XIII ENCONTRO INTERNACIONAL DO CONPEDI URUGUAI – MONTEVIDÉU

DIREITO DO TRABALHO E EFICÁCIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS NO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

VALMIR CÉSAR POZZETTI

ROSANE TERESINHA PORTO

Copyright © 2024 Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria – CONPEDI
Presidente - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - FMU – São Paulo
Diretor Executivo - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC – Santa Catarina
Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa – Pará
Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG – Goiás
Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos – Rio Grande do Sul
Vice-presidente Sudeste - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio – Rio de Janeiro
Vice-presidente Nordeste - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP - Pernambuco

Representante Discente: Prof. Dr. Abner da Silva Jaques - UPM/UNIGRAN - Mato Grosso do Sul

Conselho Fiscal:
Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - UFMA - Maranhão
Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - SKEMA/ESDHC/UFMG - Minas Gerais
Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UFERSA - Rio Grande do Norte
Prof. Dr. Fernando Passos – UNIARA - São Paulo
Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP - São Paulo
Secretarias
Relações Institucionais:
Prof. Dra. Claudia Maria Barbosa - PUCPR - Paraná
Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA - Bahia
Profa. Dra. Daniela Marques de Moraes - UNB - Distrito Federal
Comunicação:
Prof. Dr. Robison Tramontina - UNOESC - Santa Catarina
Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali - Rio Grande do Sul
Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe
Relações Internacionais para o Continente Americano:
Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM - Rio Grande do Sul
Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA - Maranhão
Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto - UPM – São Paulo
Relações Internacionais para os demais Continentes:
Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR - Ceará
Profa. Dra. Sandra Regina Martini - UNIRITTER / UFRGS - Rio Grande do Sul
Profa. Dra. Maria Claudia da Silva Antunes de Souza - UNIVALI – Santa Catarina
Eventos:
Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - FDF - São Paulo
Profa. Dra. Norma Sueli Padilha - UFSC - Santa Catarina
Prof. Dr. Juraci Mourão Lopes Filho - UNICHRISTUS - Ceará

Membro Nato – Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa – UNICAP – Pernambuco

D597

DIREITO DO TRABALHO E EFICÁCIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS NO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

[Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Valmir César Pozzetti, Rosane Teresinha Porto. – Florianópolis: CONPEDI, 2024.

Inclui bibliografia
ISBN: 978-65-5648-991-9
Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações
Tema: ESTADO DE DERECHO, INVESTIGACIÓN JURÍDICA E INNOVACIÓN

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – 2. Direito do trabalho. 3. Meio ambiente do trabalho. XIII ENCONTRO INTERNACIONAL DO CONPEDI URUGUAI – MONTEVIDÉU (2: 2024 : Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



Conselho Nacional de Pesquisa
e Pós-Graduação em Direito Florianópolis
Santa Catarina – Brasil
www.conpedi.org.br

XIII ENCONTRO INTERNACIONAL DO CONPEDI URUGUAI – MONTEVIDÉU

DIREITO DO TRABALHO E EFICÁCIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS NO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

Apresentação

APRESENTAÇÃO DO GT DIREITO DO TRABALHO E EFICÁCIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS NO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

A edição do XIII ENCONTRO INTERNACIONAL DO CONPEDI URUGUAI – MONTEVIDÉU - ESTADO DE DERECHO, INVESTIGACIÓN JURÍDICA E INNOVACIÓN - ocorrida em formato presencial no período de 18 a 20 de setembro de 2024, na Universidade Universidad de La República Uruguay, Facultad de Derecho, consolida o Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho como áreas de ampla produção acadêmica em programas de pós graduação Stricto Sensu, em todos os quadrantes do país.

O grande interesse demonstrado pelos pesquisadores em estudar temas dessas áreas encontrou, nas sessões do Grupo de Trabalho realizadas no evento, uma enorme receptividade e oportunidade de discussão. Assim, a obra que ora apresentamos reúne os artigos selecionados, pelo sistema de dupla revisão cega, por avaliadores ad hoc, para apresentação no evento.

Na atual obra constatamos uma diversidade de temáticas, capaz de propiciar um bloco de interesse específico dos pesquisadores, ampliando, cada vez mais, o alcance do Direito do Direito do Trabalho, nos temas discutidos, uma vez que o fenômeno “trabalho” tem apresentado características novas, em especial no âmbito do teletrabalho e trabalho da mulher. Dessa forma, apresentamos a seguir, os trabalhos desta edição.

O Trabalho intitulado “A (IN)EXISTÊNCIA DA PRESCRIÇÃO DOS CRÉDITOS DE NATUREZA TRABALHISTA OBJETIVADOS POR MEIO DE AÇÃO CIVIL PUBLICA PROPOSTA PELO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO NA HIPÓTESE DE TRABALHO ANÁLOGO À ESCRAVIDÃO”, de autoria de Marco Antônio César Villatore, João Teixeira Fernandes Jorge destacou a problemática da ação Civil Pública ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho junto ao TST sobre a imprescritibilidade dos créditos trabalhistas, na hipótese de trabalho análogo à escravidão, concluindo que, nestas hipóteses, não se deveria adotar a imprescritibilidade dos créditos, pois a incidência prescricional ocorreria a partir do momento em que o Ministério Público do Trabalho tomasse ciência do

ilícito e pudesse buscar a tutela jurisdicional, a fim de julgar suas respectivas pretensões. Já o trabalho intitulado "CONGELAMENTO DE ÓVULOS, PATRIARCADO E DESIGUALDADE DE GÊNERO NO TRABALHO", de autoria de Patrícia Tuma Martins Bertolin, Joao Pedro Ignacio Marsillac trouxe uma análise crítica à prática do congelamento de óvulos como um suposto benefício para mulheres no mercado de trabalho, examinando-o através da lente do patriarcado e da desigualdade de gênero. Já o autor Rangel Strasser Filho, apresentou o trabalho "DA (RE) CONSTRUÇAO DO POSITIVISMO COMO PROPULSOR DO DIREITO NORMATIVO EMBRICADO COM A POLÍTICA DO COMPLIANCE TRABALHISTA" destacando que no ambiente laboral, a contratação de colaboradores deixou de se restringir à finalidade para alcançar melhorias das condições de trabalho, passando a uma perspectiva mais ampla de revalorização do trabalho à luz dos preceitos constitucionais, imbricados com os outros dispositivos normativos e os órgãos de controle e prevenção, haja vista que o positivismo atual impõe uma atuação conjunta desses entes para além da lei, numa perspectiva transconstitucional. Em análise diversa, focando mais nos direitos sociais do trabalho, os autores Barbara Campolina Paulino, Leonardo Brandão Rocha, Fernanda Resende Severino apresentaram o trabalho intitulado "EFETIVIDADE DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS SOCIAIS AO TRABALHO E O REFLEXO NOS CONTRATOS DE TRABALHO NA ERA DA ENGENHARIA GENÉTICA", explorando a efetividade dos direitos fundamentais sociais ao trabalho na era da engenharia genética, enfocando as implicações desta prática nos contratos de trabalho, concluindo que a legislação trabalhista precisa evoluir para acompanhar esses avanços, garantindo a proteção e a dignidade do trabalhador. Já o trabalho intitulado "ENTRE O TRABALHO E O NÃO-TRABALHO: (RE) PENSANDO O DIREITO À DESCONEXÃO NA SOCIEDADE MODERNA SOB A ÓTICA DO DIREITO BRASILEIRO", de autoria de Fernando Melo Gama Peres e Matheus Faria de Souza Paiva destaca que a velocidade com que as relações de trabalho se formam, se modificam e desaparecem é acelerada por uma Revolução Tecnológica que, de forma generalizada, afeta as regras de produção, bem como a permeabilidade dos tempos de descanso pelas funções laborais. Seguindo esta linha de raciocínio, Joao Pedro Ignacio Marsillac, no trabalho intitulado "INOVAÇÃO E TELETRABALHO: EXPECTATIVAS DE CONTRIBUIÇÃO PARA A MOBILIDADE URBANA", analisa a potencialidade do teletrabalho para melhor a mobilidade urbana, conceituando o teletrabalho no Brasil, especialmente a partir da reforma trabalhista (Lei n.º 13.467/17), verificando as vantagens desta forma de labor no que tange à mobilidade dos trabalhadores.

