

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA
FACULDADE DE DIREITO “PROF. JACY DE ASSIS”**

JSAHARA COSTA PEREIRA LIMA

**A LICENÇA-MATERNIDADE NO BRASIL COMO FATOR AGRAVANTE NA
CONCRETIZAÇÃO DA IGUALDADE DE GÊNERO NO MERCADO DE
TRABALHO**

UBERLÂNDIA

2021

JSAHARA COSTA PEREIRA LIMA

**A LICENÇA-MATERNIDADE NO BRASIL COMO FATOR AGRAVANTE NA
CONCRETIZAÇÃO DA IGUALDADE DE GÊNERO NO MERCADO DE
TRABALHO**

Artigo científico apresentado à Faculdade de Direito “Professor Jacy de Assis” da Universidade Federal de Uberlândia (UFU) como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Dr. Magno Luiz Barbosa

UBERLÂNDIA

2021

**A LICENÇA-MATERNIDADE NO BRASIL COMO FATOR AGRAVANTE NA
CONCRETIZAÇÃO DA IGUALDADE DE GÊNERO NO MERCADO DE
TRABALHO**

***MATERNITY LEAVE IN BRAZIL AS AN AGGRAVATING FACTOR IN THE
CONCRETIZATION OF GENDER EQUALITY IN THE JOB MARKET***

Sumário: Introdução; 1. A mulher no mercado de trabalho; 1.1 Evolução dos direitos das mulheres em relação ao trabalho no campo do Direito Internacional; 1.2 Breve histórico das modificações dos direitos das mulheres no mercado de trabalho no Brasil; 2. A licença-maternidade e a licença-paternidade; 2.1 Surgimento e evolução da licença-maternidade e licença-paternidade no cenário internacional; 2.2 Surgimento e evolução da licença-maternidade e licença-paternidade no Brasil; 2.3 A licença-maternidade e licença-paternidade na legislação brasileira atual e seus impactos na participação das mulheres no mercado de trabalho; 3. Alterações na legislação brasileira: desafios e soluções; Conclusões; Referências.

RESUMO

O presente artigo analisará o impacto da licença-maternidade, conforme os aspectos vigentes na legislação atual, ao correlacionar o funcionamento de tal dispositivo e a situação de desigualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho.

Palavras-chave: Licença-maternidade. Licença-paternidade. Direito do Trabalho. Mercado de trabalho. Igualdade de gênero.

ABSTRACT

This article will analyze the impact of maternity leave, according to the current aspects in the present legislation, correlating the operation of such mechanism and the inequality between men and women in the job market.

Keywords: *Maternity leave. Paternity leave. Labor Law. Job market. Gender equality.*

INTRODUÇÃO

O presente artigo visa analisar o impacto da licença-maternidade, no Brasil, como fator agravante para as mulheres se inserirem e progredirem no mercado de trabalho, pois em função desse molde de licença, as mulheres enfrentam mais dificuldades em relação aos homens para se inserirem, permanecerem e ascenderem no mercado de trabalho. Pretende demonstrar que existem opções para uma mudança nas leis, a visar que homens e mulheres possam usufruir de maneira igualitária do benefício de uma licença em função do nascimento de um filho, as quais seriam de grande importância para que as mulheres alcançassem igualdade de oportunidades no mercado de trabalho.

Será abordada a evolução da participação das mulheres no mercado de trabalho, por meio da análise de uma perspectiva histórica das modificações das legislações, tanto no campo do direito internacional como no direito brasileiro, que tratam do trabalho feminino, perpassando pelo exame de estatísticas que refletem a situação de desigualdade de gênero no mercado, como a diferença salarial entre homens e mulheres e a ocupação de cargo gerenciais por gênero.

O objetivo é fazer um exame das origens históricas e evoluções legislativas no Brasil e no mundo - relacionando-as a construção de maternidade e paternidade, mostrando como isso foi influenciado pelo machismo e o patriarcado - da licença-maternidade e da licença-paternidade, buscando desmitificá-los por meio da análise dos aspectos psicossociais envolvidos, fazendo um breve exame de textos da área da psicologia e da medicina.

Pretende-se verificar, ainda, como as alterações na legislação – as quais poderiam tornar mais igualitárias as licenças de maternidade e paternidade – reduziriam o cenário de discriminação em função do gênero e que não haveriam prejuízos a saúde, ao bem estar e ao desenvolvimento das crianças, sendo que uma maior participação da figura paterna seria, inclusive, benéfico.

1 A MULHER NO MERCADO DE TRABALHO

Este capítulo objetiva tratar das lutas e dos desafios vivenciados pelas mulheres, no que tange à participação e aos direitos no mercado de trabalho. Não se pretende tratar das evoluções no campo do Direito do Trabalho atinentes às licenças de maternidade e paternidade, as quais serão minuciosamente analisadas em capítulo posterior.

1.1 EVOLUÇÃO DOS DIREITOS DAS MULHERES EM RELAÇÃO AO TRABALHO NO CAMPO DO DIREITO INTERNACIONAL

O Direito Internacional trata, de forma mais substancial, dos direitos das mulheres no campo do Direito do Trabalho por meio de convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Tais eventos buscam reforçar a necessidade de os países-membros possuírem legislações que visem garantir e proteger a mulher de “acesso ao emprego, o de manutenção e proteção contra a despedida, o de amparo à maternidade e o de direito à intimidade e privacidade” (ARAÚJO, 2013, p. 53).

A OIT foi fundada em 1919 como parte do Tratado de Versalhes, a fim de promover a justiça social. É uma agência das Nações Unidas na qual participam representantes de governos, organizações de empregadores e trabalhadores de 183 Estados-membros de forma colaborativa e não hierárquica. Relativamente às suas atribuições, a OIT ([s.d.], [n.p.]) estabelece, *in verbis*, que é:

[...] responsável pela formulação e aplicação das normas internacionais do trabalho (Convenções e Recomendações). As Convenções, uma vez ratificadas por decisão soberana de um país, passam a fazer parte de seu ordenamento jurídico.

O Brasil é um dos membros fundadores e participa da Conferência Internacional do Trabalho desde a primeira reunião. Aparatos legislativos de maior relevância, no sentido de criar normas voltadas ao amparo à maternidade e regular o trabalho antes e depois do parto, como as Convenções n. 3 e 183 (OIT, 1919a; 2000), serão tratadas no capítulo referente às licenças de maternidade e paternidade.

No início do século XX foi promulgada a Convenção n. 4, de 29 de outubro de 1919, que dispunha, no art. 3º:

Sem distinção de idade, as mulheres não poderão ser empregadas durante a noite em nenhum estabelecimento industrial público ou privado, como tão pouco em qualquer dependência de um desses estabelecimentos, exceção feita dos estabelecimentos onde são só empregados os membros de uma mesma família (OIT, 1919b, [n.p.]).

Essa convenção, como já tratado anteriormente, apresenta um dispositivo equivalente na legislação brasileira, mas que foi superado por ser uma restrição com mais ensejo à discriminação de gênero no mercado de trabalho.

Com fulcro no Tratado de Paz, a OIT criou, juntamente com representantes de vários países, a Convenção n. 100 em 6 de junho de 1951 (OIT, 1951). Estabeleceu-se, assim, a equiparação de salários para homens e mulheres quando o trabalho for o mesmo, e foram definidas diretrizes para concretizar tais pressupostos, quais sejam:

[...] para os fins de salário igual previsto naquela Convenção, o termo “remuneração” compreenderia 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 ao trabalhador em razão do emprego deste último. Fez apenas ressaltar que a igualdade de remuneração para a mão de obra masculina e a mão de obra feminina por um trabalho de igual valor dizia respeito às taxas de remuneração fixas sem discriminação fundada no sexo. Ademais, nela ficou expresso que esse princípio deveria ser incentivado e assegurado pela legislação nacional, mediante negociação coletiva ou por um sistema que combinasse diversos meios (ARAÚJO, 2013, p. 54-55).

Além disso, essa convenção, ao estabelecer salários equiparados para trabalhos idênticos, objetivou consolidar um regime jurídico igualitário laboral para homens e mulheres que perpassa a:

[...] garantia de acesso ao emprego e a possibilidade de mantê-lo, a obtenção de postos mais elevados na hierarquia da empresa, o progresso profissional e o aperfeiçoamento, bem como a vedação de despedida mediante um ato que revele preterição em face do sexo por parte do empregador (ARAÚJO, 2013, p. 55).

