

UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA
Faculdade de Direito Professor Jacy de Assis

JULIANA DE MELO LEMES

**A DISCRIMINAÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE
TRABALHO: A LICENÇA PARENTAL COMO AGENDA
PARA IGUALDADE DE GÊNERO.**

UBERLÂNDIA
2017

JULIANA DE MELO LEMES

**A DISCRIMINAÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE
TRABALHO: A LICENÇA PARENTAL COMO AGENDA PARA
IGUALDADE DE GÊNERO.**

Trabalho de Conclusão de Curso, apresentado
Faculdade de Direito Professor Jacy de Assis,
da Universidade Federal de Uberlândia, como
parte das exigências para a obtenção do título
de Bacharel em Direito.

Orientadora: Profª Drª Márcia Leonora Santos
Régis Orlandini

Uberlândia
2017

Dedico esse trabalho às mulheres da minha vida:
minha mãe, minhas avós, minhas irmãs, minhas tias,
primas, amigas e professoras.

E a todas as mulheres do mundo.

AGRADECIMENTOS

Agradeço, primeiramente, a Deus, pelo privilégio da vida e por todos os demais;

Agradeço também à Profª. Márcia Leonora, que além de ser um exemplo de mulher e profissional, aceitou ser minha orientadora, me guiando com paciência e oferecendo todo o apoio e suporte necessários durante a elaboração do presente trabalho;

À professora Neiva Flávia, agradeço, principalmente, pelo despertar de consciência. Consciência de classe, de gênero, de luta, de justiça e de arte;

A todos os membros da Companhia Artimanha, agradeço pelos momentos maravilhosos, por terem lutado ao meu lado ao longo desses cinco anos e me mostrado que, de fato, “antes arte do que nunca”. Um agradecimento especial à Mariana e todas as mulheres do Artimanha, por me ajudarem a descobrir a força que temos juntas;

Agradeço também aos meus amigos Afonso, Anaísa, Gabrielle e José, pelo companheirismo inabalável ao longo desses cinco anos;

Agradeço à Carol, pela companhia maravilhosa e todas as histórias vividas juntas;

Ao meu amigo Felipe, porque há coisas que não se pode fazer junto sem acabar gostando um do outro;

Ao meu amigo Lucas, por estar sempre comigo;

Ao meu amigo Patrick, por sempre me incentivar a fazer o que eu amo e acho certo;

Ao meu namorado, Lucas, pela paciência e apoio, físico, psicológico e moral, além de todo o amor;

Aos meus irmãos, por serem quem são e me fazerem feliz;

Aos meus avós, pelo exemplo e força de vontade inspiradoras;

E, por fim, aos meus pais, Sidnei e Andréa. Vocês são os grandes facilitadores desse trabalho, eu não conseguiria escrever sem o incentivo e sacrifício de vocês. Muito obrigada pelo exemplo de amor, fibra e coragem.

RESUMO

Dos tempos que remontam à Grécia Antiga aos dias atuais é possível traçar a história das mulheres e visualizar que elas têm sido, ao longo da história, condicionadas aos serviços domésticos e familiares, cabendo-lhes somente os espaços privados do lar. Essa posição é conflituosa com seu pleno exercício profissional, fenômeno intensificado a partir do final do século XVIII, quando a industrialização e o capitalismo reconheceram sua força produtiva. A inserção no mercado de trabalho não foi pacífica ou igualitária e se fizeram necessárias diversas leis de proteção à maternidade para evitar que a mulher fosse discriminada e preterida no emprego. Contudo, a mera regulamentação dos direitos não garante a isonomia entre os gêneros, pois a própria legislação protetiva ajuda a manter a divisão sexual do trabalho ao reforçar o discurso do amor materno, dando à mulher 120 dias de licença maternidade enquanto ao pai cabem 5 dias legalmente previstos. A repartição desigual desestimula a paternidade ativa e responsável, além de reforçar que a mulher é incumbida dos afazeres domésticos, motivo pelo qual não pode se dedicar o suficiente à vida profissional e, por isso, enfrenta discriminação no mercado de trabalho. Em um Estado cuja norma Constitucional prevê a igualdade dos indivíduos e a não discriminação em razão de sexo, mostra-se fundamental o desenvolvimento de políticas para equilibrar a situação, como é o caso da licença parental.

