

# A FALTA QUE FAZ: CONVENÇÃO N. 156, OIT, CONCILIAÇÃO DOS TEMPOS E CORRESPONSABILIDADE

Bárbara Ferrito

## 1. Introdução

Há cem anos a existência de um organismo internacional procura frear o ímpeto capitalista e civilizar as relações de trabalho, por meio de regulações que humanizam a relação de trabalho e tornam a exploração do trabalhador possível. A ambivalência do direito do trabalho deixa claro, portanto, suas finalidades últimas: proteger o trabalhador, na medida necessária para viabilizar a sua exploração.

Para tal mister, indispensável o apoio das nações independentes, que devem, então, acolher as normas editadas como suas, alcançando, ou ao menos tentando alcançar, os padrões de civilidade fixados como mínimos para o mundo. Isso, porém, nem sempre ocorre. Quer porque a ratificação da convenção é feita como mera formalidade, sem intenção alguma de torna-la efetiva, quer porque esta sequer é assinada, há inúmeras formas de o Estado dificultar o sucesso da empreitada da Organização Internacional do Trabalho.

Desta forma, falar dos cem anos da instituição significa também enfrentar aquilo que falta, que não foi assinado ou ratificado, a tutela não efetiva. Dentre as inúmeras Convenções que, para o Brasil, repousam no esquecimento da não incorporação ao direito pátrio, tem-se a Convenção 156, que trata das trabalhadoras e trabalhadores com encargos familiares. A importância de trazer à lente esta Convenção repousa na necessidade premente de se pôr em debate o trabalho das mulheres e como os estereótipos de gênero afetam a sua disponibilidade para o mercado de trabalho. Quer diante da erupção de debates feministas, quer por causa do crescimento da participação das mulheres no mercado de trabalho, esse tema assume sua relevância e, com ele, o debate sobre a conciliação dos tempos.

Busca-se, então, apresentar a Convenção, a fim de demonstrar a importância da temática por ela abordada, analisar de forma crítica suas questões e soluções, bem como problematizar a não ratificação deste tratado pelo Brasil. Para

.....

Bárbara Ferrito

Graduada em Direito pela UFRJ, Especialista em direito público pela Universidade Gama Filho, Mestre em direito pela UFRJ, Juíza do trabalho do TRT da primeira região.

isso, o texto está dividido em três partes. Em um primeiro momento, enfrenta-se a abordagem teórica de conceitos indispensáveis para o exame do trabalho das mulheres, realçando a divisão sexual do trabalho, como sistema que particulariza o ingresso das mulheres no mercado de trabalho. Ultrapassada o exame do gênero, a conciliação da vida laboral, familiar e pessoal assume a centralidade, não apenas como tema da Convenção, mas também, ao lado da corresponsabilidade, como mudança paradigmática da análise dos tempos. Por fim, aborda-se frontalmente a convenção, a partir de seu texto e da recomendação correlata.

## 2. Divisão sexual do trabalho

Carole Pateman, no livro “O contrato sexual”, aborda profundamente a existência, ao lado do contrato social, de um contrato sexual. Aquele teria criado o Estado Moderno, por meio do qual os indivíduos abririam mão de parcela de sua liberdade e soberania em favor do Estado, que, em troca, proporcionaria segurança, dando fim ao estado de natureza. O contrato sexual, a seu turno, excluiria as mulheres daquele contrato social, já que estas não eram consideradas indivíduos para aquele fim, excluindo-as da cidadania plena produzida. Expor esse contrato sexual-social obscurecido significa, para a autora, evidenciar as origens do patriarcado (PATEMAN, 1993, p. 35), como sistema de dominação masculina.

Essa exclusão do contrato social gerou uma clivagem muito conhecida das autoras feministas entre as esferas pública e privada. Primeiramente, vale a pena trazer as observações de Susan M. Okin, para quem é preciso cuidado ao tratar dessa dicotomia, na

medida em que ela parte de dois critérios, um, referente à acessibilidade do Estado à vida dos sujeitos; e, outra, que distinguiria o âmbito doméstico do não doméstico. Essa distinção ganha relevo, uma vez que a ideia de “*sociedade civil*” na primeira classificação se enquadraria no âmbito privado, e, na segunda, no público, gerando confusão terminológica (OKIN, 2008, p. 307). Seguindo sugestão da autora, adotar-se-á os termos público e doméstico.

Diante da cisão dos espaços, à esfera pública, da política e economia, foi reservada aos homens, enquanto às mulheres coube o espaço doméstico, do lar e do cuidado. Não se trata, pois, de algo dado. A cisão foi construída. O cárcere das mulheres ao lar não decorre, pois, de uma suposta natureza feminina<sup>1</sup>.

