

O impacto do trabalho de cuidados não remunerado na inserção de mulheres no mercado formal e os efeitos da legislação em torno da licença parental

Lara Milioni Moscon

1. Introdução

A economia tradicional não incorpora em seus métodos e nos seus objetos de estudo uma perspectiva de gênero no ambiente econômico. Dessa forma, o ponto de partida é que homens e mulheres recebem tratamentos semelhantes nesses espaços, o que não acontece devido aos papéis sociais distintos que assumem em diversos âmbitos de convivência, tendo claro reflexo no mercado de trabalho, desde os salários auferidos por mulheres em comparação aos homens até na natureza da ocupação que desempenham. Essa lacuna é também responsável por invisibilizar o tempo de trabalho dedicado aos cuidados pessoais, da casa ou da família, tarefas designadas como um papel cultural e inerente às mulheres, o que se mostra prejudicial à vida das mulheres em diversos âmbitos (FERNANDEZ, 2019).

Com o avanço numérico que a participação feminina em espaços de poder assumiu nas últimas décadas, no entanto, relações entre economia e gênero ganharam repercussão mais significativa, o que abriu espaço para a formulação de pesquisas sobre o tema e capturas de dados e estatísticas oficiais do país.

Esse trabalho tem, portanto, o objetivo de contribuir para esse campo de análise ao avaliar a literatura existente acerca do impacto que a designação de tarefas entre gêneros no ambiente doméstico tem na inserção feminina no mercado de trabalho e os efeitos da legislação em torno da maternidade nas divergências observadas.

Para dar início à discussão, na segunda seção será apresentado de forma mais aprofundada o que se entende por trabalho de cuidados e dados da literatura que sugerem que a limitação de carga horária que surge em decorrência do tempo gasto pelas mulheres é um fator fundamental nas diferenças laborais observadas entre os gêneros.

Com isso em vista, será introduzida a questão da maternidade e, na terceira seção, seus efeitos no mercado de trabalho, com uma visão mais aprofundada para o caso da licença-maternidade. Conclui-se que os direitos adquiridos no mercado com a extensão

da licença-maternidade ainda são ineficazes, visto que após o período de proteção grande parte das mulheres está fora do mercado de trabalho formal. Por fim, a licença-paternidade será apresentada como uma alternativa com efeitos empíricos que se mostraram eficazes às desigualdades observadas.

2. Discussão Conceitual e Literatura

2.1. O Trabalho de Cuidados

A teoria econômica tradicional estabelece uma separação inequívoca entre tempo de “trabalho” e tempo de “não trabalho”, ou seja, entre o tempo gasto com atividades no mercado formal, que recebe um pagamento, e aquele tempo dedicado ao lazer ou, no caso das mulheres, ao trabalho de cuidados, tarefas domésticas de alimentação, limpeza, administração do lar e também à contenção psicológica, sexual e afetiva dos homens¹.

Ao longo da construção do pensamento econômico houve uma busca para entender de que forma era determinado o salário auferido ao trabalhador. Para Smith, a determinação do salário médio, por exemplo, é feita a partir de um nível de subsistência vigente em determinado local e em um determinado momento (SMITH, 1776). Marx corrobora em parte com essa ideia e determina o valor da força de trabalho pela quantidade de trabalho necessária para produzi-lo, isto é, o volume de bens necessários para que uma pessoa cresça e conserve sua vida.

Ambos os autores desconsideram, entretanto, que para que a subsistência seja possível e haja uma ‘reprodução’ da força de trabalho, existe por trás o trabalho feminino de cuidados, que Bhattacharya (2013) classifica em três processos interconectados:

- i. Atividades que regeneram o trabalhador fora do processo de produção e que o permitem regressar a ele, como refeições ou cuidados com questões psíquicas.
- ii. Atividades que mantêm e regeneram não trabalhadores fora do processo de produção, ou seja, trabalhadores futuros ou momentaneamente desocupados.
- iii. A reprodução de novos trabalhadores, através da gravidez e do parto.