Palavras chaves: igualdade de gênero; mercado de trabalho; licença-maternidade; licença paternidade; licença parental;

ABSTRACT

From the times that go back to Ancient Greece to the present day it is possible to trace the history of women and to see that they have been, throughout history, conditioned to domestic and family services, with only the private spaces of the home. This position is in conflict with its full professional practice, a phenomenon intensified at the end of the eighteenth century, when industrialization and capitalism recognized their productive force. The entry of women into the labor market was not peaceful or egalitarian and several maternity protection laws were necessary to prevent women from being discriminated against and deprived of their employment due to their biological characteristics. However, mere regulation of rights does not guarantee equality between genders, since the protective legislation itself helps to maintain the sexual division of labor by reinforcing the discourse of maternal love, giving the woman 120 days of maternity leave while the father has only 5 days legally expected. Unequal distribution discourages active and responsible parenthood, as well as reinforcing the fact that women are in charge of domestic care, which is why they can not devote enough time to working life and, therefore, face discrimination in the labor market. In a state whose constitutional norm provides for equality of individuals and non-discrimination on grounds of sex, it is essential to develop policies to balance the situation, such as parental leave.

Key words: gender equality; job market; maternity leave; paternity leave; parental leave;

"A história das mulheres não é só delas, é também aquela da família, da criança, do trabalho, da mídia, da leitura. É a história do seu corpo, da sua sexualidade, da violência que sofreram e que praticaram, da sua loucura, dos seus amores e dos seus sentimentos."

Mary Del Priore

La única lucha que se pierde
És la que se abandona.
Por eso, ni un paso atrás!

Madres de la Plaza de Mayo

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	9
1. A MULHER NOS ESPAÇOS PÚBLICOS E PRIVADOS.....	11
1.1 A dicotomia público-privado	11
1.2. A construção histórica da “mulher do lar”	13
1.2.1. A família e a mulher brasileira	21
1.3. A família e o trabalho feminino	27
1.3.1. A construção da maternidade e do amor materno	27
1.3.2. A jornada múltipla e os fazeres de gênero	31
2. A PROTEÇÃO DA FAMÍLIA NO DIREITO DO TRABALHO POR MEIO DAS LICENÇAS MATERNIDADE E PATERNIDADE.....	34
2.1. A proteção da família por meio da proteção à maternidade	35
2.1.1. Considerações históricas no Brasil e no mundo	37
2.2. Licença maternidade	43
2.3. Licença paternidade	49
3. A LICENÇA PARENTAL COMO AGENDA À IGUALDADE DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO.....	55
3.1. A igualdade e não discriminação do trabalho da mulher	56
3.2. A licença paternidade como instrumento para a igualdade de gênero.....	59
3.2.1 A extensão da licença paternidade	60
3.3. A licença parental	64
3.3.1. A experiência da licença parental no mundo	66
CONCLUSÃO.....	73
REFERÊNCIAS	75

INTRODUÇÃO

A presença da mulher no mercado de trabalho e nos espaços produtivos tem, historicamente, um caráter secundário quando comparado com a figura masculina. Essa situação, fortemente influenciada por discursos que se perpetuam através dos séculos, reforçam a posição da mulher enquanto ser doméstico, que deve manter sempre sua “identidade feminina”.

A presente monografia parte da análise da construção social dos papéis da mulher, a fim de evidenciar a influência dos discursos de separação dos espaços públicos e privados, buscando as origens da proteção e não discriminação à trabalhadora. A pesquisa apoia-se nos atuais aparatos de proteção da família assegurados pelo Direito do Trabalho, quais sejam a licença maternidade e paternidade, para demonstrar como as tentativas de proteção muitas vezes servem como instrumentos de perpetuação da desigualdade entre os gêneros no mercado, vez que a legislação permanece influenciada por noções ultrapassadas de que a mulher ainda é caracterizada pelas obrigações domésticas e o homem responsável pelo sustento financeiro.

A pesquisa tem fundamento na viabilidade ou não de se fazer uma renovação no âmbito jurídico dentro da temática da licença parental, objetivando ao máximo a equidade de gêneros. Busca-se demonstrar como a licença paternidade, assegurada por um intervalo exíguo de tempo, representa um obstáculo para a criação de vínculos afetivos e compromissos para com a criança quando em comparação à licença maternidade, dificultando o exercício de uma paternidade responsável e, consequentemente, atribuindo os deveres familiares à figura materna..

