

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CENTRO SOCIOECONÔMICO
DEPARTAMENTO DE SERVIÇO SOCIAL
CURSO DE GRADUAÇÃO EM SERVIÇO SOCIAL

Thays Pricila da Silva

A mulher, o mercado de trabalho e a maternidade: uma análise
acerca dos desafios enfrentados pelas mulheres

Florianópolis

2021

Thays Pricila da Silva

A mulher, o mercado de trabalho e a maternidade: uma análise
acerca dos desafios enfrentados pelas mulheres.

Trabalho de Conclusão de Curso de
Graduação apresentado ao Departamento
de Serviço Social da Universidade Federal
de Santa Catarina como requisito parcial
para a obtenção do título de Bacharel em
Serviço Social.

Orientadora: Prof. Dra. Edilane Bertelli

Florianópolis

2021

Ficha de identificação da obra elaborada pelo autor,
através do Programa de Geração Automática da Biblioteca Universitária da UFSC.

Silva, Thays Pricila

A mulher, o mercado de trabalho e a maternidade : uma
análise acerca dos desafios enfrentados pelas mulheres. /
Thays Pricila Silva ; orientadora, Edilane Bertelli, 2021.
53 p.

Trabalho de Conclusão de Curso (graduação) -
Universidade Federal de Santa Catarina, Centro Sócio
Econômico, Graduação em Serviço Social, Florianópolis, 2021.

Inclui referências.

1. Serviço Social. 2. Mulher. Mercado de trabalho.
Maternidade. I. Bertelli, Edilane. II. Universidade Federal de Santa
Catarina. Graduação em Serviço Social. III. Título.

Thays Pricila da Silva

A mulher, o mercado de trabalho e a maternidade: uma análise acerca dos desafios enfrentados pelas mulheres

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado e aprovado em Banca Examinadora, realizada em 30 de setembro de 2021 e composta pelas seguintes integrantes:

Prof. Dra. Edilane Bertelli
Orientadora
DSS – UFSC

Prof. Dra. Liliane Moser
Avaliadora
DSS - UFSC

Prof. Dra. Eliete Cibele Cipriano Vaz
Avaliadora
DSS – UFSC

Dedico este trabalho a minha família em especial à minha pequena Eloah e a minha querida mãe que teve uma caminhada árdua na vida, mas que sempre se manteve de pé, mesmo após a dura perda de um filho, você é grande minha mãe. E a guerreira Roseli, que nos deixou precocemente.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente agradeço a Deus por ser meu guia e abençoar a minha vida.

As amigas (os), colegas e as pessoas que cruzaram meu caminho no decorrer da vida e de minha trajetória acadêmica, em especial a minha amiga Josinete, que está comigo desde o início da graduação, construindo uma amizade sincera e eterna, me apoiando, incentivando e estando ao meu lado no período mais conturbado de minha vida (quando me tornei mãe), obrigada minha amiga por fazer tanto por mim e pelos seus.

Dedico também os meus sinceros agradecimentos as minhas amigas desde a adolescência Angelita e Leidyane, pois nem o tempo e a distância apagaram a nossa amizade e a minha amiga Mariane na qual tenho orgulho imenso pela mulher que é.

Agradeço a minha família, em especial a minha mãe Cida, meu pai Pedro, minhas irmãs Renata e Sandra, aos meus irmãos Adailson e Adilson. Ao meu irmão Adilson que não está mais no plano terrestre, mas sei que lá de cima nos guia e nos ampara, saudades meu querido irmão, aos meus sobrinhos e demais familiares.

Agradeço especialmente ao meu companheiro de caminhada Fernando, que é quem de fato segura minhas crises, meus choros, minhas inseguranças, quem sorri ao meu lado, que valoriza como eu as coisas simples da vida. Obrigada por compartilhar a vida comigo, esta que nunca foi fácil a ambos, mas não deixamos nos abater e seguimos sempre olhando para o horizonte.

Agradeço a minha pequena Eloah. Minha filha, minha fonte de energia, você é incrivelmente aquilo que eu pensava que você seria mesmo sem ter lhe planejado, obrigada por ter escolhido vir ao mundo através de mim, obrigada pelos carinhos, pelo sorriso aberto, pelos “eu te amo mãe”, por eu ser, como você sempre diz “minha amiga melhor”, e por ter me feito amadurecer tanto, numa dimensão na qual eu nem imaginava que ainda pudesse. Agradeço por você ter feito eu de fato compreender o que é ser mulher nessa sociedade. Espero que possa lhe conduzir da melhor forma e que você seja o que você quiser ser, que você saiba que é livre e que o mundo seja pequeno para os seus sonhos, te amo imensamente e imensuravelmente.

Agradeço a minha professora, orientadora Dra. Edilane Bertelli, que aceitou o desafio da orientação, que me acolheu de uma forma surpreendente, que me auxiliou quanto a correção, sugestões de textos que me faziam visualizar tanto o meu dia-a-dia enquanto mulher e mãe inserida no mercado de trabalho remunerado e como este ainda não nos compreende, não possui empatia alguma e que ainda há muito o que ser alterado, te agradeço imensamente e eternamente, eu jamais esquecerei.

Por fim, agradeço a todas, todos e todes os profissionais da Universidade Federal de Santa Catarina que tive a oportunidade de conhecer, de sorrir, de conversar e de me reconstruir para que eu pudesse hoje vislumbrar um novo horizonte, a esses profissionais, o meu sincero agradecimento, em especial a Professora Dra. Maria Teresa dos Santos que com todo carinho me falou “ que ninguém podia me culpar por ter sido mãe”, que foi após essa conversa na qual tivemos que parei de me culpabilizar por ter recebido o melhor e maior presente de toda a minha vida, as professoras Liliane Moser e Eliete Cibele C. Vaz que tive o imenso prazer de conhecer ao decorrer da graduação, que são incrivelmente competentes, os meus sinceros agradecimentos por terem aceitado o convite de participarem da banca.

Os meus sinceros agradecimentos e que possamos tão logo, passar a nos reencontrar, a nos abraçarmos, a olharmos os sorrisos estampados em cada rostos.

“Uma gota de leite
me escorre entre os seios.
Uma mancha de sangue
me enfeita entre as pernas.
Meia palavra mordida
me foge da boca.
Vagos desejos insinuam esperanças.
Eu-mulher em rios vermelhos
inauguro a vida.
Em baixa voz
Violento os tímpanos do mundo.
Antevejo.
Antecipo.
Antes-vivo.
Antes – agora – o que há vir.
Eu fêmea-matriz.
Eu força-motriz.
Eu-mulher.
Abrigo da semente
moto-contínuo
do mundo.

(EVARISTO, 2017)

RESUMO

O presente Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) tem por objetivo geral analisar as contradições, peculiaridades, diferenciações e desafios enfrentados pelas mulheres no mercado de trabalho. Historicamente as mulheres enfrentam uma trajetória de discriminação de gênero, para além dela, as mulheres negras ainda enfrentam a discriminação de raça. Assim como problema da pesquisa destaca-se quais os desafios enfrentados pelas mulheres em relação a sua entrada e manutenção no mercado de trabalho, em particular, diante da maternidade? Para isso, analisam-se fatos históricos, estatísticas, dados do mercado de trabalho, além de análises dos desafios vivenciados pelas mulheres na contemporaneidade. No que se refere à metodologia, o trabalho foi elaborado à partir da revisão bibliográfica sobre estudos relacionados ao tema, bem como de dados estatísticos como forma de complementação das informações constantes na pesquisa, tendo como principais fontes: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas (IBGE); Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA); População Economicamente Ativa (PEA); e a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio Contínua (PNAD). Dentre a análise realizada no decorrer do trabalho, nota-se que ainda há um longo caminho a se percorrer no que se referem à igualdade de gênero e racial no mercado de trabalho, em face das desigualdades vivenciadas pelas mulheres, mães e principalmente pelas mulheres negras, que ainda ocupam um lugar inferior na base da pirâmide da sociedade.

Palavras-chave: Mulher. Mercado de trabalho. Maternidade. Racismo.

ABSTRACT

This Course Completion Paper (TCC) aims to analyze the contradictions, peculiarities, differences and challenges faced by women in the labor market. Historically women face a trajectory of gender discrimination, beyond it, black women still face racial discrimination. As a research problem, what are the challenges faced by women in relation to their entry and maintenance in the labor market, in particular, facing motherhood? For this, historical facts, statistics, data from the labor market are analyzed, as well as analyzes of the challenges experienced by women in contemporary times. With regard to the methodology, the work was prepared from a literature review on studies related to the topic, as well as static data as a form of complementing the information contained in the research, having as main sources: Brazilian Institute of Geography and Statistics (IBGE); Institute for Applied Economic Research (IPEA); Economically Active Population (PEA); and the National Continuous Household Sample Survey (PNAD). Among the analysis carried out during the work, it is noted that there is still a long way to go with regard to gender and racial equality in the labor market, given the inequalities experienced by women, mothers and especially black women, who still occupy a lower place at the base of the pyramid of society.

Keywords: Woman. Labor market. Maternity. Racism.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CF/1988 Constituição Federal de 1988

CLT Consolidação das Leis do Trabalho

DIESSE Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos

EC Emenda Constitucional

IBGE Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

INEP Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira

IPEA Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada

MTE Ministério do Trabalho e Emprego

PEA População Economicamente Ativa

PED Sistema de Pesquisa de Emprego e Desemprego

PNAD Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio Contínua

SEAD Fundação Sistema Estadual de Análise de Dados

TST Tribunal Superior do Trabalho

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – População de 25 anos ou mais de idade com ensino superior completo, por sexo e cor ou raça.....	25
Figura 2 – Participação de pessoas ocupadas no emprego doméstico, por sexo e raça	27
Figura 3 – População de 25 anos ou mais de idade com ensino superior completo, por sexo e cor ou raça.....	33
Figura 4 – Histórico de esforço de atendimento de crianças de 0 a 3 anos de idade no município de Florianópolis.....	39
Figura 5 – Histórico de esforço de atendimento de crianças de 4 a 5 anos de idade no município de Florianópolis.....	40
Figura 6 – Escala em tons em azul dos municípios com maior demanda de matrícula em creche no estado catarinense	40
Figura 7 – Vida pública e tomada de decisão.....	43
Figura 8 – Taxa de desocupação das mulheres.....	43
Figura 9 – As mulheres continuam ganhando menos	44
Figura 10 – Rendimento médio por hora de diretores e gerentes	44

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	16
2	MERCADO DE TRABALHO: DESIGUALDADES RACIAIS E SOCIAIS.....	19
2.1	Negros escravizados e libertos na constituição do mercado de trabalho.....	19
2.2	Mulheres negras e não negras no mundo do trabalho e os indicadores das desigualdades raciais e sociais no Brasil.....	23
3	PROTEÇÃO SOCIAL À MATERNIDADE NO MERCADO DE TRABALHO.....	30
3.1	Direitos sociais e trabalhistas às mulheres – historicamente.....	30
3.2	Licença maternidade: direito e não direito – desigualdades de gênero e racial no âmbito da proteção social.....	33
3.3	Proteção e discriminação à maternidade no mercado de trabalho....	38
4	CONSIDERAÇÕES FINAIS	45
5	REFERÊNCIAS	48

1 INTRODUÇÃO

Discutir sobre a mulher é falar de sua historicidade na sociedade em que vivemos ao longo dos tempos, para que possamos compreender e problematizar o porquê até os dias atuais as mulheres são “inferiorizadas” quando comparadas ao sexo oposto em múltiplas situações, e, principalmente, no que se refere ao mercado de trabalho. É indispensável ter a ciência de que mulheres negras e mulheres brancas vivenciam essas discriminações de forma distintas em face do racismo que constitui a formação da sociedade brasileira.

A temática em questão se revela importante à análise e compreensão das relações sociais de gênero e da divisão sexual do trabalho que organizam a vida social, mais ainda, partindo do pressuposto de que vivemos numa sociedade que, além de classista, é estruturalmente machista e racista, cujas hierarquias e desigualdades sociais afetam diretamente tanto a inserção quanto a possibilidade de permanência das mulheres no mercado de trabalho.

O interesse pelo estudo desse tema despontou com maior ênfase após observações e reflexões realizadas durante o período de gravidez da autora, que ora escreve. As situações conflitantes vivenciadas como mulher negra gestante inserida no mercado de trabalho foram sem dúvida uma mola propulsora à realização dessa análise. Observava-se uma diferenciação no tratamento aos trabalhadores do sexo masculino quando das contratações. Indagações realizadas às mulheres sobre a maternidade ou à projeção desse desejo no percurso da vida não eram perguntadas aos homens em relação à paternidade. Questionamentos quanto ao tempo de afastamento e ao retorno ao trabalho em face da maternidade inexistiam em relação à paternidade. Argumentos como “a contratação de mulheres é um problema, pois em algum momento deixariam a empresa na mão”; dúvidas quanto ao retorno ao trabalho dessas trabalhadoras mulheres mães e sob quais condições, bem como sobre quando a empresa poderia realizar a demissão daquela trabalhadora após o seu retorno, pois ela já não era mais o problema e sim a criança. Indagações essas que não ocorriam com o sexo masculino; nas empresas privadas não eram questionados quanto ao momento da paternidade na relação com o trabalho.