Já os autores Otávio Fernando De Vasconcelos, Victória Cássia Mozaner e Francis Marília Pádua, no trabalho intitulado "MATERNIDADE E FUTEBOL FEMININO: DESAFIOS JURÍDICOS E PROPOSTAS PARA A EQUIDADE DE GÊNERO NO ESPORTE"

analisam os desafios enfrentados por atletas de futebol feminino no contexto da maternidade, examinando questões jurídicas pertinentes, especialmente à luz do direito do trabalho e do direito desportivo; debatendo, a proteção dos direitos das atletas de futebol feminino durante o período de gestação e puerpério, promovendo reflexões sobre como a legislação e as práticas esportivas podem evoluir para melhor apoiar e sustentar a participação feminina no esporte, respeitando suas escolhas pessoais e profissionais. O trabalho intitulado "O CARÁTER DISRUPTIVO DAS NOVAS TECNOLOGIAS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO" de autoria de Joao Paulo Rodrigues De Lima e Carlos Renato Cunha analisa que as novas tecnologias têm demonstrado um caráter disruptivo significativo em diversos setores da sociedade e da economia, em especial no processo de uberização, destacando o impacto que a natureza disruptiva dessas tecnologias está relacionada à sua capacidade de transformar radicalmente a forma como as coisas são feitas, impactando tanto os modelos de negócios quanto a vida cotidiana das pessoas.

Já os autores Andrews de Oliveira Leal, Michelle Fernanda Martins e José Alberto Antunes de Miranda, no trabalho "O ESTADO DE DIREITO E A EFETIVIDADE NO COMBATE AO TRABALHO ESCRAVO CONTEMPORÂNEO: ANÁLISE DO CASO DAS VINÍCOLAS DA SERRA GAÚCHA" analisam como a estrutura do Estado de Direito brasileiro, combate o trabalho em condições análogas à escravidão e, em especial, no caso das Vinícolas da Serra Gaúcha, concluindo que a morosidade pela qual o Estado de Direito brasileiro tem atuado em relação à eliminação das violações de Direitos Humanos no meio rural evidencia uma crise de efetividade do Estado de Direito brasileiro.

Já Rosane Teresinha Porto, Juliana Tozzi Tietböhl e Tânia Regina Silva Reckziegel, no traalho intitulado "O IMPACTO DAS POLÍTICAS DE AÇÕES AFIRMATIVAS NA REDUÇÃO DE DESIGUALDADES PARA INSERÇÃO DA MULHER NEGRA NO MUNDO DO TRABALHO FORMAL: UMA ANÁLISE COMPARATIVA ENTRE BRASIL E URUGUAI" analisam o impacto das políticas de ações afirmativas na redução de desigualdades na inserção da mulher negra no mundo do trabalho formal no Brasil e no Uruguai. Em linha de raciocínio análogo à proteção dos invisíveis, o trabalho intitulado "O MOVIMENTO DE IMIGRAÇÃO NO BRASIL CONTEMPORÂNEO DA PERSPECTIVA DO ESTADO DE BEM- ESTAR SOCIAL E DA DIGNIDADE HUMANA: A FORÇA DE TRABALHO IMIGRANTE EM CONDIÇÃO ANÁLOGA A DE ESCRAVO", de autoria de Lauren Carolina Vieira Correia, Victória dos Santos Gonçalves, analisa as transformações no mundo do trabalho, promovidas pela globalização e a transnacionalização, destacando a necessidade de gerir as suas consequências e, em especial, as violações de direitos humanos e dos direitos fundamentais.

Seguindo uma linha de raciocínio análogo, o trabalho intitulado “O TELETRABALHO E O DIREITO FUNDAMENTAL À SAÚDE: O SURGIMENTO DE LER/DORT NO AMBIENTE DOMÉSTICO” de autoria de Djenifer Paganini Citron Do Amarante, analisa o fenômeno do teletrabalho, sob um viés constitucional, destacando o direito à saúde no ambiente laboral como direito fundamental do teletrabalhador. Já o trabalho intitulado “REGULAÇÃO DO EXERCÍCIO DE GREVE: AS CONCEPÇÕES DE GREVE NO BRASIL E NA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO” de autoria de Aline Marques Fidelis, Dayane Cavalcante Teixeira e Thiago Carvalho de Oliveira Garcia analisa as diferentes concepções de greve da doutrina trabalhista brasileira relacionando as concepções com os entendimentos da Organização Internacional do Trabalho. Já os autores Rodrigo Leventi Guimarães, Rosane Teresinha Porto e Juliana Tozzi Tietböhl, no trabalho intitulado “RESPONSABILIDADE CIVIL OBJETIVA DAS PLATAFORMAS DIGITAIS EM RELAÇÃO AOS TRABALHADORES PLATAFORMIZADOS”, analisam a responsabilidade civil das plataformas digitais, com especial enfoque nos impactos legais sobre a saúde e segurança do trabalhador plataformizado, concluindo que a complexidade da matéria ressalta a necessidade de um diploma legislativo atualizado e específico sobre as plataformas digitais para disciplinar os efeitos da prestação do trabalho.