O capítulo inicial será responsável pela análise histórica da presença de homens e mulheres nos espaços público e privado, assim compreendidos, respectivamente, como os âmbitos de trabalho e família. Para isso, debruçamo-nos inicialmente sobre a temática da maternidade e paternidade na história, buscando evidenciar as cargas que os papéis de gênero imputam sobre as mulheres. Far-se-á também uma exploração acerca da conciliação entre trabalho e família, abordando o histórico do trabalho feminino na Europa e no Brasil, analisando-se, então, a existência e as consequências da dupla jornada frente às exigências profissionais.

No segundo capítulo analisa-se o histórico de garantias trabalhistas quanto à tutela da maternidade frente ao combate à discriminação da mulher no plano internacional e no Brasil. Com este suporte, passamos ao enfoque dos pormenores da legislação brasileira, estabelecendo o histórico de concessão dos benefícios e de proteção específica das trabalhadoras-mães, a fim de demonstrar como os atuais formatos de licença à gestante, licença-paternidade e salário-maternidade reforçam a divisão sexual do trabalho.

Por fim, analisamos os conceitos de igualdade dentro do Direito do Trabalho e as consequências para tal advindas de uma possível equiparação temporal das licenças paternidade e maternidade. Logo em seguida trataremos da licença parental como alternativa para alteração dos paradigmas do ordenamento jurídico brasileiro referentes às responsabilidades familiares de trabalhadores e trabalhadoras.

O método de procedimento utilizado será o monográfico; os métodos de abordagem da pesquisa serão ambos o indutivo e dedutivo, sendo o primeiro para inferir as situações de desigualdade mencionadas e o segundo para realizar a subsunção normativa pretendida. A técnica de pesquisa será a bibliográfica, encontrada tanto em doutrinas jurídicas como em livros especializados e artigos disponíveis na rede mundial de computadores. Eventualmente serão usadas jurisprudências, com o objetivo de enriquecer e complementar esse estudo.

1. A MULHER NOS ESPAÇOS PÚBLICOS E PRIVADOS

1.1 A dicotomia público-privado

Variável historicamente e com contornos difíceis de serem definidos, a diferenciação entre o que é público e o que é privado acompanha a organização da sociedade moderna ocidental, traduzindo vários de seus processos de formação. Opostos simetricamente, esses conceitos ocupam a posição daquilo BOBBIO, em seu livro *Estado, governo e sociedade* definiu como *a grande dicotomia*¹.

A dicotomia separa o mundo em dois campos, exaustivos entre si, de modo que tudo o que for pertencente àquele mundo tenha um lugar dentro dessa divisão, sem nenhuma exclusão. Além disso, se um ente está incluído em um desses campos não pode estar simultaneamente no outro, pois ambos são mutualmente excludentes. O objetivo é uma divisão total, de modo que os termos possam ser definidos independentemente um do outro - ou que apenas um possa ser definido enquanto o outro adquire automaticamente uma conotação contrária - e que todos os entes aos quais a divisão se refere, tenham lugar e posição. O que se observa é que estabelece-se uma ideia, uma entidade ou um sujeito, como núcleo central ou fundamento, determinando a partir desse, o lugar do outro².

No estudo das origens dessa dicotomia, os primeiros registros remontam à Grécia antiga. O privado e o público distinguiam-se do mesmo modo que a esfera familiar diferenciava-se da polis: o privado relacionava-se com o *labor*, ou seja, às necessidades básicas essenciais, diferentemente do que ocorria na esfera do público, da *polis*, local onde os homens tinham a possibilidade de perpetuar suas ações mesmo após a sua morte, uma vez que se tornassem públicas³.

Dentre outras, a liberdade existente apenas no plano público era uma das diferenças essenciais entre os dois espaços, já que somente naquele era possível se desvencilhar das necessidades e obrigações, atributos exclusivos da vida privada. À medida em que as relações foram se modificando, os conceitos originários aos poucos perderam seus significados, sendo substituídos por outros mais adequados às conjunturas momentâneas, até que não houvesse uma única definição, mas sim diversos conceitos formado e mutados ao longo do tempo.

¹ BOBBIO, Norberto. **Estado, governo e sociedade**. 1995, p. 13

² Ibidem, p. 15-17

³ ARENDT, Hannah. **A Condição Humana**. 10. ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2005. p. 39-40

Conforme coloca OKIN, o grande problema é que, muito freqüentemente, os termos “público” e “privado” são usados com pouca preocupação em relação à sua clareza e sem a definição necessária, como se todos soubessem o que querem dizer, independentemente do contexto utilizado⁴, pressupondo e reforçando a existência de uma barreira que separe absolutamente um lado de outro.