Nesse cenário, a regra social estabelecida foi a de o homem assumir o trabalho economicamente remunerado, realizado no âmbito do espaço público, enquanto a

¹ Olivera et. al. (2021).

mulher foi encarregada da reprodução física e pelas tarefas domésticas, que constituem o trabalho privado e não remunerado, que na economia tradicional é visto como parte do ‘não trabalho’.

Tratando desta divisão, dados da PNAD Contínua de 2019 mostram que as mulheres com 14 anos ou mais de idade dedicavam, em média, 21,4 horas semanais às tarefas domésticas, enquanto os homens destinavam apenas 11,0 horas (Tabela 1). Ao relacionar esses dados com a parcela de pessoas ocupadas, observa-se que as mulheres com trabalho remunerado dedicaram, em média, 8,1 horas a mais às tarefas domésticas ou cuidados em casa que os homens empregados, o que mostra uma sobrecarga de trabalho para as mulheres.

Destaca-se ainda que as regiões Sudeste e Nordeste apresentaram uma média de horas total dedicada a essas tarefas superior à média brasileira, além de terem maior discrepância na média de horas dedicadas a afazeres ou cuidados entre mulheres e homens não ocupados (12,8h), no Sudeste, e a maior diferença entre mulheres e homens ocupados (9,1h), no Nordeste.

Tabela 1

Média de horas dedicadas pelas pessoas de 14 anos ou mais de idade aos afazeres domésticos e/ou às tarefas de cuidado de pessoas, por sexo e situação de ocupação

(2019)

Sexo	Brasil	Norte	Nordeste	Sudeste	Sul	Centro-Oeste
Total	16,8	16,3	17,1	17,3	16,2	14,8
Homens	11	11,2	10,5	11,3	11,4	9,7
Mulheres	21,4	20,6	21,8	22,1	20,2	19
Homens ocupados	10,4	10,8	10	10,7	10,7	9,3
Mulheres ocupadas	18,5	18,4	19,1	18,8	17,7	16,8
Homens não ocupados	12,1	12,1	11,1	12,6	13,2	10,9
Mulheres não ocupadas	24	22,2	23,6	25,4	22,9	21,4

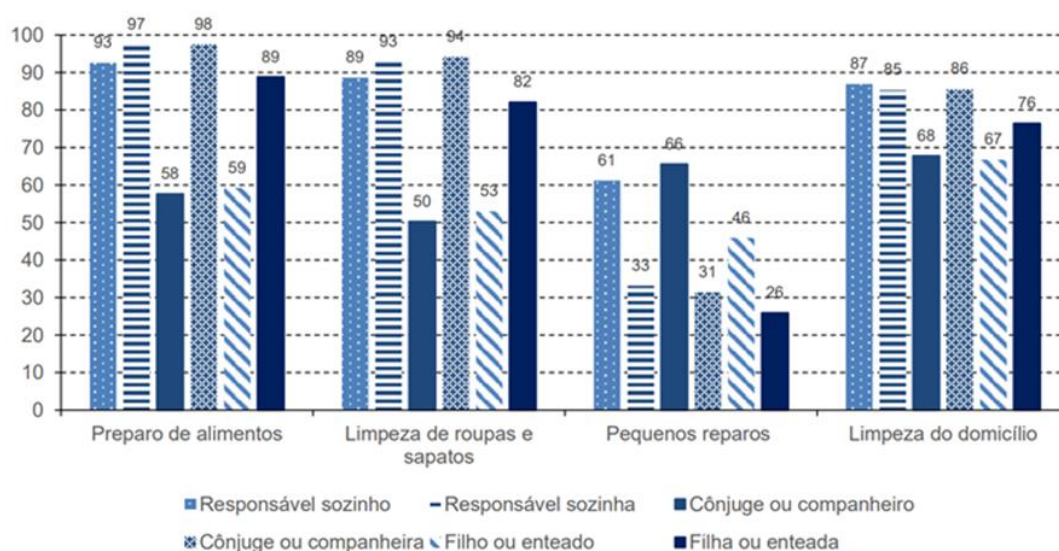
Fonte: IBGE (2020).

