

TRABALHO EM REGIME DE TEMPO PARCIAL: O ENFRENTAMENTO DA REFORMA TRABALHISTA SOB A ÓTICA DA MÃE-TRABALHADORA

Adriana de Fátima Pilatti Ferreira Campagnoli
Silvana Souza Netto Mandalozzo

Sumário: Introdução. 1. Mulher, trabalho e maternidade. 2. O trabalho em regime de tempo parcial e a mulher. 3. As alterações do trabalho em regime de tempo parcial e a mãe-trabalhadora. Conclusão. Referências Bibliográficas.

Introdução

A história do Direito do Trabalho noticia que a conquista de direitos pelos hipossuficientes foi fruto de uma árdua batalha contra a dominação hegemônica dos detentores do capital. A Revolução Industrial, tida como uma importante referência na construção do Direito Laboral, marcou um tempo de profundas mudanças na concepção do trabalho. Tratou-se de um período paradoxal, pois ao mesmo tempo em que se vivenciou uma massacrante exploração de

trabalhadores, o labor passou a ser visto como uma forma de criar e transformar coisas. Isso significa que, o trabalho produtivo passou a ser a premissa da existência humana, possibilitando a produção do necessário para a satisfação das necessidades humanas. Contudo, essa mesma mão de obra produziu um excedente, que passou a funcionar como um combustível que alimenta o sistema capitalista e que reverte diretamente em benefício do detentor do meio de produção, em detrimento do trabalhador.

Nesse contexto, a história tem mostrado a existência de trabalhadores assalariados e, a cada dia, mais alienados e explorados. Mesmo diante desse eterno cenário de exploração, o que está em pauta é uma difundida necessidade de mudança, através da eliminação, diminuição, afrouxamento ou adaptação da proteção trabalhista clássica, sob o pretexto de que somente assim a economia



Adriana de Fátima Pilatti Ferreira Campagnoli

Doutora em Direito Econômico e Social pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná – PUC/PR. Mestre em Ciências Sociais Aplicadas pela Universidade Estadual de Ponta Grossa - UEPG. Professora Adjunta do Departamento de Direito do Estado, do Curso de Direito da Universidade Estadual de Ponta Grossa - UEPG. Advogada.



Silvana Souza Netto Mandalozzo

Mestre e Doutora em Direito pela Universidade Federal do Paraná - UFPR. Professora Associada do Departamento de Direito das Relações Sociais, do Curso de Direito e do Mestrado e Doutorado em Ciências Sociais Aplicadas da Universidade Estadual de Ponta Grossa - UEPG.

irá prosperar e resultará na geração de mais postos de trabalho. Contudo, isso traz à reflexão uma questão existencial, pois o trabalho acaba perdendo a sua característica de atividade fundamental, necessária à manutenção da subsistência, além de fonte de realização pessoal e profissional, para tornar-se uma atividade de exploração, degradação e sofrimento.

A reforma trabalhista, consubstanciada na Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017, representa um modelo atual de desmonte de direitos, alterando importantes aspectos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e modificando elementos centrais da relação de emprego e das instituições responsáveis pela normatização e efetivação das relações de trabalho. As alterações trazidas pela aludida reforma atingem conteúdos que se relacionam aos direitos dos trabalhadores, como as formas de contratação e despedida; jornada de trabalho; salário e remuneração; condições de trabalho, especialmente aquelas que dizem respeito à saúde e segurança. Também houve alteração e enfraquecimento do papel das instituições públicas, quando das mudanças na representação dos interesses coletivos dos trabalhadores; limitações de acesso à Justiça, com a imposição de pagamento de custas, honorários, entre outras.

Isso tudo pode ser traduzido como o oferecimento de um cardápio de opções aos empregadores, às quais os empregados têm que se sujeitar, pois continuam (e agora ainda mais) em situação de hipossuficiência.

Entre as aludidas alterações, o presente estudo analisará a questão atinente ao trabalho em regime de tempo parcial e seu reflexo nas atividades da mãe-trabalhadora, sujeita a essa modalidade, em razão da divisão de tempo

entre as atividades profissionais e domésticas.

O caminho trilhado nesta pesquisa, utilizado em Ciências Sociais, pauta-se pela pesquisa qualitativa, através do método hermenêutico-dialético, utilizando somente dados retirados de fontes bibliográficas.