Por esses motivos, abordamos o assunto, que não se esgota aqui, mesmo porque nos encontramos constantemente nas lutas diárias no que se refere à igualdade de gênero e racial, principalmente na conjuntura a qual estamos

atravessando, com reformas trabalhistas e a eminência de retrocessos na cidadania.

Assim, neste Trabalho de Conclusão de Curso (TCC), tem-se como objetivo geral: analisar as contradições, peculiaridades, diferenciações e desafios enfrentados pelas mulheres no mercado de trabalho, em particular, face à maternidade. Ainda, como forma de maior demarcação do tema, desenvolvemos os seguintes objetivos específicos: evidenciar como se caracteriza a relação mercado de trabalho e a sua divisão sexual; identificar as leis de proteção as mulheres trabalhadoras; discutir sobre as discriminações de gênero e de raça.

É importante dizer que, quando neste trabalho se fala de mulher (e feminino), esta se refere apenas às mulheres cisgênero, ou seja, a mulher do sexo biológico feminino que se identifica como tal.

Outro ponto importante é definir que, para este trabalho, não está sendo considerado como foco de pesquisa o grupo de mulheres que se tornam mães através da adoção. Portanto, aqui, quando se fala de mãe, limita-se a mãe que passa pelo processo de gravidez, expulsa do útero, pariu o seu filho. Não há distinção sobre como esse processo ocorre nem cabe a esta pesquisa estudar sobre a diferença da concepção, processo de fertilização pelo qual se inicia a gravidez materna, nem ao tipo de parto. Esses assuntos fogem da temática principal desta pesquisa.

Para alcançar os objetivos, realizou-se revisão bibliográfica em estudos que articulassem o tema mulher, raça, mercado de trabalho e maternidade. Especificamente no Serviço Social encontrou-se poucos estudos envolvendo essa temática da mulher e da maternidade em relação ao mercado de trabalho. Destacam-se estudos na área das ciencias sociais e do direito. O trabalho possui ênfase na abordagem qualitativa, que conforme aponta Godoy (1995, p. 21), “ocupa um reconhecido lugar entre as várias possibilidades de se estudar os fenômenos que envolvem os seres humanos e suas intrincadas relações sociais, estabelecidas em diversos ambientes”. Compreende também análise quantitativa, apresentada a partir de dados estatísticos e figuras como forma de complementação das informações constantes na pesquisa, tendo como principais fontes: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE); Intituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA); População Eonômicamente Ativa (PEA); e a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio Contínua (PNAD).

Para fins de apresentação das reflexões e análises, o trabalho se estrutura

em quatro seções, sendo a primeira composta da parte introdutória, explanando sobre o tema, as motivações que levaram ao estudo acerca do tema, os objetivos e a metodologia utilizada. A segunda analisa o mercado de trabalho, as desigualdades sociais, de gênero e raciais, trazendo sucintamente os caminhos percorridos pelos negros no decorrer da história brasileira, principalmente no que se refere a constituição do mercado de trabalho pós abolição. Aborda também sobre as mulheres negras e não negras no mundo do trabalho e como a discriminação racial no Brasil afeta essas mulheres negras, trazendo inclusive indicadores sociais sobre essas desigualdades. A terceira seção traz a análise sobre a proteção social à maternidade no mercado de trabalho, a contextualização dos direitos trabalhistas historicamente adquiridos pelas mulheres através das legislações nacionais, em especial, constitucionais. Destaca-se o desafio que é o maternar associado ao tipo de inserção e proteção social no mercado de trabalho, diante das desproteções e desigualdades marcadas pelo gênero e raça. E, por fim, a quarta compreende as considerações finais que tece algumas sínteses desse estudo.

2 Mercado de trabalho: desigualdades raciais e sociais

2.1 Negros escravizados e libertos na constituição do mercado de trabalho

Ao pensar as relações de trabalho no processo de formação histórica do Brasil não há como negar sua constituição marcada pelo trabalho escravo de povos africanos escravizados – expropriados de seus territórios, de sua parentela, de sua cultura, de seus corpos: foram 400 anos de escravidão e, se considerarmos a Lei Áurea de 1888, como marco legal de seu fim, 130 anos de trabalho livre sob a lógica capitalista. Nesse processo, mudou-se a forma de exploração do trabalho e, ao mesmo tempo, se aprofundou o pensamento de que o povo negro seria inferior, a acentuação da discriminação e a criminalização dos africanos escravizados, sendo seu perfil contrário ao ideário de um trabalhador assalariado. Diante disso, Martins (2014, p.118) aponta que “[...] no ideário da sociedade brasileira, o(a) negro(a) nada tinha a contribuir para o desenvolvimento do país”.

No mesmo sentido, conforme a análise de Silva (2013, p.96), o “[...] trabalhador negro [...] era percebido de forma similar: insuficiência e baixo conhecimento técnico, indisciplina, ausência de espírito de poupança [...]” e, ainda, que esses seriam “[...] incapazes de contribuir para o sistema de livre iniciativa por insuficiência intelectual, incapacidade técnica ou debilidade moral [...]”, sendo que tais características eram apontadas “[...] como sendo intrínseca, imutável, algo próprio ao elemento negro pelo simples fato de ser negro” (SILVA, 2013, p.95).

Nesse contexto, o ser negro foi transformado num “requisito” que o desqualificava para determinados trabalhos remunerados na sociedade em vigência, sendo o negro “[...] desqualificado como agente transformador e como sujeito de direito [...]” (SILVA, 2013, p.95). Constata-se na história brasileira que a abolição da escravidão em 1888, que tornou o escravo liberto, foi realizada sem nenhuma preocupação do Estado, tanto monárquico quanto, após 1889, pelo Estado republicano, em relação à garantia de condições de acesso à renda, moradia, terra, dentre outras necessidades, que pudessem de fato contribuir para a reparação dos efeitos perversos da escravidão aos povos africanos escravizados. Ao contrário, o que sucedeu foi a disseminação do racismo, com suas desigualdades e injustiças

marcadamente presentes nos dias atuais.

Conforme Vieira (2017, p.2):

[...] no momento em que a abolição desonera o fazendeiro e o Estado das responsabilidades com a manutenção da vida do ex-cativo, essas normas que visavam impedir o acesso a alguns trabalhos assalariados e à subsistência expõem essa população a uma condição marginal.

Ainda, de acordo com Martins (2014), se realizarmos uma análise ao longo do processo de desenvolvimento do trabalho no Brasil, verifica-se que o racismo associado ao capitalismo contribui para a manutenção de desigualdades e com consequências perversas à vida do trabalhador negro. Consequências as quais vivenciam até os dias atuais, com baixa remuneração, postos de trabalhos insalubres e ou desprotegidos, dentre tantas outras.

A solução, portanto, numa só tacada, tanto para o problema emergencial da constituição de um mercado e trabalho livre e progressista quanto da formação de um povo capaz de capitanear o projeto desenvolvimentista, foi a imigração europeia. A moderna fundação da nação brasileira e da formação do mercado de trabalho capitalista no Brasil nasce, portanto, sob a égide de um nacionalismo étnico em torno da ideia de raça como conceito central para pensar o desenvolvimento e o futuro do país (SILVA, 2013, p.95).

Constitui-se e se dissemina no país a ideia do desenvolvimento a partir da imigração europeia com intuito de suprimir a população negra, através do que será intitulado de teoria eugenista, que trazia em suas premissas a tentativa de comprovar a superioridade de uma determinada raça (branca) em detrimento a outra (não-branca), analisando o branqueamento como uma forma necessária para o crescimento e desenvolvimento do país, pois o que estava em questão era a não alocação, ou seja, a exclusão da população negra do processo de desenvolvimento, bem como a supremacia branca.

João Batista de Lacerda, uns dos principais defensores da teoria do embranquecimento em 1911, médico, antropólogo e diretor do Museu Nacional na época, defendia a tese de que “[...] os racistas científicos também tinham pouca fé no poder dos genes brancos [...]” (ANDREWS, 1997, p.97), pois segundo ele, os genes da raça branca com a frequente recorrência de misturas inter-raciais, com o passar dos anos haveria uma dominação dos genes branco para os não brancos, acarretando no branqueamento da população brasileira, e assim, “[...] a

ancestralidade africana e índia seria superada e neutralizada” (ANDREWS, 1997, p.97).

Andrews (1997) contribui para a compreensão sobre a nascente das desigualdades políticas e sociais pós-trabalho escravo, sob a lógica capitalista entre brancos e não brancos na sociedade brasileira. Conforme o autor, na Primeira República (1891-1930) o governo não mediu esforços para que houvesse uma crescente imigração europeia adentrando o país. No início da Primeira República, através da promulgação da Constituição de 1891, foi proibida a entrada de imigrantes africanos e asiáticos no Brasil: “[...] as escolhas em relação às fontes provedoras de mão-de-obra imigrante eram inevitavelmente feitas em função das características “negativas” ou “positivas” dos diversos grupos raciais” (SILVA, 2013, p.96). No entanto, entre os anos de 1890 a 1913 chegaram no país 2,5 milhões de imigrantes europeus, sendo que desses “[...] 987 mil com passagem de navio paga por subsídios do Estado” (ANDREWS, 1997, p.97).

Nesse processo, quanto maior era a ênfase e as energias dispendidas na promoção e implementação bem sucedida da política imigratória, tanto menos importância se conferia ao elemento negro como formador do tipo humano brasileiro desejado. O negro não era o “ideal” da população e muito menos o “ideal” de trabalhador (SILVA, 2013). Nesse sentido, a partir do ideário de uma população predominantemente branca na sociedade brasileira é que a mestiçagem foi pensada: “[...] como ideologia oficial de embranquecimento da população em função da produção a médio prazo de um tipo de humano mais claro, mais próximo do branco [...]” (SILVA, 2013, p.96).

Munanga (1999) destaca em sua análise que, ao invés de uma sociedade totalmente branca, surge a partir da mestiçagem uma sociedade brasileira plural, possuindo mestiços, negros, índios, brancos e asiáticos (MUNANGA, 1999, p.15), porém mesmo tendo falhado o embranquecimento físico da população, seu ideal permaneceu na cabeça de negros e mestiços, dificultando assim os “[...] movimentos negros em mobilizar todos os negros e mestiços em torno de uma única identidade “negra” [...]” (MUNANGA, 1999, p.16).

Transcorridas décadas, mesmo após a Constituição Federal de 1988 que em seu artigo 5º reconhece que “todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza [...]” (BRASIL,1988), isso não é o que ocorre na vida social de negros e negras deste país, pois continuam em sua maioria sem o acesso a renda,

saneamento, educação e saúde de qualidade.

Mesmo na entrada do século XXI, as desigualdades raciais continuam se expressando exemplarmente e com particular intensidade no mercado de trabalho. Nesta esfera, mesmo com todos os avanços da Constituição de 1988, os mecanismos de discriminação permanecem operando de maneira sutil, mas eficiente (SILVA, 2013, p.98).

Com total isenção do Estado, o qual não se preocupou em criar políticas públicas que atendessem de fato e colaborassem com a inserção dos negros no mercado formal de trabalho, estes seguem encontrando no trabalho informal um meio de manter a si e aos seus, porém excluídos de proteção previdenciária, colocando-os a mercê da própria sorte. E mesmo os que conseguiram se inserir no trabalho remunerado formal, ocupam em sua grande parte locais insalubres de trabalho e de menor remuneração.

Como se constata na sociedade brasileira, o racismo estruturou as relações sociais de longa data, constituindo mecanismo de produção e reprodução de múltiplas violências contra esse grupo social específico e acentuando as desigualdades sociais vivenciadas pelos negros. Nesse sentido, concordando com Almeida (2018), cuja

A tese central é a de que o racismo é sempre estrutural, ou seja, de que ele é um elemento que integra a organização econômica e política da sociedade. Em suma, o que queremos explicitar é que o racismo é a manifestação normal de uma sociedade, e não um fenômeno patológico ou que expressa algum tipo de anormalidade. O racismo fornece o sentido a lógica e a tecnologia para a reprodução das formas de desigualdade e violência que moldam a vida social contemporânea [...]. (ALMEIDA, 2018, p.16).