Decorre, então, dessa separação, a diferenciação entre trabalho produtivo e trabalho reprodutivo. O trabalho produtivo, inserido na cadeia capitalista de produção, é realizado pelo homem, no âmbito público, e, por isso, é remunerado. Já o trabalho reprodutivo, consistente no serviço doméstico e de cuidado, isto é, nos serviços que, estando fora da cadeia produtiva, tendem a tornar a vida do sujeito ou das pessoas ao seu redor possível ou mais confortável, típico do âmbito doméstico, recaiu sobre as mulheres (KERGOAT, 2016, pp 17-26). Nesse ponto, interessante análise é feita por Martinez Veiga (1995, p. 21), segundo o qual a própria lei de acidente de trabalho, ao trazer a conceituação do empregado tutelado pelo Direito do Trabalho, exclui, de forma oblíqua,

1 É por isso que, em matéria de estudos das mulheres, o termo *gênero* ainda parece ter seu lugar, mormente quando o assunto é trabalho das mulheres. Pelo termo, dá-se relevo às construções culturais que circundam o sexo, muitas vezes olvidadas pelas naturalizações feitas pela sociedade.

as mulheres: diz a lei que trabalho é aquilo executado fora do âmbito do lar. Não é difícil perceber que, por muito tempo, trabalho era o que o homem fazia. As atividades femininas, ainda que demandem tempo, esforço, treinamento e intelecto, recebiam outro nome e, por isso, outra regulação e efeitos.

Além disso, o desenho institucional do mercado foi forjado a partir da imagem do operário casado com uma mulher responsável pelos serviços de reprodução. A *“persistente figura do “trabalhador”, o artesão, com um macacão limpo, um saco de ferramenta e uma marmita, é sempre acompanhada pela figura espectral de sua esposa”* (PATEMAN, 1993, p.196). O sistema capitalista dava remuneração e visibilidade apenas ao labor do homem, posto que explorasse toda a unidade familiar.

Múltiplas causas levam ao ingresso das mulheres ao mercado de trabalho, sem que isso implique no trajeto contrário dos homens, que não assumem as tarefas domésticas. Assim, as mulheres passam a acumular funções no mercado de trabalho, sem se desvincular de suas atribuições domésticas, na prestação de serviços de cuidado. Tal inclusão é feita a partir da ideia de divisão sexual do trabalho, que indica a cisão do mercado de trabalho conforme o sexo dos indivíduos. Para Kergoat, essa divisão obedece duas lógicas: a lógica da separação, segundo a qual existem trabalhos próprios de homens e trabalhos próprios de mulheres; e a lógica da hierarquia, que afirma valer o trabalho próprio dos homens mais do que os trabalhos próprios das mulheres (KERGOAT, 2009, p. 67).

A lógica da hierarquia não enfrenta apenas a questão do valor econômico do trabalho, muito embora a brecha salarial esteja na pauta feminista. Trata-se de abordar a hierarquia social

criada por essa valoração (KERGOAT E HIRATA, 2003, p. 113), baseada na ideia de dominação patriarcal, já que as relações sociais em geral adotam como fôrma um modelo de família que pressupõe o labor gratuito das mulheres na seara doméstica.

Ambas as lógicas decorrem da crença no chamado mito da fragilidade feminina. Por essa narrativa, as mulheres teriam, em razão de sua compleição física e hormonal, menor capacidade para certos tipos de serviço. Neste rol, não se incluíam apenas os que demandam vigor físico, mas trabalhos de liderança, gerência, entre outros. Especificamente quanto ao esforço braçal, essa crença é desmentida em diversos episódios na história. Angela Davis narra que, nas lavouras de algodão, cobrava-se a mesma produtividade dos escravos e das escravas, não havendo distinção de gênero ali (DAVIS, 2016, p. 17-19). As mulheres poderiam ser vistas, ainda, nas mesmas condições que os homens, trabalhando enquanto amamentavam seus filhos. Igualmente, no museu do campo de concentração de Dachau, é possível ver as histórias de judias feitas prisioneiras, das quais exigiam-se os mesmos serviços de seus colegas homens. Nos dois casos, as mulheres acumulavam, ainda, as violências sexuais sofridas nesses ambientes. Portanto, quando os seres são desumanizados e coisificados, a diferença de sexo não gera qualquer afetação na capacidade laboral do indivíduo. Apenas quando conveniente ao mercado e a própria sociedade, ou algumas parcelas desta sociedade, é que essa diferenciação é feita e alçada à condição de dogma da natureza.

Ao trazer a dicotomia trabalho reprodutivo e trabalho produtivo, bem como a própria noção de divisão sexual do

trabalho, descortina-se o véu do suposto amor incondicional das mulheres<sup>2</sup>, para perceber que, independente da força motriz que movimentam tais tarefas, esses encargos devem ser vistos como trabalho, pois demandam tempo, esforço físico e intelectual. A ausência de remuneração decorreria da organização da sociedade, e não de um hipotético desvalor próprio.

A divisão sexual do trabalho moldou, e ainda molda em certa medida, o ingresso das mulheres nas diversas carreiras e profissões. Além disso, a manutenção da prestação exclusiva dos trabalhos domésticos também limitou o tempo disponível pelas mulheres para o mercado de trabalho, afetando sua liberdade de eleição de emprego. Escolhendo, pois, carreiras que possibilitassem melhor adequação dos diversos tempos, que deveriam ser conciliados só pelas mulheres.