Por meio do presente estudo busca-se uma análise crítica da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, especialmente em relação ao trabalho em regime de tempo parcial e as consequências dessa mudança na vida de mulheres e mães-trabalhadoras, que optaram pela modalidade como forma de minimizar a dificuldade de equacionar as tarefas domésticas e o mundo profissional.

1. Mulher, trabalho e maternidade

O cenário do mundo do trabalho sempre foi marcado por mudanças, estando entre estas não apenas as afetas ao *modus operandi*, mas também aquelas que dizem respeito ao próprio cenário descritivo de uma mentalidade, podendo-se afirmar que, ao longo da história, a mulher sempre teve um papel relevante nesse mundo. Relegada outrora ao labor nos domicílios, ainda hoje apresentado como uma marca feminina, a mulher conseguiu alcançar seu lugar no mercado, pois atualmente são raros os locais onde não existe a presença feminina. Saliente-se que a aludida possibilidade da mulher ter exercido funções fora do âmbito doméstico, constituiu-se num importante mediador, para que pudesse ocupar posições sociais e determinadas atividades profissionais até então permitidas e legitimadas única e exclusivamente para homens. Por óbvio que essa possibilidade e validação do exercício das mais variadas atividades pela mulher foi fruto

de batalhas travadas, principalmente contra a discriminação de toda ordem.

A história revela que, na sociedade do século XIX, havia uma nítida divisão entre o domínio público e o privado. Isso significava que os homens pertenciam à esfera pública, pois aos mesmos cabia o papel de provedor da família. Já as mulheres estavam lotadas na esfera privada, estando a elas afeto o cuidado do lar que, na verdade, era visto como uma atividade de contrapartida ao sustento financeiro dado pelo marido (GRISCI, 1994).

Foram as transformações no cenário socioeconômico e a força do movimento feminista no século XX que possibilitaram novas configurações sociais, fragilizando a dicotomia entre o modelo do homem provedor e da mulher cuidadora, levando ao relaxamento das fronteiras entre o mundo produtivo (homens) e reprodutivo (mulheres) contribuindo com a possibilidade de mulheres participarem mais ativamente do mundo produtivo. (SOUZA; GUEDES, 2016).

No cenário descritivo dessa mentalidade, a que se pode referir como trabalho contemporâneo, “o que mudou não foi apenas a natureza das atividades da mulher na sociedade, mas também os papéis desempenhados por elas ou as expectativas convencionais do que devem ser esses papéis, e em particular os papéis públicos femininos”. (MALUF; KAHHALE, 2010, p. 172).

Isso significa que a mudança não se refere apenas ao papel feminino, mas ao entendimento do que é ser mulher, ou seja, a subjetividade do feminino. Com isso, há uma reinvenção da atuação feminina, passando a mulher a participar de forma crescente da educação superior, do mercado de trabalho, da

política, enfim de um mundo tradicionalmente tido como masculino. A esse fator aliou-se a transformação da forma como as mulheres passaram a ter a percepção sobre si mesmas, e nas expectativas sobre o seu lugar na sociedade. (MALUF; KAHHALE, 2010).

Movimentos sociais, em especial os já citados movimentos feministas do século XX levaram ao questionamento das relações de gênero, das oportunidades de trabalho para os diferentes sexos, da questão da sexualidade. As mulheres se tornaram uma importante força política (LIPOVETSKY, 2004), tendo aquela imagem de fragilidade, até então ostentada, limitada a procriação e aos cuidados da prole, ganho um novo contorno, de um ser em construção, que busca no seu desenvolvimento o poder da realização de suas potencialidades. (MALUF; KAHHALE, 2010). É essa mulher que se insere no mercado de trabalho, conciliando o governo de si mesma com a preservação de papéis e valores tradicionais, como a mãe, a esposa e a organizadora do espaço doméstico.