Essas reflexões sobre os caminhos percorridos pelos povos negros no decorrer da história brasileira, mesmo que de forma demasiadamente sucinta, contribui para compreender o quanto esse grupo étnico-racial sempre esteve em desvantagem no desenvolvimento econômico, político e social do país. Historicamente, foi negado o direito à própria vida na escravidão. Quando não mais convinha a exploração do trabalho escravo em face do trabalho livre típico de sociedades capitalistas, discursos e práticas eugenistas e higienistas ganharam força no sentido de inferiorizar, discriminar, aniquilar sua existência – os povos negros foram associados a adjetivos desqualificadores: perigosos, promíscuos, preguiçosos e tantas barbáries mais. Como não convinha às relações sociais

capitalistas, parte significativa da população negra foi e permanece excluída de políticas de proteção social, haja vista os lugares ocupados na divisão social e sexual do trabalho, cujas desigualdades são presentes ainda nos dias atuais. Determinantes sociais que impactam a objetividade e a subjetividade desses povos diariamente – como se não pudessem almejar e ocupar determinados espaços econômicos, políticos, sociais; como se não pudessem usufruir de determinados bens e serviços que promovam bem-estar, justiça e equidade social.

2.2 Mulheres negras e não negras no mundo do trabalho e os indicadores das desigualdades raciais e sociais no Brasil

O preconceito e a discriminação racial no Brasil evidentes desde o período da escravidão acentuassem-se cada vez mais, tornando a democracia racial uma falácia. Conforme aponta Nascimento (1978 apud DOMINGUES, 2005, p. 116), a democracia racial deve ser compreendida como uma:

[...] metáfora perfeita para designar o racismo estilo brasileiro: não tão óbvio como o racismo dos Estados Unidos e nem legalizado qual o apartheid da África do Sul, mas eficazmente institucionalizado nos níveis oficiais de governo assim como difuso no tecido social, psicológico, econômico, político e cultural da sociedade do país.

Para as mulheres negras, a democracia racial se torna ainda mais mentirosa, pois essas amargam arduamente as faces de sua perversidade, enfrentando cotidianamente triplas relações de dominação, opressão, exploração: classe, gênero e racial. Decorrentes desses determinantes, conforme Vieira (2017, p.1):

A condição de vulnerabilidade social da mulher negra (aqui entendida como um conjunto de indicadores que expressam posições desvantajosas de acesso a direitos sociais fundamentais, os quais expõem mais frequentemente a parcela da população negra e feminina a trabalhos degradantes e com baixo prestígio social) remonta ao período escravista e ao processo de substituição da força de trabalho escravizada pela assalariada.

O racismo afetou e continua afetando a vida da população negra deste país, impelindo-a e os obrigando a realização de trabalhos subalternos e informais, principalmente quando se realiza o recorte de sexo e raça: “se as mulheres brancas

sentem todo o peso das representações de gênero, as mulheres negras o sentem multiplicado” (SILVA, 2013, p.100).

Silva (2013) aponta ainda que as representações nas quais não só mulher negra é vinculada, mas a população negra em si, apontam-nas como “[...] sendo mais primitivas, selvagens, emocionais, corporais. Enquanto para as mulheres brancas a raça significa a possibilidade de aproximar-se intelectual e moralmente do modelo (homem branco adulto)” (SILVA, 2013, p.100).

Concomitantemente ao racismo estrutural, as mulheres negras enfrentam também o racismo institucional. Almeida (2018) destaca que, nesse caso, “[...] o domínio se dá com o estabelecimento de parâmetros discriminatórios baseados na raça, que servem para manter a hegemonia do grupo racial no poder” (ALMEIDA, 2018, p.31). Ainda segundo o autor:

[...] a cultura, os padrões estéticos e as práticas de poder de um determinado grupo tornem-se o horizonte civilizatório do conjunto da sociedade. Assim, o domínio de homens brancos em instituições públicas – o legislativo, o judiciário, o ministério público, reitorias de universidades etc. – e instituições privadas – por exemplo, diretoria de empresas – depende, em primeiro lugar, da existência de regras e padrões que direta ou indiretamente dificultem a ascensão de negros e/ou mulheres, e, em segundo lugar, da inexistência de espaços em que se discuta a desigualdade racial e de gênero, naturalizando, assim, o domínio do grupo formado por homens brancos (ALMEIDA, 2018, p.31).

A ausência de mulheres negras e ou de homens negros em determinados lugares e instituições sociocupacionais, públicas e privadas, passa a ser “naturalizada” pela sociedade, principalmente quando se tratam de trabalhos e ocupações que garantam melhores condições de vida e de proteções sociais, como, por exemplo, em instituições públicas de ensino superior. Para as mulheres negras, historicamente os espaços ocupacionais nessas instituições são comumente relacionados aos de “servir”, de “serviçais”, em que o conteúdo do trabalho se assemelha, em parte, ao do trabalho doméstico, menos reconhecido e valorizado social e economicamente, mesmo quando se trata do serviço público (federal, estadual ou municipal), pois a remuneração se situa na escala inferior das hierarquias sociais marcadas pelos determinantes raça, sexo e classe social.

Nesse contexto, enquanto as mulheres brancas estão discutindo a ampliação da inserção feminina em determinadas profissões e espaços de trabalho, de longo tempo associados ao masculino, as mulheres negras, para quem e além

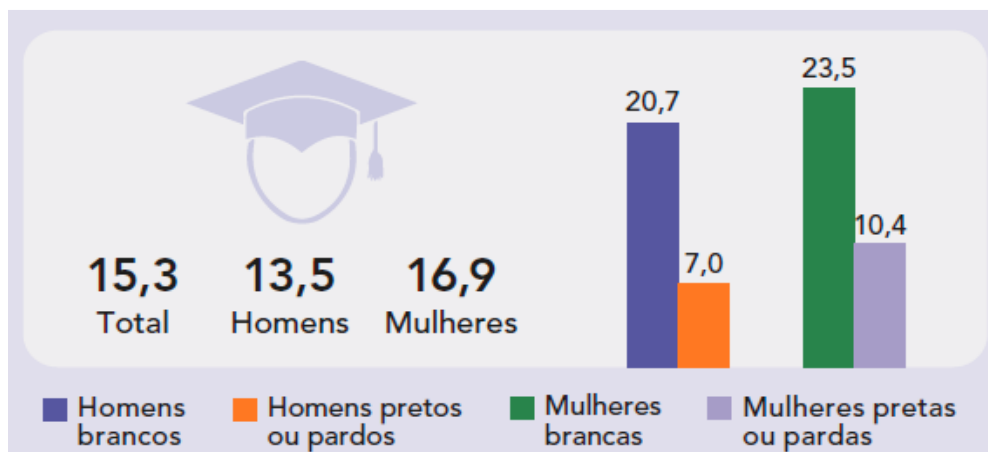
disso, se veem discutindo sobre esses espaços e ainda que nesses lugares se discuta e se reconheça a necessidade de debates a cerca das desigualdades raciais.

Para que possamos analisar de forma mais visível tais desigualdades, o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (2019), no Brasil, mostra que no ano de 2018 a concentração de analfabetos da população negra entre 15 anos ou mais de idade era de 9,1%, sendo mais que o dobro da concentração na população branca (3,9%).

No que se refere ao ensino superior, Silva (2013) aponta que a pesquisa publicada pelo Sistema de Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED) em parceria com o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), a Fundação Sistema Estadual de Análise de Dados (SEAD) e o Ministério do Trabalho (MTE) no Distrito Federal, Belo Horizonte, Porto Alegre, São Paulo, Fortaleza e Salvador, no que se refere aos grandes centros dessas regiões, aponta que a inserção da população negra no ensino superior é muito menor do que a dos brancos, sendo o ensino superior um “[...] elemento de seleção e dispositivo de poder e oportunidades, que no Brasil atua como estreito gargalo daqueles que alcançam os melhores cargos, postos de trabalho e remuneração [...]” (SILVA, 2013, p.104). Elemento esse que, segundo a referida pesquisa, constitui um dos fatores da pouquíssima presença de mulheres e homens negros inseridos em carreiras públicas com nível superior de ensino.

Ainda, de acordo com pesquisa realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), referente aos anos de 2012 a 2016, os indicadores sociais, sob o recorte étnico-racial, reiteram para a população negra o menor acesso ao ensino superior quando comparado à população branca, conforme observado através da Figura 1.

Figura 1 - População de 25 anos ou mais de idade com ensino superior completo, por sexo e cor ou raça



Fonte: IBGE, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2012-2016.

A desigualdade entre a população negra e a população branca também poderá ser verificada nos índices de desemprego nas regiões metropolitanas brasileiras. Sendo que no estudo apresentado na Revista Igualdade de Gênero e Raça no Trabalho: avanços e desafios (OIT, 2010), revela que:

[...] determinantes de sexo têm maior impacto sobre os índices referentes ao acesso e à permanência no trabalho (taxas de participação e desemprego) e os determinantes de raça incidem sobre os aspectos pertinentes à qualidade do emprego (informalidade). Nesse sentido, as mulheres negras, situadas na intersecção desses determinantes, permanecem sendo duplamente desfavorecidas nos diversos âmbitos que compõem sua condição de trabalhadora. (OIT, 2010, p.99-100).

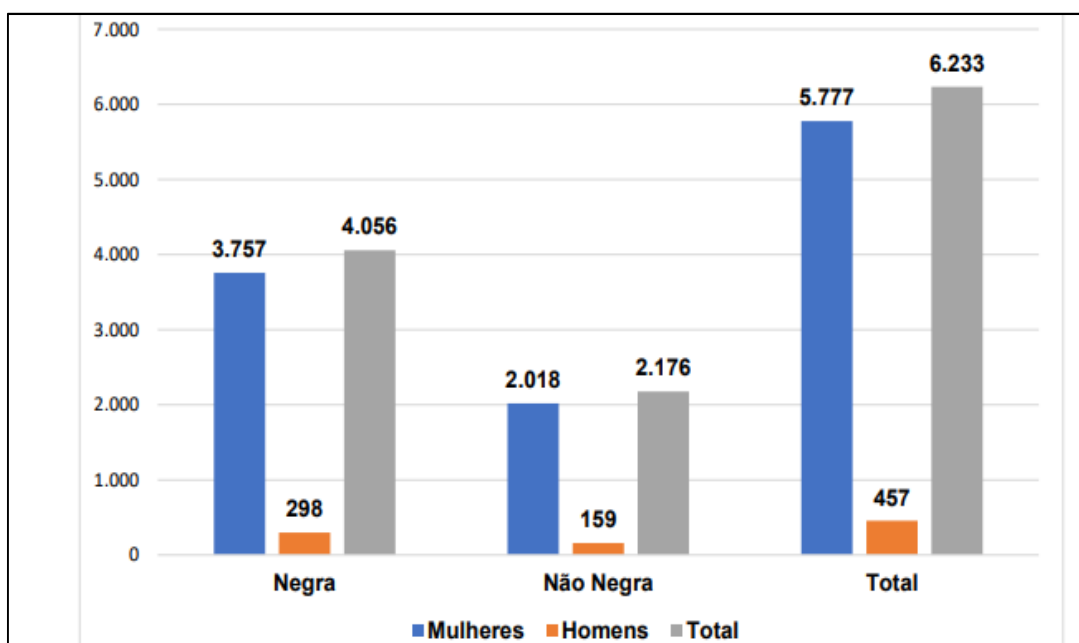
Então, sexo e a raça passam a ser características determinantes para que as mulheres negras sejam direcionadas à base da pirâmide social, principalmente no que se refere a colocações no mercado de trabalho, direcionando-as com maior ênfase ao trabalho informal ou fora do mercado de trabalho, mantendo-as sem a garantia de direitos trabalhistas e proteções sociais. Conforme apontam os dados da Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) realizada em 2018, no terceiro trimestre de 2014 e o primeiro trimestre de 2017, as mulheres negras que estavam fora do mercado de trabalho haviam crescido oito pontos percentuais, número acima das taxas de desemprego da época, que batiam os seis pontos percentuais.

No que se refere à inserção das mulheres no mundo do trabalho, conforme aponta o MTE (2016 apud VIEIRA, 2017, p. 93) no ano de 2016, havia 5,9 milhões de mulheres que desenvolviam o trabalho doméstico, porém somente 10% desse número eram compostos por mulheres brancas, ou seja,

90% são mulheres negras no trabalho doméstico, desprotegido e precarizado de longa data.

O gráfico abaixo (Figura 2) mostra dados referentes à ocupação no trabalho doméstico remunerado em 2018, considerando o recorte de sexo e raça.

Figura 1 - Participação de pessoas ocupadas no emprego doméstico, por sexo e raça



Fonte: DIESSE (2018)

Verifica-se indubitavelmente a predominância de mulheres negras inseridas no trabalho doméstico: maior que os homens (negros e não negros) e que as mulheres não negras – característica que marca nossa sociedade e relacionada aos processos de escravização de povos africanos e seus descendentes no Brasil. Ainda, com base nos dados da pesquisa do IPEA (2018) a vulnerabilidade das mulheres negras que estavam propensas ao fator desemprego em 2018 chegava a 50%.