Por fim, o trabalho intitulado “A SUBVERSÃO DO PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO INTEGRAL NO IMPEDIMENTO AO EXERCÍCIO DO DIREITO À CONVIVÊNCIA FAMILIAR” de autoria de Elaine Bezerra de Queiroz Benayon, Raul Armonia Zaidan Filho e Valmir César Pozzetti analisa a subversão do princípio da proteção integral no impedimento ao exercício do direito de convivência familiar da criança e do adolescente por parte de um dos genitores, destacando que ainda que haja a dissolução da família ou da entidade familiar, não há a ruptura do exercício do poder familiar, que deve ser exercido em sua plenitude e com exclusividade pelos pais, sem a interferência dos novos parceiros, quando optam por constituir outro casamento ou união estável.

Assim, a presente obra é um verdadeiro repositório de reflexões sobre Direito do Trabalho e a Eficácia dos direitos fundamentais no meio ambiente do trabalho. Dessa forma, é de se alertar que as reflexões jurídicas, nessa obra, são contribuições valiosas no tocante a oferta de proposições que assegurem a melhoria de vida no meio ambiente do trabalho e na valorização da dignidade de trabalhadores, sendo imprescindível discutir e assegurar direitos, do homem, da mulher da criança e dos adolescentes. Desejamos, pois, excelente leitura a todos.

Rosane Teresinha Porto

Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul

Valmir César Pozzetti

Universidade Federal do Amazonas e universidade do estado do Amazonas

CONGELAMENTO DE ÓVULOS, PATRIARCADO E DESIGUALDADE DE GÊNERO NO TRABALHO

EGG FREEZING, PATRIARCHY AND GENDER INEQUALITY AT WORK

Patrícia Tuma Martins Bertolin [1]
Joao Pedro Ignacio Marsillac [2]

Resumo

RESUMO: O artigo aborda criticamente a prática do congelamento de óvulos como um suposto benefício para mulheres no mercado de trabalho, examinando-o através da lente do patriarcado e da desigualdade de gênero. Argumenta-se que essa opção, embora possa oferecer flexibilidade reprodutiva, muitas vezes perpetua normas sociais discriminatórias. Sob o contexto patriarcal, o congelamento de óvulos é interpretado como uma solução individual para conciliar carreira e maternidade, desviando o foco das mudanças sistêmicas necessárias. A análise destaca como essa prática pode, inadvertidamente, manter estruturas desiguais ao invés de desafiá-las, ressaltando a importância de abordagens mais abrangentes para promover a equidade de gênero no ambiente profissional. A metodologia será a bibliográfica e método de abordagem é o indutivo, já que a pesquisa nasceu de notícias vinculadas e o debate foi ampliado pela teoria feminista, explorando as implicações sociais e de gênero da prática de congelamento de óvulos promovido como um "benefício" das trabalhadoras, quando, na verdade, elas reforçam as desigualdades de gênero já existentes.

Palavras-chave: Desigualdade de gênero, Maternidade, Trabalho reprodutivo, Congelamento de óvulos, Licença parental

Abstract/Resumen/Résumé

The article critically addresses the practice of egg freezing as a supposed benefit for women in the labor market, examining it through the lens of patriarchy and gender inequality. It argues that this option, although it may offer reproductive flexibility, often perpetuates discriminatory social norms. Within the patriarchal context, egg freezing is interpreted as an individual solution to balance career and motherhood, diverting focus from necessary systemic changes. The analysis highlights how this practice can inadvertently maintain unequal structures rather than challenge them, emphasizing the importance of more comprehensive approaches to promote gender equity in the professional environment. The methodology will be bibliographic and the approach method is inductive, since the research

[1] Doutora em Direito do Trabalho pela USP. Professora do Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Presbiteriana Mackenzie. Lider do Grupo de Pesquisa (CNPq) "Mulher, Sociedade e Direitos Humanos".

[2] Doutorando e mestre em Direito Político e Econômico pela Universidade Presbiteriana Mackenzie, especialista em Direito Público e em Direito e Processo do Trabalho, graduado em Direito pela PUCRS. Bolsista CAPES/Prosuc.

originated from media-linked news. The debate was expanded using feminist theory to explore the social and gender implications of the practice of egg freezing promoted as a "benefit" for female workers, when in fact it reinforces existing gender inequalities.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Gender inequality, Motherhood, Reproductive work, Egg freezing, Parental leave

QUESTÕES INTRODUTÓRIAS DA DISCUSSÃO NUCLEAR

Recentemente, foi publicada matéria no jornal Folha de São Paulo (Madureira: 2023) que recebeu o título “Congelamento de óculos ganha espaço como benefício trabalhista”. Na chamada da publicação, destacou-se que existem empresas que subsidiam em até 75% o valor do procedimento e destaca-se que a idade média que as mulheres se tornaram mães aumentou, o que justificaria o alegado benefício. No texto, contou-se a história de uma empregada de uma grande empresa que pratica vendas pela internet que teria declinado a uma vaga de trabalho em outro estado, pois ela não se encaixava em seus planos de engravidar, ao que ela descobriu que a companhia em que ela trabalhava tinha como benefício um programa que oferecia o pagamento de congelar seus óvulos para que ela tivesse mais disponibilidade de escolher os rumos de sua carreira.

A justificativa para essas empresas oferecerem o mencionado benefício é a de retenção de talentos, considerando os dados de que cada vez mais as mulheres têm adiado a gravidez, para poderem galgar melhores espaços no mercado de trabalho.

Segundo a mesma matéria, estudo realizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística descobriu que o número de mulheres que se tornaram mães com mais de 30 anos passou de 24% em 2000 para 38% em 2020, sendo 4% destas com mais de 49 anos. Assim, oferecer o congelamento de óvulos teria surgido como uma forma de atrair as mulheres interessadas em trabalhar em empresas que dispõem desse tipo de programa.

Por fim, cita-se também que a infertilidade é democrática e as chances de engravidar se reduzem à medida que os anos passam, em especial após os 35 anos, sendo o congelamento de óvulos uma boa alternativa para preservar os estoques de óvulos saudáveis. Além disso, a matéria encerra apontando que pouco se têm falado da infertilidade masculina, o que seria um indicativo de olhar machista sobre o tema da dificuldade de engravidar, sendo, inclusive, proporcionalmente igual entre ambos os sexos, “mas para a sociedade, a dificuldade em engravidar ainda é vista como um problema feminino”.

Em razão da matéria, uma série de especialistas se manifestou sobre o assunto, a maioria tecendo críticas à decisão das empresas de conceder esse tipo de vantagem como se fosse um benefício. Isso porque, “a decisão da mulher em engravidar mais tarde deveria ter como motivador os seus desejos e planos particulares, não o medo de se prejudicar na carreira” (Piai: 2023). Ademais, devemos pontuar que a ideia não deve ser a de oferecer o benefício com a

intenção de que as mulheres deixem de engravidar, escolhendo, em razão disso, a carreira em detrimento da construção da carreira.

