidade nos termos do art. 392 desta Lei.”

Já o artigo 7º da Constituição, garante a licença-paternidade nos termos fixados em lei. Com a finalidade de complementação, o § 1º do artigo 10 dos Atos das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT) estabeleceu 5 dias de duração da licença.

Posteriormente, em 2008 a Lei nº 11.770 criou o Programa Empresa Cidadã, que se destina à prorrogação da licença-maternidade e da licença-paternidade mediante incentivo fiscal. Estabelece aos trabalhadores de empresas, que estejam aderindo ao programa a prorrogação de 60 dias à licença maternidade e mais 15 dias à licença-paternidade, que deverão ser acrescidos aos 5 dias já estabelecidos pelo ADCT, totalizando 20 dias.

Seguindo o caminho de análise de Ingo Sarlet, que compreende a licença maternidade como uma proteção da infância e da própria maternidade (SARLET, 2018, p. 686), pode-se concluir, através da curta duração da licença-paternidade brasileira, que a paternidade em si não é um fator considerado relevante para a valorização da infância. A disparidade entre a licença maternidade e a licença paternidade institucionaliza e reforça a divisão sexual do trabalho.

Esse padrão cultural refletido na lei também se manifesta no cotidiano brasileiro, como demonstrado pela Associação Nacional dos Registradores de Pessoas Naturais (ARPEN), o número de crianças sem o nome do pai na certidão cresce pelo 4º ano consecutivo (2021), totalizando cerca de 100 mil crianças nascidas em 2021 que se enquadram nessa realidade.

A licença parental, por sua vez, considera o princípio da igualdade de responsabilidades entre pai e mãe, constituindo uma nova dinâmica de parceria e contribuição entre eles. Levando em conta também o desenvolvimento físico e psíquico da criança (NASCIMENTO, FERNANDES, 2020), valorizando tanto a importância da maternidade quanto da paternidade nessa construção.

As principais motivações dos países que aderiram à licença parental foram; motivar os laços entre o pai e a vida familiar, tirando o peso da completa responsabilidade feminina, e fortalecer os laços da mãe com a sua carreira profissional (OLIVEIRA, 2020). Além da promoção da igualdade de gênero, como, por exemplo, está expresso no Decreto-Lei nº 91/2009, de Portugal (PORTUGAL, 2009, p.2194) que estabelece o regime da licença-parental:

O novo regime de protecção social elege como prioridades o incentivo à natalidade e a igualdade de género através do reforço dos direitos do pai e do incentivo à partilha da licença, ao mesmo tempo que promove a conciliação entre a vida profissional e familiar e melhora os cuidados às crianças na primeira infância através da atribuição de prestações pecuniárias na situação de impedimento para o exercício de actividade profissional. [sic.]

O referido decreto, em seu artigo 11, estabelece quatro modalidades de licença-parental. Especificamente, a primeira modalidade, prevista no artigo 12, denominada Subsídio Parental Inicial, pode durar entre 120 a 150 dias consecutivos, que podem ser usufruídos por um dos pais ou compartilhado. Caso o casal opte pela partilha da licença, são concedidos mais 30 dias, que também podem ser compartilhados ou não.

A questão da liberdade de escolha na divisão, como no exemplo da legislação portuguesa, é um aspecto ainda discutido em relação à licença (OLIVEIRA, 2020). Em 2018, o estudo “Work-life balance” pelo Eurobarómetro, composto por uma amostra de 26.582 cidadãos europeus, constatou que apenas 4 dos 10 homens que participaram aderiram à licença. Além disso, 25% dos homens europeus afirmaram encontrarem dificuldades no seu local de trabalho para tirarem a licença (Eurobarómetro, 2018). Outros 39% declaram terem conhecimento dos impactos negativos, por parte da empresa, que a licença parental poderia gerar em suas carreiras caso a utilizem. O estudo ainda concluiu que a remuneração em cerca de 80% do salário durante a licença é o fator que mais impede os homens de aderirem à licença (Eurobarómetro, 2018).

Na Suíça a licença, que já conta com quatro décadas de implementação, vem apresentando dados positivos nas relações culturais de gênero (NASCIMENTO, FERNANDES, 2020). O modelo suíço difere do português em alguns aspectos, como a adesão que pode ser de forma integral ou alternada com a jornada de trabalho de meio período ou de um quarto de tempo. O período de licença é remunerado para ambos os pais, sejam eles empregados ou não. No caso dos desempregados, a única diferença é que o valor recebido corresponde a um teto, enquanto os que trabalham recebem o valor proporcional aos rendimentos (NASCIMENTO, FERNANDES, 2020).