Conforme apresentado pelo DIESSE (2021) com base nos dados obtidos da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD Contínua) do IBGE, aponta que entre o 4º trimestre de 2019 e o 4ª trimestre de 2020, as mulheres inseridas no trabalho doméstico representavam 92%, sendo que dessas, 65% eram mulheres negras.

Carneiro (2011) expressa que “[...] no mercado de trabalho, o resultado concreto dessa exclusão se expressa no perfil da mão de obra feminina negra [...]” (CARNEIRO, 2011, p.128). A população negra continua sendo alocada “[...] sobretudo em atividades menos qualificadas tais como limpeza urbana, serviços domésticos, correios, segurança, transportes urbanos etc” (GONZALES, 1982, p.14). E, as mulheres negras continuam desenvolvendo o seu trabalho em casas de famílias, como uma herança não grata da escravidão, ocupando em maior número, lugares de trabalho como domésticas, babás, serventes, dentre outros.

Concordando com Carneiro (2011, p.128):

[...] a conjugação do racismo com o sexismo produz sobre as mulheres negras uma espécie de asfixia social com desdobramentos negativos sobre todas as dimensões da vida, que se manifestam em sequelas emocionais com danos a saúde mental e rebaixamento da autoestima; em uma expectativa de vida menor, em cinco anos, em relação à das mulheres brancas; em um menor índice de casamentos; e sobretudo no confinamento nas ocupações de menor prestígio e remuneração.

Em síntese, conforme se observa e constata-se diariamente, “[...] mesmo com todos os avanços da Constituição de 1988, os mecanismos de discriminação permanecem operando de maneira sutil, mas eficiente” (SILVA, 2013, p.98). As oportunidades, seja elas relacionadas ao mercado de trabalho, estudos, dentre outros, são oferecidas de formas desiguais a brancos e não-brancos, ficando esses últimos com as piores oportunidades de trabalhos qualificados e, sem acesso a educação, saúde, moradia, alimentação, entre outras necessidades humanas, e de qualidade.

O cenário para essas mulheres, principalmente para as mulheres negras, pois como já vimos ainda se encontram em maior número nas atividades domésticas, vem se agravando ainda mais com a chegada da pandemia por infecção ao novo coronavírus (Covid-19), as empregadas domésticas passam a ser uma das classes trabalhadoras mais afetadas. Em face das medidas governamentais para o enfrentamento da pandemia, somadas as dificuldades e a recessão econômica que se estabelecem, famílias que as contratavam foram forçadas a demiti-las para reduzir despesas (BATISTA, 2020). Ademais, as trabalhadoras domésticas que se mantiveram em seus empregos correram sérios riscos de contaminação devido ao deslocamento, predominantemente via transporte público sem condições adequadas de distanciamento social, ou ainda, ao desenvolverem seu trabalho em famílias com poder

aquisitivo alto, que realizam inúmeras viagens e confraternizações, mesmo em tempos de isolamento social. Lembremos, infelizmente, que:

O primeiro caso de óbito causado pela covid-19 no estado do Rio de Janeiro - e um dos primeiros no país - foi o de uma trabalhadora doméstica remunerada, que contraiu o vírus de sua patroa recém chegada de uma viagem à Itália. Era uma senhora idosa, com problemas cardíacos, obesidade e diabetes, residente no município de Miguel Pereira, localizado a mais de 120 km local em que trabalhava, um bairro nobre carioca. (DIEESE, 2020, p.2).

O mundo e a sociedade brasileira, em particular, vivem um período pandêmico avassalador, trazendo ainda mais inseguranças e preocupações a essas mulheres, com o aumento significativo dos índices de desemprego, o negacionismo da ciência e a falta de investimentos nas políticas públicas que de fato incorporem e atendam com maior dignidade e amplitude as camadas pobres da população brasileira, destituídas de um conjunto de proteções sociais que efetivem os direitos sociais reconhecidos constitucionalmente.

3 Proteção social à maternidade no mercado de trabalho

3.1 Direitos sociais e trabalhistas às mulheres – historicamente

Com intuito de realizar uma breve contextualização da evolução histórica dos direitos sociais e trabalhistas das mulheres, Verucci (1987), explica que essa “[...] evolução do status jurídico da mulher, especialmente aquele relativo às instituições do casamento e da família, tem sido bastante lenta” (VERUCCI, 1987, p.60). Instituições como: casamento, trabalho, educação e direitos políticos se mantiveram longe do alcance das mulheres no decorrer da história, porém em constante luta pelos diferentes movimentos feministas.

É somente no século XVII que se encontram documentos importantes sobre as situações vivenciadas pelas mulheres no Brasil (VERUCCI, 1987, p.20). Nesse período, as mulheres eram comparadas as crianças, tendo sua vida subordinada pela família patriarcal. As mulheres negras eram privadas de educação e da sua liberdade.

Verucci (1987) analisa que no séc. XIX:

A urbanização foi o fator mais importante na diminuição da autoridade paterna, na maior participação da mulher nas atividades lucrativas, no maior controle da natalidade, no aumento do número de desquites etc., mas não modificou certas características feudais, como a tolerância pelo adultério masculino, intolerância pelo adultério feminino e violento tabu contra a perda da virgindade da mulher (VERUCCI, 1987, p.22).

Ainda segundo essa autora:

Com a urbanização e a industrialização, alterou-se o papel da mulher no mundo econômico. Diminuiu a autoridade paterna em relação a escolha do marido para as filhas, as relações entre os sexos se fazendo de forma mais direta. Ao lado do ideal doméstico, surgia necessidade da educação escolar, contra a qual havia grandes resistências, pois não se cogitava a equiparação da instrução entre homens e mulheres (VERUCCI, 1987, p.22).

No período que compreende aos anos de 1930-1950, sobre os direitos trabalhistas Verucci (1987) informa que a Constituição de 1934 trouxe consigo a preocupação de que as leis trabalhistas se voltassem sobre a segurança e às condições de trabalho dos trabalhadores. No que tange às mulheres, proibia a diferença salarial de trabalhadores que exercessem as mesmas atividades e

também passou a englobar as mulheres gestantes, prevendo assistência médica e sanitária a estas e o afastamento anterior e após o parto, sem prejuízo ao salário e ao seu emprego.

Na Constituição de 1937 não houve significativa alteração: “[...] vista pelos juristas como uma espécie de fraude, nunca chegou a ser aplicada, salvo no que servia aos interesses políticos do governo de então” (VERUCCI, 1987, p.45), porém é durante a vigência dessa Constituição que se estabeleceu a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) de 1943, sancionada pelo então presidente Getúlio Vargas, a qual atravessou décadas como regulação das relações e condições do trabalho formal.

Diferentes movimentos feministas reivindicaram ao longo dos anos alterações e melhorias nas questões relacionadas à vida das mulheres, seja relacionado à economia, por direitos constituídos em lei e participação política. Em 27 de agosto de 1962 é realizada a aprovação do Estatuto da mulher casada, através da lei nº 4.121, na qual extinguiu “[...] poderes tutoriais dos maridos sobre mulheres no que diz respeito à atividade profissional, entre outras inovações e outras sutis perdas” (MARQUES; MELO, 2008, p.464).

Marques e Melo (2008) questionam o real avanço dessa lei para as mulheres no Brasil: ainda continuava um conservadorismo, pois a lei trazia e mantinha a concepção do homem como o chefe do lar. Conforme também aponta Verucci (1987, p.31):

Revogou o princípio da capacidade relativa e corrigiu algumas aberrações como a acima referida (do pátrio poder), porém não corrigiu os artigos 178, 218 e 219 do mesmo código, que consideram erro essencial de pessoa o defloramento da mulher ignorado pelo marido, valendo como motivo para pedido de anulação do casamento por parte deste. Não revogou tampouco o art. 1.744 – III, que permite ao pai deserdar a filha considerada por ele como “desonesta” se esta viver sob o teto paterno, considerando-se “desonestidade” o comportamento sexual da filha em desacordo com a moral paterna.

No que compete à inserção no mercado de trabalho no Brasil, em 1970 houve um crescente na entrada de mulheres, sendo que estas representavam nesta época 44% da força de trabalho, é ainda nesse período que as mulheres passam a ocupar o espaço público com maior ênfase.

Conforme apontam Bruschini; Mercado; Ricoldi (2008, p.15):

[...] de um lado, a intensidade e a constância do aumento da participação feminina no mercado de trabalho, que vem ocorrendo desde a metade dos anos 1970, de outro, o elevado desemprego das mulheres e a má qualidade do emprego feminino; de um lado, a conquista de bons postos e o acesso a carreiras e profissões de prestígio por parte de mulheres escolarizadas, de outro, o predomínio do trabalho feminino em atividades precárias e informais.

Porém, com a consolidação e ratificação dos direitos adquiridos durante o decorrer dos anos veio através da Constituição Federal de 1988 (CF/88), que trouxe avanços quanto aos direitos sociais, através do capítulo I e II respectivamente da CF/88, sendo dentre eles os seguintes:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

I - Homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição;

Art. 6º 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.

XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;

XIX - licença-paternidade, nos termos fixados em lei;

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

XXV - assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas;

XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil.

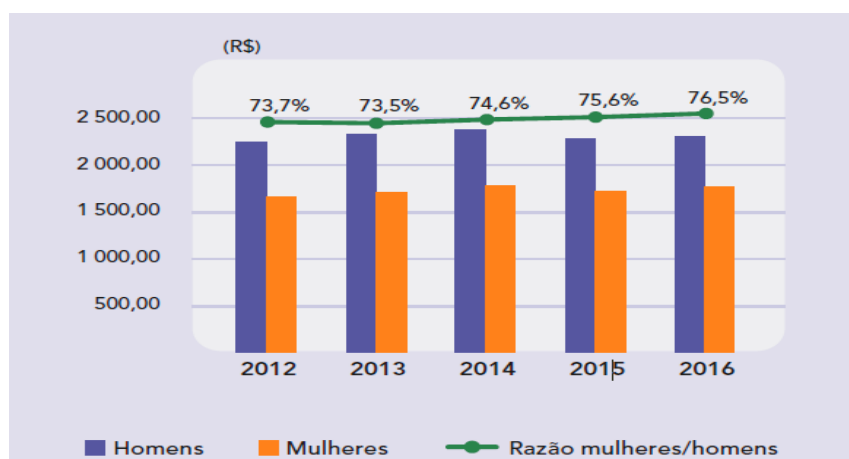
Bruschini; Mercado; Ricoldi (2008) realizaram um balanço da participação feminina no mercado de trabalho, pois de um lado temos as conquistas de novos postos de trabalhos dependendo do seu grau de instrução e de outro temos os baixos salários e o aumento de desempregadas na década de 1970. O crescimento da inserção de mulheres no mercado de trabalho foi tendência que se manteve nas décadas seguintes e, conforme aponta Montali (2017), trouxe como consequência o aumento da participação das mulheres economicamente ativas, em particular, dentre os anos de 1991 a 2010:

Cresce a presença das mulheres na População Economicamente Ativa (PEA): estas representavam, em 1991, 32,3% da PEA e, complementarmente, os homens representavam 67,7% da PEA. Em 2010, acentua-se a redução dessa

distância: a proporção de homens na PEA torna-se 56,5% e a das mulheres 43,5%. (MONTALI, 2017, p.46).

Mesmo com o aumento de mulheres na População Economicamente Ativa (PEA), estas continuam ganhando salários menores do que o dos homens. O IBGE aponta que a renda média mensal das mulheres no ano de 2016 girava em torno de um pouco mais de R\$ 1.500,00, sendo que para homens esse rendimento subia para uma renda de quase R\$ 2.500,00, lembrando ainda, que os dados da Figura 3 se referem a homens e mulheres sem o recorte de raça; se caso fosse, para mulheres e homens negros a renda costuma ser inferior ao apresentado no gráfico abaixo:

Figura 3 - Rendimento habitual médio mensal de todos os trabalhos e razão de rendimentos por sexo.



Fonte: IBGE, PNADC, 2012-2016.

Sendo assim, mesmo com os avanços jurídicos adquiridos, “[...] não é suficiente para estirpar preconceitos profundamente enraizados em certas camadas sociais [...]” (VERUCCI, 1987, p.27).

Preconceitos nos quais afetam cotidianamente a vida das mulheres em todos os seus âmbitos.

3.2 Licença maternidade: direito e não direito – desigualdades de gênero e raça no âmbito da proteção social

Em 1919 a Organização Internacional do Trabalho (OIT) criou a Convenção

nº 3 referente a proteção à maternidade, que prevê direitos como o direito a “[...] licença – maternidade (6 semanas antes e 6 semanas após o parto), o direito a benefícios médicos pagos, proibição de demissão à gestante e à lactante e pausas para amamentar” (CFEMEA, 2000).