### 3. Conciliação da vida laboral, familiar e pessoal e corresponsabilidade

As mulheres ingressam, pois, no mercado de trabalho tentando se adaptar a uma realidade que não foi feita para elas, por elas ou a partir delas. Se o operário era o indivíduo que poderia se dedicar com exclusividade ao trabalho remunerado, as mulheres não ostentam esse privilégio (BANDEIRA E PRETURLAN; 2016, p. 51). Essa incongruência entre a matriz de modelo de direito do trabalho e os papéis de gênero explica as dificuldades enfrentadas pelas mulheres para se adequar ao mercado de trabalho. Não é a toa que, inicialmente, a

2 Não se trata de negar ou afirmar uma emotividade especial das mulheres, mas apenas que essa relacional afetiva com o trabalho de cuidado não deve obscurecer a natureza laboral dessa atividade.

Consolidação das Leis do Trabalho adotou uma postura paternalista ao tratar do trabalho das mulheres, disciplinada como se incapaz fossem. As mulheres eram uma espécie de trabalhadores imperfeitos, incompleto (GOSDAL, 2003, p. 83).

Nessa fase paternalista, a normatização visava proteger a mulher, impedindo sua exposição a ambientes danosos, quer a sua saúde, quer a sua moral. É dizer, a tutela era realizada a partir da exclusão das mulheres de certos ambientes e nichos de trabalho. Essa estratégia que reserva às mulheres alguns poucos artigos ignora a transversalidade do gênero, isto é, que o gênero atravessa todas as relações sociais (MORA CABELLO DE ALBA: 2013, p. 63). Assim, absolutamente todos os aspectos da vida devem ser pensados também considerando o gênero como marcador, exigindo uma revisão dos institutos laborais em geral, e não apenas uns dispositivos esparsos.

Não poderia ficar de fora dessa verificação a ideia de tempo de trabalho e conciliação de tempos. As possibilidades da vida atual exigem dedicação do indivíduo em diversas frentes: trabalho, família, lazer, estudos, religião, associativismos etc. Para uma pluralidade de facetas, diversos tempos precisam se conciliar na rotina do indivíduo. A centralidade do trabalho faz com que o tempo de trabalho siga sendo o principal, moldando os demais tempos, mas esse não é o único. Outros tempos demandam atenção e equilíbrio.

Se é verdade que todos precisam harmonizar esses tempos, também o é a assertiva segundo a qual o homem pode se dedicar com mais liberdade para o tempo de trabalho, uma vez que encontra-se liberto das demandas de outros tempos, como o tempo de trabalho de cuidado e doméstico. As mulheres

não têm a mesma sorte. Por isso, para essas, a conciliação sempre se colocava como uma questão que condicionava o “quando”, o “como” e o “se” na decisão de ingressar no mercado de trabalho remunerado.

Diante dessa necessidade feminina, a ideia de conciliação da vida laboral com a vida familiar e pessoal foi cunhada como tentativa de minimizar os efeitos das intercorrências da vida familiar e pessoal na vida laboral, a fim de evitar prejuízos às mulheres e suas carreiras. Com o instituto, os arranjos dos tempos familiares saem da esfera familiar e tornam-se um problema público e social, uma vez que causam exclusão das mulheres do mercado de trabalho, além de outros prejuízos.

Nada obstante, trata-se de um instituto pensado e criado visando viabilizar o ingresso das mulheres no mercado de trabalho, sendo considerado, por isso, uma medida essencialmente feminina. Atualmente, porém, tem-se percebido que não são as mulheres quem precisam conciliar os tempos, mas os homens também. O movimento tem que ser dos dois e em igual medida (LOUSADA AROCHENA, 2003, p. 11), sob pena de impor maiores custos aos contratos das mulheres, únicas usuárias das estratégias de conciliação, o que poderia levar também a sua discriminação no mercado de trabalho.

Essa constatação levou a ideia de corresponsabilidade, segundo a qual homens e mulheres devem conciliar as vidas laborais, pessoais e familiares, de igual modo. Com esse avanço, têm sido revistos desenhos de instituto como licença parental e disponibilizado medidas de afastamento também para os homens. O desafio é grande. Além dos estereótipos de gênero, que colocam peso afetivo e emocional

diferenciado na maternidade e paternidade, as diferenças nas carreiras e nos ganhos tornam mais desvantajosa para o núcleo familiar a redução do labor produtivo dos homens do que das mulheres<sup>3</sup>.

Para além da questão feminina solucionada pela corresponsabilidade, a adoção dessa noção favorece o design de um novo modelo de organização familiar e social, mais sustentável e igualitário, na medida em que engloba todos os indivíduos em todas as esferas da vida, sem segregação ou partições desiguais. Com a corresponsabilidade, a conciliação deixa de ser um problema das mulheres e torna-se uma questão da sociedade (ROMERO RODENAS, 2018, p. 37).

No Brasil, não há medidas de corresponsabilidade. Quanto à conciliação, o grande exemplo seria a licença maternidade, que permite o afastamento das mulheres para o parto e para os meses iniciais de criação dos filhos, sem prejuízo para sua carreira. A insuficiência desse tipo de normatização é patente. Primeiro, porque existem outros eventos que ensejam a necessidade de conciliação de tempos, além do nascimento/adoção do filho. Segundo, porque a discrepância entre licença maternidade e licença paternidade serve para reforçar papéis sociais, estereótipos de gênero e as divisões dos lugares sociais: mães, em casa; e pais, no trabalho.