Os impactos percebidos na sociedade suíça foram amplos: com o incentivo à paternidade presente e participativa, notou-se uma influência direta da licença no planejamento familiar, fazendo com que os casais não mais planejassem apenas o primeiro filho e o intervalo desejado entre os próximos (NASCIMENTO, FERNANDES, 2020). Além disso, constatou-se um aumento exponencial na adoção da licença por parte dos pais, de apenas 10% na primeira década da implantação, saltando para 44% entre 1980 e 1990.

Nota-se que apenas implementar uma política pública não basta. É necessário que ela seja amparada por estratégias de suporte, como a difusão dos direitos garantidos, pesquisas populares, disponibilização dos dados obtidos, políticas de estímulo ao benefício e acompanhamento constante das evoluções e involuções. Assim, a implementação da licença pode efetivamente agir positivamente na economia, permitindo que as mulheres estejam confortáveis no trabalho que exercem e consequentemente produzindo mais; nas desigualdades de gênero enfrentadas pelas mulheres, distribuindo de maneira dividida as responsabilidades domésticas e na saúde física e mental feminina.

3. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Embora tenhamos evoluído na conquista de importantes direitos femininos, ainda há muito o que se fazer e discutir sobre a maternidade, o trabalho doméstico e as responsabilidades familiares.

Em razão da divisão sexual do trabalho e da crença de que as mulheres são naturalmente aptas para cuidar, elas ainda se encontram sob o dilema da conciliação entre as atividades domésticas e sua carreira profissional. No Brasil, a desigual divisão de responsabilidades familiares, predominantemente realizada por mulheres, resulta em impactos diversos dentro do mercado de trabalho e em sua saúde física e psicológica.

Hoje, o número de mulheres inseridas no mercado de trabalho aumentou consideravelmente, mas essa mudança não foi assimilada dentro das estruturas sociais. O

mercado de trabalho ainda é pensado e estruturado através da ótica masculina, ou seja, dos indivíduos que não participam da esfera familiar e não incluem na rotina atividades domésticas, contribuindo para a perpetuação do antagonismo entre a esfera pública e privada. Como consequência, observa-se que as mulheres que buscam ascensão profissional são obrigadas a se dividir entre as duas esferas diariamente, gerando o fenômeno da dupla jornada de trabalho.

Concluiu-se que a sobrecarga feminina, causa consequências psicológicas significativas, sendo latente o sentimento constante de culpa pela impossibilidade de exercerem todos os papéis de forma integral, demandando esforços psíquico e físico constantes.

Enquanto no mercado de trabalho, a inserção das mulheres sem a reestruturação das responsabilidades familiares gera desigualdades de gênero e a criação de obstáculos diversos e invisíveis à ascensão feminina, levando muitas inclusive a desistirem de suas carreiras profissionais.

Demonstrou-se ainda, que durante a pandemia de Covid-19 a desigualdade na divisão de tarefas familiares foi agravada, em razão das atividades domésticas terem sido intensificadas, assim como a necessidade de constante atenção e cuidado com os filhos.

A concepção das mulheres como as únicas responsáveis pelos cuidados familiares é corroborada pela licença maternidade, que embora seja um direito adquirido importante, não inclui e nem estimula a participação do pai na criação dos filhos, e ainda atribui exclusivamente à mulher o cuidado com as crianças.

É fundamental que o Estado tome para si a responsabilidade de intervir e de criar políticas públicas que fomentem a equidade de gênero. Nesse sentido, verificou-se que licença parental é um mecanismo capaz de agir diretamente na divisão sexual do trabalho e estimular a reforma dos padrões culturais de maneira gradativa.

A comparação entre a inserção da licença na Suíça e Portugal mostrou que apenas a existência da licença parental não é suficiente para que os homens sejam estimulados a aderir, sendo necessárias persistência e debates sobre os avanços e retrocessos na sua adoção. O modelo suíço, que possui mais tempo de implementação e maior disponibilidade de dados a respeito, demonstrou um aumento exponencial ao longo dos anos, devido a insistência e estímulo por parte do Estado.

É interessante que o debate seja estendido à sociedade brasileira, para que a maternidade e especialmente a paternidade sejam repensadas. O Poder Público necessita atuar de maneira incisiva, através de políticas públicas que visem incentivar e estimular a

paternidade responsável e participativa, contribuindo para equidade de gênero em diversos aspectos, inclusive no mercado de trabalho.