Segundo apontam Rodrigues e Sapucaia (2016), no Brasil as políticas sociais de proteção à maternidade possuem como marco inicial os anos de 1920, trazendo pautas de demandas por expansão de direitos no bojo da organização do movimento operário brasileiro, sendo que essas políticas ora ganham força e em outros momentos diminuem.

Ainda segundo os autores, no começo dos anos de 1920 há então uma agenda de lutas específicas para as mulheres, nas quais estavam em pauta “[...] o direito ao voto, a jornada de trabalho de oito horas, salários equivalentes aos dos homens e a criação de mecanismos de proteção à trabalhadora grávida ou puérpera” (RODRIGUES; SAPUCAIA, 2016, p.25).

Já em 1923 sancionam-se os decretos nº 16.300 determinando que indústrias e comércios providenciassem espaços para que as trabalhadoras pudessem realizar a amamentação.

Conforme Proni (2017, p. 223):

O Decreto n. 16.300, de dezembro de 1923, determinava, nos artigos 348 e 350, que os estabelecimentos industriais e comerciais em que houvesse trabalhadoras que estivessem amamentando seus filhos deveriam proporcionar-lhes a possibilidade de fazê-lo. Estipulava, também, que deveria haver creches ou salas de amamentação localizadas próximo a esses estabelecimentos, onde as mães poderiam amamentar duas ou três vezes por dia em intervalos regulares.

Em 17 de maio de 1932 sob o decreto nº 21.417, que passa a regular as condições de trabalho das mulheres, estava dentre seus dispositivos o período de gozo da licença maternidade. Em seu art. 7º previa a proibição do trabalho da mulher grávida no período de quatro semanas anterior e posterior ao parto, podendo ser aumentado em mais duas semanas em caso excepcionais, mediante comprovação por atestado médico. O decreto ainda dispõe em seu art. 9º o direito ao recebimento de auxílio de metade dos seus proventos com base na média de seus últimos seis meses de salário e quanto ao seu retorno ao trabalho o direito de reaver o lugar no qual o desempenhava. O decreto ainda estabelece o direito a um

local apropriado onde as empregadas pudessem “[...] guardar sob vigilância e assistência os seus filhos em período de amamentação” (BRASIL, 1932).

Na Consolidação das Leis Trabalhistas, de 1943, houve alterações quanto ao tempo de licença e ao benefício pago durante este período, sendo que “[...] a licença passou a ser de seis semanas antes e seis semanas após o parto (alterada em 1967 para quatro semanas antes e oito semanas após o parto), e a mulher passou a ter direito ao valor integral do salário [...]” (STOLAR, 2008, p.15).

Com a Constituição Federal de 1988 amplia-se então o período de gozo da licença maternidade para 120 dias e a estabilidade de emprego para gestante a partir da confirmação da gravidez até o quinto mês até o parto (STOLAR, 2008, p.15).

Ainda em relação à estabilidade de emprego, no ano de 2012 através da súmula n. 244 de 2012, resolução 185/2012, a gestante passa a possuir algumas garantias, como:

I - O desconhecimento do estado gravídico pelo empregador não afasta o direito ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade (art. 10, II, "b" do ADCT).

II - A garantia de emprego à gestante só autoriza a reintegração se esta se der durante o período de estabilidade. Do contrário, a garantia restringe-se aos salários e demais direitos correspondentes ao período de estabilidade.

III - A empregada gestante tem direito à estabilidade provisória prevista no art. 10, inciso II, alínea “b”, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, mesmo na hipótese de admissão mediante contrato por tempo determinado (BRASIL, 2012).

Conforme Rodrigues e Sapucaia (2016), no ano de 2008 é criado o Programa Empresa Cidadã através da lei nº 11.770, o qual possibilitou a prorrogação para mais 60 dias, totalizando 180 dias de licença maternidade, e em relação à licença paternidade, prorrogou para mais 15 dias, totalizando 20 dias de licença, incluindo-se os 5 dias já previstos em lei, sendo mantida a remuneração integral a ambos os casos.

Rodrigues e Sapucaia (2016) realizaram interessante reflexão ao compararem os afastamentos de homens e mulheres de seus espaços de trabalho, como por exemplo: o afastamento por motivo de falecimento do familiar ou por motivo de celebração de matrimônio destes, sendo que nenhum dos dois casos haveria uma diferenciação no tempo de afastamento por conta de um ser do sexo A e outro do B, o que no caso de afastamento pela chegada de um novo membro, é

realizada esta diferenciação por sexo. Salientam ainda que “do ponto de vista meramente prático, a criança precisa ser cuidada, alimentada, medicada, embalada – e a fala a respeito que o Estado nos oferece, expressa na legislação, é de que cabe às mulheres executar essas tarefas” (RODRIGUES; SAPUCAIA, 2016, p.27).

Claro que devemos realizar algumas ponderações, como o fato da importância do aleitamento materno conforme expresso pela Organização Mundial da Saúde, que destaca sua importância ao bebê por um período de no mínimo quatro aos seis primeiros meses de vida da criança, porém também há de se analisar o quanto essa questão poderá afetar a vida psicológica das mulheres que simplesmente não conseguem realizar este aleitamento. E o fato de o homem possuir mais tempo com sua prole após o nascimento, o quanto isso seria benéfico ou não para mulheres, pois de um lado temos a importância do estreitamento dos laços afetivos e de outro somos sabedores que alguns homens não possuem consciência de divisão das tarefas domésticas, podendo acarretar numa sobrecarga ainda maior para as mulheres.

O maternar tem sido um desafio para as mulheres na contemporaneidade, pois a sociedade que por diversas vezes as “cobra” em se tornarem mães é a mesma que “exige” que essas trabalhem como se não os tivessem, assim tornando o cotidiano dessas mulheres cada vez mais saturado. A maternidade é uma questão social e em relação a ela devem necessariamente existir normas e sistemas protetores num campo amplo de atendimento à saúde, ao planejamento familiar e às normas do trabalho (VERUCCI, 1987, p.37).

Torna-se complexa a relação das mulheres ao se tornarem mães principalmente para aquelas que realizam seu trabalho no setor privado, pois mesmo que os seus direitos estejam previstos em Lei, nem sempre estes são aplicados por quem às contrata; que por muitas vezes compreendem que a mulher ao se tornar mãe seria então “incapaz” de continuar com a sua vida profissional devido a necessidade de dedicar um tempo à criança na qual está por nascer ou, ainda, uma preocupação de que estas deverão despende de tempo para o acompanhamento pré-natal, então consultas de rotinas e os meses de licença maternidade pós-parto passam a se tornar um “problema” para as empresas.

Há ainda o discurso por parte dos empregadores de onerosidade nas contratações femininas, com base em um discurso machista que a maternidade a afastará das questões do trabalho e a levará para as questões maternas e para além

disso, a empresa em algum momento sofrerá um “desfalque” no quadro de funcionários, pois haverá a possibilidade dessa mulher se afastar por no mínimo quatro meses ao ter filhos. Porém, o que nunca é mencionado, é que de certa forma a contratação de mulheres se torna lucrativa, pois se explora o seu trabalho em troca de um pequeno repasse salarial.

Cabe ressaltar que a vivência em relação à maternidade ainda são opostas entre mulheres brancas e não brancas, principalmente quando se aborda a questão da classe social. Diante disso, Oliveira (2014) realizou uma pesquisa com um recorte de 15 mulheres chefes de família de classe média e de classes mais baixas na cidade de Cruz das Almas, situada na Bahia. Nota-se que as mulheres de classes mais altas contavam com a ajuda da família ou possuíam recursos para o pagamento de babás para o cuidado de suas crianças, podendo assim continuar com suas qualificações, desempenhando seus trabalhos ou ambos; já para as mulheres de classe mais baixas, isso não ocorre, sendo a alternativa desempenharem alguma forma de remuneração dentro de suas moradias.

A maternidade e o direito a ela é então vivenciado de formas ambíguas entre as mulheres, seja por sua raça ou posição social. Para as mulheres negras esse tema é ainda vivenciado em uma proporção ainda mais dura, pois nem o direito ao parir humanizado essas desfrutam ou ocorre raramente.

Para as mulheres negras, raça, gênero e classe são fatores que as levam a vivenciar as variadas formas de discriminações seja em qualquer ambiente de forma mais acentuada do que as mulheres brancas, para as mulheres negras essa ambiguidade entre a maternidade e o mercado de trabalho é ainda mais acentuada, pois como já visto, estas ocupam trabalhos precários e informais, sendo que muitas delas ainda trabalham como domésticas, estando então fora da proteção à maternidade. Muitas dessas mulheres se veem obrigadas a retornar ao trabalho após se tornarem mães muito antes do previsto em lei.

Há ainda, para as mulheres negras, a preocupação com o desenvolvimento dessa criança negra dentro de uma sociedade racista, para além disso, “ela ainda precisa lidar com a criação dos filhos e o sustento da família, muitas vezes sem estrutura e rede de apoio” (UNIMATERNA, 2021).

Conforme Crenshaw (2002) a discriminação interseccional vivenciada pelas mulheres negras é difícil de ser identificada, pois se tornou estruturalmente comum, tornando-se até invisível, sendo que:

[...] a discriminação em questão poderia ser vista simplesmente como sexista (se existir uma estrutura racial como pano de fundo) ou racista (se existir uma estrutura de gênero como pano de fundo). Para apreender a discriminação como um problema interseccional, as dimensões raciais ou de gênero, que são parte da estrutura, teriam de ser colocadas em primeiro plano, como fatores que contribuem para a produção da subordinação (CRENSHAW, 2002, p.176)

Ainda conforme a autora, “[...] a interseccionalidade trata da forma como ações e políticas específicas geram opressões que fluem ao longo de tais eixos, constituindo aspectos dinâmicos ou ativos do desempoderamento” (CRENSHAW, 2002, p.177).

Enfim, como se constata, as mulheres negras continuam a ser tratadas de forma diferente das mulheres brancas e, mais ainda, desigual e discriminatoriamente em todos os âmbitos da vida social.

3.3 Proteção e discriminação à maternidade no mercado de trabalho

O rebaixamento das mulheres dentro do mercado de trabalho vem sendo baseado e estruturado na fala de custo oneroso no qual é empregar mulheres, pois estas em um determinado momento de sua vida laboral poderão se afastar ao se tornarem mães.

O sexo feminino carrega consigo a visão deturpada da sociedade na qual montou um estereótipo de que as mulheres teriam “nascido” para o cuidado do lar e da família, mesmo em sua vida profissional teria maior tato com profissões que estivessem voltadas para esse aspecto de cuidado com o próximo, nunca visionando galgar e ocupar espaços de liderança.

Conforme apresentado por Bruschini (2007), as mulheres acabam “[...] sobrecarregadas na esfera reprodutiva, as mães de filhos pequenos apresentam taxas mais baixas de atividade produtiva [...]” (BRUSCHINI, 2007, p.546) e ainda, segundo a autora, “[...] as taxas de atividade das mães são mais baixas quando os filhos tem menos de dois anos, em comparação àquelas das mães de filhos maiores, que oscilam entre 60% e 70%” (BRUSCHINI, 2007, p.546), um dos fatores de taxas mais baixas seriam a falta de creches e escolas integrais.

Segundo estudo realizado pelo Ministério Público de Santa Catarina (MPSC, 2019) referente ao biênio de 2018 a 2019 em parceria com demais órgãos, para

verificação e acompanhamento da atuação do estado e seus municípios na implementação dos planos estadual e municipais de educação, o município de Florianópolis possuía uma estimativa populacional em 2018 cerca de 20.291 crianças na faixa etária de zero a três anos, sendo que destas, 10.629 se encontravam matriculadas em creches, somente 52,4% dessas crianças sendo atendidas nas creches municipais, conforme apresentado na figura 4, que mostra o histórico de esforço de atendimento de crianças de 0 a 3 anos de idade.

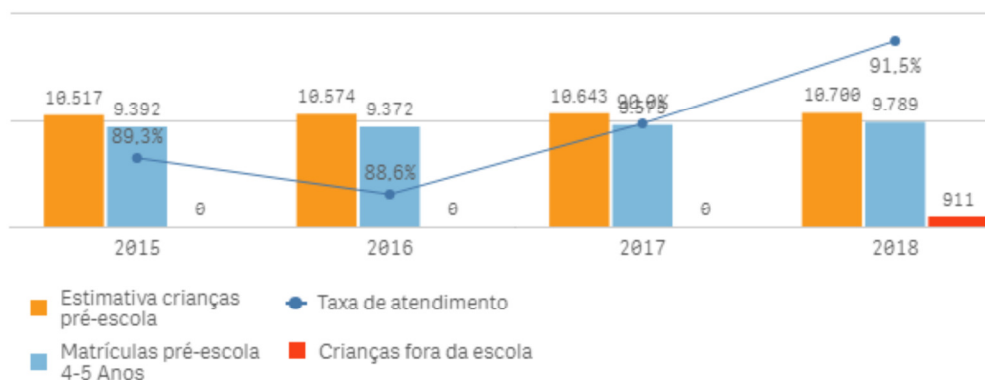
Figura 4: Histórico de esforço de atendimento de crianças de 0 a 3 anos de idade no município de Florianópolis



Fonte: MPSC (2019)

Já na faixa etária que compreende crianças de quatro a cinco anos eram 10.700 crianças, sendo que no ano de 2018 eram atendidas 9.789, estando 911 crianças fora do atendimento público escolar. Vale ressaltar que esta faixa etária, a universalização ao direito a pré-escola tornou-se de caráter obrigatório, cabendo ao Estado e aos municípios o dever de garantir 100% do acesso à pré-escola, porém não é o que acontece conforme a Figura 5, em que o atendimento compreende 91,6% dessa população.

