

ESTUDOS DE CASO: DIREITOS HUMANOS E DIREITO AO TRABALHO NO BRASIL

A proteção das mães de crianças com deficiência no mercado de trabalho e a aplicação do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero do Conselho Nacional de Justiça

The protection of mothers of children with disabilities in the labor market and the application of the Protocol for Trial with a Gender Perspective of the National Council of Justice

Thays do Socorro Meirelles de Ataíde de Melo

Especialista em Direito do Trabalho e Direitos Humanos pela Universidade Federal do Pará - UFPA. Graduada em Direito pela Faculdade Ideal. Estagiária de Pós-Graduação no Ministério Público do Trabalho. <https://orcid.org/0009-0004-9462-7230>

RESUMO: A maternidade ainda é uma das principais causas de desigualdade, discriminação e assimetria para mulheres no mercado de trabalho e, para as mães de crianças com deficiência, o acesso e permanência ao trabalho remunerado pode ser ainda mais difícil, considerando a grande demanda de cuidado que essas crianças precisam. Nesse contexto, o artigo em comento tem por objetivo realizar, por meio de revisão bibliográfica atinente a temática do trabalho do cuidado materno não remunerado, bem como de consulta a fontes legislativas, documentos internacionais e dados quantitativos, uma análise da aplicação do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero do Conselho Nacional de Justiça, como um importante mecanismo para assegurar a proteção das mães de criança com deficiência no mercado de trabalho. A partir das informações levantadas, foi possível observar como a justiça, por meio da perspectiva de gênero, pode observar à realidade da trabalhadora responsável pela criança com deficiência, a fim de não invisibilizar e ignorar as opressões estruturais e relações desiguais marcadas pela divisão sexual do trabalho existente em nossa sociedade e, com isso, possibilitar a efetividade dos direitos dessas trabalhadoras.

Palavras-chave: maternidade, trabalhadora, criança com deficiência, perspectiva de gênero, divisão sexual do trabalho.

ABSTRACT: Motherhood is still one of the main causes of inequality, discrimination, and asymmetry for women in the labor market and, for mothers of children with disabilities, accessing and remaining in paid work can be even more difficult, considering the great demand for care that These kids need it. In this context, the article under discussion aims to carry out, through a bibliographical review relating to the theme of unpaid maternal care work, as well as consultation of legislative sources, international documents and quantitative data, an analysis of the application of the Protocol for Judgment with Gender Perspective of the National Council of Justice, as an important mechanism to ensure the protection of mothers of children with disabilities in the labor market. From the information gathered, it was possible to observe how justice, through a gender perspective, can observe the reality of the worker responsible for children with disabilities, in order not to make invisible and ignore the structural oppressions and unequal relationships marked by the sexual division of the existing work in our society and, therefore, enable the effectiveness of the rights of these workers.

Keywords: motherhood, worker, child with disabilities, gender perspective, sexual division of labor.

1. INTRODUÇÃO

O interesse pela temática se deu pela minha experiência como mãe de uma criança autista que se confronta com as dificuldades em conciliar o trabalho produtivo e o trabalho do cuidado e, ainda, enfrentar situações de desigualdade, discriminação e ausência de políticas públicas no âmbito do mercado de trabalho.

Assim, as recentes decisões que envolvem trabalhadoras mães de crianças com deficiências possibilitam a redução da jornada de trabalho, sem redução salarial, para essas empregadas, considerando a necessidade de rotina de cuidados e terapias que as pessoas com deficiência precisam e os desafios que nós enfrentamos ao conciliar o trabalho remunerado e o trabalho do cuidado não remunerado.

Mulheres são as principais responsáveis pelo trabalho do cuidado não remunerado, conforme aponta pesquisa da OXFAM (2020), no qual demonstra que 85% desse trabalho é exercido informalmente por mulheres e, com isso, acabam por trabalhar menos em seus empregos, ou, ainda, precisam abandoná-los.

Outra pesquisa realizada pela Condurú Consultoria (TV Senado, 2022) diz que 70% das mulheres com filhos têm dificuldades para voltar ao mercado. Segundo o estudo da Fundação Getúlio Vargas (2016), quase metade das mulheres que tiram licença-maternidade perdem o trabalho após 12 meses fora do mercado.

Na situação das mães com crianças com deficiência, há uma redução média de 17 pontos percentuais na probabilidade de mães que tenham filho com deficiência intelectual estarem empregadas. Caso a deficiência provoque uma limitação intensa, a redução pode chegar a 25 pontos percentuais. Isso porque, as mães responsáveis pelos filhos com deficiência, necessitam de tempo livre para acompanhá-los nas atividades terapêuticas indispensáveis ao seu quadro de saúde. A depender do grau de deficiência intelectual, as horas de trabalho dessas mães são afetadas de forma negativa e significativa no mercado de trabalho, pois há uma redução média de 8,9 horas podendo chegar em 11,2 horas (Soares, 2020).

Não obstante a existência do direito à redução da jornada de trabalho sem redução salarial, aos servidores públicos federais, regidos pela Lei 8.112/90¹, Regime Jurídico Único (RJU), para os demais trabalhadores regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, não há previsão desse direito, restando, assim, uma ausência de mecanismo de proteção dentro de mercado de trabalho para os cuidadores, em especial, às mães das pessoas com deficiência.

O Supremo Tribunal Federal (STF), à luz da Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência², definiu a possibilidade de redução da carga horária de servidor público estadual e municipal, que tenha filho ou dependente portador de deficiência quando inexistente previsão legal de tal benefício³.

Por sua vez, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) vem garantindo, em recentes decisões, o direito a redução de jornada, sem redução salarial, aos empregados públicos regidos pela CLT, utilizando de forma analógica o RJU, mas sua aplicação não é imediata, sendo necessário recorrer ao judiciário para pleitear a garantia desse direito, considerando os princípios e as regras de proteção da pessoa com deficiência, da proteção integral da criança e dos direitos humanos (TST, 2022). Diante disso, observa-se a ausência de legislação de proteção para as mães trabalhadoras, regidas pela CLT.