3 Um exemplo poderia servir para ilustrar. Diante da brecha salarial, teto de cristal e outras violências sofridas pelas mulheres no mercado de trabalho, é muito comum que, em um núcleo familiar, os homens ganhem mais do que as mulheres. Numa situação dessas, considerando que a redução de jornada pode implicar em redução de salário, apresenta-se como economicamente mais interessante que o contrato por tempo parcial seja adotado por quem ganha menos, o que reforça papéis de gênero e desenhos familiares que excluem as mulheres dos ambientes de trabalho produtivo.

A conciliação da vida familiar, pessoal e laboral não é medida a ser exigida apenas quando há crise nas primeiras (doença, filho etc). Diante da vida complexa atual, é preciso entender que a vida laboral deve ser conciliar com a vida em si. A vida não se resume ao trabalho. Assim, medidas que tendem a permitir a vida para além do labor devem ser privilegiadas. Cabe, pois, ao trabalho se adaptar ao homem, e nunca o contrário: é o que diz Supiot (SUPIOT, 2016, p. 167). Trata-se de pensamento essencial à preservação das relações humanas e sociais.

Outro ponto interessante trazido por essa temática refere-se aos instrumentos utilizados. Ao se falar em conciliação, as principais ferramentas que vêm à mente demandam afastamento da operária do labor. Conciliar, no entanto, significa justamente permitir a convivências das diversas atividades, sem a supressão de uma por outra. Se algumas situações demandam, realmente, o afastamento total, outras poderiam ser conciliadas com medidas mais brandas, como, por exemplo, a distribuição diferenciada de horário de jornada.

Para normatizar essa necessidade de conciliação dos tempos da vida, a Organização Internacional do Trabalho elaborou a Convenção n. 156 e a Recomendação n. 165. Interessante perceber, porém, que a Convenção não aborda frontalmente medidas de conciliação ou corresponsabilidade, mas apenas identifica a existência de grupo de trabalhadores (com encargos familiares), que precisam de arranjos especiais de tempo e não podem, por isso, ser discriminados.

#### 4. **Convenção n. 156 e Recomendação n. 165, OIT**

Aprovada na sexagésima sétima reunião da Organização Internacional do Trabalho, em 23 de junho de 1981, a Convenção n. 156 e a Recomendação n. 165 entraram em vigor em 11 de Agosto de 1983. Nada obstante, a Convenção conta com apenas 44 ratificações<sup>4</sup>. A importância da temática trazida pela Convenção impõe sua problematização e debate.

Trata-se de documento que pretende regular a igualdade de oportunidade e tratamento para trabalhadoras e trabalhadores com responsabilidades familiares. O objetivo último seria, portanto, promover a igualdade material entre mulheres e homens com responsabilidades familiares, se comparado com aqueles que não as tem.

Percebe-se, pois, a partir do nome da Convenção, bem como de suas primeiras justificativas, que a base da norma foi alicerçada sobre o princípio da igualdade. Para além da mera igualdade diante da lei, a Convenção reconhece que trabalhadoras e trabalhadores vivem experiências distintas e que alguns estão perpassados por necessidades que os diferenciam dos demais. Tais urgências exigem um tratamento diferenciado para que seja possível alcançar condições iguais de vida e socialização. Nesse sentido, resume a questão a frase de Boaventura de Souza Santos, segundo o qual *“temos o direito de ser iguais quando a nossa diferença nos inferioriza; e temos o direito de ser diferentes quando a nossa igualdade nos*

4 Dado fornecido pela Organização Internacional do Trabalho. Disponível em <[http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300\\_INSTRUMENT\\_ID:312301](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300_INSTRUMENT_ID:312301)>. Acessado em 28/01/2019, às 11:35.

*descaracteriza*<sup>5</sup>(SANTOS, 2003, p 56).

A Convenção n. 156 inova desde a terminologia utilizada. Ao falar em trabalhadora e trabalhadores, a Convenção afasta-se do paradigma da Convenção n. 123, que tratava das mulheres com responsabilidades familiares. Ao estender tais responsabilidades aos trabalhadores, a Organização Internacional do Trabalho supera a exclusão dos homens dos serviços domésticos e de cuidado, ao mesmo tempo em que sedimenta o caminho para novos moldes de igualdade de gênero. Ademais, ao falar em trabalhadoras antes de trabalhadores, a Convenção demonstra a necessidade de dar maior visibilidade às questões femininas<sup>6</sup>.

Antes dela, a Convenção n. 111, de 1958, tratava sobre discriminação em matéria de emprego e ocupação. Nada obstante, não abordava como fator de discriminação entre trabalhadoras e trabalhadores a existência de responsabilidades familiares. A Convenção n. 156 veio suprir essa lacuna, o que não poderia ser feito de outra forma. A existência de responsabilidades familiares não está relacionada à natureza do ser humano, como os critérios da Convenção n. 111 (raça, gênero, idade, religião etc). Os encargos familiares

5 O autor prossegue: “Daí a necessidade de uma igualdade que reconheça as diferenças e de uma diferença que não produza, alimente ou reproduza as desigualdades” (SANTOS, Boaventura, 2003, pág. 56).