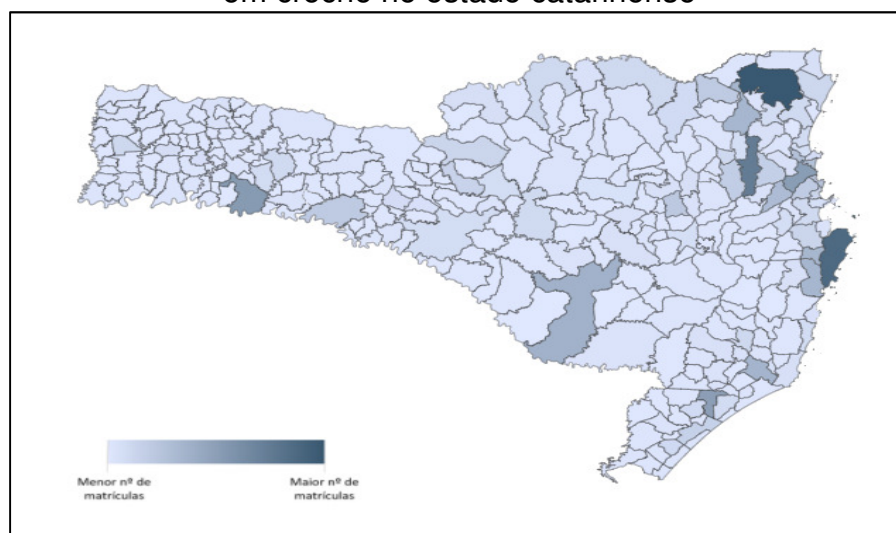
Figura 5 – Histórico de esforço de atendimento de crianças de 4 a 5 anos de idade no município de Florianópolis



Fonte: MPSC (2019)

Em relação à demanda de matrículas em creches para Santa Catarina, a Figura 6 possibilita observar as regiões com maior e menor demanda no estado, conforme Secretaria Estadual da Educação, retirado do Censo da Educação Básica (INEP, 2019). No estado, em 2019 houve 194.601 matrículas em creches, com maior demanda, respectivamente, em Joinville, Florianópolis, Blumenau e Chapecó. Na região da Grande Florianópolis, conforme o Censo da Educação Básica (INEP, 2019), foram feitas 24.204 matrículas em creches, sendo que 7.176 é matrícula de Florianópolis, comportando 30% das matrículas regionais e, portanto, a cidade com maior demanda de matrícula em creches da região.

Figura 6 – Escala de tons em azul dos municípios com maior demanda de matrícula em creche no estado catarinense



Fonte: INEP (2019)

É importante delimitar que a região metropolitana de Florianópolis (conhecida também como Grande Florianópolis) comporta, conforme Lei

Complementar Estadual (SANTA CATARINA, 2010) os municípios: Águas Mornas, Antônio Carlos, Biguaçu, Florianópolis, Governador Celso Ramos, Palhoça, Santo Amaro da Imperatriz, São José e São Pedro de Alcântara.

Esses dados impactam diretamente na vida de famílias e principalmente de mulheres chefes de família, que não encontram vagas em creches para os filhos, pois além de não conseguir que suas crianças usufruam do direito deles, que é a educação pública, universal e de qualidade, não conseguem também adentrar ou retornar ao mercado de trabalho, assim contribuindo para a expansão da desigualdade social.

As mulheres estão expostas a níveis de estresse elevado, pois em que momento de sua vida esta para de fato de trabalhar? E não só remetendo ao trabalho braçal, como também o mental, pois os seus pensamentos estão voltados para toda a tarefa a ser desempenhada por si e por outrém, realiza quase como se fosse uma organização mental para que o dia que ainda está por vir comporte tudo o que há de ser desenvolvido.

Para além disso, um grande contingente de mulheres ainda precisa se especializar para exercer suas atividades remuneradas, para que possam acessar salários razoáveis para sua subsistência, e diante de uma rotina tão atarefada, ainda necessitam direcionar seu tempo para os estudos e especializações, mesmo que por muitas vezes não tenham nem mesmo um espaço apropriado para tanto, ou ainda, tenham que dividir com a atenção aos filhos. Diferentemente do sexo oposto, que por sua vez não toma os afazeres domésticos como um dever para si, podendo e tendo um tempo maior livre para se especializar ou desempenhar outros tipos de atividades.

O trabalho desempenhado pelas mulheres e o fato de terem ou não a possibilidade de se tornarem mães, traz uma noção da sociedade totalmente errônea e machista de que essas seriam inferiores ao sexo masculino, pois a sociedade interpreta que ao se tornarem mães, as mulheres devem então ter um cuidado para com a criança muito maior do que o sexo oposto, e é tão nítido que ao analisarmos acontecimentos atuais, em pleno século XXI ainda discutimos sobre o aborto e não discutimos sobre o abandono paterno, pois a responsabilização cai sempre sobre as mulheres e raramente sobre os homens.

Nem mesmo com o aparato jurídico legal e políticas relacionadas à inserção e à manutenção dessas mulheres no mercado de trabalho, debates, avaliações,

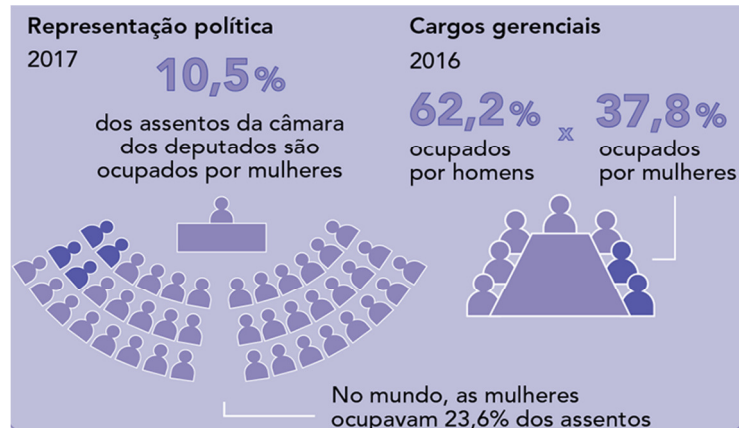
agendas políticas, dentre outros, a efetivação do direito a igualdade de gênero no espaço de trabalho ainda não ocorre como desejaríamos e como deveria ser. Há mulheres que seus proventos ainda são inferiores ao sexo masculino, mesmo desempenhando a mesma função, temos ainda a ideia de que as mulheres estão mais voltadas e propensas ao cuidado do seu ambiente familiar.

Sendo assim, a pesquisa realizada pelo IBGE em 2015 nas regiões metropolitanas de Recife, Salvador, Belo Horizonte, Rio de Janeiro, São Paulo e Porto Alegre, mostra o panorama das desigualdades vivenciadas entre homens e mulheres. No que concerne aos postos de trabalho, os homens eram cerca de 93,1% na construção civil, já as mulheres se encontravam com maior ênfase nas áreas da educação, saúde, serviços sociais, administração pública, defesa e seguridade social, com 64,9% e dos serviços domésticos, no qual representam quase que a totalidade com 95,4%.

No Brasil, mesmo com o aumento do nível de escolaridade das mulheres entre 25 anos ou mais que se encontravam no ensino superior chegava a 23,5% (mulheres brancas) e 10,4% (mulheres pretas ou pardas), em contrapartida, os homens na mesma faixa etária eram cerca de 20% (homens brancos) e 7,0% (homens pretos ou pardos), porém mesmo havendo essa diferenciação entre acesso ao ensino superior, com as mulheres se qualificando com maior amplitude, essas ainda recebiam cerca de 30% a menos do que os homens (IBGE, 2016).

No que se refere aos cargos de participação política e cargos de gerência, em 2016 os cargos de gerência eram ocupados majoritariamente pelo sexo masculino, chegando quase ao dobro quando comparados a quantidades de mulheres e em 2017 somente cerca de 10,5% das cadeiras ocupadas na câmara de deputados eram por mulheres.

Figura 7- Vida pública e tomada de decisão

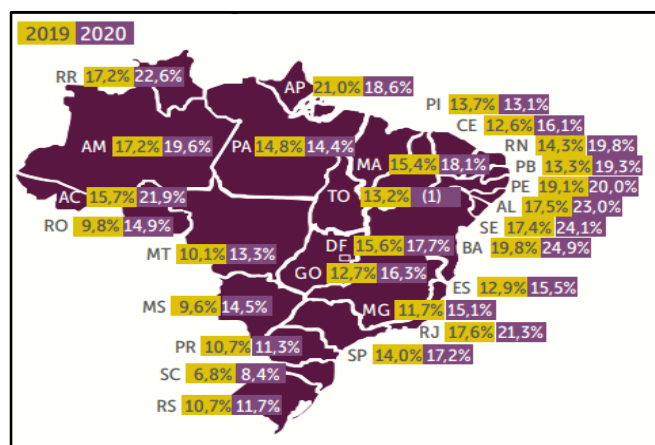


Fonte: IBGE, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2012-2016.

Devido ao período pandêmico no qual se vivencia desde o início de março de 2020 no Brasil, houve um aumento na taxa de mulheres desempregadas, sendo que segundo dados informados pela DIESSE (2020) extraídos da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNADC), entre o 3º trimestre de 2019 e 2020 houve um aumento de 8,6 milhões de mulheres fora do mercado trabalho. Ainda segundo o DIESSE (2020), houve um aumento do desemprego de 3,2 entre as mulheres negras e de 2,9 pontos percentuais em relação às mulheres não negras

Na Figura 8 observa-se o aumento na taxa de desocupação das mulheres no Brasil entre o 3º trimestre de 2019 em comparação ao mesmo período de 2020.

Figura 8 – Taxa de Desocupação das mulheres



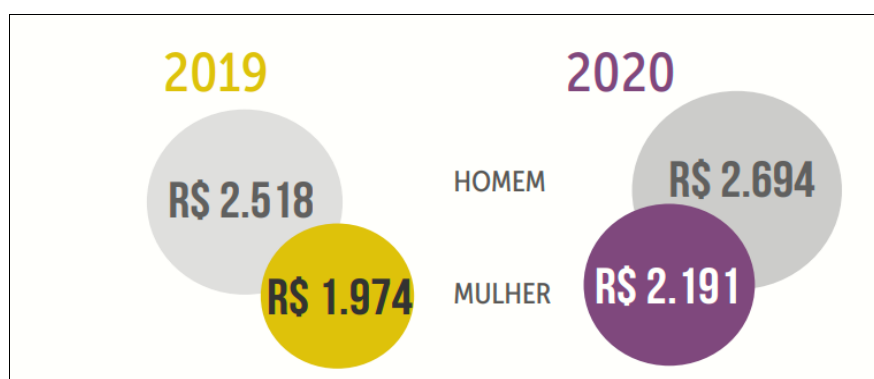
Fonte: DIESSE (2020)

Nota-se que na região de Santa Catarina houve um aumento de 6,8% para 8,4% no aumento de mulheres fora do emprego formal.

Essa crise sanitária, econômica e social reforçou a distância salarial entre homens e mulheres, em 2020, elas seguiram ganhando menos, mesmo quando ocupavam cargos de gerência ou direção, para elas a hora paga foi de R\$ 32,35 e para eles, de R\$ 45,83 ou com a mesma escolaridade: elas ganhavam em média R\$ 3.910 e eles, R\$ 4.910 (DIEESE, 2020).

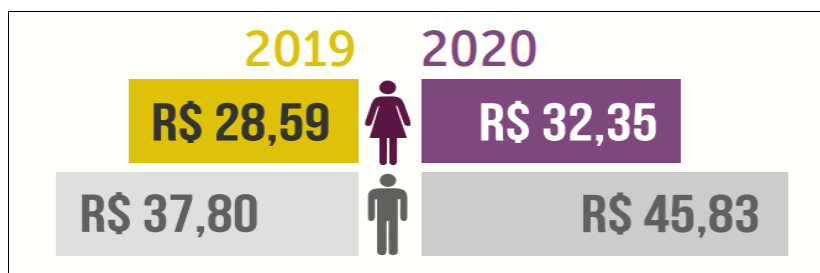
A pesquisa ainda demonstra que as mulheres nesse período continuaram ganhando menos dos que os homens, mesmo que estas exerçam o mesmo cargo que eles, conforme demonstram as figuras 9 e 10.