Portanto, é fundamental que a sociedade entenda o conflito dessas mulheres e contribua na redução das desigualdades de gênero no mercado de trabalho,

1 Art. 98, §3º.

2 Promulgada pelo Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009.

3 RE 1237867, com repercussão geral reconhecida – Tema 1.097. Julgamento: 17/12/2022. Relator: Min. Ricardo Lewandowski

considerando ainda, estrutura patriarcal enraizada em nossa sociedade que reforça a divisão de papéis, no qual o trabalho do cuidado (trabalho reprodutivo não remunerado) é absolutamente invisibilizado e tido como uma obrigação exclusivamente feminina. Nesse contexto, Silvia Federici (2019, p.74) fala sobre como o trabalho doméstico é imposto à mulher como um atributo natural da sua natureza feminina e, assim, delimitando a divisão sexual do trabalho: “Desde que ‘feminino’ se tornou sinônimo de ‘dona de casa’, nós carregamos para qualquer lugar essa identidade e as ‘habilidades domésticas’ que adquirimos ao nascer”.

Assim o Protocolo com Perspectiva de Gênero do Conselho Nacional de Justiça surge como uma ferramenta para que o julgador enxergue as partes envolvidas no processo considerando suas particularidades, buscando eliminar todas as formas de discriminação e promover a igualdade substantiva, prevista na Constituição Federal. Ressalta-se que em março de 2023 o Conselho Nacional de Justiça estabeleceu, por meio da Resolução nº 492, a obrigatoriedade das diretrizes do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero por todo o Poder Judiciário nacional, de modo que o julgamento de casos concretos, devem ser fundamentados pelas magistradas e magistrados sob a lente de gênero.

Diante da discriminação contra a trabalhadora em relação à maternidade e, principalmente, por ser responsável por uma criança com deficiência, pergunta-se: Como, a luz dos casos analisados, pode se refletir sobre a aplicação das diretrizes do Protocolo com Perspectiva de Gênero do Conselho Nacional de Justiça nas decisões judiciais para proteção das trabalhadoras que são mães de crianças com deficiência?

2. METODOLOGIA

Trata-se de pesquisa exploratória de natureza bibliográfica, com base em autores que tratam da proteção da maternidade, trabalho do cuidado e sobre a desigualdade de gênero no mercado de trabalho. Além de pesquisa doutrinária, serão usados documentos legais e o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero do Conselho Nacional de Justiça que possibilitarão um melhor entendimento dos casos concretos e, conseqüente, formulação de hipóteses e resultados.

Esta pesquisa consiste em estudo de caso de decisões judiciais. Foram selecionadas duas decisões que ganharam relevância e repercutiram na internet sobre mães de crianças com deficiência e seus direitos trabalhistas, a primeira envolvendo uma

empresa privada⁴ e outra um órgão público⁵. Ambas as decisões são do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, e foram retiradas do site do próprio tribunal.

3. APRESENTAÇÃO DO CASO

Foram analisadas duas decisões que envolvem trabalhadoras mães de crianças com deficiência que solicitaram às suas empregadoras a possibilidade do trabalho remoto para poderem acompanhar os filhos nos cuidados diários, nos tratamentos médicos e terapias específicas. No primeiro caso trata-se de uma empregada da empresa pública (Correios) e o outro caso se trata de uma empregada de uma empresa privada (ESSA - Escola Técnica Profissionalizante Ltda – Me).

Em ambas as decisões foram utilizados os dispositivos de direitos fundamentais da Constituição Federal e da Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência, da qual o Brasil é signatário. Contudo, no primeiro caso não foi utilizado o Protocolo com Perspectivava de Gênero, além de não ter sido determinado o deferimento de danos morais. No segundo caso, houve a aplicação do protocolo, analisou a discriminação sofrida pela trabalhadora e condenou-se a empresa ao pagamento de indenização por danos morais.

O primeiro caso teve sua tramitação na 39ª Vara do Trabalho de São Paulo (Processo 1001124-33.2022.5.02.0039) e deferiu a uma empregada dos Correios o direito de permanecer em teletrabalho para cuidar de dois filhos com deficiência. A autora foi admitida pela reclamada em 1/8/2000 na função de Técnico de Correios, com jornada de trabalho de 8 horas e tem dois filhos com transtorno do espectro autista, de sete e oito anos.

A empregada solicitou o regime de home office ou, alternativamente, a redução da carga horária semanal de 40 para 20 horas, sem redução da remuneração diretamente à empresa, de forma administrativa, contudo em razão do não acolhimento do pedido, ingressou com a ação judicial.

No pedido, a trabalhadora alegou que as crianças precisam de terapias multidisciplinares e da atenção de um adulto, bem como justificou com laudos médicos, comprovando a sua necessidade. Ainda assim, a empresa apenas alegou a impossibilidade da redução da jornada de trabalho, sem, contudo, comprovar que a

4 TRT2. **Empresa é condenada por negar trabalho remoto e dispensar mãe de criança com deficiência intelectual.** Disponível em: <https://ww2.trt2.jus.br/noticias/noticias/noticia/empresa-e-condenada-por-negar-trabalho-remoto-e-dispensar-mae-de-crianca-com-deficiencia-intelectual>. Acesso em: 19 set. 2023.

5 TRT2. **Mãe de dois filhos no espectro autista obtém direito a teletrabalho para prestar assistência às crianças.** Disponível em: <https://ww2.trt2.jus.br/noticias/noticias/noticia/mae-de-dois-filhos-no-espectro-autista-obtem-direito-a-teletrabalho-para-prestar-assistencia-as-criancas>. Acesso em: 19 set. 2023.

alocação da mulher no regime de teletrabalho comprometeria a continuidade da prestação de serviços essenciais com as condições mínimas de qualidade que são exigidas pela sociedade.

Dessa forma, na sentença, o juiz do trabalho destacou que a empresa oferece o regime de teletrabalho em um manual interno de Recursos Humanos, com o objetivo de possibilitar o exercício das atividades por seus profissionais, buscando promover qualidade de vida e aumento da produtividade do empregado e acatou o pedido principal. Porém, o juiz indeferiu indenização por danos morais, sob a justificativa de que a trabalhadora não conseguiu comprovar a existência de sofrimento físico ou psicológico significativo em razão da recusa em fornecer o regime de trabalho alternativo.

Por sua vez, o segundo caso trata-se de decisão proferida na 16ª Vara do Trabalho da Zona Sul de São Paulo (Processo 1001069-22.2022.5.02.0059) que condenou uma escola de educação profissional a pagar indenização de R\$ 7,4 mil por danos morais a uma empregada dispensada ao pedir a continuidade do trabalho remoto para cuidar de filho com deficiência.

O empregador não aceitou que a trabalhadora continuasse exercendo remotamente as atividades, mesmo a mulher tendo comprovado necessidade de manter-se em casa para cuidar do filho com deficiência intelectual. Contudo para a instituição, a questão era pessoal e dizia respeito somente à trabalhadora e, assim, acabou optando por rescindir o seu contrato.