Portanto, a OIT ([s.d.]) é constantemente atuante na criação e renovação de legislações relativas ao trabalho da mulher. Infelizmente, nem todos os países são membros ou, mesmo entre aqueles integrantes, muitos não ratificam convenções e recomendações imprescindíveis na busca da igualdade entre ambos os sexos. No caso do Brasil, para as convenções passarem a integrar o ordenamento jurídico, é necessária a aprovação do Congresso Nacional e, nas recomendações da OIT, elas servem de parâmetro para o Direito do Trabalho do referido país (GONÇALVES, 2016).

1.2 BREVE HISTÓRICO DAS MODIFICAÇÕES DOS DIREITOS DAS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO NO BRASIL

O Direito do Trabalho teve o marco inicial no século XIX, no contexto da crise gerada após a Revolução Industrial. Tal surgimento ocorreu no seguinte cenário:

Nasceu sob o império da máquina, que, ao reduzir o esforço físico e simplificar a atenção mental, facilitou a exploração do trabalho das mulheres e dos menos, considerados “meias forças”, relegando-se o trabalho do homem adulto a um plano secundário. O desgaste prematuro do material humano nos acidentes mecânicos do trabalho, os baixos salários e as excessivas jornadas foram, então, inevitáveis. O Direito Civil já não se encontrava apto à solução desses problemas, os quais exigiam uma legislação mais de acordo com o momento histórico-social. Isso porque a celebração e o cumprimento do contrato de trabalho disciplinados pela liberdade assegurada às partes no direito clássico, intensificavam a flagrante desigualdade dos interlocutores sociais (BARROS, 2016, p. 63).

Compreender os fatores que influenciaram esse surgimento corrobora para entender as modificações do Direito do Trabalho, no que tange às leis que regulam o trabalho da mulher, bem como os fatores históricos que tiveram essa influência.

A participação das mulheres no mercado de trabalho foi questionada por se considerar que isso as prejudicaria no cumprimento de suas “funções naturais”, como ser mãe e esposa, e já se chegou ao extremo após a Primeira Guerra Mundial, ao associar aquelas que trabalhavam fora de casa à prostituição. Mesmo que de maneira não reconhecida, desvalorizada e precária, elas sempre fizeram parte desse mercado (MATOS; BORELLI, 2013).

Nos séculos passados, a ocupação de cargos mais valorizados, como os que exigem Ensino Superior, era de difícil acesso para as mulheres, já que elas não eram bem vistas no ambiente acadêmico. A primeira mulher brasileira a cursar e a se graduar em uma faculdade de Direito foi Mirtes de Campo em 1899, que conseguiu exercer a profissão de advogada apenas a partir de 1905, ano em que a Ordem de Advogados do Brasil (OAB) aceitou seu registro (MATOS; BORELLI, 2013).

No Brasil, a intervenção estatal no trabalho feminino se iniciou de maneira considerável com o Decreto n. 21.417-A (BRASIL, 1932), que regulava estabelecimentos industriais e comerciais. Havia o descanso obrigatório de quatro semanas antes e quatro semanas após o parto e um auxílio durante esse período, equivalente à metade do salário, além de proibir que mulheres trabalhassem em estabelecimentos entre as 22h de um dia e as 5h do outro, com as seguintes exceções:

[...] a mulheres cujo trabalho fosse indispensável para evitar interrupção do funcionamento normal do estabelecimento; ao trabalho decorrente de força maior que não apresentasse caráter de periodicidade, ou, ainda, aos casos em que o trabalho em que o trabalho noturno fosse necessário para evitar perdas de matérias-primas ou substâncias perecíveis. Estavam também excluídas da esfera normativa desse diploma legal: as mulheres que pertencessem ao serviço de hospitais, clínicas, sanatórios, manicômios e serviços de telefonia e radiofonia, e estivessem diretamente incumbidas de tratamento de enfermos; as maiores de 18 anos, empregadas em serviços de telefonia e

radiofonia, e aquelas que, não participando de trabalho normal e contínuo, ocupassem posto de direção responsável (BARROS, 2016, p. 705).

A proibição da mulher em trabalhos insalubres persistiu da CRFB de 1934 (BRASIL, 1934) até a de 1967 (BARROS, 2016). Sob a influência desse mesmo decreto, o art. 387 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) (BRASIL, 1943) proibia que a mulher de trabalhar nos subterrâneos, nas minerações em subsolo, nas pedreiras e obras de construção públicas ou particulares, além dos serviços perigosos e insalubres.

Em 1943, a CLT (BRASIL, 1943) se dedicou a regular o trabalho feminino no capítulo “Da proteção ao trabalho da mulher”, que estabeleceu, *in verbis*:

[...] a equiparação salarial entre homens e mulheres. Além disso, coibiu-se a participação de mulheres em tarefas inadequadas a sua capacidade física e/ou que colocassem em risco a saúde feminina. Com exceção dos empregos em telefonia, radiotelefonia, enfermagem, casas de espetáculos e diversão, hotéis e bares, o trabalho noturno também foi vetado às mulheres. Regulamentou-se ainda a licença-maternidade e a exigência de creches em empresas com mais de 30 trabalhadoras (MATOS; BORELLI, 2013, p. 141-142).

A partir do fim dos anos 1960, as mulheres do meio urbano lideraram a discussão de pautas reivindicativas dos direitos femininos como o Movimento de Lutas por Creches (GIULANI, 2017). Na década de 1980, as trabalhadoras rurais passaram a fazer pressão política, com o intuito de mudar a realidade de discriminação e segregação sexual a que eram submetidas.

No excerto a seguir, são elencados as formas e os motivos de mobilização desse grupo:

Em primeiro lugar, a participação produtiva dessas mulheres é massiva e marcada por uma longa jornada de trabalho mal remunerado. Em segundo lugar, suas mobilizações já têm ganhado visibilidade, através de manifestações, protestos e abaixo-assinados que reclamam o respeito à legislação, o acesso à previdência social e também o direito de participar ativamente de seus sindicatos (GIULANI, 2017, p. 646).

No ano de 1986, como reflexo da participação das mulheres, a Central Única de Trabalhadores (CUT) fundou a Comissão da Questão da Mulher Trabalhadora e, em 1992, a Força Sindical criou a Secretaria Nacional da Mulher, do Adolescente e da Criança. Nesse contexto, há a elaboração e promulgação da CRFB (BRASIL, 1988), processo do qual muitas mulheres participaram – de fato, há avanços no que se refere aos direitos das trabalhadoras, como a ampliação do tempo de licença-maternidade e a fixação de diferentes idades para a aposentadoria de homens e mulheres.

A promulgação da CRFB (BRASIL, 1988) representou um marco, pois o art. 5º, inciso I igualou homens e mulheres. De acordo com Lopes (2001, p. 426-427):

[...] se diz que o direito do trabalho, em relação à mulher, deixou de ser protetor e passou a ser promocional. Com efeito, “o direito promocional do trabalho da mulher surgiu quando as premissas que inspiraram a legislação anterior proibitiva foram afastadas e a mulher deixou de ser considerada um ser inferior que necessita da proteção do Estado.

A fim de adaptar as normas infraconstitucionais à nova Carta Magna, em 1989 houve uma modificação gradativa da legislação, sendo a primeira a gerada pela Lei n. 7.855 (BRASIL, 1989), que, como inovação importante relativa ao trabalho feminino, revogou os artigos da CLT (BRASIL, 1943), cujo conteúdo contemplava restrições ao trabalho noturno da mulher. No entanto, algumas proibições permaneceram, como a do art. 376 da CLT (*idem*), que não permitia o trabalho extraordinário, salvo por motivo de força maior – tal aparato legislativo foi revogado apenas em 2001, pela Lei n. 10.244 (BRASIL, 2001). Importante ressaltar que a justificativa para essa proibição era evitar a interferência do trabalho externo no serviço doméstico realizado pelas mulheres, ao sustentar que:

Convém ao Estado que a mulher mãe disponha de tempo suficiente para cuidar de seus filhos, encaminha os primeiros passos na vida, assistindo-lhes com o seu desvelo, com o seu carinho e com seu exemplo, protegendo-os, amparando-os, orientando a sua educação. É inegável, pois, que a organização do trabalho feminino deve ser feita de molde a não roubar à mulher o tempo imprescindível ao cuidado de seus rebentos (BARROS, 2016, p. 708).

No mesmo sentido, a autora supramencionada crítica o segmento doutrinário que, em 1974, se apresentava como justificativa para a norma de proteção da jornada de trabalho de mulher, porque ainda encontraria no seu lar tarefas a serem realizadas e próprias ao sexo dela.