Nesse mesmo sentido, ALMEIDA entende que, embora marcadas por suas especificidades, as categorias público e privado não são naturalmente dicotômicas, sendo tal separação fruto da influência liberal, que tende a *binarizar* o mundo, fazendo necessário o estabelecimento de contornos analíticos sobre os fenômenos sociais⁵. Logo, observa-se a divisão entre o que é público e doméstico, masculino e feminino, da mesma forma que, em decorrência do lugar que a mulher ocupa no campo da reprodução, confundiu-se intimidade como espaço feminino, opondo a isso o público, essencialmente um espaço da razão, ou seja, masculino.

OKIN complementa no sentido de que se há uma persistência das principais correntes da teoria política em negligenciar o gênero, isto se dá porque há a exclusão da mulher do exercício da cidadania, espaço construído com base num modelo masculino e voltado para os interesses dos homens⁶. Baseado nisso, o uso desse conceito de público e privado nos moldes apresentados tem sofrido críticas, especialmente de teorias feministas, que reforçam que a divisão reitera a cultura patriarcal, por se pautar nas diferenças biológicas entre homens e mulheres, no qual há uma suposta predefinição do lugar de pertencimento de cada um segundo seu gênero e suas capacidades reprodutivas.

Nesse sentido, as propostas dos vários feminismos experimentados e vivenciados desde Mary Wollstonecraft⁷ tendem a associar o privado à família e o público à ordem política e econômica, na tentativa de expor a conexão entre uma ordem de gênero disparate e a construção de uma dicotomia público–privado baseada na diferenciação entre homens e mulheres, resultando na exclusão destas do espaço público.

Assim, mulheres enfeites, ou mulheres máquinas de procriar, a mesma situação se repete: as mulheres são objetos e não sujeitos da política, e não

⁴ OKIN, Susan. **Gênero, o público e o privado**. Estudos feministas, Florianópolis, v. 16, n. 2, p.305-322, 2008, p. 02

⁵ ALMEIDA, Suely Souza de. **Violência de gênero: público x privado**. São Paulo, 1996. 355 p. Tese de Doutorado - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo.

⁶ OKIN, 2008

⁷ Mary Wollstonecraft foi quem publicou o primeiro tratado feminista, intitulado *A Vindication of the Rights of Woman*, em 1792. Em seu texto reivindicava princípios de igualdade moral e social entre os sexos.

há ainda um espaço político em que elas possam realmente assumir um novo papel.⁸

1.2. A construção histórica da “mulher do lar”

Da mesma forma que a dicotomia público-privado, delinear e conceituar o vocábulo "família" sempre foi desafiador para os estudiosos, dado que as constantes transformações na sociedade fazem com que esse instituto e sua concepção estejam em ininterrupto fluxo. Michelle Perrot vai além e afirma que “a história da família é longa, não linear, feita de rupturas sucessivas”, pois “toda sociedade procura acondicionar a forma da família a suas necessidades”⁹.

A família seria, portanto, o *elemento ativo*, que nunca permanece alheio às transformações¹⁰. O meio influenciou de tal forma na dinâmica e composição das famílias que estas, por sua vez, serviram como base para o início de uma construção social de inferioridade baseada no gênero. ENGELS demonstra o argumento exposto em seu trabalho “A origem da família, da propriedade privada e do Estado”, no qual aborda amplamente a evolução da família.

O autor narrou a passagem das organizações familiares abordando seu aspecto inicialmente promíscuo, passando à família marcada pela poligamia e posteriormente matriarcalidade, para chegar, por fim, à família monogâmica patriarcal. Este modelo, majoritariamente presente nas sociedades atuais, consiste no pai como chefe da família, figura responsável pelo seu sustento e pela direção da casa, enquanto a mãe é mera subordinada, encarregada dos serviços domésticos e dos cuidados com a prole¹¹.

Baseando-se na supremacia do homem e na finalidade de gerar herdeiros, a família monogâmica trouxe uma maior solidez nos laços conjugais, que já não sofriam interferências nem poderiam ser rompidos por mera liberalidade das partes. Tratava-se das linhas iniciais de um sistema familiar opressor, baseado em uma relação de poder e propriedade. Para

⁸ LOBO, Elizabeth Souza. **Desventuras das mulheres em busca de emprego**. Lua Nova, São Paulo, v. 2, n. 1, p. 68-72, June 1985. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-64451985000200017&lng=en&nrm=iso>.