Contudo, essa mesma mulher que conquistou a possibilidade de poder inventar sua própria vida, decidindo entre casar, viver em relações estáveis, paralelas, optar por ser solitária, ter ou não filhos, denominada por Lipovetsky (2000) como a terceira mulher, quando faz a opção pela maternidade, é questionada acerca da conjugação do seu papel no mundo do trabalho com a criação dos filhos. Isso porque, apesar da atual abertura para o acolhimento da mulher como profissional, essa “dinâmica pós-moderna da emancipação feminina não significa homogeneização dos papéis dos dois gêneros, mas persistência do papel prioritário da mulher na esfera doméstica, combinado com

as novas exigências de autonomia individual”. (LIPOVETSKY, 2000, p. 289). Nessa esteira, tem-se que a divisão de tarefas domésticas, que inclui a criação e educação dos filhos, ainda não acompanhou a maior participação da mulher no mercado de trabalho, persistindo, no âmbito familiar, a visão conservadora com relação à divisão de papéis, situação sem que a maioria da responsabilidade afeta ao cuidado dos filhos e demais tarefas domésticas ainda é das mulheres. (JABLONSKI, 2010).

Portanto, a análise que se faz é que, na sociedade atual, há a possibilidade da mulher adentrar no mundo do trabalho e tornar-se uma profissional bem sucedida, mas como regra, não lhe cabe deixar de lado a responsabilidade de cuidar dos filhos e das demais tarefas domésticas - ainda que conte com a colaboração de terceiros, a administração lhe pertence. Isso faz com que a mulher e mãe trabalhadora sintasse diante de um paradoxo criado por ela mesma, entre ser uma boa mãe ou uma profissional de destaque.

Nesse sentido, não se pretende adentrar na temática atinente ao equilíbrio e redimensionamento da divisão das tarefas domésticas e cuidados dos filhos entre homens e mulheres, que seria a opção ideal, pois ainda distante da realidade de maioria das famílias, seja em função de costume de modelos já arraigados, seja em razão da resistência da própria mulher nessa divisão, ante ao temor de perda de seu espaço ou descaracterização de seu papel (GUIMARÃES; PETEAN, 2012). O que se enfrenta é a análise de alternativas que visem minimizar esse sentimento-culpa que aflige a mãe-trabalhadora. Para tanto, serão buscadas opções que poderiam se apresentar como possíveis e, entre as quais estão a possibilidade

de frequência dos filhos a estabelecimentos de ensino, creches, contratação de babás e empregadas domésticas bem como a viabilidade do trabalho da mãe em jornada reduzida.

Diante das asserções, o recorte que se faz no presente estudo é a análise do trabalho em regime de tempo parcial, como alternativa à mulher que opta pelo dimensionamento de tempo entre o trabalho remunerado e o período dedicado à maternidade. Para tanto, far-se-á uma análise do regime de trabalho em tempo parcial como uma alternativa a mencionada escolha, e como as alterações trazidas pela Reforma Trabalhista atingiram essa modalidade laboral.

2. O trabalho em regime de tempo parcial e a mulher

O trabalho em regime de tempo parcial foi inserido na CLT pela Medida Provisória nº 21.164-41, de 24 de agosto de 2001, que dispôs, no artigo 58-A do referido diploma legal, a possibilidade de contratação de trabalho em duração inferior ao limite máximo estabelecido no texto constitucional e com salário proporcional à jornada cumprida. A inclusão de referido regime de trabalho não constitui uma inovação, pois o Direito do Trabalho sempre permitiu jornada parcial ou duração semanal reduzida. Essa é uma conclusão a que se pode chegar a partir da simples observação das normas que disciplinam a duração do trabalho, que estipulam a duração máxima para o labor de cada dia, ou semana. (DELGADO, 2017).

O que, na realidade, ocorreu com a tipificação legal do trabalho em regime de tempo parcial foi o estabelecimento de algumas regras específicas que ainda não encontravam

previsão legal como, por exemplo, critérios especiais de cálculo de duração de férias e a impossibilidade de labor em sobrejornada. (DELGADO, 2017). A justificativa que utilizada para a criação dessa modalidade de trabalho foi a possibilidade de criação de maior número de postos de trabalho.

A referida norma, na sua forma original, previa a possibilidade de contratação de empregados nessa modalidade, mediante um ajuste direto entre empregado e empregador, aplicável aos trabalhadores naturalmente inseridos na jornada padrão de oito horas e na duração semanal de quarenta e quatro horas, não abrangendo empregados que, por força de norma jurídica própria, já fossem contemplados por jornada reduzida. (DELGADO, 2017). Contudo, dispunha que, para a alteração do contrato de um obreiro que estava sujeito ao cumprimento de duração superior, a adoção do regime de trabalho em tempo parcial dependeria de um ajuste firmado mediante acordo ou convenção coletiva, conforme expresso no parágrafo segundo do já referido artigo 58-A da CLT.