Nota-se que a mudança, mesmo após a CRFB (BRASIL, 1988), foi gradual e ainda não foi total, reflexo de como ainda existe resistência da sociedade brasileira para reconhecer a igualdade entre homens e mulheres. Ainda hoje, a igualdade não é reconhecida, a exemplo da desigualdade salarial entre homens e mulheres, visto que as mulheres ganham, em média, 20,5% menos que os homens, de acordo com o estudo feito pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2019), com base na Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua). Os dados são relativos ao quarto trimestre de 2018 e consideram pessoas entre 25 e 49 anos, apesar de existir proibição legal da diferenciação salarial em função de diversos dispositivos legais, inclusive constitucionais.

A doutrina defende, com base nos princípios do Direito do Trabalho, que a contratação de um homem em detrimento de uma mulher deve ser justificada:

Sendo assim, a justificativa do empregador no sentido de optar por um homem na contratação, em detrimento de uma mulher, deve repousar em juízo de necessidade para a execução de determinado trabalho sob pena de, apresentando um argumento não real, vislumbrar-se ataque direto ou indireto à igualdade de oportunidade no emprego. Para que possa deixar de admitir, promover ou para que seja legitimada a dispensa de uma mulher, favorecendo ao homem, se faz indispensável que o comportamento do empregador esteja pautado em fundamento razoável, desprovido de arbitrariedade, em um motivo justo, enfim (ARAÚJO, 2013, p. 51).

Portanto, o desenvolvimento das leis que regem o trabalho da mulher é um processo dialético. Há evoluções e, ao mesmo tempo, momentos com retrocessos que, muitas vezes, são camuflados de proteção à mulher, mas culminam na geração de outros motivos à discriminação de gênero no mercado de trabalho. Sendo assim, compreender o histórico da regulação do trabalho feminino é importante para o processo de implementação de leis que garantem a igualdade real entre homens e mulheres nunca se encerrar de fato.

2 A LICENÇA-MATERNIDADE E A LICENÇA-PATERNIDADE

Este capítulo diz respeito ao surgimento e à evolução das leis que concretizaram as licenças de maternidade e paternidade, de acordo com a forma regulada no ordenamento brasileiro atual. Além disso, analisa-se como elas são reguladas em outros países e os possíveis reflexos de cada nação nos procedimentos implementados, em comparação ao modelo brasileiro.

2.1 SURGIMENTO E EVOLUÇÃO DA LICENÇA-MATERNIDADE E LICENÇA-PATERNIDADE NO CENÁRIO INTERNACIONAL

A questão da licença-maternidade foi primeiramente discutida no início do século XX, em Nova Iorque, quando Bridget Peixotto recorreu ao judiciário ao ser demitida após ter se tornado mãe, sob a alegação de negligência do dever com o propósito de dar à luz. O caso se encerrou em 1915, sendo que:

[...] numa decisão histórica, Bridget conseguiu ser reconduzida nas suas funções, após o Comissário Estadual para a Educação reconhecer que “a

Senhora Peixotto foi acusada de negligência do dever, mas não foi declarada culpada de negligência – foi sim declarada culpada de ter dado à luz” (MELO, 2019, p. 4).

Como dito alhures, em 1919 a OIT estabeleceu a Convenção n. 3, sobre a proteção à maternidade, que se aplicava apenas às funcionárias de estabelecimentos industriais e:

[...] dava à gestante o direito de se afastar do trabalho seis semanas antes do parto e vedava o seu trabalho no período de seis semanas depois do nascimento da criança. Assegurava, ainda, o pagamento, pelo poder público, de benefício durante o afastamento e vedava a demissão da mulher durante a licença-maternidade e até um período máximo fixado pela autoridade competente de cada país (MELO, 2019, p. 4-5).

A Convenção n. 3 (OIT, 1935) foi revisada em 1952 e, nos anos 2000, pela Convenção n. 183 (OIT, 2000), obteve a redação mais atual. Ela foi modificada no sentido de aumentar essa garantia entre todas as mulheres empregadas, ao estender o período mínimo de duração de 14 semanas, além de determinar que as prestações relativas à licença-maternidade devam advir de fundos públicos ou do seguro social obrigatório.

No que tange à licença-paternidade, a Convenção n. 156 (OIT, 1981) aborda a importância da participação dos pais no cotidiano e nas responsabilidades familiares:

[...] a fim de criar efetiva igualdade de oportunidades e tratamento entre os trabalhadores, cada Estado-membro deve incluir entre os objetivos de sua política nacional o direito de permitir que pessoas com responsabilidades familiares que realizem ou desejem realizar um trabalho exerçam seu direito de fazê-lo sem serem sujeitas a discriminação e, na medida do possível, sem conflito entre responsabilidades familiares e profissionais (MELO, 2019, p. 6).

A OIT não possui nenhuma convenção que trata especificamente sobre a licença-paternidade, mas reconhece “que as medidas de conciliação da vida laboral e familiar interessam a homens e mulheres” (MELO, 2019, p. 6) e orientam sobre medidas como licença parental e licença-paternidade e políticas de incentivo para os homens usufruí-las de maneira plena.

2.2 SURGIMENTO E EVOLUÇÃO DA LICENÇA-MATERNIDADE E LICENÇA-PATERNIDADE NO BRASIL

Em 1932, surgiu no Brasil a primeira legislação nacional a tratar dos direitos da gestante e da mãe, por meio do Decreto n. 21.417-A, de 17 de maio de 1932 (BRASIL, 1932), que dispunha sobre os seguintes direitos:

[...] regulava as condições do trabalho das mulheres nos estabelecimentos industriais e comerciais, proibia o trabalho da gestante durante um período de quatro semanas antes e quatro semanas depois do parto e assegurava à mãe um auxílio correspondente à metade dos seus salários, de acordo com a média dos seis últimos meses, além do direito de reverter ao lugar que ocupava antes de seu afastamento (arts. 7º e 9º) (MELO, 2019, p. 8).

Já em 1934, houve a promulgação da primeira CRFB (BRASIL, 1934) que abarcava direitos trabalhistas e garantiu à gestante “descanso antes e depois do parto, sem prejuízo do salário e do emprego, e benefício previdenciário durante a licença” (MELO, 2019, p. 8). Com o Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943 (BRASIL, 1943), que aprovou a CLT, passou a existir previsão, no Brasil, do afastamento da mulher seis semanas antes do parto e seis semanas depois.

Em 1965, em decorrência da Convenção n. 103 da OIT (OIT, 1952), alterou-se a redação do art. 392 da CLT (BRASIL, 1943), a saber:

[...] estabeleceu-se o afastamento do trabalho quatro semanas antes e oito semanas depois do parto. O início do afastamento passou a ser determinado por atestado médico, e, em caso de parto antecipado, a mulher teria sempre direito às doze semanas de descanso. Em casos excepcionais, os períodos de repouso antes e depois do parto poderiam ser aumentados em mais duas semanas cada um, mediante atestado médico (MELO, 2019, p. 9).

Em 1988 foi promulgada a Constituição da República Federativa do Brasil (CRFB) (BRASIL, 1988), que introduziu a licença-maternidade com 120 dias de duração. Cabe salientar que, de acordo com Nascimento (1991), o afastamento proporcionado por essa licença é uma interrupção do contrato de trabalho, em que o salário precisa ser mantido, assim como todos os direitos trabalhistas, e o ônus do pagamento da remuneração é da Previdência Social nesse período, a fim de evitar discriminações por parte do empregador contra o trabalho da mulher. No entanto, ainda que tenham sido tomadas essas cautelas, elas não foram suficientes:

Os recursos para fazer frente a remuneração saem todos dos cofres públicos. Mesmo assim, ainda há algum tipo de rejeição ao trabalho feminino pelos patrões quando verificam que não poderão com ele contar durante certos períodos, que são os da licença-maternidade (NASCIMENTO, 1991, p. 186).

A CFRB (BRASIL, 1988) também trouxe a proibição de prejuízos ao emprego, prevista no art. 10, inciso II, alínea b das Disposições Transitórias: “a estabilidade da gestante no emprego desde a confirmação da gravidez, até cinco meses após o parto”. Essa Carta Magna foi a primeira a não especificar como o período da licença se dividiria antes e depois do parto, no qual o entendimento doutrinário é de que “sucede que, não obstante a omissão, a Carta

Magna menciona ‘licença à gestante’, no art. 7º, XVIII, pressupondo a necessidade da licença antes do parto, pois a empregada só será gestante antes de dar à luz” (BARROS, 2016, p. 710).