Na sentença o juiz considerou que havia espaço para adaptações sem prejuízos às partes e a dispensa foi um ato discriminatório da empregadora, bem como ressaltou que “trata-se de questão sensível e que atrai todos os preceitos garantidores da proteção e promoção da dignidade humana”.

A própria empresa confirmou, nos autos, que as atividades da profissional eram realizadas de modo presencial nas dependências da empresa e passaram a ser desempenhadas exclusivamente pela internet, assim, o julgador entendeu que restou demonstrado haver total condição de adaptar a situação contratual às realidades vivenciadas pelas partes.

O Juiz observou que a reclamada violou deveres constitucionais, inclusive previsões contidas em tratados internacionais e preceitos éticos, motivo pelo qual entendo como configurado ato discriminatório contra a trabalhadora.

Também pontuou que, em que pese a existência do poder diretivo do empregador, este é limitado pelo dever da função social da organização, cabendo, ainda, a mitigação desse poder disciplinar, quando há a necessidade de respeito à dignidade da pessoa humana.

Reconheceu que a empresa teve uma postura discriminatória, pois mesmo conhecendo a situação da trabalhadora, não realizou a sua adaptação e inclusão dentro da organização, conforme estabelece o Decreto 4.377/2002⁶, que promulgou a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, de 1979.

O referido decreto estabelece que devem ser adotadas todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra a mulher na esfera do emprego a fim de assegurar, em condições de igualdade entre homens e mulheres, os mesmos direitos, em particular impedir a discriminação contra a mulher por razões de casamento ou maternidade e assegurar a efetividade de seu direito a trabalhar. Observou também que o art. 2º da Convenção Sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPD) estabelece o significado da discriminação por motivo de deficiência, sendo:

qualquer diferenciação, exclusão ou restrição baseada em deficiência, com o propósito ou efeito de impedir ou impossibilitar o reconhecimento, o desfrute ou o exercício, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais nos âmbitos político, econômico, social, cultural, civil ou qualquer outro. Abrange todas as formas de discriminação, inclusive a recusa de adaptação razoável.

A decisão também ressaltou que o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho é no sentido de que o art. 2º da CDPD deve ser interpretado de forma a coibir a discriminação indireta e “seu campo de atuação não deve se retingir à pessoa com deficiência, mas alcançar a igualdade material no caso concreto, com vistas ao harmônico convívio multiculturalista nas empresas”. Neste ponto, ressaltou que as empresas dificilmente adotam políticas de adaptação razoável para as pessoas responsáveis de cuidar de familiares com deficiência, que já enfrentam barreiras contínuas à inclusão, sem o devido suporte por parte da sociedade e do governo, portanto acabam sendo empurradas para fora do mercado de trabalho.

Na sentença também foi considerado o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero do Conselho Nacional de Justiça (CNJ, 2021), que busca garantir a

6 Artigo 11.2. A fim de impedir a discriminação contra a mulher por razões de casamento ou maternidade e assegurar a efetividade de seu direito a trabalhar, os Estados-Partes tomarão as medidas adequadas para:

c) Estimular o fornecimento de serviços sociais de apoio necessários para permitir que os pais combinem as obrigações para com a família com as responsabilidades do trabalho e a participação na vida pública, especialmente mediante fomento da criação e desenvolvimento de uma rede de serviços destinados ao cuidado das crianças;

igualdade de gênero nos julgamentos que ocorrem nos diversos âmbitos da Justiça. Para tanto, analisou que as trabalhadoras são vítimas de discriminação, principalmente, em razão da maternidade, pois estão inseridas num modelo de regras e rotinas de trabalho estabelecidos a partir do paradigma masculino, pensado para os padrões do “homem médio”.

Por fim, com esses fundamentos o Juiz entendeu que a reclamada violou deveres constitucionais, inclusive previsões contidas em tratados internacionais e preceitos éticos e decidiu por reconhecer a configuração da dispensa discriminatória da trabalhadora, condenando a reclamada ao pagamento de indenização por danos morais.

4. TRABALHO DO CUIDADO MATERNO

O conceito do trabalho de cuidado é abordado a partir de duas dimensões, sendo aquele ocorrido no âmbito do espaço privado doméstico, onde pode ser realizado de forma gratuita ou remunerada, neste último caso, por profissionais como empregadas domésticas, babás, cuidadoras e diaristas e aquele realizado na esfera externa ao ambiente privado, por meio de profissionais de saúde, limpeza, assistência social, educação e alimentação. (CNJ, 2021, p.26)

Existe diferença entre as mulheres conforme sua raça e classes no Brasil, em que, muitas vezes, mulheres brancas, de classes mais altas, têm a possibilidade de transferir o trabalho doméstico para outras mulheres, que, por sua vez, trabalham na informalidade ou recebendo salários baixos. (CNJ, 2021.p.26)

Por sua vez, a divisão sexual do trabalho se organiza na ideia essencialista de que existiram alguns tipos de trabalho “naturalmente” masculinos e trabalhos “naturalmente” femininos, além de que existe a valorização do trabalho masculino em comparação ao feminino, procedendo numa hierarquização entre estes. (CNJ, 2021. p.25)

Entender como essa divisão sexual do trabalho é construída em nossa sociedade, principalmente na ideia de que mulheres são naturalmente mais aptas ao trabalho de cuidado, é essencial para que os julgadores estejam aptos realizar decisões com soluções protetivas e emancipatórias. (CNJ, 2021, p.27)

E ainda que “essa divisão sexual do trabalho reflete o fato que a maioria dos homens exerce suas atividades no mercado de trabalho capitalista (o chamado ‘trabalho produtivo’) e as mulheres dividem seu tempo ‘naturalmente’ entre a produção de mercadorias fora de casa e a realização das tarefas domésticas relativas aos cuidados

da família (o dito ‘trabalho reprodutivo’)” (Melo, Castilho, 2009). Nesse sentido Katrine Marçal (2017, p.38) pontua que:

atividades como criar filhos, limpar, lavar e passar roupas para a família não criam bens tangíveis que possam ser comprados, trocados ou vendidos. Portanto, também não contribuem com a prosperidade, pensavam os economistas do século XIX. (...) Os frutos do trabalho masculino podiam ser armazenados em pilhas e medidos em dinheiro. Os resultados do trabalho feminino eram intangíveis.