Na modalidade de regime de trabalho em análise, a questão relativa às férias teve tratamento diferenciado. A redação original do artigo 130-A, da CLT definiu um padrão temporal de referida benesse proporcional ao tempo de trabalho (18 dias para a duração semanal superior a 22 horas; 16 dias para a duração superior a 20 e até 22 horas; 14 dias para a duração superior a 15 e até 20 horas; 10 dias para a duração superior a 5 e até 10 horas e 8 dias para a duração do labor semanal inferior a 5 horas). O citado dispositivo legal ainda considerou que, na ocorrência de mais de sete faltas injustificadas ao trabalho, o empregado

teria as férias reduzidas à metade.

Por se tratar de uma situação peculiar e pelo próprio motivo que ensejou a criação da modalidade laboral em tempo parcial, a norma proibiu expressamente a prestação de horas extras pelos empregados que estivessem sob a sua égide, salvo casos de necessidade imperiosa, conforme constante na redação do § 4º do artigo 59, combinado com o artigo 61, ambos da CLT. Ressalte-se que tais medidas conjugavam-se ao esforço de geração de novos postos de trabalho (SCOMPARIM, 2007).

Ao se trazer o assunto para a temática abordada, que é a conjugação do trabalho com a maternidade, o regime de tempo parcial pode apresentar vantagens à mãe trabalhadora. Entre elas está a possibilidade de manutenção ou estabelecimento de um vínculo de emprego, com o conseqüente recebimento da contraprestação pecuniária e a viabilidade de dedicação do restante do tempo em prol dos filhos, família e trabalhos domésticos.

Nessa seara, merece consideração que, mesmo nos tempos atuais, a gama de tarefas reservada às mulheres não é fácil (aliás, nunca foi). Isso porque não existem duas categorias de mulheres: as que trabalham e as que não trabalham, pois todas as mulheres laboram, seja em casa ou fora dela. Aquelas que prestam serviços no âmbito extra-residencial assumem as exigências profissionais e, ainda, os encargos das tarefas domésticas e da educação dos filhos. Já as que fazem a opção pelo trabalho apenas em casa, são responsáveis por cozinhar, lavar, passar, levar filhos à escola, médico, dentista, entre outros compromissos e, não raras vezes são discriminadas socialmente e sentem as limitações impostas ao consumo (GUIMARÃES; PETEAN, 2012).

Ao se analisarem dados coletados em pesquisas científicas realizadas no Brasil, pode-se afirmar que as empregadas domésticas e babás podem representar uma diferença na vida das mulheres, no sentido de realização de tarefas domésticas e auxílio no cuidado dos filhos e da família, nos períodos em que a mulher se dedica mais intensamente ao trabalho fora de casa. Contudo, a conclusão numérica com relação aos dados coletados é de que, apenas 11%¹ dos domicílios brasileiros contam com a presença de uma empregada doméstica (JABLONSKI, 2010). Isso pode levar à conclusão de que o trabalho doméstico ainda continua sendo majoritariamente uma atribuição feminina (JABLONSKI, 2010). Assim, o ingresso das mulheres no mercado de trabalho não implicou uma divisão mais igualitária dos trabalhos domésticos, mas reflete uma sobrecarga à mulher.

Nessa seara, o trabalho em regime de tempo parcial, na forma da redação original do artigo 58-A da CLT, apresentou-se como uma alternativa para buscar o equilíbrio entre a carreira profissional e a família, mantendo a renda da mulher e aliviando a tensão e o estresse suportado pela mesma, contribuindo positivamente para o seu bem-estar e a higidez da sua relação com os entes familiares.

3. As alterações do trabalho em regime de tempo parcial e a mãe-trabalhadora

A Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, trouxe significativas alterações no ordenamento

1 Os dados coletados na pesquisa do autor referenciado foram coletados em pesquisa realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) em 2000.

jurídico que regula as relações trabalhistas, desde a aprovação da CLT, em 1º de maio de 1943. A referida lei, chamada de reforma trabalhista, criou, revogou e alterou mais de uma centena de artigos e parágrafos na CLT, o que culminou com uma mudança substancial nas regras que regem as relações laborais.