6 A questão da linguagem é importante nos estudos de gênero. Não há dúvida que se utiliza linguagem patriarcal, muitas vezes ofensiva para as mulheres. Mas, se afastar a língua parece tarefa hercúlea, é possível amenizar essas violências simbólicas dando visibilidade às mulheres, muitas vezes escondida na generalização pelo gênero masculino do idioma. É interessante notar que, apesar do avanço do título da Convenção, esta ordem, que inicia com a indicação das mulheres, não mantém seu fôlego até o final do diploma, sendo possível constatar, já no artigo primeiro item primeiro, a menção à homens e mulheres, filhos e filhas.

decorrem de contratempos comuns ou extraordinários, integrantes ou não do ciclo da vida. Aborda-se, pois, um momento específico e particular da vida do indivíduo, que o torna apto a proteção diferenciada, a fim de salvaguardar as relações sociais e a solidariedade humana.

As premissas do documento clarificam o intuito da Convenção de mudar paradigmas. Diz-se textualmente que *“os Estados Membros reconhecem que, para alcançar a plena igualdade entre homens e mulheres, é necessário modificar o papel tradicional tanto dos homens quanto das mulheres na sociedade e na família”*. Papéis sociais, estereótipos de gênero, dados sociais que estruturam a inserção de homens e mulheres na sociedade. Quando tal adição é feita de forma deficiente, como no caso das mulheres no mercado de trabalho, cabe ao Direito também, além de outros sistemas, agir para alterar esse desenho.

A Convenção trabalha, pois, com a ideia de divisão sexual do trabalho, tentando superá-la. Se o documento anterior presumia que os encargos familiares recaíam sobre os ombros femininos, a Convenção n. 156 não traz essa suspeita, adotando uma abordagem mais fluída. Dinâmica, porque permite que as configurações familiares e sociais se amoldam as necessidades e possibilidades concretas, sem pré-fixar em uma única pessoa (as mulheres) um papel determinado.

Outro ponto interessante a ser abordado da Convenção refere-se ao alargamento do conceito de responsabilidades familiares. Ora, se por muito tempo a maternidade/paternidade monopolizou esse tipo de expressão, a Convenção informa que tais encargos não se resumem ao ato de parir, criar e cuidar dos filhos. O documento promove, em certa medida,

a solidariedade entre mulheres e homens, e entre gerações, uma vez que abarca, também as obrigações em relação *“outros membros de sua família direta com necessidade de seus cuidados e sustento, quando essas responsabilidades restringirem a possibilidade de se prepararem para uma atividade econômica e de nela ingressar, participar ou progredir”* (Art. 1º, item 2 da Convenção n. 156, OIT).

Essa ampliação assume relevância no cenário atual, diante do envelhecimento da população e acréscimo da expectativa de vida. Tais dados tornarão o cuidado com os idosos uma realidade para diversas famílias, sendo certo que tais deveres decorrem de elos de sangue, mas também de obrigações morais assumidas pelos indivíduos<sup>7</sup>. Iniciar um desenho de relações que retire das mulheres a exclusividade de tal encargo permitirá a formação de um grupo mais amplo e diverso para prestar esse serviço de cuidado no futuro. Ademais, será menos um fator para agudizar a desigualdade de gênero.

A temática de gênero também se apresenta quando a Convenção afirma que as responsabilidades aptas a ensinar a sua incidência são as que *“restringem a possibilidade de (as trabalhadoras e trabalhadores) se prepararem para uma atividade econômica e nela ingressar, participar ou progredir”* (Art. 1º, item 2, Convenção n. 156, OIT). Ora, fica claro que tais responsabilidades, portanto,

7 Tanto a Convenção quanto a Recomendação restringem os encargos à noção de família direta, embora prevejam possibilidade da legislação nacional disciplinar de forma diferenciada. Essa restrição não parece extrair a maior promoção da solidariedade humana, uma vez que uma trabalhadora/trabalhador pode ser chamada a prestar serviços de cuidado, mormente em relação a idosos, a pessoas fora de seu núcleo familiar, como tios de consideração ou padrinhos, por exemplo.

possuem essas consequências: restringem a possibilidade de preparação para atividade econômica, ingresso, participação e progressão. Em uma sociedade em que tais encargos sejam suportados quase que exclusivamente pelas mulheres, conclui-se que estas sofreram mais intensamente tais consequências.

*“Mesmo com as mudanças na situação da mulher no mercado de trabalho, não se observa um movimento correspondente na esfera reprodutiva: elas seguem sendo as principais, quando não exclusivas, responsáveis pelas funções básicas no universo doméstico e familiar. Isso afetaria seu comportamento em relação ao trabalho, provocando uma série de problemas, tais como maior taxa de absenteísmo, menor disponibilidade para fazer horas extras, para trabalhar em turnos noturnos, viajar ou capacitar-se [...]”* (ABRAMO, 2005, 22).

Assim, de forma sutil, a Convenção reconhece que esses danos à carreira têm sido suportado por um grupo social: as mulheres. A menor disponibilidade de tempo das mulheres para o mercado de trabalho tem sido comprovada em diversas pesquisas de uso de tempo (no Brasil, Estatísticas de Gênero, IBGE, 2018). Cuidar para minimizar a afetação que os encargos de trabalho têm sobre o tempo de trabalho consubstancia tentativa de superar uma das maiores barreiras para atuação das mulheres no mercado de trabalho: a pobreza



de tempo<sup>8</sup>.