Nesse diapasão, o Decreto n. 3.048, de 6 de maio de 1999 (BRASIL, 1999), definiu que o início do afastamento deve ocorrer mediante a apresentação de atestado médico fornecido pelo Sistema Único de Saúde (SUS) ou pela perícia médica do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), nos casos em que o parto ocorra sem supervisão médica. Os períodos da licença antes e após o parto podem ser prorrogados em duas semanas, também com a apresentação de atestado médico fornecido pelo SUS.

De acordo com a Lei n. 8.213 (BRASIL, 1991), o salário-maternidade, benefício previdenciário correspondente ao pagamento no período em que se usufrui a licença-maternidade, é devido àquela mulher afastada do trabalho ou da atividade desempenhada. No caso da contribuinte individual, segurada especial e segurada facultativa fazem jus ao benefício ao contarem com um período de carência de 10 contribuições mensais. Para a segurada especial que comprove o exercício de atividade rural, mesmo que de forma descontínua, nos 10 meses imediatamente anteriores à data do parto ou da solicitação do benefício, desde que tenha sido requerido antes do parto, é devido um salário mínimo a título de salário-maternidade (GARCIA, 2020).

Para as seguradas empregadas, trabalhadoras avulsas e empregadas domésticas, “a concessão do benefício independe de carência, sendo que, para as duas primeiras, ele será correspondente a uma renda mensal correspondente a sua remuneração integral” (GARCIA, 2020, p. 471). Nos demais casos, garantido o valor de um salário mínimo, o valor pago pela Previdência Social a título de salário-maternidade será:

- I – em um valor correspondente ao do seu último salário de contribuição, para a segurada empregada doméstica;
- II – em 1/12 do valor sobre o qual incidiu a sua última contribuição anual, para a segurada especial;
- III – em 1/12 da soma dos doze últimos salários de contribuição apurados em um período não superior a 15 meses, para as demais seguradas (GARCIA, 2020, p. 473-474).

O art. 392, §1º da CLT (BRASIL, 1943) estabelece que a gestante pode iniciar a licença nos 28 dias que antecedem o parto. Contudo, não se trata de uma imposição, por haver a possibilidade (quando a empregada ocupar funções em que seja viável) de iniciar a licença-maternidade em um período mais próximo ao parto (BARROS, 2016).

Em 9 de setembro de 2008, com a Lei n. 11.770 (BRASIL, 2008), surgiu o Programa Empresa Cidadã, que visou prorrogar por 60 dias a licença-maternidade nos seguintes moldes:

Essa prorrogação é garantida à empregada gestante, desde que a pessoa jurídica adira ao programa e a prorrogação seja requerida pela empregada até o final do primeiro mês, após o parto, e concedida imediatamente depois da fruição da licença-maternidade [...]. A administração pública, direta, indireta e fundacional está autorizada a instituir programa que assegure a prorrogação da licença-maternidade para suas servidoras (BARROS, 2016, p. 708).

Todavia, não se trata da extensão do benefício previdenciário. No período da prorrogação, não é devido o salário-maternidade, mas sim a remuneração integral por parte do empregador que pode deduzir, do imposto devido, o que tiver sido pago nos dias de prorrogação nas licenças de maternidade ou paternidade (GARCIA, 2020). Há, também, neste programa, a previsão de prorrogar a licença-paternidade para 15 dias (MELO, 2019).

Barros (2016) ressalta que as normas de proteção à maternidade possuem caráter imperativo, insuscetível de indisponibilidade. Portanto, mesmo com o consentimento da empregada, é proibido exigir que a mulher trabalhe durante o período da licença – em caso de descumprimento, o empregador é sujeito a:

[...] arcar o empregador com o pagamento do salário relativo à prestação de serviço e sujeitar-se à penalidade administrativa que alude o art. 401 da CLT, independentemente do salário-maternidade que será devido à empregada, nos termos do art. 393 da CLT (BARROS, 2016, p. 711).

No que tange à licença-paternidade, a CFRB (BRASIL, 1988), os Atos de Disposições Constitucionais Transitórias estabelecem o tempo de cinco dias aplicado até os dias atuais. Não foi sancionada a lei na qual Carta Magna determina que irá dispor sobre a duração da licença-paternidade, considerada falta justificada; portanto, não há pagamento de benefício pelo Estado, e sim a manutenção do salário pelo empregador (MELO, 2019). Por seu turno, a Lei n. 11.770 (BRASIL, 2008) indica que, nas empresas adeptas ao Programa Empresa Cidadã, a duração da licença-paternidade deve ser ampliada por mais 15 dias, desde que o empregado solicite a prorrogação até dois dias úteis após o parto e comprove participação em programa ou atividade de orientação sobre paternidade responsável.

A Lei n. 12.873, de 24 de outubro de 2013 (BRASIL, 2013), introduziu a possibilidade de o pai usufruir do período da licença-maternidade que não foi utilizado pela mãe, no caso de falecimento da mulher, com exceção dos casos em que houver abandono ou morte do filho (MELO, 2019). Evidentemente, sempre houve uma grande preocupação do legislador em garantir um período de recuperação em decorrência da gestação e do nascimento da criança, no qual a mulher poderia se dedicar ao cuidado do filho de maneira exclusiva.

No que tange a garantir o papel ativo do pai no início da vida do filho, o legislador deu pouca importância a esse aspecto e ficou inerte, inclusive quanto à CRFB de 1988 (BRASIL, 1988), na qual a licença-paternidade deveria ser regulada em lei posterior.

2.3 A LICENÇA-MATERNIDADE E LICENÇA-PATERNIDADE NA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA ATUAL E SEUS IMPACTOS NA PARTICIPAÇÃO DAS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO

Já no seu surgimento, a lei que garantiu o direito à licença-maternidade, mesmo tendo significado um avanço no tocante aos direitos das mães e crianças. Também surgiu como um mecanismo de controle à participação da mulher no mercado de trabalho, como se pode observar no fragmento abaixo:

[...] se, por um lado, esse foi um período de ‘avanços’ na legislação em defesa dos direitos das mães e crianças, por outro, as próprias leis que regulavam o trabalho feminino eram produto também de uma convergência de interesses: os operários tinham como objetivo manter suas mulheres em casa, enquanto “os que elaboravam as políticas buscavam orientar as energias das mulheres das classes operárias para a construção de famílias nucleares estáveis”, em prol da ordem social (KALIL; AGUIAR, 2016, p. 211-212).

Essa lei também traz reflexos na diferença salarial entre homens e mulheres. Como observam Teixeira e Noleto (2019, p. 11), “as diferenças de custo entre licenças maternidade e paternidade seriam responsáveis, em parte, pela preferência de empresas na contratação de homens e pelo desconto implícito dessas despesas, quando da fixação dos salários das mulheres”.

Além disso, essa legislação gera impactos na contratação e permanência da mulher no mercado de trabalho:

[...] a inserção profissional feminina também é influenciada pela visão dos empregadores de que as mulheres aumentam as despesas organizacionais por terem a predisposição biológica para gerar um filho e, com isso, usufruir de direitos como a licença-maternidade remunerada, pausa para a amamentação, auxílio creche e estabilidade no emprego previstos na legislação (GARCIA; VIECILI, 2018, p. 272).

As consequências disso são vastas. De acordo com o Informativo da Estatística de Gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil, do IBGE, em 2018, entre as pessoas na faixa etária de 25 e 44 anos, o percentual de mulheres com ensino superior completo foi de 21,5%, enquanto o dos homens foi de 15,6%. Apesar de elas estatisticamente possuírem mais

escolaridade que eles, a realidade de sua posição no mercado de trabalho não mudou, uma vez que possuem menos cargos gerenciais – os homens estão em 60,8% desses postos de trabalhos, e as mulheres, em apenas 39,2% (IBGE, 2018).