Os que defendem a ideia apontam que existem hoje 11 milhões de mulheres no mercado de trabalho entre 20 e 35 anos, ou seja, que possuem um perfil compatível com a ideia de congelar seus óvulos para poderem organizar suas carreiras. E, segundo especialistas no assunto, essa atitude tende a criar um equilíbrio de gênero, tornando o ambiente empresarial mais inclusivo (Piai:2023).

Devemos refletir também sobre quais as razões que levam uma mulher a postergar a maternidade, se não fossem essas diferenças salariais que existem e precisam ser enfrentadas, já que notadamente elas recebem menos do que os homens. Além disso, a nossa Lei não dividiu de forma adequada a responsabilidade por gerar uma criança, já que a licença maternidade é muito mais longa que a licença paternidade, de forma que as mães acabam por se tornar menos desejadas no mercado de trabalho do que os pais.

1. O PAPEL DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO.

A mulher, ao longo da história, quase sempre esteve em um papel de subordinação, advindo da opressão e discriminação oriunda do homem que sempre conferiu a ela o papel de mantenedora do lar, boa esposa e mãe dedicada aos filhos.

A revolução industrial foi um marco histórico importante para se desenhar o que conhecemos hoje como direito do trabalho, já que tivemos um crescente movimento social das pessoas, que saíram das zonas rurais para o trabalho das cidades. E nem se pretende aqui fazer uma grande análise histórica desse momento, mas não se pode esquecer do caminho que levou a mulher ao cenário de desigualdade que, em algum ponto, permitiu aceitarmos o debate de que a sua maternidade poderia ser entardecida em nome da empregabilidade.

Naquela época, as mulheres e crianças passaram a ocupar junto dos homens o mercado de trabalho, já que o sistema capitalista fabril não poderia renunciar a toda essa força de trabalho que antes se encontrava nos lares e nas lavouras. E em especial, esses dois atores eram muito desejados nesse processo, na medida em que eram mais suscetíveis a serem explorados, em especial pelo trabalho muito menos remunerado, o que causou um sério desnível entre as classes

sociais (Nascimento, 2010:37-39), ou que aceitavam as condições de trabalho mais precárias e inadequadas.

Era bastante conveniente utilizar esta força de trabalho. Isso porque, com um maior uso das máquinas e a implementação do método fordista, que tornaram o trabalho automatizado, mesmo os trabalhos que antes eram tidos como braçais passaram a poderem ser executados por qualquer pessoa. Mais de longe, o principal fator que tornava mulheres e crianças desejadas no mercado de trabalho era o fato de que eles não detinham poder político para lutar pelos seus direitos, o que fazia a exploração desses personagens muito mais acentuada.

E a discriminação da mulher nesse período, como não é tão diferente hoje, ocorria das mais diversas formas, citando-se como os maiores exemplos a diferença remuneratória que persiste até os dias atuais, mesmo para funções semelhantes às realizadas por outros homens. Além disso, era muito visível a preterição na ascensão profissional, sem deixarmos de mencionar as práticas de assédio moral e sexual (Araújo, 2012:75).

O patriarcado vem influenciando os processos de decisão das mulheres, o que produziu efeitos também no Brasil. Nosso processo de industrialização pode ser considerado bastante tardio, tendo ocorrido apenas depois da Segunda Guerra Mundial, mas tivemos aqui uma situação peculiar: além dos fatores destacados acima, o fato de que muitos homens foram enviados às frentes de batalha, abrindo espaço para que as mulheres ocupassem seus postos no mercado de trabalho, já que era necessário sustentar as famílias que aqui ficaram. Terminado o combate, muitos deles chegaram em situação de debilidade física e não puderam retornar ao papel que antes ocupava no mercado de trabalho, concretizando o papel feminino neste processo, mas ocorreram no Brasil também inúmeros casos em que os homens retornaram com saúde, reivindicaram seus postos de trabalho e foram atendidos, tendo sido as mulheres dispensadas para “devolver” o espaço a eles (Araújo, 2012:30-48).

Em razão disso, na década de 70, o movimento feminista passou a lutar para reconquistar este espaço que os homens subtraíram delas, mas foi com a promulgação da Constituição de 1988 que as desigualdades começaram a perder força, o que motivou à edição de várias leis posteriores alterando as distorções misóginas que a legislação ainda continha e que acentuavam as discriminações contra as mulheres.

Como exemplo, tivemos a antiga redação do artigo 446 da CLT, que foi revogado pela Lei nº 7.855, de 24.10.1989 e tinha a seguinte redação:

> Art. 446 - Presume-se autorizado o trabalho da mulher casada e do menor de 21 anos e maior de 18. Em caso de oposição conjugal ou paterna, poderá a mulher ou o menor recorrer ao suprimento da autoridade judiciária competente.
>
> Parágrafo único. Ao marido ou pai é facultado pleitear a rescisão do contrato de trabalho, quando a sua continuação for suscetível de acarretar ameaça aos vínculos da família, perigo manifesto às condições peculiares da mulher ou prejuízo de ordem física ou moral para o menor.

O artigo transcrito, em sua redação, facultava ao marido ou ao pai pleitear a rescisão do contrato de trabalho da mulher ou filha quando este pudesse ameaçar o vínculo familiar ou prejudicar física ou moralmente o menor. Veja que esse artigo já era bastante ultrapassado quando da edição da CLT. No direito civil, somente em 2002 com o Código Civil que veio substituir o de 1916, foi retirada a necessidade de a mulher precisar do marido para dar eficácia aos atos jurídicos praticados por ela.

Existe um ponto de inflexão que coloca o sistema capitalista como a raiz do problema, isso porque ele situa as mulheres em um espaço no mercado de trabalho que as submete a serem meras reprodutoras do próprio modelo de governança do referido sistema, com a finalidade de reduzir os conflitos. Esse sistema se sustenta na ideia de que o próprio ser humano se auto explora, criando mecanismos que permitem esse processo. No passado, como já citado, as mulheres não participavam da vida pública e, ainda que pudessem fazer parte das classes mais abastadas, elas apenas executavam o papel de reprodutoras e nunca donas dos meios de produção, o que facilitou que fossem exploradas pelo patriarcado, não importando a sua condição social (Miguel, 2017:5).

Isso ocorria, tanto por meio da exclusão feminina dos meios de produção, quanto por meio dos processos discriminatórios já citados anteriormente, mas por uma questão por demais vil: a mulher tinha um papel de amortecedora do “dumping social” causado aos homens. Ou seja, o capital poderia usurpar à exaustão a força de trabalho masculina, pois elas estariam em casa, cuidando do lar e os afastando dos problemas domésticos, permitindo que eles se preocupassem apenas em trabalhar e produzir mais (Picchio, 1999:233).

Hartmann acrescenta que existia um temor por parte do patriarcado de que, com a revolução industrial e a entrada da mulher no mercado de trabalho, a família e hegemonia masculina fossem destruídos. Ou seja, a segregação do trabalho através de uma lógica de gênero importava na retórica de dominação do homem sobre a mulher. Continua a referida autora, reforçando que a subordinação feminina amplia o controle dos homens sobre os processos decisórios e produtivos e torna mais fácil de compreender todo o ciclo de discriminação aqui narrado (Hartmann, 1979:97).