Observa-se ainda que a parcela da população feminina que possui cônjuge ou companheiro mantém ou até aumenta a sua dedicação às funções domésticas em relação às mulheres que moram sozinhas, enquanto o oposto acontece para os homens, os quais reduzem suas tarefas no domicílio quando se encontram na companhia de uma parceira (Gráfico 1).

Gráfico 1

Proporção de pessoas de 14 anos ou mais de idade que realizaram afazeres domésticos no próprio domicílio, por sexo, condição no domicílio e tipo de afazer doméstico, 2019

(Em porcentagem)



Fonte: Olivera et. al (2021), a partir de PNADCA/IBGE (2020).

Por fim, se observa uma média maior de horas trabalhadas nas atividades de cuidados e afazeres domésticos entre mulheres que fazem parte dos 20% da população com os menores rendimentos (24,1 horas) em comparação com as que se encontram nos 20% com os maiores rendimentos (18,2 horas). Esse cenário se justifica pelo acesso desigual ao serviço de creches e à contratação de trabalho doméstico remunerado, possibilitando a delegação das atividades de cuidados de pessoas e/ou afazeres domésticos, sobretudo a outras mulheres (IBGE, 2021).

2.2. Mercado de trabalho e desigualdades de gênero

Essa diferenciação de tempo dedicado às atividades domésticas acaba por limitar a carga horária das mulheres, o que é um fator fundamental na diferença ocupacional entre os gêneros: mulheres que necessitam conciliar trabalho na esfera pública com os afazeres domésticos e cuidados em muitos casos acabam por trabalhar em ocupações com carga horária reduzida, o que restringe a busca por emprego e atrapalha seu desempenho profissional (OLIVERA, 2021).

Como consequência, os salários e rendimentos recebidos pelas mulheres são mais baixos que os dos homens², visto que muitas vezes são vistas como incapazes de se dedicarem ao trabalho de forma consistente. Enquanto as mulheres recebem em média um salário 21,3% inferior ao dos homens, ao realizar um recorte de raça observa-se que as mulheres negras recebem um salário 55,6% inferior ao dos homens brancos (OLIVERA et. al. 2021).

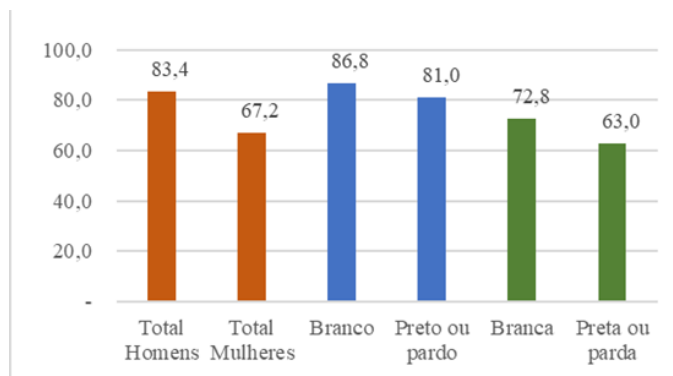
Além disso, a participação das mulheres ainda é menor à masculina no mercado formal (54,5% de participação feminina na força de trabalho de pessoas com 15 anos ou mais contra 73,7% masculina segundo dados do IBGE de 2021). Ao colocar em pauta a presença de dependentes, esses dados se tornam ainda mais desiguais. Como observado nos Gráficos 2 e 3, a presença de crianças com até 3 anos de idade vivendo no domicílio torna a proporção de ocupadas em relação à população em idade de trabalhar de 54,6%, abaixo dos 67,2% daquelas que não possuem.