Estatísticas relativas às admissões de até dois salários mínimos por sexo, entre os anos de 2006 e 2013, também demonstram o reflexo disso. Os homens representaram 88% das contratações, e as mulheres, 82%. Isoladamente, pode não parecer uma grande diferença, mas, ao verificar conjuntamente as demissões no mesmo período – mulheres com 86% e homens com 78% – os impactos da menor frequência de contratação são consideráveis (LAVINAS; CORDILHA; CRUZ, 2016). Barros (2016) defendeu a revogação do art. 384 da CLT (BRASIL, 1943), que estabelecia um descanso de 15 minutos para a mulher, em caso da prorrogação da jornada de trabalho. A autora considerava que o dispositivo não havia sido recepcionado pela CRFB 1988 (BRASIL, 1988), pois feria o art. 5º, inciso I da Carta Magna:

A pretensão almejada pelo art. 384 da CLT poderia caracterizar um obstáculo à contratação de mulheres, na medida em que o empregador deveria certamente admitir homens, pois não teria a obrigação de conceder aquele descanso. Logo, o que seria uma norma protetiva acabaria por se tornar um motivo para preterição (BARROS, 2016, p. 705).

O art. 384 da CLT foi revogado, pela Lei 13.467/2017.

O mesmo raciocínio pode ser aplicado à licença-maternidade, no sentido de que o dispositivo, ao estabelecer um tratamento diferenciado às mulheres, pode torná-lo um motivo para a preterição destas no momento da contratação. Claramente no caso da licença-maternidade, não há de se falar em sua revogação, mas sim em uma forma de igualdade de tratamento entre ambos os sexos, assunto a ser tratado posteriormente.

Ademais, a diferença entre a duração da licença-maternidade e a da licença-paternidade contribui de forma considerável para reforçar os estereótipos de gênero, em que o homem é o chefe de família e quem deve exercer o trabalho externo, ao passo que a mulher fica a cargo do serviço doméstico e do cuidado dos filhos. Aqui, a participação no mercado de trabalho subsidiária a ela uma “função primordial”.

O fato de existirem leis no Brasil que regulam o trabalho feminino, mais especificamente os períodos de licença-maternidade, não representou apenas benefícios para as mulheres:

Na história do Brasil, a interferência do Estado na órbita do trabalho feminino foi marcada por ambiguidades. As ações governamentais priorizaram a proteção e defesa da instituição familiar, reforçando a importância da maternidade e os cuidados femininos no lar. Considerando o trabalho das

mulheres fora do domicílio provisória e/ou complementar ao trabalho exercido pelo chefe de família, tais ações, em geral, privilegiaram os homens em detrimento das mulheres no mercado de trabalho [...]. Mesmo as medidas de proteção das mulheres (como a licença-maternidade) tiveram como efeito colateral o fato de gerar ações discriminatórias e provocar refluxo na empregabilidade das mulheres em vários posto e funções (MATOS; BORELLI, 2013, p. 142).

Um exemplo da persistência disso até hoje foi constatado na pesquisa feita pela Fundação Getúlio Vargas (FGV), a qual concluiu que a probabilidade de a mulher conseguir ser empregada pelo mercado formal cresce gradualmente até o momento da licença e, após esse período, a probabilidade diminui. Em até 24 meses após a licença-maternidade, metade das mulheres deixa de integrar o mercado de trabalho, na maioria das vezes por demissões sem justa causa e devido à iniciativa do empregador (MACHADO; PINHONETO, 2019).

Constatam-se, pois, reflexos da não existência da licença parental, atrelados à curta duração da licença-paternidade, no nível de ocupação das mulheres em idade economicamente ativa. Aquelas com filhos de zero a três anos que frequentavam creches tinham um nível de ocupação de 65,4%, enquanto as que possuem filhos sem ir a esses estabelecimentos compõem 40,3% do referido indicador (TEIXEIRA; NOLETO, 2019). Tais estatísticas estão inseridas no seguinte contexto:

Esse dado mostra que as atividades domésticas – no caso, o cuidado com os filhos – podem impedir ou dificultar o ingresso das mulheres no mercado de trabalho. Sendo assim, a ampliação da oferta de creches, bem como a extensão da licença-paternidade e a criação de licença parental, impactaria diretamente na autonomia das mulheres e em suas possibilidades de inserção nesse mercado (TEIXEIRA; NOLETO, 2019, p. 9-10).

Portanto, há vários reflexos na inserção, permanência e ascensão da mulher no mercado do trabalho, por haver um período de licença-maternidade discrepante em relação ao de paternidade ou de não haver qualquer mecanismo para os homens participarem, tanto quanto as mulheres, das responsabilidades familiares e de criação dos filhos.

3 ALTERAÇÕES NA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA: DESAFIOS E SOLUÇÕES

O presente capítulo visa propor diferentes modos de realizar modificações na legislação e explorar as formas de superação para os desafios que podem haver em função dessas mudanças.

Na legislação vigente, a licença-maternidade é um empecilho à concretização da igualdade de gêneros no mercado de trabalho. Ainda não é a realidade brasileira, mas o mundo, de forma gradual e considerável, tem se conscientizado da importância disso:

No Brasil, a legislação ainda não prevê a concessão de licença parental, mas, em muitos lugares do mundo, se fortalece a consciência de que o fato de as responsabilidades familiares recaírem principalmente – e muitas vezes exclusivamente – sobre a mulher é uma fonte de dificuldades e de discriminação para sua inserção e manutenção no mercado de trabalho. Reconhecer o direito e os deveres dos pais em relação à criança e a necessidade do compartilhamento da responsabilidade de todos na vida familiar, independentemente do gênero, não apenas gera uma melhoria das condições das mulheres no mercado de trabalho, mas o enraizamento de uma nova mentalidade social, no sentido da igualdade entre homens e mulheres (MELO, 2019, p.13).

De acordo com a OIT ([s.d.]), existem diversas providências a serem tomadas para acabar com a discriminação entre homens e mulheres, no tocante à responsabilidade parental. Todas elas perpassam uma mudança legislativa, quais sejam:

ii. promoção da conscientização entre empregados e empregadores dos direitos previstos legalmente; iii. adoção de medidas para se promover a importância do auxílio paterno na criação dos filhos, bem como a necessidade de que o período de afastamento do pai seja devidamente remunerado; e iv. o aperfeiçoamento do ambiente de trabalho por meio de programas instrutivos em relação à saúde reprodutiva e ao planejamento familiar (CLETO, 2014, p. 44).

Portanto, os fatores serão analisados ao se considerar que realidade brasileira precisa se adequar às orientações da OIT (2017). Apesar de, em um primeiro momento, as modificações da legislação a fim de conceder uma licença parental ou aumentar o período da licença-paternidade possam parecer um ônus para o Estado e a economia dos países, a OIT (2017, [n.p.]) já desenvolveu pesquisas nas quais é citado que a igualdade de gênero, na participação no mercado de trabalho, constitui um fator gerador de riqueza:

Se o país conseguir reduzir em 25% a desigualdade na taxa de participação até 2025 – um compromisso dos países membros do G20 –, o PIB poderia crescer em até R\$ 382 bilhões (US\$ 116,7 bilhões), ou 3,3%. Ou seja, se a participação feminina crescesse 5,5 pontos percentuais, o mercado de trabalho brasileiro ganharia uma mão de obra de 5,1 milhões de mulheres e um aumento considerável no PIB.

Além disso, em relação aos aumentos dos custos em virtude da modificação das licenças, tal variável está sujeita ao modelo a ser adotado. Há uma maneira que não geraria, ou até mesmo diminuiria, os custos desse benefício, a saber:

Caso a licença parental venha a substituir a licença-maternidade, haveria redução das despesas públicas, visto que parte do tempo que antes era pago pelo INSS a título de salário-maternidade seria assumido pela iniciativa privada, quando a licença fosse tirada pelo pai. Não obstante, se a responsabilidade pelo pagamento da parcela da licença parental utilizada pelo pai for transferida para a Previdência Social, o impacto financeiro da criação da licença parental seria nulo, haja vista que seria igual aos custos da concessão de licença-maternidade atualmente em vigor (TEIXEIRA; NOLETO, 2019, p. 26).

No Brasil, existem várias possibilidades de como lidar com esse problema. A solução ideal que acabaria com qualquer discriminação se refere ao modelo em que se adota o mesmo período nas licenças de maternidade e paternidade.

Todavia, como esse modelo encontraria resistência em ser adotado no país, outra possibilidade é a inclusão da licença parental no ordenamento, de forma a tornar possível, caso fosse o desejo do pai e da mãe, que ambos tirassem o mesmo período de licença. Dessa maneira, é respeitado o período considerado necessário pela mulher para se recuperar do parto, de acordo com a forma escolhida (parto normal ou cesárea). Isso ocasiona maior participação da figura paterna nos meses iniciais da criança; oferece a opção, às mães que desejarem, de retornar ao trabalho mais cedo; e pode diminuir a discriminação sofrida por elas na hora da contratação e após o retorno da licença-maternidade.