⁹ PERROT, Michelle. **Minha história das mulheres**. 2.ed. São Paulo: Contexto, 2015, p. 45

¹⁰ MORGAN, Lewis H. *apud* ENGELS, Friedrich. **A origem da família, da propriedade privada e do Estado**. Coleção “Perspectivas do Homem”. V. 99. Série “Ciências Sociais”. Direção de Moacyr Félix. 9. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1984, p. 30

¹¹ ENGELS, Friedrich. **A origem da família, da propriedade privada e do Estado**. 9 ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira editora, 1982.

ENGELS, foi a família monogâmica que estabeleceu, definitivamente, o patriarcado, a herança por linha paterna e a supremacia do homem sobre a mulher.

A monogamia não aparece na história, portanto, absolutamente, como uma reconciliação entre o homem e a mulher e, menos ainda, como a forma mais elevada de matrimônio. Pelo contrário, ela surge sob a forma de escravização de um sexo pelo outro, como proclamação de um conflito entre os sexos, ignorado, até então, na pré-história. Num velho manuscrito inédito, redigido em 1846 por Marx e por mim, encontro a seguinte frase: “A primeira divisão do trabalho é a que se fez entre o homem e a mulher para a procriação dos filhos”. Hoje posso acrescentar: o primeiro antagonismo de classes que apareceu na história coincide com o desenvolvimento do antagonismo entre o homem e a mulher na monogamia; e a primeira opressão de classes, com a opressão do sexo feminino pelo masculino.¹²

Entre os gregos aparecem os primeiros relatos da monogamia, na qual, como coloca o autor, “já vemos a mulher humilhada pelo predomínio do homem e pela concorrência das escravas”¹³. Dela exige-se que tolere tudo, bem como que guarde castidade e fidelidade, enquanto ao homem, o herói, tudo era permitido.

[...] para o homem, não passa, afinal de contas, da mãe de seus filhos legítimos, seus herdeiros, aquela que governa a casa e vigia as escravas – escravas que ele pode transformar (e transforma) em concubinas, à sua vontade. A existência da escravidão junto à monogamia, a presença de jovens e belas cativas que pertencem, de corpo e alma, ao homem, é o que imprime desde a origem um caráter específico à monogamia – que é monogamia só para a mulher, e não para o homem. E, na atualidade, conserva-se esse caráter.¹⁴

Da forma semelhante ocorreu a consolidação da monogamia em Roma, onde esposa e filhos (além dos servos e de todos que compunham o organismo social do pai) deviam obediência ao *pater familias*, que tinha poder de vida e morte sob eles. A finalidade principal da união era a perpetuação da posse dos bens, que seriam passados do pai ao filho. A autoridade do *pater familiae* sobre os filhos prevalecia até mesmo sobre a autoridade do Estado e duraria até a morte do patriarca¹⁵.

O Direito Romano trouxe também uma série de regras relacionadas ao casamento, traçando impedimentos como a consanguinidade, estabelecendo as definições de parentesco,

¹² Ibidem, p.70-71

¹³ Ibidem, 1982 p. 66-67

¹⁴ Ibidem, 1982 p. 66-67

¹⁵ SALLER, Richard P. **Pater familias, mater familias, and the gendered semantics of the Roman household.** *Classical Philology*, v. 94, n. 2, p. 182-197, 1999.

inclusive adotivo. O adultério apenas era mal visto quando praticado pela esposa, e, baseado no consentimento, o casamento não era indissolúvel, havendo a possibilidade de divórcio¹⁶.

Com o declínio dos grandes impérios e ascensão do modelo feudal a estrutura de opressão que surgia nos arranjos familiares, apesar de não absoluta, se prolongou, perpetuando, cada vez mais instinsecamente ao imaginário comum, a noção de inferioridade intelectual e material da mulher.