2. A JORNADA PRODUTIVA E A JORNADA REPRODUTIVA

As mulheres ocuparam um espaço de intensa falta de direitos no mercado de trabalho, já que tiveram de se submeter a uma vida voltada ao cuidado do lar e os filhos, somente tendo ocupado os espaços anteriormente tidos como "masculinos" quando os homens não estavam disponíveis. Isso levou a uma realidade presente de segregação das mulheres, que encontram ainda pouco espaço para ascender socialmente e sofrem intensas discriminações.

Todavia, as que conseguiram romper esse papel não deixaram de executar as tarefas que antes eram designadas a elas, passando a cumprir uma dupla jornada: a produtiva e a reprodutiva.

Nesse contexto, as mulheres passaram a acumular afazeres domésticos com os profissionais. E isso ocorre dentro de uma lógica em que o trabalho realizado em casa, nas tarefas de cuidado, não ser visto como um trabalho, já que ele não é remunerado, de modo que as tarefas ligadas ao cuidado são desvalorizadas e invisibilizadas, ainda que se reconheça que o ser humano necessita de afeto e cuidado para o seu desenvolvimento saudável (necessidades subjetivas), além de bens e serviços, sendo a mulher a principal responsável por cumprir esse papel, de que o capitalismo se apropriou para manter em pleno funcionamento o seu sistema, em uma nova ideia de "mão invisível" (Carrasco, 2003:14-17).

Nesse contexto em que se insere o problema, Souza e Guedes (Souza e Guedes, 2016) analisaram os dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios de 2014 e verificaram que, naquele ano, o percentual de mulheres acima de 16 anos que cuidavam dos afazeres domésticos era de 92,84%, contra 58,36% de homens que realizavam essa atividade. Já as

mulheres economicamente ativas representavam o percentual de 56,56%, contra 81,65% de homens, e o tempo médio semanal de afazeres domésticos das mulheres era de 25 horas, contra apenas 11 das praticadas pelos homens. Já a jornada média de trabalho das mulheres era de 36 horas, possuindo uma jornada total de 61 horas, somados os afazeres domésticos, enquanto os homens trabalhavam em média 42 horas, gerando-lhes uma jornada de trabalho de 53 horas semanais.

Ou seja, fica fácil perceber que as mulheres trabalham menos horas em atividades remuneradas, contudo muito mais tempo é despendido em atividades não remuneradas ligadas ao cuidado. Todavia, no total, sua jornada de trabalho era significativamente maior que a dos homens, o que gera a elas muito menos possibilidade de pleitear melhores condições laborais. Somado a isso, a maioria das creches não possui horário que permita a elas conciliarem o trabalho com o cuidado com os filhos, obrigando-as a escolher entre trabalhos precários, em jornadas reduzidas, mal remunerados ou adiar a maternidade.

Nesse contexto, aceitamos a inclusão excluída da mulher no mercado de trabalho, conferindo a elas "pseudo-vantagens" a elas, como o congelamento de seus óvulos para que elas adiem o desejo de serem mães e poderem focar no trabalho. Bader Sawaia (Sawaia, 2001:6) aponta que "a sociedade exclui para incluir e esta transmutação é condição da ordem social desigual, o que implica o caráter ilusório da inclusão".

Ou seja, damos o nome de benefício o pagamento pelas empresas de congelamento de óvulos, com a falsa ideia de "facilitar" para as mulheres formas alternativas e precárias de continuarem exercendo o mesmo trabalho, desde que mantenham ativo o seu papel de reprodutoras e detentoras das tarefas ligadas ao cuidado, retirando-lhes até mesmo o direito de escolher o momento mais adequado para se tornarem mães, ao invés de resolver a questão da desigual divisão do trabalho que existe entre elas e os homens.

3. LEIS DE PROTEÇÃO À INFÂNCIA E O TRABALHO FEMININO

As mulheres cumprem um precioso e importante dever, até mesmo biológico, na proteção da infância, pois elas engravidam e amamentam. Contudo, também é igualmente relevante lembrar que as mulheres passaram a ocupar mais espaços no mercado de trabalho,

situação que traz consigo um conflito que necessita ser solucionado para evitar que a proteção da infância lhes acarrete discriminação no mercado de trabalho.

Segundo dados do IBGE, em novembro de 2020, 84 milhões, 661 mil pessoas ocupadas, 35 milhões 214 mil eram mulheres (41,60% da força de trabalho), um número bastante relevante (IBGE, 2019). Nesse interim, verificamos por parte do Poder Público um verdadeiro compromisso em centrar o cuidado da família na figura das mulheres, o que se verifica até mesmo como um contrassenso, se partirmos da análise do próprio conceito de "política familiar", proposto por Flaquer (Flaquer, 2000:12), que, segundo ele são

> um conjunto de medidas públicas destinadas a aportar recursos às pessoas com responsabilidades familiares para que possam desempenhar, nas melhores condições possíveis, as tarefas e atividades derivadas delas, em especial as de atenção a seus filhos menores delas dependentes.

Ora, se partirmos da noção de "conjunto de medidas públicas destinadas a aportar recursos às pessoas com responsabilidades familiares", não poderia o Poder Público centrar apenas às mulheres às políticas do cuidado, quando puderem ser desempenhadas por pessoas de ambos os sexos. Mas historicamente, não foi esse o caminho traçado.

Já na Monarquia, as primeiras Leis já previam a proteção de trabalhos às mulheres. Em 1822, José Bonifácio de Andrade e Silva elaborou o primeiro projeto de Lei que proibia as escravas de realizarem trabalhos pesados e violentos. Além disso, ele obrigava que a partir do oitavo mês de gestação, as suas tarefas deveriam ser restringidas aos serviços de casa e elas deveriam ter um mês após o parto de "convalescença", projeto este que não foi aprovado, pois sofreu resistência dos donos dessas escravas na época. Contudo, após a Proclamação da República, algumas cidades regulamentaram uma licença maternidade destinadas às professoras de escolas primárias. Avançando no século XX, a causa começou a ter apoio de diversos grupos, com a luta de homens e mulheres que buscavam a criação de leis para proteger a saúde das crianças (Mott, 2001:205-207).

Essa luta continua uma convergência de interesses, já que era salutar para os homens também a regulamentação do trabalho das mulheres, já que permitia a eles "orientar[em] as energias das mulheres das classes operárias para a construção de famílias nucleares estáveis", em defesa de uma hipotética "ordem social" (Besse, 1999:107).