4. REFERÊNCIAS

AMARAL, Grazielle; VIEIRA, Adriane. **A mulher e a tripla jornada de trabalho: a arte de ser beija-flor**. São Paulo: Anais do Encontro Nacional da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, v. 33, 2009. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/admin/pdf/EOR324.pdf>. Acesso em: 26 jul. 2021.

BERTOLIN, Patrícia. **Mulheres na Advocacia**: Padrões masculinos de carreira ou teto de vidro. 1 ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2017.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Presidência da República, [2016]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 1 jan. 2017

BRASIL. Decreto-Lei 5.452, de 1º de maio de 1943. Consolidação das Leis do trabalho, Brasília, DF. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 20 jul. 2021.

BRASIL. Lei. 11.770, de 09 de setembro de 2008. Cria o Programa Empresa Cidadã, destinado à prorrogação da licença-maternidade mediante concessão de incentivo fiscal, e altera a Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991. Poder executivo, Brasília, DF. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2007-2010/2008/lei/l11770.htm. Acesso em: 21 jul. 2021.

BRUSCHINI, Maria Cristina. **Mulher, Casa e Família**: cotidiano nas camadas médias paulistanas. São Paulo: Editora Vértice, 1990.

CARRASCO, Cristina. A Sustentabilidade da Vida Humana: um assunto de mulheres? In: NOBRE, Miriam; FARIA, Nalu. **A Produção do Viver**: Ensaios de Economia Feministas. São Paulo: SOF, 2003. p. 11-55.

CNN BRASIL – NÚMERO DE CRIANÇAS SEM O NOME DO PAI NA CERTIDÃO CRESCE PELO 4º ANO SEGUIDO. Associação Nacional dos Registradores de Pessoas Naturais (ARPEN). 10 ago. 2021. Disponível em: <https://arpenbrasil.org.br/cnn-brasil-numero-de-criancas-sem-o-nome-do-pai-na-certidao-cresce-pelo-4-ano-seguido/>. Acesso em: 20 jun. 2021

FEDERIC, Silvia. **O Ponto Zero da Revolução**: trabalho doméstico, reprodução e luta feminista. São Paulo: Elefante, 2019.

FERNANDES, Fernanda; NASCIMENTO, Janaína. **CONQUISTAS E DESAFIOS DAS POLÍTICAS PÚBLICAS PARA A MATERNIDADE**: REFLEXÕES SOBRE A LICENÇA PARENTAL COMO INSTRUMENTO DE EQUIDADE DE GÊNERO. Revista Sociais & Humanas, vol. 34, n. 1. Quadrimestral. ISSN: 2317-1758, 2019. Disponível em: <https://periodicos.ufsm.br/sociaisehumanas/article/view/40576>. Acesso em: 16 mar. 2021.

FLASH EUROBAROMETER 470: WORK-LIFE BALANCE – Kantar Public Brussels. União Europeia, 2018. Disponível em: https://cite.gov.pt/noticias/-/asset_publisher/RmGha4gVthmz/content/eurobarometro. Acesso em: 28 jul. 2021

HIRATA, Helena. **Emprego, responsabilidades familiares e obstáculos socio-culturais à igualdade de gênero na economia**. Revista do Observatório Brasil da Igualdade de Gênero, Brasília, p. 47-51, 2010. Disponível em: https://www.gov.br/mdh/pt-br/navegue-por-temas/politicas-para-mulheres/arquivo/central-de-conteudos/publicacoes/publicacoes/2010/revista_2edicao_trabalho_dez2010.pdf#page=47. Acesso em 12 mai. 2021.

INDICADORES IBGE: Pesquisa nacional por amostra de domicílios contínuo. IBGE, Rio de Janeiro, 2019. Trimestral. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=72421>. Acesso em: 15 ago. 2021

KERGOAT, Danièle, Divisão Sexual do trabalho e relações sociais do sexo. In: HIRATA, H. et al (org.). **Dicionário Crítico do Feminismo**. Editora UNESP: São Paulo, 2009, p. 67–75

LEITE, Tayná. **Gestar, parir, amar**. Belo Horizonte: Editora Letramento, 2019.

MACHADO, Monica; BERTOLIN, Patrícia; ANDRADE, Denise. **AS MULHERES E AS TAREFAS DE CUIDADO NO CONTEXTO DA PANDEMIA DE COVID-19 NO BRASIL:** (não) divisão das responsabilidades parentais e o *homeschooling*. Revista da faculdade Mineira de Direito, Minas Gerais, v. 24, n. 47. Semestral. ISSN: 2318-7999, 2021, p.183-206. Disponível em: <http://periodicos.pucminas.br/index.php/Direito/index>. Acesso em: 03 mar. 2021.