O trabalho feminino desenvolvido era dividido em categorias: as solteiras se incumbiam de lavar e tecer, as mães cuidavam das crianças pequenas e as mulheres de meia idade ficavam responsáveis pelas tarefas relacionadas à cozinha e atividades reprodutivas.¹⁷ Não há que se olvidar, tampouco, do desdobramento social em relação às próprias mulheres, pois as esposas de servos e camponeses atuavam juntamente a seus maridos na agricultura ao mesmo tempo em que sob elas recaia a responsabilidade pelas atividades domésticas.¹⁸

A ascensão da Igreja Católica e seu monopólio moral-institucional transformou, mais uma vez, a concepção de família ao tornar o casamento um instituto sacralizado, único meio possível de se formar a *família cristã*, indissolúvel independente de afeto entre os cônjuges, nos termos do Código Canônico. Para além disso, a Igreja Católica criou e instituiu o tabu sexual, permitindo o sexo apenas para a reprodução da espécie, nunca para exercício do prazer, sendo, nesse último caso, imbuído pela noção de pecado. Nesse momento o público ganha significados distintos para o homem e para a mulher.

[...] para as mulheres o público significava o “risco de perder a virtude”, já que se associava o público com a ideia de desgraça moral e, para os homens, a imoralidade se aliava a uma tendência oculta que lhes permitia ultrapassar os limites dados pelos papéis de marido e pai, associando o público com a ideia de liberdade, “o lado de fora” que não feria a família por permanecer distante dela.¹⁹

Objetivando o bom comportamento feminino, prometeram-nas um lugar ao céu e por isso a mulher se sacrificava, transformando-se em mártir e santa, defendendo sua dignidade e

¹⁶CASTRO, Flávia Lages de. **História do direito geral e Brasil**. 8. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2010, p. 99-103

¹⁷NOGUEIRA, Claudia Mazzei. **A feminização do mundo do trabalho: entre a emancipação e a precarização**. 1ª. ed. Editora Autores Associados LTDA, 2004, p. 06

¹⁸ Idem.

¹⁹SENNETT, R. Apud NOVAES, Elizabete D. **Entre o Público e o Privado: o papel da mulher nos movimentos sociais e a conquista de direitos no decorrer da história**. História e Cultura, Franca, v. 4, n. 3, p. 54, dez. 2015

virgindade acima de tudo, como maior prova de amor a Cristo.²⁰ A mulher que contrariava os dogmas era transformada em herege. Para enfrentar a resistência a Igreja e a burguesia criaram a idéia de feitiçaria e legislaram para que a mulher fosse considerada juridicamente incapaz, contribuindo por arraigar ainda mais a divisão sexual da sociedade e as práticas machistas que insistem em considerar a mulher menos apta a tomada de decisões.

A chegada da Idade Moderna (XVI a XVIII) trouxe turbulências e mudanças profundas no quadro social. A constituição da família burguesa, nessa época, manteve como premissa a submissão das mulheres e a obediência e dependência dos filhos, mas novos contornos se estabeleceram em decorrência do Estado, que tomou para si a figura da autoridade máxima. Reconhece-se a a subjetividade da pessoa ao mesmo tempo em que se sujeita o poder paterno às leis e à mediação do Estado, que começa a estabelecer a vida familiar estabelecida como um acordo consensual, com possibilidade de término.²¹

A industrialização e os primórdios do capitalismo deixaram a vista a mulher vendedora, comerciante, lavadeira, tecelã e costureira, assim como trouxeram também o liberalismo e as concepções de *liberdade, igualdade e fraternidade*. À essas ideias some-se as noções de propriedade privada e a separação necessária entre Estado e Sociedade, buscando-se a redução da intervenção do Estado na vida comum.

O liberalismo fortaleceu a dicotomia, a oposição entre público e privado, a separação entre político e doméstico e entre masculino e feminino. Muito embora a proposta ética do liberalismo fosse a igualdade entre todos os indivíduos, seria necessário que fossem consideradas como indivíduos para partilharem dos benefícios e as mulheres, como visto, haviam sido naturalmente construídas como seres da esfera doméstica, incapazes da vida política, relegadas à intimidade, aos cuidados e a reprodução.

A concepção filosófica do período foi altamente significativa para reforçar a noção de que “as mulheres ‘naturalmente’ não teriam os atributos e as capacidades para se constituir em indivíduos”. Locke acredita que as mulheres não poderiam ser cidadãs, porque não seriam capazes de razão suficiente em razão da sua natureza. Além disso, foram submetidas a um

²⁰ Rosan Christino Gitahy, R.; Lessa Matos, M.. **A Evolução Dos Direitos Da Mulher**. *Colloquium Humanarum*, América do Norte, 412 06 2008.