Apesar de o trabalho reprodutivo ser importante para a manutenção do bem-estar do ser humano, contudo, por não ter caráter mercantil, é ignorado pelas ciências econômicas e desvalorizado pela sociedade, sem considerar que o trabalho produtivo se sustenta através do trabalho reprodutivo. (Melo, Castilho, 2009)

Inclusive o papel das atividades relativas ao bem-estar humano e às necessidades das pessoas é predominantemente realizado pelas mulheres, revelando a assimetria e desigualdade, oriunda dos papéis socialmente estabelecidos, no qual as mulheres realizam o trabalho não-remunerado e homens, o trabalho remunerado. (Melo, Castilho, 2009, p. 139). Neste ponto, Katrine Marçal (2017, p.38) explica que:

O trabalho doméstico é cíclico por natureza. Portanto, o trabalho da mulher não era uma “atividade econômica”. O que ela fazia era apenas uma extensão lógica de sua natureza justa e amável. Ela sempre continuaria esse trabalho, portanto não era necessário gastar tempo quantificando isso. Vinha de uma lógica que não era a econômica.

A divisão sexual do trabalho traz a subestimação das atividades realizadas pelas mulheres no âmbito familiar, pois em nossa sociedade privilegia-se a produção mercantil de bens e serviços em detrimento do trabalho familiar doméstico realizado majoritariamente pelas mulheres e, conseqüentemente, desvalorizado pela sociedade.

E ainda, observa-se que a omissão do trabalho reprodutivo dos cálculos da economia permite com que não haja políticas públicas adequadas em relação às mulheres, capazes de assegurar o devido acesso ao emprego, à seguridade social e aos serviços sociais relacionados à família e as crianças, culminando na discriminação de gênero no mercado de trabalho.

A discriminação contra as mulheres por causa de seu papel reprodutivo decorrente da gravidez é um obstáculo para a promoção da igualdade de gênero de oportunidades e de tratamento no emprego. A busca por mecanismos efetivos de combate a essa

discriminação, que garantam a observância da legislação, implica grandes desafios para o governo e atores sociais. (OIT, 2009, p.4)

A Convenção sobre a Eliminação de todas as formas de Discriminação contra a Mulher – CEDAW (art. 1º) estabelece a garantia da proibição da discriminação da mulher no mercado de trabalho, além de assegurar as normas de proteção ao trabalho da mulher (art. 7º, XX, da CF) sobretudo, quanto aos princípios da vedação à discriminação e ao preconceito (art. 3º, IV, CF), da redução das desigualdades sociais (art. 3º, III, CF) e da progressividade e da vedação do retrocesso.

Marçal (2017, p. 122) afirma que “toda sociedade deve, de alguma forma, criar uma estrutura para cuidar de pessoas, senão nem a economia nem, mas nada funcionará”. E as crianças não podem crescer e se desenvolver adequadamente sem os devidos cuidados, principalmente, as crianças com deficiência que precisam de terapias e acompanhamentos médicos para a manutenção da sua vida.

Neste aspecto, a Constituição Federal dispõe expressamente que é dever da família, 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, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão. (art. 227, CF).

Cabe, ainda, ao Estado promover programas de assistência integral à saúde da criança, do adolescente e do jovem, mediante políticas específicas de criação de programas de prevenção e atendimento especializado para as pessoas portadoras de deficiência física, sensorial ou mental, bem como de integração social do adolescente e do jovem portador de deficiência, mediante o treinamento para o trabalho e a convivência, e a facilitação do acesso aos bens e serviços coletivos, com a eliminação de obstáculos arquitetônicos e de todas as formas de discriminação (art. 227, §1º, II, CF).

Dessa forma, o Estado deve permitir às pessoas do núcleo familiar da criança com deficiência todo apoio e condições para que possam contribuir ao pleno exercício dos seus direitos garantidos pelos princípios fundamentais da nossa Constituição e das normas infraconstitucionais. O Estatuto da Criança e do Adolescente - ECA (Lei no 8.069/1990)⁷ preceitua, no seu art. 3º, a proteção integral à criança e ao adolescente

7Art. 3º A criança e o adolescente gozam de todos os direitos fundamentais inerentes à pessoa humana, sem prejuízo da proteção integral de que trata esta Lei, assegurando-se lhes, por lei ou por outros meios, todas as oportunidades e facilidades, a fim de lhes facultar o desenvolvimento físico, mental, moral, espiritual e social, em condições de liberdade e de dignidade.

assegurando o seu desenvolvimento físico, mental, moral, espiritual e social, em condições de liberdade e de dignidade, além de estabelecer, no art.4º, que compete a família, a sociedade em geral e também ao poder público assegurar, com absoluta prioridade, a efetivação dos direitos referentes à vida, à saúde, à dignidade, ao respeito e à convivência familiar.

A Lei 13.146/2015⁸, taxativamente prescreve, no art. 8º, os direitos da pessoa com deficiência reforçando que:

É dever do Estado, da sociedade e da família assegurar à pessoa com deficiência, com prioridade, a efetivação dos direitos referentes à vida, à saúde, à sexualidade, à paternidade e à maternidade, à alimentação, à habitação, à educação, à profissionalização, ao trabalho, à previdência social, à habilitação e à reabilitação, ao transporte, à acessibilidade, à cultura, ao desporto, ao turismo, ao lazer, à informação, à comunicação, aos avanços científicos e tecnológicos, à dignidade, ao respeito, à liberdade, à convivência familiar e comunitária, entre outros decorrentes da Constituição Federal, da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo e das leis e de outras normas que garantam seu bem-estar pessoal, social e econômico.

A Lei de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista (12.764, de 27 de dezembro de 2012⁹) também dispõe sobre o direito ao convívio familiar das pessoas diagnosticadas com Transtorno do Espectro Autista.

Assim, a lei visa resguardar o mínimo de condições para que a criança portadora de transtorno de espectro autista (TEA) possam gozar dos seus direitos humanos e ter a sua dignidade como pessoa respeitada, igualando, na medida das suas desigualdades, essas pessoas aos demais cidadãos.

Da mesma forma, a proteção à maternidade, como direito fundamental social (art. 6º, CF) visa “garantir que o trabalho não coloque em risco a saúde da mulher ou da criança, durante e após a gravidez e que a função reprodutiva da mulher não prejudique a sua segurança econômica ou segurança no emprego. (OIT, 2008, p. 2)

Art. 4º É dever da família, da comunidade, da sociedade em geral e do poder público assegurar, com absoluta prioridade, a efetivação dos direitos referentes à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao esporte, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária.

8 Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência)

9 Institui a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista; e altera o § 3º do art. 98 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Art. 4º A pessoa com transtorno do espectro autista não será submetida a tratamento desumano ou degradante, não será privada de sua liberdade ou do convívio familiar nem sofrerá discriminação por motivo da deficiência.