Nesse cenário, devido ao fato de serem as mulheres as provedoras do leite materno, elas foram quem mais sofreu as pressões advindas da divisão sexual do trabalho, notadamente os não remunerados, ligados ao lar, "invisíveis" (Hirata e Kergoat, 2007:597-598). Além disso, evitar que as mulheres utilizassem seu tempo para o trabalho as manteve por muito tempo restritas às tarefas domésticas, o que levou elas a não poderem competir em igualdade com os homens no mercado de trabalho, depositando nelas toda a responsabilidade pelo trabalho reprodutivo e deixando os homens com a obrigação de prover (Matos, 2000:77-92).

A situação se concretizou com o passar dos anos. Em 1932, durante o Governo Getúlio Vargas, foi aprovada a garantia de emprego e a licença maternidade, além de licença à amamentação e a instalação de creches nas empresas que possuíssem mais de 30 empregadas. Hoje temos o seguinte cenário: a Constituição Federal prevê o direito de licença maternidade de 120 dias (artigo 7º, inciso XVIII da Constituição Federal), com a garantia de emprego "desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto" (artigo 10º, inciso II, alínea "b" do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias) e apenas 5 dias de licença paternidade (artigo 10º, §1º do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias), sem qualquer proteção ao emprego.

Não raras vezes quando nos deparamos com charges e cartilhas que representam as mulheres que trabalham, elas são retratadas em um escritório, com uma série de "balões de pensamentos" que estão em situações ligados ao cuidado, como a criada pelo Ministério da Saúde em 2010 e pode ser obtida em seu website https://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/cartilha_mae_trabalhadora_amamenta.pdf (acesso em abr 2023).

Nela, que tem a intenção de auxiliar essas mulheres a conciliarem a vida profissional e a maternidade, ela está trabalhando, mas seus pensamentos estão representados por "balões", um deles com um mercado desenhado, outro com a casa, outro com a filha já em idade infantil, um no jantar (representado pelo marido sentado à mesa com pratos e talheres em sua frente), um está no bebê recém-nascido e um último nas contas (representado por uma instituição bancária). A mulher, por sua vez, está na frente de um computador, com um telefone na mão e com a outra mão está apontando para cima, como se estivesse lembrando de um dos vários afazeres que estão em sua cabeça, citados acima. A isso chamamos de carga mental.

Nesse contexto, fica fácil de entender por qual razão as empresas preferem subsidiar os custos para o tratamento de congelamento de óvulos. E fica mais fácil ainda de entender a razão pela qual as próprias mulheres se submetem a um tratamento como esse para retardar a maternidade e focar na carreira, enquanto precisam se firmar no mercado de trabalho.

A cartilha também menciona na página 4 dois pontos de relevante destaque. O primeiro diz respeito a uma "dica" sugerida, de que as mães em período de aleitamento conversem com o seu "patrão" para verificar a possibilidade de flexibilizar os horários. Outra dica é a de que a mãe peça para "alguém" levar o filho ao trabalho para ser amamentado. A terceira dica é a de que ela explique ao seu "patrão" sobre a importância de amamentar, já que o leite materno "protege seu filho, que ficará menos doente, e que, assim, você faltará menos ao trabalho e estará mais contente" (Brasil, 2010).

O primeiro aspecto que causa espécie a quem lê é o uso do gênero masculino ao se referir à posição de chefia da mulher. Ora, é como se o Poder Público admitisse a divisão sexual do trabalho e a discriminação que existe em relação à distribuição de cargos entre as pessoas que trabalham. Somado a isso, temos a questão bastante indesejável de a cartilha sugerir que "alguém" leve o filho para ser amamentado, parecendo esquecer que esse "alguém" poderia até mesmo ser o pai da criança. Por fim, coloca como obrigação da mãe convencer o seu "patrão" a flexibilizar a sua rotina para amamentar, ao fundamento de proteger de que, ao proteger a criança, ela faltará menos ao trabalho e ficará mais "contente". Analisando esse tema, cabe destacar o seguinte:

> ... a tônica dos discursos é de que cabe à própria mulher trazer as demandas familiares - no caso, relacionadas à alimentação do bebê - para suas relações e ambiente de trabalho, sensibilizando chefe e colegas. A mensagem é inequívoca: o papel de mãe deve se sobrepor aos demais, inclusive ao de profissional, e a saúde do bebê é, mais do que uma complexa rede de condicionantes sociais, responsabilidade que recai, quase que exclusivamente, sobre a mulher (Kalil, 2016:208-233).

Todavia, qual seria a melhor opção para enfrentar o problema, já que estamos lidando com uma questão que também é biológica? Simples, os homens também participarem das estratégias de melhorias à qualidade da infância e dividir com elas o trabalho doméstico. E esse é o tema que será tratado no próximo tópico, com destaque às experiências já experimentadas fora do Brasil.

4. LICENÇAS PARENTAIS

É fato que a sociedade vem passando por profundas transformações, que não estão mais deixando espaço para os modelos tradicionais de família que conhecíamos com a entrada cada vez mais ascendente das mulheres no mercado de trabalho e a urbanização, o que leva até mesmo ao ponto inicial que buscamos refletir nesse trabalho. Isso porque, se é verdade que o congelamento de óvulos pode representar um benefício, em algum ponto, dividir a responsabilidade pelas tarefas relacionadas ao cuidado com certeza se mostra um ponto chave a ser debatido nesse novo arranjo se quisermos avançar na discussão a respeito da divisão sexual do trabalho e, também, das tarefas cotidianas (como a doméstica).

A estrutura familiar representada pelo casal heterossexual com filhos representava 63% das casas brasileiras no ano de 1993, caindo para 52% no ano de 2007 e esse número veio caindo (Pinheiro, 2009:851-859). E o principal fator que apontou para a verificação dessa queda foi, sem sombra de dúvidas, a entrada das mulheres no mercado de trabalho, que conferiram a elas maior independência financeira e a possibilidade de escolherem não apenas o momento de conceber as suas famílias, mas até mesmo se queriam assim fazê-lo. E muito mais do que isso, puderam escolher até mesmo se deveriam se casar, já que a dependência econômica com a figura do masculino deixou de ser uma questão e isso podemos verificar pelo aumento substancial de mulheres que escolhem viver solteiras (Fundação Getúlio Vargas).

E nesse contexto que as tensões, aliado com os movimentos feministas, que buscam equidade de tratamento, direitos e obrigações entre homens e mulheres que reforçam argumentos em prol da licença parental, isso porque a atuação do Estado Brasileiro foi de encontro a este objetivo, ao conceber a ideia da licença paternidade tão curta em relação à licença maternidade, como vimos anteriormente, enraizando a ideia de que o homem não é responsável pela criação dos filhos, sendo essa tarefa relegada somente à mulher. Ou seja, o nosso aparato legal apenas se preocupou com o aspecto reprodutivo do cuidado da família, mas ignorou que existe um espaço muito grande a ser explorado no que diz respeito à inserção dos homens nas atividades de cuidado.