Gráfico 2

Nível de ocupação das pessoas de 25 a 49 anos de idade *sem* crianças de até 3 anos vivendo no domicílio – 2019

(Em porcentagem)

² Essa tendência também é verificada nos setores de empregos com maior presença feminina. Ao fazer um levantamento dos salários das mulheres nos setores com participação feminina acima de 44,1%, em Olivera et. al. (2021) é observado que elas se concentram nas menores faixas de remuneração.

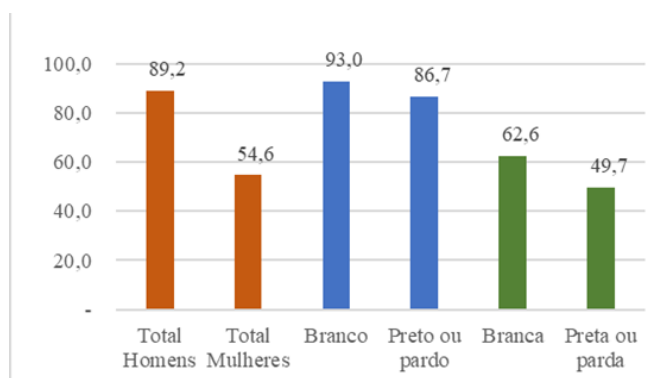


Fonte: Elaboração própria a partir de dados do IBGE (2021).

Gráfico 3

Nível de ocupação das pessoas de 25 a 49 anos de idade *com* crianças de até 3 anos vivendo no domicílio – 2019

(Em porcentagem)



Fonte: Elaboração própria a partir de dados do IBGE (2021).

Existe ainda uma diferença marcante entre o nível de ocupação de mulheres brancas com crianças (62,6%) e mulheres pretas ou pardas na mesma situação (49,7%). Para aquelas sem a presença de crianças nesta faixa etária, os percentuais foram de, respectivamente, 72,8% e 63,0% (IBGE, 2021).

Já na comparação entre gêneros, o nível de ocupação dos homens é superior ao das mulheres com e sem filhos, sendo inclusive maior entre os homens com crianças com até 3 anos de idade vivendo no domicílio, situação em que a queda da ocupação para as mulheres chegou a 34,6% em 2019 (IBGE, 2021).

A respeito desse indicador, é necessário seguir alguns eventos que levaram à construção do pensamento contemporâneo acerca da abordagem parental, a fim de entender como a criação dos filhos se tornou uma responsabilidade tão desproporcionalmente dividida entre os gêneros.

2.3. Maternidade e o papel designado às mulheres

Na aldeia feudal, as mulheres, para além do trabalho nos campos, eram responsáveis pela criação dos filhos e manutenção da casa. Uma diferença importante para o contexto atual, no entanto, é que todo o trabalho era reconhecido como parte do sustento familiar: não existia uma separação social entre a produção de bens e a reprodução da força de trabalho. Dessa forma, as atividades domésticas não eram desvalorizadas e não supunham relações sociais diferentes das dos homens (FEDERICI, 2017).

Como consequência das lutas servis, acentuadas ao final do século XIV, iniciou-se uma substituição dos serviços prestados aos senhores feudais pelos servos por um pagamento em dinheiro, o que tornou mais difícil a mensuração da exploração laboral e deu início a um longo processo de transição para uma economia monetária (FEDERICI, 2017).

Nesse processo, ao final do século XVIII surgiu uma demanda maior por estoque de mão de obra e a reprodução social passou a ser um fator determinante para o crescimento de economias, se tornando uma pauta de grande interesse para os Estados. Foi a partir desse contexto que começou a imergir escritos que afirmavam a responsabilidade da mulher em cuidar pessoalmente de seus filhos, impondo a maternidade como algo primordial e fundamental na vida das mulheres e concebendo um ‘instinto materno’ que toda a mãe teria por seus filhos (BADINTER, 1985).