Em 2022, as mulheres dedicaram 9,6 horas por semana a mais do que os homens aos afazeres domésticos ou ao cuidado de pessoas, conforme Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) Contínua Outras Formas de Trabalho do IBGE. Assim, revelando que a divisão de trabalho doméstico ainda é desigual entre homens e mulheres.

Segundo pesquisa da OIT (2023) o trabalho de cuidado não remunerado, afetam desproporcionalmente as mulheres e podem impedi-las não apenas de estarem empregadas, mas também de procurar um emprego ativamente ou de estarem disponíveis para trabalhar mediante curto aviso prévio.

As decisões judiciais analisadas garantem os direitos da criança e da pessoa com deficiência, e asseguram, direta ou indiretamente, o direito ao trabalho remunerado das genitoras, conforme verificaremos ao logo do estudo dos casos.

A decisão do processo nº 1001124-33.2022.5.02.0039 não utilizou o Protocolo para Julgamento da Perspectiva de Gênero e não acolheu o pedido de danos morais à trabalhadora, diante do ato praticado pela empregadora ao impossibilitar o trabalho remoto da empregada para que ela pudesse acompanhar o filho com deficiência nas terapias. O Juiz entendeu que não houve ofensa ao âmbito pessoal do trabalhador, de modo a lhe causar sofrimento físico e/ou psicológico significativos, atingindo a sua intimidade, honra e integridade moral.

Por sua vez, a decisão do processo nº 1001069-22.2022.5.02.0059, utilizou o Protocolo e condenou a empresa à indenização por danos morais para a empregada considerando que ela sofreu discriminação em razão do gênero, salientando que “por estarem inseridas num modelo de regras e rotinas de trabalho estabelecidos a partir do paradigma masculino, pensado para os padrões do ‘homem médio’, acabam sendo vítimas de discriminações decorrentes deste modelo que não as acolhe.”

Verifica-se que a decisão, que utilizou uma análise pela perspectiva de gênero, garantiu o pleno direito à maternidade da trabalhadora e, ainda, promoveu o reconhecimento social da importância do trabalho do cuidado, além de refutar a ideia de que este trabalho desempenhado, em regra, pelas mulheres é de pouco ou nenhum valor.

Sem o reconhecimento do direito ao trabalho do cuidado das mães de crianças com deficiência, a ausência de proteção para essas trabalhadoras apenas reforça as desigualdades e assimetrias de gênero já existentes no mercado de trabalho.

E ainda, é preciso considerar as diferenças econômicas, culturais, sociais dessas mulheres para que não se reforce uma compreensão limitada e distante da sua

realidade social. Como por exemplo, deve-se observar, que segundo pesquisa do IBGE (2022), são as mulheres pretas (36,1%) e pardas (38,0%) as principais responsáveis pelo cuidado de pessoas se comparadas com as mulheres brancas (31,5%). Além de que, do total de mães solas (11,3 milhões), no Brasil, 90% são mulheres negras ou pardas (FGV, 2023).

Em outra pesquisa, demonstrou-se que a taxa de desocupação das mulheres negras que são chefes de família foi de 13,0% e das não negras, de 8,8%, e, ainda, observou-se a repetição de padrão do conjunto de mulheres no mercado de trabalho, no qual as negras sempre têm taxa de desemprego maior (DIEESE, 2023, p. 9). Do total de mulheres negras que são chefes de família, 20,6% são trabalhadoras domésticas sem carteira; 15,1% trabalhavam sem carteira no setor público ou privado; e 17,6% eram autônomas sem CNPJ. Ou seja, mais da metade dessas mulheres não tem acesso a nenhum benefício trabalhista (53,3%). Já entre as não negras, essa proporção era menor: 41,0%. Sendo que 11,9% eram domésticas sem carteira; 8,9% estavam no setor privado sem contrato assinado; 2,8% no setor público também sem carteira; e 17,4% eram autônomas sem CNPJ (DIEESE, 2023, p.11).

Dessa forma, percebemos como a desigualdade pode ser maior se considerarmos as diferenças entre mulheres conforme sua raça e classe social no Brasil. Isto porque, muitas vezes as mulheres que têm boas condições financeiras podem delegar parte do cuidado com os filhos, contratando pessoas para realizar o trabalho do cuidado e, assim, possam continuar com sua vida profissional.

Contudo para outras mulheres, que em sua maioria são negras ou pardas e não têm esta mesma condição em transferir ou partilhar o trabalho cuidado, estas possuem muito mais dificuldade para permanecer no trabalho formal e, conseqüentemente, passam a atuar na informalidade ou recebendo salários baixos (CNJ, 2021, p. 25).

A atribuição do trabalho do cuidado como sendo uma responsabilidade prioritária e exclusivamente feminina leva a perpetuação da desigualdade de oportunidades e de salários no mercado de trabalho para as mulheres, sobretudo quando analisamos os marcadores de raça e classe social.

Assim, podemos verificar que enquanto não houver a devida valorização do trabalho de cuidado, continuaremos promovendo a manutenção do predomínio masculino nos espaços públicos, como o mercado de trabalho e, conseqüentemente, as mulheres continuarão sofrendo com a discriminação e desigualdade no mercado de trabalho, ainda mais se forem as únicas ou principais responsáveis do cuidado de crianças com deficiência.

5. PROTOCOLO PARA JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO DO CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA

O Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero do Conselho Nacional de Justiça é um guia de orientação para que a magistratura possa atuar com o objetivo de dar efetivação à igualdade e não discriminação no exercício da função jurisdicional, partindo de uma análise crítica dos estereótipos e crenças a respeito das mulheres, consolidados na prática jurídica do sistema de justiça brasileiro (ABAT, 2022, p.6):

O Protocolo salienta que ao atuar numa perspectiva androcêntrica (como se todos fossem homens), neutra e imparcial, o sistema de justiça invisibiliza e ignora opressões estruturais e relações desiguais marcadas pelo gênero, raça, etnia, idade, classe, a origem territorial, etc., que vão definir os caminhos de acesso à justiça e a efetividade de direitos.