A justificativa da aludida reforma foi a modernização de uma legislação anacrônica, privilegiando a negociação entre patrões e empregados com o objetivo de dinamizar a economia e favorecer a retomada dos empregos. Porém, o pano de fundo foi a busca de um ajuste do padrão de regulação do trabalho, em consonância com as regras ditadas pelo capitalismo contemporâneo, que fortalece a autorregulação do mercado, ampliando a liberdade do empregador em determinar as condições de contratação, o uso da mão de obra e a remuneração do trabalho, sujeitando, assim, o trabalhador a uma insegurança maior.

Nessa perspectiva, a dita reforma também busca um esvaziamento da organização sindical representativa da classe de trabalhadores, tendendo a uma organização mais descentralizada e articulada com os interesses da empresa. Esse padrão de regulação social proporcionou uma situação desfavorável aos trabalhadores, afastando ainda mais o caráter do trabalho como uma atividade equilibrante e estruturante e tornando-o uma fonte de tensão e fadiga. (DEJOURS, 1992).

Ao se trazer o estudo para a análise do trabalho em regime de tempo parcial, tem-se que este estava restrito a uma duração máxima de 25 horas semanais, bem como havia a proibição do labor extraordinário, conforme redação do artigo 58-A e § 4º, do artigo 59, da CLT, na forma prevista na Medida Provisória nº

2. 164-41, de 24 de agosto de 2001.

Com as alterações trazidas pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, a nova tipificação do trabalho em regime de tempo parcial passou a admitir duas formas de duração desta modalidade. A primeira se refere ao labor, cuja duração não exceda a 30 horas semanais, sem a possibilidade de realização de horas extras. Já a segunda prevê a duração do trabalho de até vinte e seis horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até 6 horas suplementares por semana. A nova redação do disposto no artigo 58-A da CLT também prevê a possibilidade de compensação das horas extras na semana seguinte, sob pena de quitação de tal lapso como extra, com o acréscimo previsto em lei ou instrumento normativo. Diante de tais alterações, a ampliação da duração do labor em regime de tempo parcial significa que o lapso temporal trabalhado durante a semana poderá chegar a trinta e duas horas, sendo remunerado como hora extra o que não for compensado na semana seguinte, isso se o contrato não for compreendido por acordo coletivo que amplie o prazo de compensação.

Ao se considerar que o tempo, assim como outros recursos, é limitado, quando se despende horas em determinado trabalho remunerado significa abrir mão do uso desse período em outras atividades como, por exemplo, com os afazeres domésticos e cuidados dos filhos. Como nas relações sociais de sexo as tarefas com o cuidado dos filhos e da casa ainda são atribuídas, de forma prioritária às mulheres, conforme já explorado anteriormente. Isso faz com que trabalho, afazeres domésticos e cuidados com a família sejam mais conflitantes e marcantes na vida das mulheres. Esse enfrentamento, em geral,

não acontece com os homens, que têm como conflitos mais comuns a opção entre trabalho e lazer. (SOUSA; GUEDES, 2016).

Em razão dessas atribuições sociais que delegam às mulheres os cuidados domésticos e dos filhos, o espaço do lar tornou-se algo comum na vida delas. Nesse contexto, o trabalho em regime de tempo parcial mostrava-se como uma alternativa hábil a mediar aquele embate, pois possibilitava à mulher equacionar o seu tempo entre o trabalho e as atividades do lar.

Ao se analisar a previsão legal do artigo 58-A, da CLT, antes da reforma trabalhista, o trabalhador, ao fazer a opção ou ser contratado na referida modalidade estaria à disposição do empregador, no máximo, vinte e cinco horas durante a semana, sem a possibilidade de execução de horas extras, o que poderia ser dividido entre menos dias de trabalho, ou menor jornada, tendo o restante do dia ou dos dias para se dedicar às tarefas de cunho doméstico. Com a nova redação dada ao artigo 58-A pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, o tempo de duração do trabalho foi estendido, podendo alcançar o limite de trinta e duas horas semanais, ou seja, muito próximo do tempo padrão estabelecido, na Constituição da República Federativa do Brasil (CRFB), de quarenta e quatro horas semanais.

Além disso, examinando a questão sob o prisma da mulher trabalhadora, que fez a opção pela modalidade de trabalho em regime de tempo parcial para equacionar o tempo de trabalho remunerado com as atividades domésticas, a possibilidade de realização de horas extras por determinação do empregador gera-lhe insegurança, que sequer pode fazer previsões quanto ao cumprimento

de compromissos com o trabalho do lar (aí incluídos as atribuições maternas).