Esse discurso encontra respaldo em teorias científicas no campo da Psicologia, em especial a teoria do apego, de John Bowlby (1989), que atribuía à mãe o papel de zelar pelo equilíbrio social e emocional do filho, o que acaba por fazer com que mulheres que conciliem a maternidade com o trabalho remunerado experimentem um sentimento de culpa e sejam constantemente responsabilizadas por parte de seus companheiros de sexo oposto (BARRETO; MESTRE e SOUZA, 2013, 2019).

No que diz respeito à relação da maternidade com o mercado de trabalho, além dos efeitos discutidos no item anterior, desde o início da gravidez as mulheres se encontram em uma situação de vulnerabilidade e incerteza. A licença-maternidade contribui, nesse sentido, em conceder uma solidez no cenário futuro ao nascimento do filho, no entanto se mostra ineficaz para efeitos de longo prazo, como será discutido na seção seguinte.

3. Estudos Empíricos

3.1. Licença-maternidade e impactos no mercado de trabalho

No Brasil, a licença-maternidade é direito desde 1988. A lei garante para as mulheres que têm filhos, um período de licença-maternidade remunerada de 120 dias, sem perder seu emprego, posição de trabalho ou salário³. A Constituição Federal também garante que, do momento em que se confirma a gravidez até cinco meses após o parto, a empresa não deve dispensar a empregada e, caso realmente queira realizar a demissão, deverá apresentar justificativa e pagar uma indenização referente a esse período.

Algumas empresas dão uma prorrogação do período da licença-maternidade por mais 60 dias, o que muitas vezes é motivado por empresas que desejam enviar um sinal positivo ao mercado, em termos dos benefícios de trabalhar naquela empresa ou sobre seu senso de responsabilidade social. Em outros casos, os sindicatos também negociam com as empresas a prorrogação do período da licença-maternidade no setor que representam (MACHADO; NETO, 2016).

Nessa mesma linha, a partir de 2008 o governo federal brasileiro deu início à sua política de incentivos no âmbito nacional por meio do Programa Empresa Cidadã, que visa estender a licença-maternidade por meio de incentivo fiscal. Na prática, o período de licença-maternidade pode ser estendido por 60 dias para aquelas empresas que são tributadas com base no lucro real⁴.

³ Não são só as gestantes que têm esse direito, mas também aquelas que adotam ou obtêm a guarda judicial, independentemente da idade do filho, no caso de filho natimorto e mulheres que fizeram abortos espontâneos ou os previstos em lei (estupro, feto anencefálico e risco de vida da gestante). Neste último caso o período de licença-maternidade é de apenas 14 dias.

⁴ A adesão ao lucro real é obrigatória para empresas que têm um faturamento bruto superior a R\$78 milhões no período de apuração da tributação ou (i) empresas com atividades relacionadas

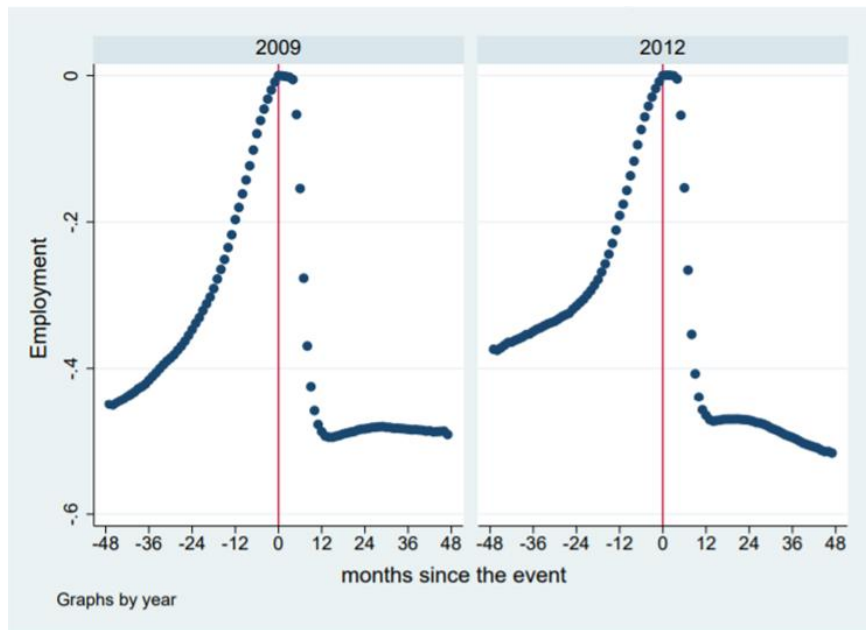
A participação neste programa é voluntária⁵ e a empresa pode deduzir como despesa operacional a totalidade do valor pago durante a prorrogação (em geral, dois salários extras por 2 meses) no imposto de renda da empresa. Portanto, a empresa não tem custos financeiros, exceto por ter um funcionário fora do cargo no período.