Ao falar em ingresso, participação e progresso, a Convenção demonstra que a discriminação em razão dos encargos familiares atinge todas as fases contratuais, complementado, ainda, a necessidade de criar condições para o retorno dos profissionais após ausências decorrentes de tais responsabilidades<sup>9</sup>. Trata-se, pois, de circunstância que se espalha por todas as dimensões da vida do indivíduo, dificultando o trabalho em qualquer caso. Ademais, o documento também estende-se em amplitude, uma vez que aplica-se a todos os setores da atividade econômica e categorias profissionais, evitando com isso a criação de nichos não acessíveis às profissionais com encargos familiares.

Não estando o trabalho isolado na sociedade, a Convenção ainda determina que deve ser adotada campanha de conscientização da sociedade acerca da necessidade de se acolher tais trabalhadoras e trabalhadores. O Direito precisa, pois, atuar em sintonia com a educação, cultura e valores sociais, para que não se torna imposição de uns, nem permita o esquecimento de minorias ou vulneráveis. Assim, ao agir, deve o operador do Direito, principalmente o formulador de políticas públicas, esclarecer as justificativas de sua ação, a fim de evitar reforço de preconceitos contra determinados coletivos.

Obedecendo sua natureza tripartite, a Organização Internacional do Trabalho

8 Na década de 70, algumas teorias econômicas defendiam a necessidade de se adotar o tempo como critério de medição do bem-estar e desenvolvimento das sociedades, ao lado do ingresso. Tais medição levaram a constatação de que as mulheres eram mais pobres de tempo do que os homens.

9 Art. 7º, Convenção n. 156, OIT.

pretende integrar, na produção de políticas públicas e medidas de conciliação, não apenas os governos dos países membros, mas também as entidades representativas de empregadores e trabalhadores (Art. 11, Convenção n. 156, OIT). Trata-se de solução que busca democratizar os debates sobre tais ações, que esbarra, porém, na parca representatividade das mulheres nos sindicatos profissionais. Apesar de a medida ser pensada para trabalhadoras e trabalhadores, é inegável que as mulheres, nos dias se hoje, ainda figuram como as maiores atingidas pelas responsabilidades familiares e, por isso, maiores interessadas nesse tipo de medida. Nada obstante, sua participação nas entidades de representação de classe pode significar um obstáculo na visibilidade dessas questões.

Finalmente, a Convenção é bem flexível ao esclarecer que as medidas devem ser adotadas de acordo com as condições de cada Estado. Assim, a Organização Internacional do Trabalho permite a adaptação de suas normas às diversas realidades dos Estados membros, tendendo sempre para a melhoria das condições de trabalho. Ademais, tem preocupação com a adoção de medidas em níveis locais e comunitários, a fim de garantir a difusão da ideia de conciliação dos tempos da vida.

No tocante à Recomendação n. 165, no item 21.1 se reconhece que certas formas de precarização e informalidade são assumidas por trabalhadoras e trabalhadores com responsabilidades familiares, em razão da falta de disponibilidade para empregos formais e regulares. As Estatísticas de Gênero do IBGE, de 2018, demonstram que 28,2% das mulheres que trabalham optam por contrato por tempo parcial, enquanto que entre os homens a taxa

é de 14,1%<sup>10</sup>. Isso reforça a tese segundo a qual contratos a tempo parcial visam permitir que mulheres com grandes demandas de serviço doméstico e de cuidado se incluam, ainda que não integralmente, ao mercado de trabalho. O documento admite, portanto, que essas formas de vínculo, que tendem a precarização do labor, são adotadas em muitos casos para permitir a conciliação das responsabilidades familiares.

*“Com a finalidade de proteger os trabalhadores e as trabalhadoras a tempo parcial, aos trabalhadores temporários e aos trabalhadores a domicílio, muitos dos quais têm responsabilidades familiares, devem ser regulamentadas e supervisionadas adequadamente as condições em que se exercem estes tipos de trabalho.”*

Aos contratos por tempo parcial, temporário e em domicílio atribui-se forte caráter precarizante. O documento não nega a existência dessas espécies de contratos, na medida em que se apresentam como soluções para problemas de pobreza de tempo ou necessidades particulares. Por outro lado, procura garantir que, mesmo quando adotadas tais modalidades, seja possível assegurar condições dignas de trabalho e carreira.

Apesar dessas espécies de labor, principalmente o trabalho a tempo parcial e o trabalho a distância, serem vistos como opções das trabalhadoras e trabalhadores, é indispensável reconhecer, mormente em um

contexto brasileiro, que essa eleição não é livre. As circunstâncias colocam esses contratos como única forma possível de inclusão no mercado forma de trabalho.

Pela Recomendação, a seguridade social, vista a partir de seus três eixos (saúde, assistência social e previdência social), apresenta-se como instrumento concretizador da ideia de conciliação dos tempos da vida e de não discriminação da trabalhadora e do trabalhador com encargos familiares. Há previsão, então, de licenças remuneradas, custeadas pela previdência social, para que, por prazo determinado, a trabalhadora/trabalhador cuide de seu familiar, desde que a circunstância que passou a demandar serviço de cuidado seja transitória. Interessante perceber, também, que a Recomendação é pródiga em sugestões de instrumentos para o êxito de seus objetivos, ampliando, por exemplo, o rol de serviços prestados pela previdência social, para auxiliar a trabalhadora/trabalhador em sua (re)inserção no mercado formal.