MAIS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO AUMENTARIA O PIB EM ATÉ US\$12 TRILHÕES. Associação Comercial do Rio de Janeiro (ACRJ), Rio de Janeiro, 19 mai. 2021. Disponível em: <https://acrj.org.br/index.php/2021/05/19/maior-participacao-feminina-no-mercado-de-trabalho-geraria-aumento-de-ate-us-12-trilhoes-no-pib-global/>. Acesso em: 06 Ago. 2021.

MULHERES COM CRIANÇAS DE ATÉ TRÊS ANOS EM CASA TEM MENOR NÍVEL DE OCUPAÇÃO. Agência IBGE Notícias. Brasil. 2021. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/30173-mulheres-com-criancas-ate-tres-anos-de-idade-em-casa-tem-menor-nivel-de-ocupacao>. Acesso em: 30 jun. 2021.

MULHERES: mundo do trabalho e a autonomia econômica. São Paulo: Centro de Estudos Sindicais e Economia do Trabalho, 2017. Disponível em: <https://www.eco.unicamp.br/images/arquivos/Caderno-3-web.pdf>. Acesso em: 19 ago. 2021.

NENHUM PAÍS ALCANÇARÁ A IGUALDADE DE GÊNERO ATE 2030, AFIRMA A ONU. Veja, São Paulo, 3 jun. 2019. Disponível em: <https://veja.abril.com.br/mundo/nenhum-pais-alcancara-a-igualdade-de-genero-ate-2030-afirma-a-onu/>. Acesso em: 12 abr. 2021.

OKIN, Susan Moller. **Gênero, o público e o privado**. Revista Estudos Feminista: Florianópolis, v.16, 2008, p. 305-332.

OKIN, Susan. **Justice, Gender and the Family**. New York: Basic Books, 1989.

OLIVEIRA, Margarida Macedo. **A licença parental e a mulher no mercado de trabalho**. Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais) - Universidade de Lisboa, Instituto Superior de Economia e Gestão, Lisboa, 2020. Disponível em: <https://www.repository.utl.pt/handle/10400.5/20941> . Acesso em: 14 ago. 2021

PICCHIO, Antonella. **Social reproduction: the political economy of the labour market**. Cambridge University Press, 1992.

PORTUGAL. Decreto n. 91/2009, de 09 de abril de 2009. Estabelece o regime jurídico de protecção social na parentalidade no âmbito do sistema previdencial e no subsistema de solidariedade e revoga o Decreto-Lei n.º 154/88, de 29 de Abril, e o Decreto-Lei n.º 105/2008, de 25 de Junho. Disponível em: [https://www.act.gov.pt/\(PT-PT\)/LEGISLACAO/PARENTALIDADE/Paginas/default.aspx](https://www.act.gov.pt/(PT-PT)/LEGISLACAO/PARENTALIDADE/Paginas/default.aspx). Acesso em: 18 Jun. 2021.

SARLET, Ingo Wolfgang; MARINONI, Luiz Guilherme; MITIDIERO, Daniel. **Curso de Direito Constitucional**. São Paulo: Editora Saraiva Educação, 2018.

SOF, Sempre Viva Organização Feminista. **SEM PARAR**: o trabalho e a vida das mulheres na Pandemia. 2020. Disponível em: <http://mulheresnaPandemia.sof.org.br/>. Acesso em: 12 jul. 2021.

WORLD EMPLOYMENT AND SOCIAL OUTLOOK: Trends 2020. International Labour Organization (ILO), Geneva, 20 jan. 2020. Disponível em: https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2020/WCMS_734455/lang-en/index.htm. Acesso em: 23 jul. 2021

WORLD EMPLOYMENT AND SOCIAL OUTLOOK: Trends 2021. International Labour Organization (ILO), Geneva, 02 jun. 2021. Disponível em: https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/trends2021/WCMS_795453/lang-pt/index.htm. Acesso em: 14 jun. 2021.

ZIOTTO, Leandro; GARCIA, Camila Pires; LEITE, Tayná. **Pesquisa Pais em Casa**. 4daddy: São Paulo, 2020. Disponível em: <https://www.paisemcasa.4daddy.com.br/>. Acesso em: 27 ago. 2021

Contatos: julia.almeida.menezes@gmail.com e patricia.bertolin@mackenzie.br