Nesse cenário e com intuito de avaliar os impactos da licença, Machado e Neto (2016) analisaram dois cenários: i) mulheres que tiraram licença em 2009 (122.174), com licença de 120 dias e ii) Mulheres que tiraram licença em 2012 (125.281), com licença de 180 dias. Em ambos os casos foram observados indicadores para emprego, desligamento e contratação durante 47 meses antes e depois da licença.

Os resultados mostram que o pico do emprego é durante o período da licença, em que a mulher não pode ser desligada. Após esse período de proteção há uma queda drástica no nível de emprego e, depois de um ano, o emprego parece se estabilizar abaixo do nível observado antes da concessão da licença. Três anos depois, quase metade das mulheres estavam fora do mercado de trabalho, como pode ser observado no Gráfico 4.

Gráfico 4

Os efeitos da licença-maternidade no nível de emprego



ao setor financeiro; (ii) empresas que tiveram lucros, rendimentos ou ganhos de capital com origem estrangeira; (iii) factoring; e (iv) empresas que possuem benefícios fiscais.

⁵ Destaca-se que, desde o início do programa, a participação das empresas públicas é maior do que a das empresas privadas (MACHADO; NETO, 2016).

Fonte: Machado e Neto (2016).

Observa-se ainda que após 4 meses do início da licença a probabilidade de desligamento aumenta aproximadamente 5% e no mês seguinte chega a mais de 10%. Após três anos, a probabilidade de desligamento é maior do que seu nível no início da observação e levemente menor para grupos mais instruídos.

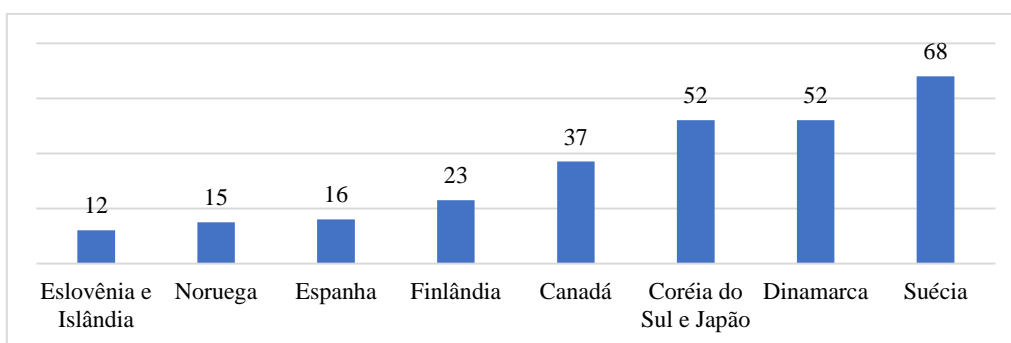
Conclui-se, portanto, que a licença-maternidade e as políticas de extensão desta não têm sido eficazes para garantir a proteção laboral das mulheres no longo prazo. Além disso, atribuir às mães uma licença parental consideravelmente maior em relação aos homens acaba por contribuir para a manutenção da ideia de que a mãe é a principal encarregada pela criança.