Esses direitos não impactam apenas a desigual divisão de tarefas ligadas ao cuidado, já que muitos enxergam que esses direitos, quando concebidos em maior grau às mulheres, as tornam mais caras para o mercado de trabalho, o que justificaria, em tese, a discriminação que vemos na remuneração entre homens e mulheres e até mesmo frases mais odiosas, como a citada pelo ex-presidente, no capítulo inicial deste Texto. O que se está querendo enfrentar aqui é que, se é verdade que a licença maternidade tem um custo às empresas, o correto seria que os homens também tivessem a mesma licença, como uma forma de enfrentar esse abismo existente entre os dois gêneros, o que propicia uma melhor distribuição, também, das tarefas relacionadas ao cuidado, já que eles se veriam obrigados a e estimulados a executarem essas atividades.

Todavia, devem ser rechaçadas também quaisquer discussões no sentido de que os direitos que a Lei estende às mulheres justificariam em algum ponto a discriminação que existe entre os gêneros no mercado de trabalho. Contudo, estudos apontam que este dado não se verifica na realidade, tendo Laís Abramo e Rosalba Todaro concluído que "os custos adicionais para o empregador relacionados à contratação das mulheres são muito reduzidos e não explicam as desigualdades entre homens e mulheres". As mesmas autoras apontaram que os custos trabalhistas relacionados aos cuidados reprodutivos representam somente 1,2% da remuneração bruta das mulheres (Abramo e Todaro, 2008:148), número este infinitamente menor do que a diferença salarial que as pesquisas apontam. Ou seja, a maternidade não pode ser utilizada como justificativa para a discriminação salarial, em qualquer hipótese.

Outro dado que deve ser levado em consideração e reforça também o tema central do presente Estudo é que essa "naturalização" da ideia de que a mulher cumpre o papel de principal responsável pelas tarefas reprodutivas as desestimula a terem filhos ou, até mesmo, as leva a adiar esse momento, diminuindo seu interesse pela reprodução para focar na carreira, nem que para isso seja necessário congelar os seus óvulos. Nesse contexto, dois princípios deveriam orientar as políticas a serem implantadas para reduzir o abismo existente entre as condições de trabalho e as oportunidades oferecidas para ambos os gêneros, para diminuir os custos da reprodução sobre as mulheres (e quando falamos em custos, não são apenas os financeiros, mas os sociais também):

> a) desenvolvimento de serviços coletivos que permitam socializar parte dos custos dos cuidados com a família, evitando que tais custos recaiam exclusivamente sobre as mulheres; e

> b) implementação de mecanismos que visem tornar mais igualitária a divisão de tarefas no âmbito doméstico, para que os custos derivados da reprodução das famílias deixem de ser diretamente associados às mulheres. (Pinheiro, Galiza e Fontoura, 2009:851-859)

Para concretizar isso, a ideia que parece mais acertada seria a de estender, o quanto for possível, os mesmos direitos trabalhistas que são oferecidos às mulheres para os homens que cumprem suas obrigações familiares, obviamente, punindo, em outra esfera, os que deliberadamente se recusarem a cumprir tais obrigações, como a própria Lei penal já prevê no artigo 133 do Código Penal, que prevê que a pena de detenção para quem "abandonar pessoa que está sob seu cuidado, guarda, vigilância ou autoridade, e, por qualquer motivo, incapaz de defender-se dos riscos resultantes do abandono".

E se for verdade que existirão custos relacionadas a alcançar esses benefícios, o que apenas iremos verificar no plano da realidade e não no das ideias, é fato também que estes valores devem ser suportados pelo Estado e pela sociedade e não apenas pelas empresas, já que a própria Constituição de 1988 reconhece que é um dever não apenas da família, mas "da sociedade e do Estado assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária" (artigo 227 da CF).

Assim, as licenças compartilhadas (ou parentais) que distribuem as tarefas relacionadas ao cuidado da família, representam uma atitude do Estado que vai ao encontro do dever que ambos os parceiros possuem de se dedicar à família, o que torna ineficaz a concepção da ideia de oferecer às mulheres que elas congelem seus óvulos para poderem se dedicar ao trabalho. Aceitarmos esse benefício como uma vantagem oferecida pelas empresas, ao invés de resolver um problema, cria outro ainda maior, que é a concretização das mulheres como únicas responsáveis pelas tarefas relacionadas ao cuidado.

Essa experiência já foi verificada em outros países que utilizam desse método e podem ser analisadas como modelo. É o caso da Suécia, que sempre é lembrada como um exemplo de nação que estimula a equidade de gênero com o uso adequado e bem manejado de políticas públicas, que implementou a licença parental em 1974 para substituir a licença-maternidade.

O que se verificou no caso Sueco foi que, no início da década de 90, apenas 10% dos homens se utilizaram desse direito, que, no seu começo, envolvia compartilhamento do tempo

da licença. Contudo, em 1995, o modelo foi revisto e passou a ser dividido, ou seja, parte da licença era exercida pela mãe e parte pelo pai, de forma que a criança pudesse passar mais tempo com a sua família. Dessa forma, a licença parental "intentava reconstruir as concepções de gênero no trabalho produtivo e reprodutivo, implementando liames entre os homens, suas responsabilidades domésticas e familiares, encorajando-os a democratizarem o tradicional papel de provedores do lar" (Matos, Oliveira e Natividade, 2016:345-363). A estratégia adotada surtiu efeitos, tendo havido um significativo aumento da utilização desse tipo de licença pelos homens, para a marca dos 71% (Valdimorsdóttir, 2006).

A revisão do papel do homem no cuidado, bem como nos deveres relativos à reprodução, afasta a necessidade de as empresas pensarem em oferecer como um benefício trabalhista o congelamento de óvulos, já que a mulher terá em suas mãos a oportunidade de escolha do melhor momento para engravidar, de acordo com suas próprias necessidades, sem intervenções externas com métodos medicinais de fertilização, que possuem custo elevado e não têm garantia de êxito, sendo a licença parental uma política bastante importante para isso se concretizar.

CONCLUSÃO

Restou bastante esclarecido ao longo das discussões trazidas que o maior problema verificado é que a solução encontrada apenas prolonga o período de fertilidade da mulher, sem enfrentar a questão central que é a motivação para isso. Isso porque, sendo o trabalho, poderia receber essa vantagem a qualidade de "benefício"? Parece pouco provável, já que os homens não sofrem qualquer tipo de interferência quando decidem se tornar pais.

Ao contrário, a luta das mulheres é histórica para receberem outros benefícios que, sim, poderiam ajudar muito mais na escolha de gerarem um bebê, como a equiparação salarial, a existência de creches e até mesmo o aumento da licença-paternidade e ainda não foram atendidas. Assim, a ideia de congelar um óvulo só seria uma vantagem para a mulher se ele fizesse parte de um plano de ação muito mais amplo e que envolvam outras conquistas por direitos historicamente pleiteados e até agora não alcançados a elas (Blasi, 2023).