Imediatamente, a mudança na legislação não significaria o fim da discriminação no mercado de trabalho. Porém, é um indicativo da mudança do paradigma de que os ônus existentes em decorrência do nascimento de um filho recaiam unicamente sobre a mulher.

No que se refere à inserção no mercado de trabalho, as mulheres ficam prejudicadas, pois, em termos econômicos, a licença-maternidade representa um gasto maior, para o empregador, do que a licença-paternidade, em função do tempo do afastamento garantido em cada uma. Mesmo que o salário, durante o afastamento, seja pago pelo INSS, o empregador precisa arcar, na maioria das vezes, com os custos de uma contratação para substituir a funcionária afastada por um longo período. Como ressaltado anteriormente, considera-se um malefício não poder contar com o trabalho da colaboradora durante a licença – mesmo que veladamente, esses fatores são considerados pelo empregador ao escolher a contratação de um homem ou uma mulher.

De fato, atribuir à mulher, enquanto mãe, a responsabilidade pelo saudável desenvolvimento físico, cognitivo e afetivo do bebê significa colocar mais uma dificuldade em um caminho extremamente árduo para alcançar a igualdade de gênero.

Ainda hoje, é forte a crença de que a mulher deve exercer, primordialmente, as funções de mãe, dona de casa e esposa, por ser seu “instinto”, definido assim pela diferença entre os hormônios feminino e masculino. Porém, como afirma Simone de Beauvoir (1970, p. 73): “A humanidade não é uma espécie animal: é uma realidade histórica [...] ela não sofre passivamente a presença da Natureza, ela a retoma em mãos”. Ou seja, o discurso baseado nas diferenças biológicas entre ambos os sexos só tem sentido porque a história, patriarcal e machista, construiu a narrativa dessa maneira.

Nesse ínterim:

[...] entre os dados biológicos só têm importância os que assumem, na ação, um valor concreto; a consciência que a mulher adquire de si mesma não é definida unicamente pela sexualidade. Ela reflete uma situação que depende da estrutura econômica da sociedade, estrutura que traduz o grau de evolução técnica a que chegou à humanidade (BEAUVOIR, 1970, p. 73).

Vásquez (2014, p. 170) analisa a construção desse discurso sob diversas perspectivas, entre elas a da religião:

[...] o campo religioso católico construiu práticas discursivas a respeito da maternidade idealizada, de uma maternidade artificial e até inatingível, visto que a mácula do pecado original e do ato sexual, estão presentes nas demais mães do mundo, a exceção de Maria. Desta forma, para diminuir a “culpa” da luxúria do ato sexual caberia a mulher ser uma boa mãe, ou seja, colocar a criança em primeiro lugar na sua vida, ser recatada, ser generosa, ser compreensiva e sofrer calada. Eis o ideal cristão de maternidade que deveria ser o norte das mulheres em geral.

A autora argumenta que o discurso médico também serve a esse propósito, ao sublinhar que:

[...] a importante articulação entre medicina e maternidade foi construída com o argumento de que saberes do discurso médico eram necessários para disciplinar práticas femininas vistas como perigosas e ultrapassadas. Assim, o discurso médico foi paulatinamente definindo-se como o saber que respondia de forma absoluta, as dúvidas femininas sobre o processo da gravidez e dos cuidados com os bebês (VÁSQUEZ, 2014, p. 172).

Outros autores, inclusive integrantes de núcleos de estudo de pediatria, partilham do entendimento de que o discurso médico relativo à maternidade se moldou para disciplinar e restringir as mulheres, uma vez que:

[...] o poder médico expropria os atos voluntários da mulher em nome de uma preservação física e mental do filho e, inclusive, dela. Torna a mãe, pelo amor que ela tem a seu filho, cúmplice de sua própria opressão” (MOTA, [s.d.], *apud* ARANTES, 1995, p. 200).

Apenas recentemente, o movimento feminista veio a questionar o papel da maternidade na vida da mulher. Com a segunda onda feminista, a questão do determinismo biológico da mulher foi fortemente criticada:

Para que fosse possível o debate acerca da maternidade, o movimento feminista, em sua segunda onda, que tem em Simone de Beauvoir e na publicação da obra *O Segundo Sexo*, em 1949, um de seus marcos fundamentais, contestou veementemente o determinismo biológico ou destino divino que ligava as mulheres à condição natural de mãe [...]. Esta etapa do movimento pode ser considerada como um marco, como um divisor de águas, entre o feminismo igualitarista, que foi chamado de 1º onda do feminismo e defendia majoritariamente os direitos civis, para um feminismo centrado na mulher, ou seja, na qual a mulher é sujeito das preocupações, iniciando desta forma a politização das chamadas “questões privadas” (VÁSQUEZ, 2014, p. 174-175).

Além dessas construções históricas, um dos empecilhos que é apresentado para a existência de uma licença em que a mulher é quem deve usufruir de todo ou a maior parte do período é no que se refere à amamentação materna, no entanto:

Os autores ressaltam [...] que o trabalho não impede a amamentação, dada a existência de alternativas como a ordenha manual e a licença-maternidade, para possibilitar à mãe uma maior dedicação ao seu filho e propiciar a prática do aleitamento materno (KALIL; AGUIAR, 2016, p. 220).

A licença-maternidade surgiu em decorrência da força política das mulheres por leis trabalhistas que considerassem suas peculiaridades, além de ser uma forma de controle do espaço no mercado de trabalho, de maneira a reforçar papéis de gênero gritantes na sociedade em que foi possível o seu surgimento.

Mesmo que, naquela época, a conquista tenha sido relevante, é necessário ir além, porque a sociedade atual não comporta mais um tipo de lei que representa empecilhos à concretização da igualdade de gênero. Diversos países já passaram a compreender que a proteção à maternidade, à saúde das crianças e das mulheres perpassa o envolvimento real de ambos os pais nos afazeres e nas responsabilidades domésticas.

Nesse sentido, é pertinente a seguinte observação sobre o Brasil:

Se a saúde da criança é uma prioridade para o Estado brasileiro e o cuidado com seu desenvolvimento na chamada primeira infância, visto como tão primordial, é tempo de avançar em várias frentes por meio, entre outras coisas, de políticas familiares mais efetivas. A extensão das licenças maternidade e paternidade para todas as trabalhadoras e trabalhadores e a criação de licenças parentais, já existentes em países como Suécia e Portugal, podem representar um caminho para tornar mais equânime a divisão do bônus e do ônus oriundos da criação dos filhos entre mulheres e homens e

desprecarizar, em alguma medida, a situação atual da mulher no mercado de trabalho (KALIL; AGUIAR, 2016, p. 221).

Se a saúde da criança realmente é prioridade do Estado brasileiro e, de certa forma, valorizada pela sociedade, a licença parental se apresenta como medida de urgência, visto que o modelo de licença existente desconsidera por completo a questão do trabalho informal no país. Aliás, este último denota, na maioria das situações, um trabalho precário:

[...] que tem a informalidade como sua forma mais acabada, pela ausência de contratos formais ou limites à utilização do trabalho, tanto em sua pretensa autonomia, quanto na subordinação a um assalariamento “ilegal”, torna-se a face do novo contexto de acumulação capitalista. Neste, as conquistas sociais dos trabalhadores são custos a serem eliminados (LIMA, 2009, p. 58).

Segundo dados da PNAD-Contínua, no primeiro trimestre de 2018, 51,29% dos brasileiros parte da população economicamente ativa são trabalhadores informais e não contam com nenhuma proteção social (IBGE, 2019). Para se ter uma ideia da gravidade da situação, entre os que entraram nessa modalidade nos últimos dois anos, 77% não possuem Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica (CNPJ) e, tampouco, contribuem com a previdência social (MARQUES; TEIXEIRA; ABÍLIO, 2018).

As mulheres são as mais afetadas por essa realidade. De acordo com dados do Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos (DIEESE, 2021), que consideraram os terceiros trimestres de 2019 e 2020, 34% das mulheres ocupadas não contribuíram com a previdência social e, como a licença-maternidade é um direito apenas daquelas seguradas por essa iniciativa, elas não fariam jus à licença, caso se tornassem mães.

Com a existência de uma licença parental tornar-se-ia possível que quaisquer pais que sejam trabalhadores formais usufruam desse direito. Portanto, haveria garantias de que a criança tenha presente de pelo menos um dos pais de maneira substancial nos primeiros meses de vida.