Figura 9 - As mulheres continuam ganhando menos



Fonte: DIEESE (2020)

Figura 10 – Rendimento médio por hora de diretores e gerentes



Fonte: DIEESE (2020)

O mercado de trabalho continua sendo desigual entre homens e mulheres, seja em postos de trabalho, cargos e proventos pagos, mesmo que estas estejam se especializando em número maior e deveriam estar garantidas por lei, pois esta dispõe que todos são iguais perante ela, porém não se visualiza essa efetivação na prática.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A história da mulher foi marcada ao longo dos séculos pelas desigualdades, sejam elas sociais, de gênero e de raça, com o seu “rebaixamento” perante a sociedade estruturalmente machista e sexista na qual vivemos. A estereotipação de “santa-mãe” e de “sexo frágil” traz resquícios para a vivência das mulheres até os dias atuais. Vale ressaltar que a partir de muita luta e através dos movimentos feministas as mulheres vieram ganhando espaço e questionando essas desigualdades. Porém, ao passar dos anos, mudam-se as formas de discriminações de gênero, veladas em situações como a alteração de nome de cargos para que os proventos pagos a essas sejam menores que os do sexo masculino, mesmo que na prática ambos desempenhem a mesma função.

Mesmo com as alterações nas legislações ou projetos que envolvam a mulher, o trabalho e a maternidade, ainda se reforça a ideia da mulher como a que dispõe de habilidades já pré-dispostas para o cuidado do lar, dos seus e dos outros, como se esta fosse sua natureza. Assim, este trabalho se propôs a analisar as contradições, peculiaridades, diferenciações e desafios enfrentados pelas mulheres no mercado de trabalho.

Verifica-se que as mulheres mesmo com o passar dos anos continuam em atividades relacionadas ao cuidado ou prestação de serviço, espaços esses que ainda oferecem piores remuneração e proteção social. Quando conseguem cargos de chefia ou liderança ainda são remuneradas de forma inferior aos homens.

Para as mulheres negras a questão mercado de trabalho torna-se ainda pior, pois essas se inserem com maior ênfase em lugares subalternos e com piores condições de trabalho, com piores remunerações, ainda menores do que as pagas às mulheres brancas. Diante do atual cenário pandêmico, sofrem ao arriscarem suas vidas para que possam prover o sustento de sua família, herança advinda do período escravista, onde as mulheres negras trabalhavam para os senhores e senhoras do engenho, nas quais eram tratadas como “coisas”, sendo até seus corpos degradados e açotados. Essas mulheres negras ainda ocupam em sua expressiva maioria, lugares de trabalho como domésticas, babás, serventes, dentre outros – ocupações que permanecem com desprestígio social e econômico na sociedade brasileira.

A falta de reais vagas em creches e pré-escolas torna-se um outro fator que

dificulta a inserção, manutenção e o retorno dessas mulheres ao mercado de trabalho. Há também que se atentar ao montante de vagas e de que forma são ofertadas, pois há municípios que informam o zeramento da fila demandante de creches, porém são vagas em períodos distintos, manhã ou tarde, ou seja, extinguem-se as vagas de período integral, impossibilitando e dificultando que aquela mãe consiga trabalhar em período integral, para assim ter acesso a uma “melhor” remuneração ou ainda que esta possa trabalhar e se qualificar para tentar mudar ao mínimo a sua situação, porém sabemos que mesmo com qualificação as mulheres ganham menos que os homens.

O tema não se esgota e vem sendo analisado principalmente numa forma de problematizar qual ainda é o papel atribuído à mulher na contemporaneidade, como se desenvolveu a sua evolução neste espaço, conforme Baylão e Schettino (2014, p.1):

Sempre que se busca entender o papel da mulher na sociedade, é necessário conhecer sua história, para então entender a formação de sua identidade, de seus grupos sociais, seu posicionamento no contexto familiar e no mercado de trabalho.

Nota-se disparidade de tratamento às mulheres perante o sexo masculino, seja em relação a trabalho, remuneração e dos direitos reprodutivos. Verifica-se que a questão sexual e social mantém o sexo masculino como o ser superior, provedor e que não possui problematização na questão de exercer sua paternidade (ou não exerce-la), este não se torna um “problema” para o mercado de trabalho ao se tornar pai, haja vista que o papel do cuidado que a sociedade tanto cobra da mulher não recai sobre ele.

A partir dos levantamentos realizados, as mulheres desempenham ainda multitarefas, recebem pouco ou nenhum reconhecimento, como se tal sobrecarga fosse naturalizada pela sociedade como parte da vida feminina, como se não houvesse como desassociar a vida da mulher ao âmbito doméstico e que esta estaria fadada a essa sobrecarga, pelo simples fato de ter nascido com o sexo biológico feminino. Desde sua entrada ao mercado de trabalho, as mulheres enfrentam desafios e barreiras a serem superadas até os dias atuais, o que não vem sendo tarefa fácil, principalmente em determinadas áreas do saber que tem sua composição majoritariamente masculina.

Os dados deixam claro que a condição da mulher, principalmente da mulher negra, ainda necessita de mudanças drásticas e eficazes para que estas possam adquirir a tão desejada, justa e de direito, igualdade ao sexo oposto e ainda que a sociedade tão logo compreenda que o órgão reprodutor não deve ou não deveria ser critério de superioridade.

Cientes esta-se de que os estudos e as análises em torno da mulher e os desafios que enfrentam no mercado de trabalho não se esgotam, mais ainda diante dos inúmeros esses desafios. Como sujeita inserida nesse processo, considera-se que de fato não é fácil, é cansativo e doloroso, na medida em que se percebe que o que vale a você não vale na mesma proporção ao sexo oposto.

REFERÊNCIAS

ABRAMO, Laís. Desigualdades de gênero e raça no mercado de trabalho brasileiro. **Ciência e Cultura**, São Paulo, v.58, n.4, p.40-41, 2006.

ALMEIDA, Silvio Luiz de. **O que é racismo estrutural?** Belo Horizonte: Letramento, 2018.

ALVES, José Eustáquio Diniz. O crescimento da PEA e a redução do hiato de gênero nas taxas de atividade no mercado de trabalho. **Democracia e mundo do trabalho em debate**, 04 dez. 2013. Disponível em: <https://www.dmtemdebate.com.br/o-crescimento-da-pea-e-a-reducao-do-hiato-de-genero-nas-taxas-de-atividade-no-mercado-de-trabalho/>. Acesso em: 02 fev. 2021.

ALVES, José Eustáquio Diniz. A Redução do Hiato de Gênero nas Taxas de Atividades no Mercado de Trabalho. **Ecodebate**, 23 dez. 2013. Disponível em: <https://www.ecodebate.com.br/2013/12/27/a-reducao-do-hiato-de-genero-nas-taxas-de-atividade-no-mercado-de-trabalho-artigo-de-jose-eustaquio-diniz-alves/>. Acesso em: 02 fev. 2021.

ANDREWS, George Reid. Democracia racial brasileira 1900-1990: um contraponto americano. **Estudos Avançados**. São Paulo, v.11, n.30, p.95-15, 1997.

BARBOSA, Alexandre de Freitas. O mercado de trabalho: uma perspectiva de longa duração. **Estudos Avançados**, São Paulo, v.30, n.87, p.7-28, 2016. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/eav/article/view/119112>. Acesso em: 05 mar 2020.

BATISTA, Vera. Quem cuida das cuidadoras: trabalho doméstico remunerado em tempos de coronavírus. **Correio Braziliense**, 17 jul. 2020. Disponível em: <https://blogs.correiobraziliense.com.br/servidor/quem-cuida-das-cuidadoras-trabalho-domestico-remunerado-em-tempos-de-coronavirus/>. Acesso em: 05 fev 2021.

BAYLÃO, André Luis da Silva; SCHETTINO, Elisa Mara Oliveira. A inserção da mulher no mercado de trabalho brasileiro. In: Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia: gestão do conhecimento para sociedade, XI, 2014, Resende, RJ. **Anais...**, Resende, RJ: AEDB, 2014. Disponível em: <https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos14/20320175.pdf>. Acesso em: 15 dez. 2020.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Lei nº 4.121**, de 27 de agosto de 1962. Dispõe sobre a situação jurídica da mulher casada. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1960-1969/lei-4121-27-agosto-1962-353846-publicacaooriginal-1-pl.html>. Acesso em: 06 jan. 2021.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**, de 06 de julho de 1934. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm. Acesso em: 22 out. 2020.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**, de 24 de janeiro de

1967. Disponível em:
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao67.htm. Acesso em: 02 out. 2020.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**, de 05 de outubro de 1988. Disponível em:
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 03 mar. 2020.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452**, de 1º de maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm/. Acesso em: 22 abr. 2020.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.859**, de 11 de dezembro de 1972. Dispõe sobre a profissão de empregado doméstico e dá outras providências. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1970-1979/lei-5859-11-dezembro-1972-358025-publicacaooriginal-1-pl.html>. Acesso em: 2 abr. 2020.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 16.107**, de 30 de julho de 1923. Aprova o regulamento de locação dos serviços domésticos. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1920-1929/decreto-16107-30-julho-1923-526605-publicacaooriginal-1-pe.html> . Acesso em: 22 abr. 2020.

BRASIL. Ministério da Economia. **Programa Empresa Cidadã**. Lei nº 11.770 de 2008. Disponível em:
<https://receita.economia.gov.br/orientacao/tributaria/isencoes/programa-empresa-cidada/orientacoes>. Acesso em: 12 nov. 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmulas 201 a 250**. 2003. Disponível em: [http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas com indice/Sumulas Ind 201 250.html](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas%20com%20indice/Sumulas%20Ind%20201%20250.html). Acesso em: 12 nov. 2020.

BRITO, Jussara Cruz de. O enfoque de gênero e a saúde dos trabalhadores no contexto da reestruturação produtiva. **Cadernos de Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v.16, n.1, p.195-204, jan-mar. 2000. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/csp/a/qnbzLVqQPw6qNJrjZm4xh4S/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 03 maio 2021.

BRUSCHINI, Maria Cristina Aranha. Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, v.37, n.132, p.537-572, dez. 2007. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0100-157420070003000003&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 23 ago. 2020.

BRUSCHINI, Cristina. RICOLDI, Arlene Martinez. MERCADO, Cristiano Miglioranza. Trabalho e gênero no Brasil até 2005: uma comparação regional. In: COSTA, Albertina de Oliveira; SORJ, Bila; BRUSCHINI, Cristina; HIRATA, Helena (Orgs.) **Mercado de trabalho e gênero: comparações internacionais**. Rio de Janeiro: FGV, 2008.

CARMO, Jaqueline. Mulheres no mercado de trabalho: panorama da década. **Catho**:

carreira e sucesso. 04 mar. 2020. Disponível em: <https://www.catho.com.br/carreira-sucesso/carreira/o-mercado-de-trabalho/mulheres-no-mercado-de-trabalho-panorama-da-decada/>. Acesso em: 20 mar. 2021.

CARNEIRO, Sueli. **Racismo, sexismo e desigualdade no Brasil**. São Paulo: Selo Negro, 2011.

CERQUEIRA, Elaine Cristina do Nascimento; Fabio Pereira Cabral; Lucas Santos. A interseccionalidade de raça e gênero no acesso ao mercado de trabalho: uma breve análise dos dados do ibge. **Revista Diversidade e Educação**, Rio Grande, UFRS, v.7, n. especial, p.68-83, 2019.

COSTA, Gracyelle. Trabalhadores negros na origem da política social brasileira. **Em Pauta**, Rio de Janeiro, v.18, n.46, p.68-84, 2020.

COSTA, Suely G. Proteção social, maternidade transferida e lutas por saúde reprodutiva. **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, v.10, n.2, p.301-323, 2002.

CORDEIRO, Marina de Carvalho. Mulher, mãe e trabalhadora: breve balanço de recentes políticas de conciliação trabalho e vida familiar no Brasil. **Ser Social**, Brasília, UnB, v.10, p.71-99, 2009.

CRENSHAW, Kimberle. Documento para o encontro de especialistas em aspectos da discriminação racial relativos ao gênero. **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, v.10, n.1, p.171-188, 2002. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/ref/v10n1/11636.pdf>. Acesso em: 10 mar. 2021.

DIEESE, Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos. **Pesquisa nacional da cesta básica de alimentos: Salário Mínimo nominal e necessário**. São Paulo, 2021. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/analisecestabasica/salarioMinimo.html>. Acesso em: 13 mar. 2021.