²¹ MATOS, Marlise; PARADIS, Clarisse Goulart. **Desafios à despatriarcalização do Estado brasileiro**. Cad. Pagu, Campinas, n. 43, p. 57-118, Dec. 2014. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/cpa/n43/0104-8333-cpa-43-0057.pdf> p. 09-10. Acesso em: 12/06/2017

contrato particular de casamento), não estando, portanto, aptas a participar do contrato social²².

Para Rousseau (1997), uma questão central da vida social é a necessidade de separar o interesse público dos interesses individuais, e as mulheres não seriam capazes de fazer isso, portanto, a participação das mulheres nas decisões políticas levaria, segundo seu argumento, a um desvio do Estado democrático, guiado pelo contrato e pela vontade geral. Assim, para ambos, as mulheres estariam excluídas por definição do mundo político. Participar de contratos não seria, então, tão universal quanto pode parecer à primeira vista. Ou seja, desse ponto de vista, nem todos(as) estariam incorporados na ordem civil.²³

Ao mesmo tempo em que se tornou mais possível a inserção da mulher em determinados espaços, como as fábricas e as Universidades, o movimento político do período deu continuidade ao preconceito e retraimento das mulheres em relação ao *espaço-mercado* público, fortalecendo a constituição de um espaço privado/doméstico familiar predominantemente feminino. PERROT, afirma que “o industrialismo capitalista fortaleceu a divisão entre produção e reprodução, situando a mulher especificamente na esfera doméstica”²⁴, que a estabeleceu como dona-de-casa e, mesmo quando assalariada, encarregada de tarefas diretamente ligadas ao lar e à vida privada.

Não obstante, é importante destacar que, embora em diferentes graus, os papéis e espaços estiveram historicamente preenchidos tanto por homens quanto por mulheres, não nos cabendo acreditar que toda mulher estava detida e resignada ao lar. PERROT nos lembra que a história das mulheres nem sempre é fácil de se estabelecer, e, de fato o protagonismo e a participação ostensiva e explícita em um dos pólos é o que resta marcado na história e na construção social do *dever ser* feminino, mas faz-se necessário destacar que na realidade concreta, a todo instante, “elas se movimentam, as mulheres.”²⁵.

A partir do século XVIII a reivindicação das mulheres por direitos civis e políticos começou a se dar de forma menos isolada. Paralela à Revolução Francesa surgiu, em 1791, a Declaração dos Direitos da Mulher e Cidadã, um documento escrito por Olympe de Gouges, demandando à mulher o reconhecimento de direitos tais quais os usufruídos pelos homens²⁶. Gouges foi guilhotinada por sua ousadia, mas no ano seguinte Mary Wollstonecraft publicou

²² Idem.

²³ ROUSSEAU apud isis

²⁴ PERROT, 2015, pp. 146

²⁵ Ibidem, p. 137

²⁶ DE GOUGES, 1791 apud PERROT, 2015 p. 143. “A mulher tem direito a subir no cadafalso; ela deve ter direito de subir à tribuna”

“A vindication for woman’s rights”, que buscava contestar o papel de gênero atribuído à mulher.

Men, in general, seem to employ their reason to justify prejudices, which they have imbibed, they can scarcely trace how, rather than to root them out. The mind must be strong that resolutely forms its own principles; for a kind of intellectual cowardice prevails which makes many men shrink from the task, or only do it by halves. [...] ²⁷

Segundo BRUSCHINI;UNBAHAUM, a inserção nas universidades foi um dos fatores decisivos para o aumento das discussões e pesquisas envolvendo a mulher, porque “todo pesquisador sente atração por estudar a sua própria realidade”²⁸. Descobrir que as mulheres faziam história e que valia a pena pesquisá-la resultou no questionamento interno dos seus papéis na sociedade. Começou a ser incômodo a supremacia masculina solidamente aceita e não mais era suficiente viver num mundo “em que estivessem diluídas dentro da ideia de um sujeito universal”²⁹.