Do contexto em análise, pode-se afirmar que a mulher, com a sua entrada no mercado de trabalho, passou a enfrentar condições mais adversas, que acarretam maior prejuízo ao seu bem-estar subjetivo. Com certeza, para dar conta de seus novos papéis, as mulheres têm seu nível de stress aumentado, tanto físico quanto psicológico. (MALUF; KAHHALE, 2010). O trabalho em regime de tempo era uma alternativa a ser adotada por aquelas que optavam em dimensionar o tempo entre as atividades domésticas e o trabalho remunerado, pois havia a estipulação prévia de um tempo de trabalho a ser cumprido e a impossibilidade de ser determinado o cumprimento de horas extras.

Contudo, a reforma trabalhista consubstanciada na Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, veio colocar em cheque essa situação, que poderia acomodar o equacionamento do tempo de trabalho doméstico com o de labor remunerado, seja ao ampliar a duração do trabalho, seja permitindo a realização de horas extras. Isso pode levar a um descontrole na organização da vida da mulher, o que certamente poderá gerar reflexos não só quanto à realização das tarefas domésticas e do labor remunerado, mas impactando na sua autoestima, no senso de domínio ambiental, na sua capacidade de atuar sobre a vida, criar novas condições, modificá-las, ou mesmo transformar situações adversas em oportunidades. A possibilidade de conciliar o trabalho com as demandas existenciais de natureza socioafetiva, o que inclui as tarefas domésticas e cuidados com a família, certamente contribui para melhor qualidade de vida da mulher, que visa uma realização pessoal

e profissional.

Não se pode deixar de mencionar que a alteração legislativa teve uma face positiva, com a retirada do número de dias de férias de acordo com as horas semanais contratadas, pois isto representava um tratamento desigual aos demais empregados, uma verdadeira subtração de período de descanso. Agora, a mulher-trabalhadora sabe que seus dias de férias terão a mesma disciplina dos demais empregados, ainda que trabalhando em regime de tempo parcial. Justa essa alteração, pois o trabalho de 36 horas semanais ou limite inferior desgasta o trabalhador da mesma forma em relação àquele que labora 44 horas semanais.

Conclusão

O presente estudo evidencia que, apesar de todas as mudanças ocorridas no papel social da mulher - estando aí incluída a sua inserção cada vez maior no mercado de trabalho, a realização das tarefas domésticas ainda está muito aquém do ideal enquanto divisão equitativa entre homem e mulher. Existe um longo caminho a ser trilhado para que homens e mulheres possam equilibrar as atribuições relativas ao trabalho remunerado e os cuidados com os afazeres do lar, inclusive com a criação dos filhos.

Mesmo diante de tais desigualdades, a presença consolidada da mulher no mercado de trabalho e a construção de uma carreira profissional tem tomado lugar importante na sua vida, tornando-se comum a opção pela conjugação da carreira e maternidade, seja por aspectos ligados à realização pessoal e profissional, seja por questões de complementação orçamentária.

Contudo, a tentativa de conciliação do trabalho com a maternidade pode gerar um conflito a ser superado pela mãe-trabalhadora, tanto no aspecto de estigmatização social quanto na sobrecarga de atividades. Para contornar o problema enfrentado, por óbvio que ideal seria uma divisão das tarefas domésticas entre os conviventes e, ou pais, de modo que tais atribuições deixassem de ter a rotulação feminina e passassem a ser vista como atribuições de ambos. Porém, enquanto não se alcança essa igualdade ideal, uma alternativa que poderia se apresentar como viável, a esta categoria, seria trabalho em regime de tempo parcial, como forma de distribuição ponderada entre o tempo despendido na atividade laboral remunerada, e os cuidados com os filhos e trabalho doméstico.

O trabalho em regime de tempo parcial, na sua forma originária, na qual se limitava o labor a vinte e cinco horas por semana e se proibia a prestação de horas extras apresentava-se como uma opção viável de ser adotada pela mãe que fizesse a escolha de dedicação de maior tempo às atividades do lar. Todavia, a chamada reforma trabalhista alterou o disposto no artigo 58-A da CLT, aumentando a duração do trabalho e possibilitando a realização de horas suplementares, conforme determinação do empregador.