Segundo o Protocolo para julgamento com Perspectiva de Gênero, as decisões precisam analisar alguns questionamentos, sob as lentes da perspectiva de gênero, de situações que indicam condutas discriminatórias em demandas trabalhistas dentre elas se: “1. A trabalhadora ou o trabalhador se insere em algum grupo vulnerável ou historicamente discriminado?; 2. No meio ambiente de trabalho no qual a pessoa ou o grupo estão inseridos existem outras trabalhadoras ou outros trabalhadores com as mesmas características?; 3. A conduta questionada, se praticada em relação aos grupos majoritários, produziria a mesma consequência?; 4. A prática adotada habitualmente pelo empregador ou pela empregadora leva a resultados discriminatórios ainda que não tenha havido intenção de discriminar?” (CNJ, 2021, p.112).

Tais medidas objetivam viabilizar o enfrentamento de atos discriminatórios, sob o julgamento com perspectiva de gênero, a fim de que a igualdade não seja tão somente um princípio inserido em nosso ordenamento jurídico, mas uma realidade fática, substancial, capaz de possibilitar o acesso e permanência, em especial, das mães de crianças com deficiência, no mercado de trabalho.

Assim, no primeiro contato com as demandas judiciais, cabe ao magistrado questionar se estão presentes no conflito as assimetrias de gênero, a exemplo da maternidade que afastam as mulheres do mercado de trabalho ou lhe colocam em situações de desigualdade quando comparadas aos homens.

Inclusive os dados revelados pela FGV (2016), demonstram que logo após o retorno da licença maternidade, as empregadas com maior escolaridade sofrem queda de emprego de

35%, enquanto aquelas com níveis menores de escolaridade sofrem 51%. E, na maioria dos casos, os contratos são encerrados sem justa causa e por iniciativa do empregador.

A maternidade acaba impactando diretamente no crescimento profissional da mulher trabalhadora, pois ainda é vista como um entrave dentro do mercado de trabalho, ainda mais para as trabalhadoras que são mães de pessoas com deficiência. O modelo contratual e as jornadas de trabalho atualmente determinadas às trabalhadoras, mães de crianças com deficiência, não as acolhe e, ainda, exige que elas se adaptem a espaços e instituições que são estabelecidas a partir do modelo masculino, sem considerar suas especificidades e vulnerabilidades (ABAT, 2022, p.28).

Considerando as desigualdades e assimetrias para essas mães no ingresso do mercado de trabalho e progressão de suas carreiras é que se faz importante a aplicação do Protocolo com Perspectiva de Gênero do Conselho Nacional de Justiça (CNJ, 2021) nas decisões judiciais a fim de promover a concretização dos direitos e garantias fundamentais inseridos na Constituição Federal, em prol da igualdade de gênero, o acesso e permanência no mercado de trabalho e ao tratamento diversificado no respectivo ambiente laboral:

Julgamento com perspectiva de gênero é uma metodologia para analisar a questão do litígio, que deve ser implantada nos casos em que relações de poder assimétricas ou padrões de gênero estereotipados estão envolvidos e requer a integração do princípio da igualdade na interpretação e aplicação do sistema jurídico, na busca de soluções equitativas para situações desiguais de gênero. (Gloria Poyatos Matas, Glòria Poyatos I. Juzgar Con Perspectiva De Género: Una Metodologia Vinculante de Justicia Equitativa. Igual. Revista de Género e Igualdad, V. 2, P. 7-8, 2019) (ABAT. 2022. p.6)

Podemos observar que a decisão, que cumpriu orientação do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero do Conselho Nacional de Justiça¹⁰, identificou a discriminação indireta que afeta negativamente membros de grupos excluídos, pois analisou que a trabalhadora foi demitida em razão da maternidade e do seu trabalho do cuidado com o filho com deficiência.

E ainda, a decisão verificou que a não concessão do trabalho remoto à trabalhadora e sua demissão gerou um impacto desproporcional à trabalhadora, sem considerar que ela pertencente a um grupo que sofre desvantagens na sociedade, pois, em razão do gênero, as mulheres são impedidas de atingir os mesmos propósitos dos demais trabalhadores, a quem não lhes é atribuído, preponderantemente, o papel do cuidado.

¹⁰ Portaria CNJ nº 27, de 2 de fevereiro de 2021.

A decisão que não utilizou o Protocolo do CNJ, embora tenha garantido os direitos da criança com deficiência e o direito da mãe ao trabalho remoto, indeferiu o pedido de danos morais pleiteado na petição inicial, ou seja, não observou a discriminação que essa trabalhadora sofreu como consequência da divisão sexual do trabalho.

Aqui, conforme orientação do Protocolo, caberia ao magistrado levantar o seguinte questionamento “é possível que desigualdades estruturais tenham algum papel relevante nessa controvérsia?” (CNJ, 2021, p. 45).

No caso, podemos observar que a trabalhadora, que é responsável pelos cuidados de filho com deficiência, está numa situação desigual quando comparada com homens, que, em regra, não sofrem com a atribuição do trabalho do cuidado não remunerado.

O Protocolo também recomenda que o julgador esteja atento às desigualdades estruturais que afetam a participação dos sujeitos em um processo judicial. Assim, deve levantar a seguinte questão ao analisar o caso concreto: “existem circunstâncias especiais que devem ser observadas para que a justiça seja um espaço igualitário para mulheres?” (CNJ, 2021, p. 45)

Neste ponto, caberia aos magistrados observarem os casos através da perspectiva de gênero, estando atento às circunstâncias especiais que atravessam a trabalhadora, por ser mãe de uma criança com deficiência.

E ainda, cabe ao julgador na aplicação do direito identificar: “(i) marcos normativos; e (ii) precedentes nacionais ou internacionais que se relacionam com o caso em análise, assim como recomendações, opiniões consultivas ou observações gerais emitidas pelos organismos regional e internacional de proteção de direitos.” (CNJ, 2021, p. 49)

As decisões do caso em análise examinaram a legislação nacional, à luz da Constituição Federal e das convenções internacionais de direitos humanos incorporados pelo Brasil, como a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência. Contudo, somente a decisão que utilizou o Protocolo do CNJ fundamentou sua decisão com base na Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher¹¹(CEDAW, 1979), além dos documentos internacionais que envolvem o direito da pessoa com deficiência.

11 Artigo 1º Para os fins da presente Convenção, a expressão “discriminação contra a mulher” significará toda a distinção, exclusão ou restrição baseada no sexo e que tenha por objeto ou resultado prejudicar ou anular o reconhecimento, gozo ou exercício pela mulher, independentemente de seu estado civil, com base na igualdade do homem e da mulher, dos direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural e civil ou em qualquer outro campo.

Enquanto uma decisão apenas protegeu o direito da pessoa com deficiência, no caso o filho da trabalhadora, a outra decisão, além de proteger tal direito também assegurou o direito da mãe, considerando a perspectiva de gênero envolvida no caso concreto.