DIEESE, Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos. **Quem cuida das cuidadoras: trabalho doméstico remunerado em tempos de coronavírus**. São Paulo, n. 96, 15 jul. 2020. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/estudosepesquisas/2020/estPesq96covidTrabalhoDomestico.pdf>. Acesso em: 10 mar. 2021.

DIEESE, Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos. **Trabalho doméstico no Brasil**. São Paulo, 2021. <https://www.dieese.org.br/outraspublicacoes/2021/trabalhoDomestico.pdf>. Acesso em: 02 out. 2021.

DOMINGUES, Petrônio. O mito da democracia racial e a mestiçagem no Brasil (1889-1930). **Diálogos Latinoamericanos**, n.10, Aarhus Universitet Dinamarca, p.116-131, 2005. Disponível em: [file:///D:/User/Downloads/113653-Article%20Text-233644-1-10-20190502%20\(3\).pdf](file:///D:/User/Downloads/113653-Article%20Text-233644-1-10-20190502%20(3).pdf). Acesso em: 02 out. 2020.

GODOY, Arilda Schmidt. Pesquisa qualitativa: tipos fundamentais. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, EAESP-FGV, v.35, n.3, p. 20-29, 1995.

GONZALES, Lélia; HASENBALG, Carlos. **Lugar de negro**. Rio de Janeiro: Marco zero. 1982.

HAHNER, June E. **A mulher no Brasil**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1978.

HIRATA, Helena; ABREU, Alice Rangel de; LOMBARDI, Maria Rosa ABREU (Orgs.). **Gênero e trabalho no Brasil e na França: perspectivas interseccionais**. São Paulo: Boitempo, 2016.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Estatísticas de gênero: Indicadores sociais das mulheres no Brasil**. Brasil: IBGE, 2018. Disponível em <https://educa.ibge.gov.br/jovens/materias-especiais/materias-especiais/20453-estatisticas-de-genero-indicadores-sociais-das-mulheres-no-brasil.html>. Acesso em: 22 set. 2020.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Indicadores IBGE**. Principais destaques da evolução do mercado de trabalho nas regiões metropolitanas abrangidas pela pesquisa: Recife, Salvador, Belo Horizonte, Rio de Janeiro, São Paulo e Porto Alegre. 2003-2015. Disponível em: [https://ftp.ibge.gov.br/Trabalho e Rendimento/Pesquisa Mensal de Emprego/Evolucao Mercado Trabalho/retrospectiva2003_2015.pdf](https://ftp.ibge.gov.br/Trabalho_e_Rendimento/Pesquisa_Mensal_de_Emprego/Evolucao_Mercado_Trabalho/retrospectiva2003_2015.pdf). Acesso em: 22 set. 2020.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Desigualdades sociais por cor ou raça no Brasil**. 2019. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101681_informativo.pdf. Acesso em: 02 out. 2021.

IPEA. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. **Jovens e mulheres negras são mais afetados pelo desemprego**. Brasília-DF, 31/10/2018. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=34371. Acesso em: 05 jan. 2021.

IPEA. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada; Ministério do Trabalho. **Mercado de trabalho: conjuntura e análise**. Brasília-DF, 2018. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/mercadodetrabalho/181031_bmt_65.pdf. Acesso em: 10 fev. 2021.

LEONE, Eugenia Troncoso; KREIN, José Dari; TEIXEIRA, Marilane Oliveira. **Mundo do trabalho das mulheres: ampliar direitos e promover igualdades**. Campinas, SP: Unicamp, IE-Cesit, 2017.

MARQUES, Teresa Cristina de Novaes; MELO, Hildete Pereira de. Os direitos civis das mulheres casadas no Brasil entre 1916 e 1962: ou como são feitas as leis. **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, v.16, n.2, p.463-488, ago. 2008. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-026X2008000200008&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 03 maio 2021.

MARTINS, Tereza Cristina Santos. Determinações do racismo no mercado de trabalho: implicações na “questão social” brasileira. **Temporalis**, Brasília-DF, n.28, p.113-132, jul./dez. 2014.

MARTINS, Tereza Cristina Santos. O negro no contexto das novas estratégias do capital: desemprego, precarização e informalidade. **Serviço Social & Sociedade**, São Paulo, n.111, p.450-467, jul./set. 2012.

MARTINS, Tereza Cristina Santos. **Racismo no mercado de trabalho**: limites à participação dos trabalhadores negros na constituição da “questão social” no Brasil. Tese (Doutorado em Serviço Social) – Programa de Pós-Graduação em Serviço Social, Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2012.

MATTAR, Laura Davis; DINIZ, Carmen Simone Grilo. Hierarquias reprodutivas: maternidade e desigualdades no exercício de direitos humanos pelas mulheres. **Interface - Comunicação, Saúde, Educação**, Botucatu-SP, v.16, n.40, p.107-120, jan./mar. 2012.

MEDEIROS, Karine Maria Alves; CINTRA, Soraia Veloso. Os desafios da mulher na contemporaneidade: a conciliação dos papéis atribuídos. In: Seminário Trabalho e Gênero, IV, Goiânia, 2012. **Anais...** Goiânia-GO, NEST-UFG, 2012.

MONTALI, Lilia. Mudanças na família, no mercado de trabalho e nos arranjos familiares. In: LEONE, Eugenia Troncoso; KREIN, José Dari; TEIXEIRA, Marilane Oliveira (Orgs.). **Mundo do trabalho das mulheres**: ampliar direitos e promover igualdades. Campinas, SP: Unicamp, IE-Cesit, p.39-67, 2017.

MUNANGA, Kabengele. **Rediscutindo a mestiçagem no Brasil**: identidade nacional versus identidade negra. Petrópolis, RJ: Vozes, 1999.

MUNANGA, Kabengele. **Uma abordagem conceitual das noções de raça, racismo, identidade e etnia**. In: Programa de educação sobre o negro na sociedade brasileira. Niterói: EDUFF; 2004. Disponível em: <https://www.geledes.org.br/wp-content/uploads/2014/04/Uma-abordagem-conceitual-das-nocoos-de-raca-racismo-dentidade-e-etnia.pdf>. Acesso em: 21 abr. 2021.

NASCIMENTO, Abdias do. **O genocídio do negro brasileiro**: processo de um racismo mascarado. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1978.

PELATIERI, Patricia. Evolução nos instrumentos normativos das cláusulas de gênero nas últimas décadas. In: LEONE, Eugenia Troncoso; KREIN, José Dari; TEIXEIRA, Marilane Oliveira (Orgs.). **Mundo do trabalho das mulheres**: ampliar direitos e promover igualdades. Campinas, SP: Unicamp, IE-Cesit, p.125-142, 2017.

PINHEIRO, Camila Fernandes. Mulheres e extensão rural no Brasil (1948-1970). Simpósio Nacional de História - lugares dos historiadores: velhos e novos desafios, XXVIII, Florianópolis, 2015. In: **Anais...**, Florianópolis, UFSC, UDESC, 2015. Disponível em: https://anpuh.org.br/uploads/anais-simposios/pdf/2019-01/1548945028_1f035e5e63c23bc3c1d439d05cc47407.pdf. Acesso em: 25 abr. 2021.

PINHEIRO, Luana; GALIZA, Marcelo; FONTOURA, Natália. Novos arranjos familiares, velhas convenções sociais de gênero: a licença-parental como política pública para lidar com essas tensões. **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, v.17, n.3, p.851-859, set./dez. 2009. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ref/a/jBtsXrMGt7YL4pmJGSJvTvM/?format=pdf&lang=pt>, Acesso em: 22 mar. 2021.

PINHEIRO, Luana. **Os desafios do passado no trabalho doméstico do século XXI**: reflexões para o caso brasileiro a partir dos dados da PNAD Contínua. Texto para discussão. Brasília; Rio de Janeiro: Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada, 2019.

PINHEIRO, Luana. **O trabalho nosso de cada dia**: determinantes do trabalho doméstico de homens e mulheres no Brasil. Tese (Doutorado em Sociologia) - Programa de Pós-Graduação em Sociologia da UnB, Brasília-DF, 2018.

PRONI, Thaíssa Tamarindo da Rocha Weishaupt. Proposições legislativas quanto ao trabalho e previdência social para as mulheres no Brasil. In: LEONE, Eugenia Troncoso; KREIN, José Dari; TEIXEIRA, Marilane Oliveira (Orgs.). **Mundo do trabalho das mulheres**: ampliar direitos e promover igualdades. Campinas, SP: Unicamp, IE-Cesit, p.217-242, 2017.

PRONI, Thaíssa Tamarindo da Rocha Weishaupt; PRONI, Marcelo. Discriminação de gênero em grandes empresas no Brasil. **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, v.26,n.1, p.417-480, 2018.

REA, Marina F. **Maternidade**: ganhos e perdas na nova Convenção da OIT. Centro Feminista de Estudos e Assessoria - CFEMEA, n.90, jul. 2000. Disponível em: https://www.cfemea.org.br/index.php?option=com_content&view=article&id=277:maternidade-ganhos-e-perdas-na-nova-convencao-da-oit&catid=72:numero-90-julho-de-2000&Itemid=129. Acesso em: 23 mar. 2021.

REA, Marina Ferreira et al. Possibilidades e limitações da amamentação entre mulheres trabalhadoras formais. **Revista de Saúde Pública**, São Paulo, USP, v.31, n.2, p.149-156, 1997.

RODRIGUES, Cintia; SAPUCAIA, Mônica Proteção à maternidade: uma reflexão sobre apaziguamento e sedimentação das desigualdades entre homens e mulheres. **Revista da ABET**, Curitiba, v. 15, n. 1, p. 22-32, jan./jun. 2016. Disponível em: <http://www.periodicos.ufpb.br/index.php/abet/article/view/31257/16335>. Acesso em: 15 mar. 2021.

SANTA CATARINA. Governo do Estado. **Censo da Educação Básica 2019 – Santa Catarina**. Florianópolis-SC, 2019 [recurso eletrônico]. Disponível em: <https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjojM2QxZTBmZGQtdMDZhMi00Mzk1LTk4NWMTUGUyNzE2NGYyYTEzIiwidCI6ImExN2QwM2ZjLTRiYWMTNGI2OC1iZDY4LWUzOTYzYTJlYzRlNiJ9>. Acesso em: 10 fev. 2021.

SILVA, Dayane Rose. **Trabalho doméstico no Brasil**: os avanços trazidos pela Lei

complementar 150/15. Jus Brasil. Curitiba, p.01-01. jul. 2015. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/40811/trabalho-domestico-no-brasil-os-avancos-trazidos-pela-lei-complementar-150-15>. Acesso em: 17 dez. 2020.

SILVA, Luiza Tonon da Classe e trabalho no feminino: um olhar sobre a história das mulheres trabalhadoras. **Revista Outubro**, n. 31, p.153-175, 2018.

SILVA, René Marc da Costa. História dos trabalhadores negros no Brasil e desigualdade racial. **Universitas JUS**, Brasília-DF, v.24, n.3, p.93-107, set. 2013.

STOLAR, Larissa Bueno. **A hora de voltar**: consequências da ampliação da licença-maternidade para emprego e renda. 2018. Dissertação (Mestrado em Administração Pública e Governo) – Escola de Administração de Empresas de São Paulo, São Paulo, 2018.

UNIMATERNA. A realidade da mulher negra na maternidade. Disponível em: <https://unimaterna.com.br/discriminacao-racial-a-realidade-da-mulher-negra-na-maternidade/>. Acesso em: 15 mar. 2021.

VERUCCI, Florisa. **A mulher e o direito**. São Paulo: Nobel, 1987.

VERUCCI, Florisa. Mulher e família na Nova Constituição Brasileira. In: TABAK, Fanny; VERUCCI, Florisa (Orgs.). **A difícil igualdade**: os direitos da mulher como direitos humanos. Rio de Janeiro: Relume-Dumará, p.55-76, 1994.

VIEIRA, Bianca. Quando sexo, raça e classe se encontram: mulheres negras no mercado de trabalho e políticas públicas. In: LEONE, Eugenia Troncoso; KREIN, José Dari; TEIXEIRA, Marilane Oliveira (Orgs.). **O mundo do trabalho das mulheres**: ampliar direitos e promover igualdades. Campinas, SP: Unicamp, IE-Cesit, p.91-94, jun. 2017.

VIEIRA, Bianca. **Mulheres negras no Brasil**: trabalho, família e lugares sociais. Dissertação (Mestrado em Educação) – Faculdade de Educação da Universidade Estadual de Campinas. Campinas, 2018.

VIEIRA, Bianca. Mulheres negras no mercado de trabalho brasileiro: um balanço das políticas públicas. In: Seminário Internacional Fazendo Gênero, 11 & 13th Women's Worlds Congress, 2017. **Anais...**, Florianópolis, UFSC, 2017. Disponível em: <http://www.wwc2017.eventos.dype.com.br/site/anaiscomplementares>. Acesso em: 14 mar. 2021.