Além disso, a Recomendação sugere diversas políticas públicas tendentes a minimizar os efeitos nocivos dos encargos familiares sobre a disponibilidade para o mercado de trabalho. Nesse sentido, interessante perceber a transversalidade do gênero, uma vez que medidas aparentemente desconexas com as dimensões de gênero afetam sensivelmente o trabalho das mulheres. Então, quando sugere-se a criação de creches públicas, é interessante perceber que trata-se de medida tendente a igualdade de gênero, já que, a rigor, são as mulheres quem irão assumir tais tarefas, em caso de ausência de prestação pelo rede de serviço público.

Nesse sentido, a Recomendação, no

10 IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua, 2016, consolidado de primeiras entrevistas.

item 7, traz a necessidade de se enfrentar a ideia de discriminação indireta, quando um ato ou medida gera um efeito discriminatório (MOREIRA, 2017, p. 102-105). Na discriminação indireta, abstrai-se a vontade do agente, que se torna irrelevante, para adotar como foco o produto da aplicação da medida. O conceito de discriminação indireta coloca-se atualmente como indispensável para enfrentar o fenômeno da discriminação, que subsiste, apesar da proibição de tratamentos discriminatórios.

A Recomendação também esclarece que, além da discriminação contra trabalhadoras e trabalhadores com encargos familiares, quando comparados as condições das trabalhadoras e trabalhadores em geral, a norma também visa “promover a educação necessária para que homens e mulheres compartilhem responsabilidades familiares”<sup>11</sup>. Fica claro, pois, que a ideia também é conscientizar para a necessidade de que os homens assumem esses encargos familiares.

É importante a cautela na leitura do item b, art. 18, da Recomendação, que fala da flexibilidade de horário. A ideia de flexibilidade teve como objetivo inicial facilitar a conciliação dos tempos pelo trabalhador, a quem o instituto visava beneficiar (ESPEJOS, 2015, p. 161). Nada obstante, a importação do instituto para o Brasil tem mostrado sua desnaturação, uma vez que em solo brasileiro, as medidas de flexibilização visam satisfazer os interesses do empresariado, às custas de uma maior precarização do labor, com sujeição dos demais tempos da vida ao tempo de trabalho.

No Brasil, não houve ratificação da Convenção n. 156 e Recomendação n. 165,

11 Artigo 11, item b, da Recomendação n. 165, OIT.

da Organização Internacional do Trabalho. Há solicitação no Congresso Nacional, apresentada em 2009, para a realização de audiência pública a fim de debater a ratificação dessa Convenção, sem que esta tenha sido realizada. Apesar disso, há decisões judiciais mencionando a Convenção<sup>12</sup>, posto que não tratem propriamente de trabalhadoras e trabalhadores com encargos familiares, mas apenas de igualdade de gênero.

Sobre a temática da busca pela igualdade de gênero, a partir da normatização das responsabilidades familiares, a legislação deve atentar para o perigo do chamado *efeito boomerang*. Trata-se da aptidão das normas jurídicas de gerarem efeitos prejudiciais aos sujeitos que busca tutelar. De forma mais concreta, as medidas de conciliação dos tempos não pode ser feita de forma que desestime a contratação das mulheres ou inviabilize sua atuação em qualquer setor da atividade econômica ou categoria profissional. Assim ações que aumentem o custo do trabalho das mulheres são propícias a gerarem o desencorajamento a sua contratação regular. Uma solução para evitar tal implicação seria, como fez a Convenção n. 156, estender também

12 Utilizando os termos “Convenção”, “OIT” e “156” numa pesquisa pela jurisprudência dos Tribunais do Trabalho, são localizadas mais de quatro mil decisões. Dos acórdãos estudados por amostragem, porém, não se encontrou nenhum que tratasse especificamente da questão da trabalhadora com responsabilidades familiares, havendo mera menção ao princípio da igualdade de gênero insculpido na Convenção sob exame (os acórdãos estudados são: TST-AIRR-99-60.2011.5.14.0101, TST-RR-96-54.2013.5.09.0011, PROCESSO Nº TST-RR-1362-54.2012.5.04.0010, TST-RR-1581-38.2013.5.09.0028, TST-RR-37.883/2002-900-09-00 e TST-RR-167500-50.2004.5.15.0021). Ao refinar a busca pela inclusão do termo “responsabilidades familiares”, não se obtém acórdão dentro do parâmetro. A pesquisa foi realizada no sítio do Tribunal Superior do Trabalho (www.tst.jus.br), dia 28/01/2019, as 18:40.

aos homens direitos garantidos inicialmente apenas as mulheres<sup>13</sup>. O efeito boomerang também é chamado como paradoxo de Heidi Hartman, segundo o qual “as leis de proteção do trabalho das mulheres excluem as mulheres do mercado de trabalho” (MARTINEZ VEIGA, 1995, p. 21).