Por estas razões, ao contrário do que tais empresas tentam defender ao instituir o congelamento de óvulos como um "benefício" contratual, entende-se que não se pode concordar e tal opção não deveria ser desejável. Muito pelo contrário, elas deveriam encorajar as mulheres a escolherem o melhor momento para engravidar, considerando para tanto aspectos pessoais e fisiológicos.

Além disso, devemos estimular a criação de regulamentos empresariais, bem como leis que equilibrem a disparidade que existe hoje no dever de cuidado, estabelecendo mecanismos que estimulem cada vez mais a participação dos homens na criação dos filhos.

Não podemos esquecer que vivemos em um ideário de que mulher deve ganhar menos porque engravida, frase dita por um ex-presidente da república, mas que reflete o imaginário de muitas pessoas. Ora, enquanto vivermos em uma realidade em que os pais retornam ao trabalho tão logo a criança nasça, a responsabilidade pelo cuidado sempre recairá sobre as mães, sem qualquer segurança de que terão o seu emprego quando retornarem, já que a garantia dele perdura durante o período de afastamento.

REFERÊNCIAS

ABRAMO, Laís; TODARO, Rosalba. "Custos do trabalho de homens e mulheres na América Latina". In: COSTA, Albertina et al. (org.). **Mercado de trabalho e gênero: comparações internacionais.** Rio de Janeiro: FGV, 2008. p. 141-158.

ARAÚJO, Adriane Reis de; MOURÃO, Tânia Fontenele. **Trabalho da Mulher: Mitos, riscos e transformações.** 2012.São Paulo, p. 75

BESSE, Susan K.; OLIVEIRA, Lólio Lourenço de. **Modernizando a desigualdade: Reestruturação da Ideologia de Gênero no Brasil 1914-1940**. São Paulo: Edusp, 1999.

BLASI, Maira. Congelamento de óvulos pago pelas empresas é benefício para quem? Mina **Bem Estar.** Disponível em: https://minabemestar.uol.com.br/congelamento-ovulos-pago-empresas/. Acesso em 27 abr. 2023.

BRASIL. Ministério da Saúde. 2010. Disponível em https://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/cartilha_mae_trabalhadora_amamenta.pdf Acesso em 25 abr. 2023.

CARRASCO, Cristina. **A Sustentabilidade da Vida Humana.** In A produção do viver, ensaios sobre a economia feminista. 2003, p. 14-17.

FLAQUER, L**. Las políticas familiares em una perspectiva comparada.** Barcelona: Fundación "la Caixa", 2000.

Fundação Getúlio Vargas. Brasil tem 19,7 milhões de mulheres solitárias. https://www.cps.fgv.br/ibre/cps/pesquisas/impacto_2005/hc239.pdf

HARTMANN, Heidi**. "Capitalism, patriarchy, and job segregation by sex"**. In: EISENSTEIN, Zillah R. (Ed.). Capitalist patriarchy and the case for socialist feminism. New York: Monthly Review Press, 1979.

HIRATA, H.; KERGOAT, D. **Novas configurações da divisão sexual do trabalho**. Cadernos de Pesquisa, São Paulo, v. 37, n. 132, p. 595-609, set./dez. 2007.

IBGE. **PNAD Covid19**. Disponível em: https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/27947-divulgacao-mensal-pnadcovid2.html?=&t=resultados. Acesso em 10 set. 2019.

KALIL, Irene Rocha e Aguiar, Adriana Cavalcanti de. Trabalho feminino, políticas familiares e discursos pró-aleitamento materno: avanços e desafios à equidade de gênero. **Saúde em Debate** [online]. 2016, v. 40, n. 110.

MADUREIRA, Daniele. **Congelamento de óvulos ganha espaço como benefício trabalhista. Folha de São Paulo.** Disponível em https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2023/03/congelamento-de-ovulos-ganha-espaco-como-beneficio-trabalhista.shtml#:~:text=Empresas%20como%20Mercado%20Livre%2C%20Fleury,para%20atrair%20e%20reter%20talentos. Acesso em 17 abr. 2023.

MATOS, Ana Carla Harmatiuk; OLIVEIRA, Ligia Ziggiotti de; NATIVIDADE, João Pedro Kostin Felipe de. LICENÇA PARENTAL COMO AGENDA PARA A IGUALDADE DE GÊNERO: DIÁLOGOS ENTRE OS MODELOS SUECO E BRASILEIRO. **Revista da Faculdade de Direito UFPR**, Curitiba, v. 61, n. 3, p. 345 – 363, dez. 2016.

MATOS, M. I. S. **Em nome do engrandecimento da nação: representações de gênero no discurso médico**: São Paulo 1890-1930. Diálogos, Maringá, v. 4, n. 4.

MIGUEL, Luis Felipe. Voltando à discussão sobre Capitalismo e Patriarcado. **Revista Estudos Feministas**. 25 (3), Set-Dez 2017. Disponível em: https://www.scielo.br/j/ref/a/gN8FXQpQLCPHrzDMqd4XWzB/?format=pdf&lang=pt. Acesso em 15 jun. 2024.

MOTT, Maria Lúcia. Maternalismo, políticas públicas e benemerência no Brasil (1930-1945). **Cadernos Pagu**, Campinas, n. 16, p.199-234, 2001.

NASCIMENTO Mascaro Amauri, **Curso de Direito do Trabalho.** São Paulo. 2010.

PIAI, Bruno. Congelar Óvulos: o benefício diante do “tabu corporativo” da maternidade. **RH pra você.** Disponível em https://rhpravoce.com.br/redacao/congelar-ovulos-o-beneficio-diante-do-tabu-corporativo-da-maternidade/ Acesso em 17 abr. 2023.

PICCHIO, Antonella. “Visibilidad analítica y política del trabajo de reproducción social” In CARRASCO, Cristina (org.), **Mujeres y Economía.** Icaria. 1999.

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. 03, p. 851-859, dez. 2009.

SAWAIA, Bader(org). **As artimanhas da Exclusão: análise psicossocial e ética da desigualdade social**. 2ª ed. Petrópolis, Rio de Janeiro: Vozes, 200.

SOUZA, Luana Passos de; GUEDES, Dyego Rocha. A desigual divisão sexual do trabalho: um olhar sobre a última década. **ESTUDOS AVANÇADOS**, 30 (87), 2016. Disponível em: https://www.scielo.br/j/ea/a/PPDVW47HsgMgGQQCgYYfWgp/?format=pdf&lang=pt. Acesso em 15 jun. 2024.

VALDIMARSDÓTTIR, Frida Rós. **Nordic Experiences with Parental Leaves and its Impacto on Equality between Women and Men**. Denmark: Nordic Council of Ministers, 2006.