3.2. A licença paternidade como um potencial mitigante da desigualdade de gênero

O crescente destaque para os papéis de gênero e suas consequências deu início a uma discussão acerca da participação masculina no trabalho de cuidado. No que diz respeito aos impactos da licença-maternidade, diversos países promulgaram políticas para promover a participação dos pais na licença parental (Gráfico 5). No Brasil, a licença-paternidade é de cinco dias corridos após o nascimento do bebê, podendo chegar a 20, caso o pai trabalhe em uma Empresa Cidadã.

Gráfico 5

Países com maiores licença paternidade – por quantidade de semanas



* Eslovênia, Islândia, Noruega, Espanha e Finlândia: licença remunerada; Canadá; licença combinadas entre pai e mãe, sendo 17 semanas para os homens e o governo arca com parte do salário; Dinamarca: licença coberta pelo governo, embora nem sempre com o salário integral; Coreia do Sul e Japão: licença recebendo uma porcentagem do salário médio; e Suécia: licença remuneradas, que podem ser divididos entre pai e mãe.

Fonte: Elaboração própria a partir de dados de Macagnan (2021).

Patnaik (2018) faz uma análise causal abrangente das consequências de curto e médio prazo de uma política que visa promover a licença-paternidade em Quebec. O estudo se mostra relevante, dentre outros, devido ao fato de que esta é a única província do Canadá em que os pais possuem um direito parental individual e intransferível, sendo possível a comparação entre Quebec e outras províncias desse mesmo país, o que diminui fatores culturais que poderiam influenciar os resultados.

O Programa Quebec Parental Insurance (QPIP) foi um sistema de benefícios de licença parental introduzido em 2006 que buscava aumentar a participação dos pais na licença parental. Para isso foram reduzidos os critérios de elegibilidade, elevada a reposição de renda e estabelecida uma 'cota do pai' de 5 semanas de licença para os pais (PATNAIK, 2018).

Antes do programa, os pais tinham acesso apenas à licença parental "compartilhada" com seus cônjuges, e os que tiravam a licença recebiam um pouco mais da metade de seus salários, diminuindo a renda familiar, fatores que faziam com que as taxas de participação da licença paterna em Quebec ficassem abaixo dos 22% (PATNAIK, 2018).

O estudo mostra que, após o QPIP entrar em vigor, as taxas de participação saltaram para quase 45%, o que é uma forte evidência de que o QPIP teve um impacto grande na dinâmica de gênero dentro das famílias. As mães que foram expostas ao programa passaram mais tempo em trabalho remunerado e fisicamente no local de trabalho, e foram mais propensas a trabalhar em tempo integral, em comparação com suas contrapartes que não foram expostas, o que contribuiu para que pais e mães trabalhassem de forma mais igualitária tanto para a produção doméstica quanto para a do mercado (PATNAIK, 2018).

4. Conclusão

Conclui-se que os espaços conquistados pelas mulheres nos últimos anos elevaram o interesse pela pesquisa de gênero, o que tornou possível o acesso a dados para basear análises e propor políticas públicas que atenuem as divergências observadas.

Uma análise do cenário atual nos leva a perceber que o trabalho não remunerado desempenhado pelas mulheres possuem consequências diretas na inserção feminina no mercado de trabalho, impacto que se apresenta de diferentes formas e contribuem para a manutenção das desigualdades de gênero nesse espaço.

No que diz respeito à maternidade, que constitui o processo inicial da reprodução da força de trabalho, evidencia-se a falha da legislação em atenuar os efeitos desse processo sobre as mulheres, visto que a proteção laboral concedida não é sustentada ao longo do tempo. A licença-paternidade é mostrada, assim, como um possível atenuante à sobrecarga das mulheres ao estimular a maior participação paterna na criação dos filhos e promover uma maior divisão de tarefas, porém é uma alternativa ainda pouco discutida no país,

Como próximo passo deste trabalho, a ideia é ampliar a análise feita e superar limitações importantes como a falta de um recorte racial e o papel no governo na promoção de creches públicas que possam também diminuir as divergências observadas.