O Protocolo do CNJ sugere a promoção de interpretação à luz do gênero, no qual deve-se “analisar como a própria lei pode reproduzir estereótipos de gênero, além de como a norma pode discriminar pessoas diretamente ou mesmo ter um impacto negativo desproporcional em determinado grupo social, perpetuando desigualdades estruturais” (ABAT, 2022, p.19).

Cabe ressaltar que o próprio Protocolo orienta a utilização de instrumentos internacionais para o julgamento com perspectiva de gênero, na abordagem interseccional. A exemplo, citamos o a Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem (1948), que consagra, em sua art. VII, o direito de proteção à maternidade e à infância e no art. 17 assegura a igualdade de direitos e deveres dos cônjuges; A Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra Mulher (Convenção de Belém do Pará, 1994) que estabelece, no art. 6º, o direito da mulher a ser livre de todas as formas de discriminação e a ser valorizada livre de padrões estereotipados de comportamento e costumes sociais e culturais baseados em conceitos de inferioridade ou subordinação.

Além de diversos outros diplomas foram criados pela OIT, sendo alguns deles, posteriormente, ratificados pelo Brasil ao longo da história, dentre eles citamos: a Convenção nº 3¹² que regulamentou a garantia de emprego da mulher antes e depois do parto, assim protegendo o trabalho da mulher e o sustento da sua família; a Convenção n.º 100 que dispôs sobre a igualdade de remuneração entre homens e mulheres no mercado de trabalho, por ofício executado de igual valor¹³; e a

12 Artigo 3º da mesma Convenção: “Em todos os estabelecimentos industriaes ou commerciaes, publicos ou privados, ou nas suas dependencias, com excepção dos estabelecimentos onde só são empregadas os membros de uma mesma familia, uma mulher a) não será autorizada a trabalhar durante um periodo de seis semanas, depois do parto; b) terá o direito de deixar o seu trabalho, mediante a exhibição de um attestado medico que declare esperar-se o parto, provavelmente dentro em seis semanas; c) receberá, durante todo o periodo em que permanecer ausente, em virtude dos paragraphos (a) e (b), uma indemnização sufficiente para a sua manutenção e a do filho, em boas condições de hygiene; a referida indemnização, cujo total exacto será fixado pela autoridade competente em cada paiz, terá dotada pelos fundos publicos ou satisfeita por meio de um systema de seguros. Terá direito, ainda, aos cuidados gratuitos de um médico ou de uma parteira. Nenhum erro, da parte do medico ou da parteira, no calculo da data do parto, poderá impedir uma mulher de receber a indemnização, á qual tem direito a contar da data do attestado medico até àquella em que se produzir o parto; d) terá direito em todos os casos, si amamenta o filho, duas folgas de meia hora que lhe permittam o aleitamento”

13 Art. 1 — “Para os fins da presente convenção: a) o termo ‘remuneração’ compreende o salário ou o tratamento ordinário, de base, ou mínimo, e todas as outras vantagens, pagas direta ou indiretamente, em espécie ou in natura pelo empregador ou trabalhador em razão do emprego deste último; b) a expressão ‘igualdade de remuneração para a mão-de-obra masculina e a mão-de-obra feminina por um trabalho desigual valor’, se refere às taxas de remuneração fixas sem discriminação fundada no sexo. Art. 2 — 1. Cada Membro deverá, por meios adaptados aos métodos em vigor para a fixação das taxas de remuneração,

Convenção 111 que traz medidas para eliminar toda discriminação em matéria de emprego e ocupação, inclusive a “distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão”¹⁴.

Com base nas normas internas e internacionais de proteção à mulher, cabe ao magistrado estar atento à realidade da trabalhadora responsável pela criança com deficiência, considerando que a jornada de trabalho imposta na nossa legislação pode se tornar um mecanismo de exclusão do mercado de trabalho, em razão da maternidade e do trabalho do cuidado.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

As mulheres permanecem sendo as principais responsáveis pelo trabalho doméstico e de cuidado e que essa divisão sexual do trabalho acarreta a sua discriminação e desigualdades no mercado de trabalho. Tais desafios ainda podem ser reforçados diante da existência de marcadores como raça, classe social e, como nos casos analisados, também das dificuldades impostas pela maternidade de uma criança com deficiência que requer atenção e cuidados redobrados.

Entende-se que o Protocolo para Julgamento com Perceptiva de Gênero do CNJ vem para modificar o tratamento jurídico que reforçam o preconceito e discriminação contra as mulheres e auxiliar na concretização da sua igualdade material, sobretudo em casos como os aqui analisados, onde ainda que ausentes normas específicas para proteção do trabalho da mãe de criança com deficiência, é possível a interpretação sistemática e analógica dos princípios e direitos fundamentais e da dignidade da pessoa humana.

À luz dos casos analisados, pode-se refletir que a decisão judicial que utilizou as perspectivas de gênero permitiu identificar a necessidade da mãe trabalhadora em sua diferente realidade para interpretar as normas constitucionais e trabalhistas, questionando as regras supostamente neutras e universais, baseadas no “homem médio”. Assim se reconheceu a discriminação sofrida por ela, em razão do seu trabalho do cuidado não remunerado e condenou a empresa aos danos morais.

incentivar e, na medida em que tudo isto é compatível com os ditos métodos, assegurar a aplicação a todos os trabalhadores do princípio de igualdade de remuneração para a mão-de-obra masculina e a mão-de-obra feminina por um trabalho de igual valor” (OIT, 1953)

14 Art. 1 — 1. Para os fins da presente convenção o termo “discriminação” compreende:(...) a) toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão;

Contudo, a decisão judicial que não utilizou a aplicação das diretrizes do Protocolo do CNJ apenas assegurou os direitos da criança e da pessoa com deficiência, bem como observou as normas do regimento interno da empresa, sem analisar que o direito daquela mãe ao exercício do seu trabalho remunerado não foi respeitado e, com isso, reforçou as assimetrias existentes, em razão da divisão sexual do trabalho.

O Estado e a sociedade que não assumem o compromisso de atendimento efetivo à proteção da mãe trabalhadora, responsável por crianças com deficiência, promovem a desigualdade e discriminação de gênero no mercado de trabalho, na medida em que inviabilizam o acesso ou permanência dessa mãe no trabalho e promovem a desvalorização do trabalho reprodutivo não remunerado da mulher.