A dita mudança inviabilizou a utilização do trabalho em regime de tempo parcial, como uma alternativa à mãe que pretende conciliar o trabalho com as demandas domésticas e cuidados com a família, pois além de aumentar a duração do trabalho, possibilitou o labor extra, o que gera insegurança com relação ao lapso temporal que efetivamente deverá estar à disposição do empregador.

Portanto, saudáveis e necessárias são as discussões a respeito da temática para que ecoem vozes na busca da preservação dos direitos dos trabalhadores, arduamente conquistados. Em especial, quando se aborda a temática afeta à igualdade de gênero nas relações familiares, o êxito está condicionado à implementação de uma nova mentalidade, em que se oportunizem condições e se cobrem posturas com relação à realização das tarefas domésticas, estando aí incluso os cuidados com a prole, em detrimento da canalização de obrigações somente para a mãe, pois somente assim – e adotando-se a concepção Dejouriana – o trabalho poderá proporcionar ao indivíduo uma maneira de traçar a sua história.

Referências Bibliográficas

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.** Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em: 22 fev. 2019.

_____. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017.** Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm. Acesso em: 22 fev. 2019.

_____. **Medida Provisória nº 21.164-41, de 24 de agosto de 2001.** Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT,

para dispor sobre o trabalho a tempo parcial, a suspensão do contrato de trabalho e o programa de qualificação profissional, modifica as Leis nºs 4.923, de 23 de dezembro de 1965, 5.889, de 8 de junho de 1973, 6.321, de 14 de abril de 1976, 6.494, de 7 de dezembro de 1977, 7.998, de 11 de janeiro de 1990, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 9.601, de 21 de janeiro de 1998, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/MPV/2164-41.htm. Acesso em: 22 fev. 2019.

DEJOURS, Christophofe. **A loucura do trabalho**: estudo da psicopatologia do trabalho. Trad. Ana Isabel Paraguay e Letícia Leal Ferreira. 3. ed. ampl. São Paulo: Cortez, 1992.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017.

GRISCI, C. L. I. Ser mãe, produção dele, reprodução dela. In: CARDOSO, Reolinas S. (org.). **É uma mulher...** Petrópolis: Vozes, 1994.

GUIMARÃES, Maria da Glória Vitória; PETEAN, Eucia Beatriz Lopes. Carreira e família: divisão de tarefas domiciliares na vida de professoras universitárias. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**. São Paulo, v.13, n.1, jun. 2012. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-33902012000100011. Acesso em: 25 fev. 2019.

JABLONSKI, Bernardo. A divisão de tarefas domésticas entre homens e mulheres no cotidiano do casamento. **Psicologia: Ciência e Profissão**, Brasília, v. 30. n. 2, 2010, p. 262-275. Disponível em: <http://www.scielo.br/>

[scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-98932010000200004&lng=en&nrm=iso&tlng=pt](http://www.scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-98932010000200004&lng=en&nrm=iso&tlng=pt). Acesso em: 5 fev. 2019.

LIPOVETSKI, Gilles. **A era do vazio**. São Paulo: Manole, 2004.

_____. **A terceira mulher**: permanência e revolução do feminino. São Paulo: Companhia das Letras, 2000.

MALUF, Vera Maria Daher; KAHHALE, Edna Maria Severino Peters. Mulher, trabalho e maternidade: uma visão contemporânea. **UFRJ Polêmica**, Rio de Janeiro, v. 9, n. 3, jul./set. 2010, p. 170-180. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/polemica/article/view/2803/1917>. Acesso em: 02 fev. 2019.

SCOMPARIM, Marcelo. A eficácia da redução da jornada laboral como forma de viabilizar o surgimento de novos postos de trabalho. **Revista Em Tempo**, UNIVEM, São Paulo, n. 6, p. 94-121. Disponível em: <https://revista.univem.edu.br/REGRAD/article/view/44/71> 2007. Acesso em: 10 fev. 2019.

SOUSA, Luana Passos; GUEDES, Dyeggo Rocha. A desigual divisão sexual do trabalho: um olhar sobre a última década. **Estudos Avançados**. São Paulo, v. 30 n. 87, mai./ago. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-40142016000200123. Acesso em: 15 fev. 2019.

Artigo originalmente publicado no Livro **Reforma: um necessário olhar feminino**, São Paulo: ed. Tirant Lo Blanch, 2019. Coordenadoras: Ilse Marcelina Bernardi Lora, Angélica Cândido Nogara Slomp e Alessandra Souza Garcia