Referências

BADINTER, Elisabeth. O conflito: a mulher e a mãe. Rio de Janeiro: Record, 2011.

BARRETO, Margarida Maria Silveira. Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações. São Paulo: EDUC, 2013.

BHATTACHARYA, Tithi (2013). O que é a teoria da reprodução social. *Socialist Worker*, 10/09/2013 (trad. Renata Vereza).

BRISOLLA, Sandra de Negraes. Formas de inserção da mulher no Mercado de trabalho: o caso do Brasil. 1982. 2v. Tese (doutorado) - Universidade Estadual de Campinas, Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Campinas, SP. Disponível em:

<<http://www.repositorio.unicamp.br/handle/REPOSIP/287087>>. Acesso em: 05 jul. 2022

CLETO, Juliana. A licença-maternidade como representação de uma ideologia velada: a divisão de tarefas por gênero e o dever de cuidado parental. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3. Região. Belo Horizonte, v. 58, n. 89, p. 37-48, jan./jun. 2014

IBGE. Estatísticas de Gênero - Indicadores sociais das mulheres no Brasil. Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/estatisticas/multidominio/genero/20163-estatisticas-de-genero-indicadores-sociais-das-mulheres-no-brasil.html>>. Acesso em: 5 Feb. 2022.

MACAGNAN, Manuela. Como é a licença-paternidade no mundo e o que está mudando no Brasil. Bebê Abril. Disponível em: <[MACHADO, Cecília; NETO, Valdemar. The labor market consequences of maternity leave policies: evidence from Brazil. FGV, 2016. Disponível em: <<https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/handle/10438/17859>>. Acesso em: 6 jan. 2022.](https://bebe.abril.com.br/especiais/como-e-a-licenca-paternidade-no-mundo-e-o-que-esta-mudando-no-brasil/#:~:text=Fran%C3%A7a%20E2%80%9325%20dias%2C%20que%20pode%20ser%20fracionados.&text=Canad%C3%A1%20E2%80%932037%20semanas%20combinadas%20entre,sempre%20com%20o%20sal%C3%A1rio%20integral.> .>. Acesso em: 13 Mar. 2022.</p></div><div data-bbox=)

MELO, Hildete Pereira de; THOMÉ, Débora. Mulheres e poder: histórias, ideias e indicadores. Rio de Janeiro: FGV Editora, 2018.

MESTRE, Simone ; SOUZA, Érica. “Maternidade guerreira”: responsabilização, cuidado e culpa das mães de jovens encarcerados. **Revista Estudos Feministas**, v. 29, n. 2, 2021. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/ref/a/DjkdXzG7YCwqtQfnBFTwnLR/?format=pdf&lang=pt>>. Acesso em: 13 Mar. 2022.

OLIVERA et. al. A dimensão de gênero no Big Push para a Sustentabilidade no Brasil: As mulheres no contexto da transformação social e ecológica da economia brasileira. Cepal. Disponível em: <<https://www.cepal.org/pt-br/publicaciones/46643-dimensao-genero-big-push-sustentabilidade-brasil-mulheres-contexto-transformacao>>. Acesso em: 3 jan. 2022.

PATNAIK, Ankita. Reserving Time for Daddy: The Consequences of Fathers' Quotas. SSRN. Disponível em:

<https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3225239#:~:text=Ankita%20Patn aik,-

[Cornell%20University%3B%20Mathematica&text=I%20find%20that%20fathers'%20p articipation,long%20after%20the%20leave%20period.>](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3225239#:~:text=Ankita%20Patn aik,-). Acesso em: 5 Feb. 2022.

PNAD contínua - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua: microdados. Rio de Janeiro: IBGE, 2020

SMITH, Adam. "Riqueza das Nações" (1776[1983]). Coleção "os economistas", Ed. Abril. Acesso em: 02 jan. 2021.