A verdade é que a concretização do direito da criança (art. 226, caput, CF; Lei 8.069/90; Decreto 99.710/1990) e da pessoa com deficiência (Lei 12.764/2012; Lei 7.853/89) não pode estar dissociado da concretização dos demais direitos fundamentais da mulher à não discriminação e à igualdade de oportunidades no mercado de trabalho.

A falta de atuação em conformidade com o compromisso de atendimento efetivo à proteção da mãe trabalhadora, responsável por crianças com deficiência, promovem a desigualdade e discriminação de gênero no mercado de trabalho, na medida em que inviabilizam o acesso ou permanência dessa mãe no trabalho e promovem a desvalorização do trabalho reprodutivo não remunerado da mulher.

Para as mães de crianças com deficiência o acesso ao mercado de trabalho pode conter diversos obstáculos, muitos deles baseados numa jornada de trabalho pouco flexível, partindo de um padrão androcêntrico, portanto, cada vez mais o sistema de justiça precisa estar atento para não invisibilizar e ignora as opressões estruturais e relações desiguais marcadas pela divisão sexual do trabalho existente em nossa sociedade, além de observar marcadores de gênero, raça, etnia, idade, classe, a origem territorial, dentre outros, que vão definir a efetividade dos direitos das trabalhadoras.

REFERÊNCIAS

ABAT- ASSOCIAÇÃO BAIANA DE ADVOGADOS TRABALHISTAS. **Cartilha Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero. Manual Prático da Advocacia Trabalhista.** 2022; Disponível em: https://ibadfem.com.br/wp-content/uploads/2022/03/CartilhaPerspectivaGenero_Digital2.pdf. Acesso em: 10 jul. 2023.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil, de 05 de outubro de 1988.** Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 10 jul. 2023.

BRASIL **Consolidação das Leis do Trabalho.** Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm . Acesso em: 10 jul. 2023.

CNJ-CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Protocolo para julgamento com perspectiva de gênero.** Brasília: Conselho Nacional de Justiça. 2021. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/10/protocolo-18-10-2021-final.pdf> . Acesso em: 10 jul. 2023.

DIEESE. Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. **As dificuldades das mulheres chefes de família no mercado de trabalho.** 2023. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/boletimespecial/2023/mulheres2023.pdf>. Acesso em: 8 set. 2023.

FEDERICI, Silvia. **O Ponto Zero da Revolução: trabalho doméstico, reprodução e luta feminista.** Tradução Coletivo Sycorax. São Paulo: Elefante, 2019.

FGV. **Mulheres perdem trabalho após terem filhos.** 2016. Disponível em: <https://portal.fgv.br/think-tank/mulheres-perdem-trabalho-apos-terem-filhos> . Acesso em: 10 jul. 2023.

FGV. **Mães solo no mercado de trabalho crescem 1,7 milhão em dez anos.** 2023. Disponível em: <https://portal.fgv.br/artigos/maes-solo-mercado-trabalho-crescem-17-milhao-dez-anos> . Acesso em: 08 set. 2023.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **PNAD Outras formas de trabalho.** 2022 Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/37621-em-2022-mulheres-dedicaram-9-6-horas-por-semana-a-mais-do-que-os-homens-aos-afazeres-domesticos-ou-ao-cuidado-de-pessoas> .Acesso em 07 set. 2023.

MARÇAL; KATRINE. **O lado invisível da economia: uma visão feminista.** São Paulo. Alaúde Editorial, 2017.

MELO, Hildete Pereira de; CASTILHO, Marta. Trabalho Reprodutivo no Brasil: Quem Faz? **R. Econ. Contemp.**, Rio de Janeiro, v. 13, n. 1, p. 135-158, jan./abr. 2009.

OEА. **Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem.** Bogotá, 1948. Disponível em: https://www.cidh.oas.org/basicos/portugues/b.declaracao_americana.htm. Acesso em: 8 set. 2023.

OEA. **Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher**. Belém do Pará. 1994. Disponível em: D1973 (planalto.gov.br) Acesso em: 10 jul. 2023.

OIT. **Convenção N° 03 - Convenção relativa ao Emprego das Mulheres antes e depois do parto (Proteção à Maternidade)**. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_234869/lang-pt/index.htm Acesso em: 07 set. 2023.

OIT. **Convenção N° 100 - Igualdade de Remuneração de Homens e Mulheres Trabalhadores por Trabalho de Igual Valor**. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235190/lang-pt/index.htm Acesso em: 07 set. 2023.

OIT. **Convenção N° 111 - Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação**. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235325/lang-pt/index.htm. Acesso em: 07 set. 2023.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. **Notas da OIT sobre Trabalho e Família**. 2009. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/documents/publication/wcms_229653.pdf. Acesso em: 07 set. 2023.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. **Diferenças de gênero no emprego são maiores do que se pensava, segundo relatório da OIT**. 2023. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/noticias/WCMS_870795/lang-pt/index.htm. Acesso em: 07 set. 2023.

ONU. CEDAW - **Convenção Sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra a Mulher**. 1979. Disponível em: https://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2013/03/convencao_cedaw1.pdf Acesso em 8 set. 2023.

OXFAM BRASIL. **Tempo de cuidar: O trabalho de cuidado não remunerado e mal pago e a crise global da desigualdade**. Disponível em: https://www.oxfam.org.br/wp-content/uploads/2021/04/1579272776200120_Tempo_de_Cuidar_PT-BR_sumario_executivo.pdf . Acesso em: 10 jul. 2023.

SOARES, R. B.; COUTINHO, L. N; BARBOSA, W. DE F; ROCCO, L. **O efeito de filhos com deficiência intelectual na oferta de trabalho das mães no Brasil**. Revista Brasileira De Estudos De População, 37, e0133. 2020

TST-TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Decisões garantem redução de horário para mães de crianças autistas**. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/decis%C3%B5es-garantem-redu%C3%A7%C3%A3o-de-hor>

A proteção das mães de crianças com deficiência no mercado de trabalho e a aplicação do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero do Conselho Nacional de Justiça

[%C3%A1rio-para-m%C3%A3es-de-crian%C3%A7as-autistas%C2%A0](#). Acesso em: 10 jul. 2023.

TV SENADO. **Mais de 70% das mulheres com filhos têm dificuldades de inserção no mercado de trabalho.** Publicado em 08/07/2022. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/tv/programas/inclusao/2022/07/mais-de-70-das-mulheres-com-filhos-tem-dificuldades-de-insercao-no-mercado-de-trabalho>. Acesso em: 10 jul. 2023

Data de submissão: 30/10/2023

Data de aprovação: 13/12/2023



Este trabalho está licenciado sob uma licença Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License.