Ainda é preciso considerar que tem havido mudanças nos modelos familiares e os papéis tradicionalmente ocupados por homens e mulheres na sociedade. Diversos países já reconheceram isso e pretendem adaptar as legislações à nova realidade:

Tratando especificamente da licença parental, que é o tema principal deste estudo, em 45 dos 66 países que a concedem ela pode ser compartilhada entre a mãe e o pai, sendo que, em dois deles, há um período obrigatório para o pai. Em onze países, a licença parental pode ser usufruída não apenas pela mãe ou pelo pai, mas também por outro cuidador à escolha da família, normalmente um parente. E nos dez países restantes, apenas a mãe pode tirar a licença parental (MELO, 2019, p. 29).

Por mais que haja resistência a mudanças – muitos homens se consideram despreparados para realizar a função de cuidadores principais, uma vez que as mulheres foram socializadas no sentido de estarem preparadas para cumprir esse papel (ARRUDA; LIMA, 2013) –, é possível mudar a mentalidade “se o homem tiver oportunidade de ficar com seus filhos, sem que haja intromissões na interação entre eles, e a mulher aprenda a delegar tarefas ao pai, no que se refere ao trabalho direcionado à criança” (BRASILEIRO; JABLONSKI; FÉRES-CARNEIRO, *apud* ARRUDA; LIMA, 2013).

Ademais, existem estudos nos quais o papel do pai, nos primeiros meses de vida, é considerado essencial para o desenvolvimento da criança. Vejamos como é a influência dessa figura:

[...] o lugar do pai, entre seis e doze meses, não é tão destacado na literatura, como acontece com a figura materna, no entanto, o contato corporal entre o bebê e o pai, no cotidiano, é referência na organização psíquica da criança, devido à sua função estruturante para o desenvolvimento do ego (ABERATURY, [s.d.], *apud* BENCZIK, 2011, p. 69).

Nesse prisma:

Corneau, fundamentado pelas ideias de Lacan, reafirma que o pai é o primeiro outro que a criança encontra fora do ventre de sua mãe, sendo ele indistinto para o recém-nascido, mas ao bloquear o desejo incestuoso, sua figura vai se diferenciando, permitindo o nascimento da interioridade do filho e desfaz, assim, a fusão entre o eu e o não eu, o pai encarna inicialmente a não mãe e dá forma a tudo que não seja ela. A presença do pai é que poderá facilitar à criança a passagem do mundo da família para o da sociedade. Será permitido o acesso à agressividade, à afirmação de si, à capacidade de se defender e de explorar o ambiente. Este mesmo autor acredita que as crianças que sentem o pai próximo e presente sentem-se mais seguras em seus estudos, na escolha de uma profissão ou na tomada de iniciativas pessoais (CORNEAU, [s.d.], *apud* BENCZIK, 2011, p. 69).

Outros autores também postulam que a ausência do pai traz inúmeras consequências negativas para a criança:

A partir de um estudo de caso clínico e de uma rigorosa revisão da literatura, relacionada à importância da figura paterna na vida dos filhos, Eizirik e Bergamann afirmam que a ausência paterna tem potencial para gerar conflitos no desenvolvimento psicológico e cognitivo da criança, bem como influenciar o desenvolvimento de distúrbios de comportamento (BENCZIK, 2011, p. 69).

Ademais:

Shinn revisou os efeitos da ausência paterna no desenvolvimento cognitivo das crianças e concluiu que, em famílias sem a presença do pai ou nas quais

os pais apresentavam pouca interação com seus filhos, havia maior associação com desempenhos pobres em testes cognitivos das crianças. (SHINN, [s.d.], *apud* BENCZIK, 2011, p. 70).

Portanto, fica claro que a figura paterna é tão importante quanto a mãe na vida dos filhos, principalmente nos anos iniciais. De fato, não existem justificativas biológicas para que todos os encargos da criação dos filhos recaiam na mulher.

CONCLUSÕES

O artigo buscou analisar a evolução das conquistas das mulheres no Direito do Trabalho, a evolução da legislação que garantiu as licenças de maternidade e paternidade, o cenário de desigualdade vivenciado pelas mulheres no mercado de trabalho e os impactos da licença na participação delas nesse mercado. Além disso, visou-se verificar como uma mudança na legislação é viável e seria, inclusive, benéfica para a economia do país e colaboraria de forma robusta para diminuir a discriminação em virtude do gênero no contexto atual.

Trata-se de um tema ainda pouco explorado, mas sua relevância se expressa no sentido de que a luta das mulheres, com vistas à igualdade de gênero na sociedade, perpassa diversas nuances, e a conquista do mercado do trabalho e a igualdade de tratamento com os homens é de extrema importância. Como afirma Bourdieu (1998), a dominação masculina, devido aos movimentos feministas, agora ocorre de forma mais velada, mas ainda existe a dominação.

Sob a “fachada” de um discurso neutro, o machismo pode ser entendido como uma forma de a sociedade se organizar em torno da figura masculina, à qual as mulheres estão submetidas às suas vontades, de acordo com o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA, 2014) e ao patriarcado que é, segundo Alves e Carvalho (2015), o comportamento expresso por opiniões e atitudes de um indivíduo que recusa a igualdade de direitos e deveres entre os gêneros. Com isso, favorece-se e se enaltece o sexo masculino sobre o feminino, em que outros modos de dominação sobre a mulher se reproduzem sem ser questionados.

Nessa perspectiva pouco explorada, é preciso analisar a licença-maternidade no Brasil porque ela permanece camuflada de um discurso neutro voltado à saúde da mãe e da criança. Entretanto, isso camufla o fato de que mantê-la dessa maneira significa perpetuar uma sociedade patriarcal.

Com o desenvolvimento deste artigo, foi possível constatar que o problema não é exclusivamente a licença-maternidade, mas sim o modelo como um todo. Torna-se necessária uma modificação das licenças de maternidade paternidade para uma licença parental, em que fica a critério dos pais decidir qual deles usufruirá de determinado período de licença, em consonância às particularidades e aos desejos de cada caso.

Apesar de não ser ideal, é a maneira viável para a realidade brasileira que levará, no futuro, a uma mudança eficaz no combate à desigualdade de gêneros no mercado do trabalho. Por mais que o discurso relativo a uma licença-maternidade extensa seja o de valorização à maternidade, à mulher e à criança, isso não passa de uma falácia, porque, “como a maternidade

não é concretamente valorizada na nossa sociedade, a ampliação do período da licença é entendida como diminuição de lucros para quem emprega” (ARANTES, 1995, p. 200).

Destarte, as estatísticas são bem claras ao refletirem acerca da desvalorização do trabalho da mulher, da maternidade e da figura feminina na situação de desigualdade de gênero no mercado atual. Como não se justifica mais a discriminação por não haver igualdade de competência e qualificação, é inaceitável a permanência de um modelo de licença que comprovadamente dificulta a mulher a se inserir, permanecer e ascender no mercado. Sendo assim, não se deve impor a ela algo que a impossibilite de priorizar a própria carreira ao invés da maternidade, sem precisar abrir mão de um ou de outro aspecto, assim como acontece com os homens.

REFERÊNCIAS

ALVES, Juliana; CARVALHO, Clarissa. **Entenda os termos usados pelo movimento feminista em dicionário on-line**. 2015. Disponível em: <http://www.correiobrasiliense.com.br/app/noticia/diversao-e-arte/2015/03/21/interna_diversao_arte,476358/entenda-os-termos-usados-pelo-movimento-feminista-em-dicionario-on-line.shtml>. Acesso em 15 set. 2020.

ARANTES, Cássia Irene S. Amamentação – visão das mulheres que amamentam. **Jornal de Pediatria**, v. 71, n. 4, p. 195-202, 1995. Disponível em: <<https://pdfs.semanticscholar.org/766d/5a2e96276a3502f1c06586115d8f4e51f135.pdf>>. Acesso em: 22 mar. 2021.

ARRUDA, Sérgio Luiz Saboya; LIMA, Manuela Caroline Ferreira. O novo lugar do pai como cuidador da criança. **Estudos Interdisciplinares em Psicologia**, v. 4, n. 2, p. 201-216, dez. 2013. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2236-64072013000200006>. Acesso em: 27 mar. 2021.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTR, 2016.

BEAUVOIR, Simone de. **O segundo sexo: fatos e mitos**. 4. ed. São Paulo: Difusão Europeia do Livro, 1970.

BENCZIK, Edyleine Bellini Peroni. A importância da figura paterna para o desenvolvimento infantil. **Revista Psicopedagogia**, v. 28, n. 85, p. 67-75, 2011. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=s0103-84862011000100007>. Acesso em: 27 mar. 2021.