## 5. Conclusão

Não há dúvidas, pois, de que a ausência Convenção n. 156 e Recomendação n. 165 é sentida. Não apenas pelas normas em si, vistas de forma literal, mas pelos valores que os textos encampam. A análise do trabalho das mulheres exige a mudança de postura, a virada paradigmática sugerida pela Convenção.

Se isso não bastasse, as questões trazidas pelos documentos são pródigas em relevância. Conceitos como discriminação indireta, transversalidade do gênero, papéis e estereótipos de gênero e igualdade tangenciam a todo momento o debate promovido e não pode mais ser adiado. É preciso pautar a questão da conciliação dos tempos a partir da corresponsabilidade. .

## 6. Referências bibliográficas

ABRAMO, Laís; TODARO, Rosalba. Custos do trabalho e reprodução social em cinco países latino-americanos. In: ABRAMO, Laís (ed.).

13 O debate acerca da licença maternidade gira em torno dessa questão. A equiparação da licença paternidade à licença maternidade, ou a criação da licença parental, que poderia ser usufruída por qualquer um dos pais, busca minimizar os efeitos nocivos da prolongada licença maternidade na vontade dos empregadores de contratar as mulheres. Aqui, supera-se o debate sobre a intenção desses empregadores, para enfrentar os efeitos da distinção entre tais espécies de licença.

**Questionando um mito:** cursos do trabalho de homens e mulheres. Brasília: OIT, 2005, pp. 13-64.

BANDEIRA, Lourdes Maria e PRETURLAN, Renata Barreta. As pesquisas sobre uso do tempo e a promoção da igualdade de gênero no Brasil. In Fontoura, Clara Araújo [et al] (org.) **Uso do tempo e gênero**. Rio de Janeiro: UERJ, 2016.

DAVIS, Angela. **Mulheres, Raça e Classe**. São Paulo: Boitempo, 2016.

ESPEJOS, Patricia. **Verso una riformulazione della violenza di genere nel posto di lavoro. Alla riscoperta dei suoi contenuti**. Tese de Doutorado Universidad Castilla La Mancha - Cuenca, 2015. .

GOSDAL, Thereza Cristina. **Discriminação da Mulher no Emprego:** Relações de gênero no Direito do Trabalho. Curitiba: Genesis, 2003.

HIRATA, Helena, KERGOAT, Danièle. A divisão sexual do trabalho revisitada. In HIRATA, Helena [et al] (orgs.). **As novas fronteiras da desigualdade:** homens e mulheres no mercado de trabalho. São Paulo: Editora Senac, 2003.

IBGE. Informativo Estatísticas de gênero – Indicadores sociais das mulheres no Brasil. Estudos e Pesquisas. Informação Demográfica e Socioeconômica. Rio de Janeiro. n. 38, 2018a. Disponível em [https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101551\\_informativo.pdf](https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101551_informativo.pdf) . Acessado em 15/09/2018, as 11h14.

\_\_\_\_\_. Nota Técnica Estatísticas de Gênero

- Indicadores sociais das mulheres no Brasil . Estudos e Pesquisas Informação Demográfica e Socioeconômica. Rio de Janeiro. número 38, 2018b.

KERGOAT, Danièle. Divisão sexual do trabalho e relações sociais de sexo. In HIRATA, Helena [et al] (orgs.). **Dicionário crítico do feminismo**. São Paulo: Editora UNESP, 2009.

\_\_\_\_\_. O cuidado e a imbricação das relações sociais. In ABREU, Alice Rangel de Paiva; HIRATA, Helena; LOMBARDI, Maria Rosa (orgs.). **Gênero e trabalho no Brasil e na França: perspectivas interseccionais**. São Paulo: Boitempo, 2016.

LOUSADA AROCHENA, José Fernando. El principio de transversalidad en el ámbito de las relaciones laborales (Un comentario de la Directiva 2002/73/CE, de 23 de septiembre de 2002 (LA LEY 11316/2002)) In **Relaciones Laborales**, Nº 22, Sección Doctrina, Quincena del 23 Nov. al 8 Dic. 2003, Año XIX, pág. 389, tomo 2, Editorial LA LEY.

MARTÍNEZ VEIGA, Ubaldo. **Mujer, Trabajo y domicilio: las orígenes de la discriminación**. Barcelona: Icaria editorial, 1995.

MORA CABELLO DE ALBA, Laura. La cultura jurídica del trabajo en un cambio de época. In In BAYLOS, Antonio (Org.). **Modelos de derecho del trabajo y cultura de los juristas**. Editorial Bomarzo – Albacete, 2013.

MOREIRA, Adilson José. **O que é discriminação**. Belo Horizonte: Letramento: Casa do Direito: Justificando, 2017.

PATEMAN, Carole. **O contrato sexual**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1993.

OKIN, Susan Moller. Gênero, o público e o privado. In **Estudos Feministas**. Florianópolis, 16(2): 440, Maio-agosto/2008.

ROMERO RODENAS, Maria José. **Planes de igualdad**. Guía Práctica. Albacete, Bomarzo, 2017.

SANTOS, Boaventura de Souza. Os processos de Globalização. In SANTOS, Boaventura de Souza. **A Globalização e as ciências sociais**. São Paulo: Cortez, 2002, pp. 22-104.

SUPIOT, Alain. **Crítica do direito do trabalho**. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2016.