BRASIL. Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil de 16 de julho de 1934. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm>. Acesso em: 19 abr. 2021.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1967. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao67.htm>. Acesso em: 22 abr. 2021.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 19 abr. 2021.

BRASIL. Decreto n. 21.417-A, de 17 de maio de 1932. Disponível em: <<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-21417-a-17-maio-1932-526754-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em: 21 abr. 2021.

BRASIL. Decreto n. 3.048, de 6 de maio de 1999. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3048.htm>. Acesso em: 20 abr. 2021.

BRASIL. Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**, Brasília, 9 ago. 1943. <<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-5452-1-maio-1943-415500-publicacaooriginal-1-pe.html#>>. Acesso em: 19 abr. 2021.

BRASIL. Lei n. 7.855, de 24 de outubro de 1989. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/17855.htm>. Acesso em: 22 abr. 2021.

BRASIL. Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18213cons.htm>. Acesso em: 24 abr. 2021.

BRASIL. Lei n. 10.244, de 27 de junho de 2001. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/leis_2001/L10244.htm>. Acesso em: 19 abr. 2021.

BRASIL. Lei n. 11.770, de 9 de setembro de 2008. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/111770.htm>. Acesso em: 19 abr. 2021.

BRASIL. Lei n. 12.873, de 24 de outubro de 2013. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2013/Lei/L12873.htm>. Acesso em: 19 abr. 2021.

BOURDIEU, Pierre de. **A dominação masculina**. Tradução de Maria Helena Kühner. 9. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 1998.

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

https://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_89/juliana_cleto.pdf>. Acesso em 23 de abril de 2021.

DIEESE. Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos. **As mulheres são fortemente afetadas pela deterioração do mercado de trabalho em 2020**. 2021. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/outraspublicacoes/2021/graficosMulheresBrasilRegioes2021.pdf>>. Acesso em: 23 mar. 2021.

GARCIA, Carla Fernandes; VIECILI, Juliana. Implicações do retorno ao trabalho após licença-maternidade na rotina e no trabalho da mulher. **Revista de Psicologia**, v. 30, n. 2, p. 271-280, maio/ago. 2018. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/fractal/v30n2/1984-0292-fractal-30-02-271.pdf>>. Acesso em: 13 out. 2019.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Manual de Direito Previdenciário**. 3. ed. Salvador: Juspodivm, 2020.

GIULANI, Paola Capellin. In: PRIORE, Mary Del (Org.); BASSANEZY, Carla (Coord.). **História das Mulheres no Brasil**. 8. ed. São Paulo. Contexto, 2016, p. 640.

GONÇALVES, Daniel Itokazu. **Novas perspectivas de tutela da saúde do trabalhador**. Uberlândia: Edufu, 2016.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Diferença cai em sete anos, mas mulheres ainda ganham 20,5% menos que homens**. 2019. Disponível em: <<https://censo2021.ibge.gov.br/2012-agencia-de-noticias/noticias/23924-diferenca-cai-em-sete-anos-mas-mulheres-ainda-ganham-20-5-menos-que-homens.html>>. Acesso em: 12 março 2021.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Igualdade de gênero: proporção de mulheres em posições gerenciais**. 2018. Disponível em: <<https://indicadoresods.ibge.gov.br/objetivo5/indicador552>>. Acesso em: 25 ago. 2019.

IPEA. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. **Tolerância social à violência contra as mulheres**. 2014. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/SIPS/140327_sips_violencia_mulheres.pdf>. Acesso em: 14 set. 2020.

KALIL, Irene Rocha; AGUIAR, Adriana Cavalcanti de. Trabalho feminino, políticas familiares e discursos pró-aleitamento materno: avanços e desafios à equidade de gênero. **Saúde em Debate**, v. 40, n. 110, p. 208-223, jul./set. 2016. Disponível em: <https://www.scielo.org/article/ssm/content/raw/?resource_ssm_path=/media/assets/sdeb/v40n110/0103-1104-sdeb-40-110-0208.pdf>. Acesso em: 13 out. 2019.

LAVINAS, Lena; CORDILHA, Ana Carolina; CRUZ, Gabriela Freitas da. Assimetrias de gênero no mercado de trabalho no Brasil. In: ABREU, Alice Rangel de Paiva; HIRATA, Helena; LOMBARDI, Maria Rosa (Orgs.). **Gênero e trabalho no Brasil e na França: perspectivas interseccionais**. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2016, p. 93-109.

LIMA, Jacob Carlos. A globalização da precariedade: a informalidade em tempos de trabalho flexível In: NAVARRO, Vera Lúcia; PADILHA, Valquíria (Orgs.). **Retratos do Trabalho no Brasil**. Uberlândia: Edufu, 2009.

MACHADO, Cecília; PINHO NETO, Valdemar Rodrigues de. **The labor market consequences of maternity leave policies: evidence from Brazil**. Rio de Janeiro: FGV, 2016. Disponível em: <http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/17859/The_Labor_Market_Consequences_of_Maternity_Leave_Policies_Evidence_from_Brazil.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 27 ago. 2019.

MARQUES, Lea; Henrique, Arthur; TEIXEIRA, Daniel; ABÍLIO, Ludmila. **Informalidade: realidades e possibilidades para o mercado de trabalho brasileiro**. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2018. Disponível em: <<https://fpabramo.org.br/publicacoes/wp-content/uploads/sites/5/2018/08/Informalidade-final.pdf>>. Acesso em: 23 mar. 2021.

MATOS, Maria Izilda; BORELLI, Andrea. Espaço feminino no mercado produtivo. In: PINSKY, Carla Bassanezi; PEDRO, Joana Maria (Orgs.). **Nova história das mulheres no Brasil**. 1. ed. São Paulo: Contexto, 2013, p. 126-146.

MELO, Cláudia Virgínia de. **Proteção à maternidade e licença parental no mundo**. Brasília, jul. 2019. Disponível em: <<https://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/estudos-e-notas-tecnicas/publicacoes-da-consultoria-legislativa/arquivos-pdf/protecao-a-maternidade-e-licenca-parental-no-mundo>>. Acesso em: 16 out. 2019.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito do Trabalho na Constituição de 1988**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 1991.

NOLETO, Eliezer de Queiroz; TEIXEIRA, Luciana da Silva. **Desigualdades de gênero: impacto econômico da alteração da licença paternidade e da criação de licença parental**. Brasília, março 2019. Disponível em: <file:///C:/Users/lauri/Downloads/desigualdades_genero_teixeira_noleto.pdf>. Acesso em: 25 abril 2021

OIT. Organização Internacional do Trabalho. **Convenção n. 3, de 29 de outubro de 1919a**. Projeto de convenção relativa ao emprego das mulheres antes e depois do parto. OIT, 1919.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. **Convenção n. 4, de 29 de outubro de 1919b**. Convenção relativa ao trabalho noturno das mulheres. OIT, 1919. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_234871/lang-pt/index.htm#>. Acesso em: 20 abr. 2021.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. **Convenção n. 100, de 29 junho de 1951**. Igualdade de remuneração de homens e mulheres trabalhadores por trabalho de igual valor. OIT, 1951. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235190/lang-pt/index.htm>. Acesso em: 19 abr. 2021.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. **Convenção n. 103, de 8 de junho de 1952**. Amparo à maternidade. OIT, 1952. Disponível em:

<https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235193/lang--pt/index.htm#>. Acesso em: 20 abr. 2021.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. **Convenção n. 156, de 23 de junho de 1981.** Sobre a igualdade de oportunidades e de tratamento para homens e mulheres trabalhadores: trabalhadores com encargos de família. OIT, 1981. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_242709/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 22 abr. 2021.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. **Convenção n. 183, de 15 de junho de 2000.** Revisão da convenção (revista) sobre a proteção da maternidade. OIT, 2000. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_242947/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 19 abr. 2021.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. **História da OIT.** [s.d.]. Disponível em: <<https://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/hist%C3%B3ria/lang--pt/index.htm>>. Acesso em: 19 abr. 2021.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. **Reduzir a desigualdade de gênero beneficiaria as mulheres, a sociedade e a economia.** 2017. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/noticias/WCMS_558360/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 24 abr. 2021.

VÁSQUEZ, Georgiane. Maternidade e Feminismo: notas sobre uma relação plural. **Trilhas da História**, v. 3, n. 6, p. 167-181, jan./jun. 2014.