É a partir de lutas íntimas, portanto, que as mulheres iniciam um questionamento quanto à realidade social, criando os primeiros movimentos feministas, marcados por uma grande diversidade de reivindicações. Antes das historiadoras foram as feministas que fizeram a história das mulheres. O feminismo evidenciou a ausência da figura feminina no território historiográfico, criando as bases para uma história das mulheres feita por historiadoras.³⁰

Os séculos seguintes à Revolução Francesa foram marcados por reivindicações por direitos políticos, vez que parte dos direitos civis já haviam sido concedidos pela *Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão*. Todavia, o direito ao voto, por exemplo, só foi conquistado no século XX, sob influência da Primeira e Segunda Guerras Mundiais.³¹

²⁷ WOLLSTONECRAFT, Mary. **A vindication of the rights of woman**. Londres, 1972, p. 24. Disponível em: <<https://scholarsbank.uoregon.edu/xmlui/bitstream/handle/1794/785/vindication.pdf>> Acesso em: 05/06/2017. Livre tradução da autora: “Os homens, em geral, parecem empregar sua razão para justificar preconceitos, que internalizaram sem saberem como, ao invés de destruí-los. A mente deve ser forte para que ela estabeleça resolutamente seus próprios princípios; No entanto, uma espécie de covardia intelectual prevalece, o que faz muitos homens se ausentarem da tarefa, ou realizarem-na em partes.”

²⁸ BRUSCHINI, M. C. A.; UNBAHAUM, S. G, 2002 apud SILVA, Tânia M. G. **Trajetória da Historiografia das Mulheres no Brasil**. Politeia: História e Sociedade, Vol. 8, No 1, 2008. Disponível em <<http://periodicos.uesb.br/index.php/politeia/article/viewFile/276/311>> Acesso em: 02/07/2017

²⁹ SILVA, Tânia M. G. **Trajetória da Historiografia das Mulheres no Brasil**. Politeia: História e Sociedade, Vol. 8, No 1, 2008. Disponível em <<http://periodicos.uesb.br/index.php/politeia/article/viewFile/276/311>> Acesso em: 02/07/2017

³⁰ DEL PRIORI, M. 2001 apud SILVA, Tânia M. G. **Trajetória da Historiografia das Mulheres no Brasil**. Politeia: História e Sociedade, Vol. 8, No 1, 2008. Disponível em <<http://periodicos.uesb.br/index.php/politeia/article/viewFile/276/311>> Acesso em: 02/07/2017

³¹ PERROT, 2015 p. 143

No século XIX verifica-se uma intensificação da inserção feminina no mundo do trabalho em consequência da Revolução Industrial. Conforme colocado por NOGUEIRA, “se por um lado o ingresso do trabalho feminino no espaço produtivo foi uma conquista da mulher, por outro lado permitiu que o capitalismo ampliasse a exploração da força de trabalho, intensificando-a através do universo do trabalho feminino”³², o qual sujeitava a péssimas condições, tais como inferioridade hierárquica e baixíssimos salários.

A mulher trabalhadora assalariada fruto da revolução, contudo, não estava livre de estigmas e preconceitos. Um dos grandes problemas correlacionados dizia respeito à relação entre a feminilidade e o trabalho assalariado. Os questionamentos – que continuam sendo feitos até os dias atuais, dois séculos depois – giravam em torno da concorrência da maternidade com as obrigações laborais, do feminino com a produção e da estrutura do lar frente a todos esses elementos.³³

O resultado era de mulheres empregadas dentro de atividades que lhes eram consideradas “inatas” e, mesmo assim, apenas até que se vissem diante de suas “verdadeiras” obrigações domésticas³⁴. As mulheres eram empregadas quando novas, trabalhavam até que se casassem ou tivessem o primeiro filho e, quando estes estivessem criados e crescidos, retornava.

A associação de trabalhadores masculinos a compromissos vitalícios com uma única ocupação e de trabalhadoras a carreiras interrompidas, impunha um tipo de ordem específico [...]. Em consequência disso, o sexo era oferecido como a única razão para as diferenças entre homens e mulheres no mercado de trabalho [...] A história da separação entre o lar e o trabalho seleciona e organiza a informação de modo a obter um certo efeito, um efeito que sublinha vincadamente diferenças biológicas e funcionais entre homens e mulheres, legitimando e institucionalizando assim essas diferenças como base para a organização social. Esta interpretação da história do trabalho feminino alimentou e contribuiu para [...] a que se tem chamado “ideologia da domesticidade” ou “doutrina das esferas separadas”. Seria preferível referi-la como o discurso que no século XIX conceitualizou o gênero como uma divisão sexual do trabalho natural.³⁵

As mulheres eram inúmeras no setor têxtil, nas indústrias alimentares e químicas, mas, como é possível concluir por todo o exposto, os ofícios nobres, que exigiam grande capacidade intelectual, e os pesados, que exigiam força e virilidade, eram ambientes quase

³²NOGUEIRA, Claudia Mazzei. **A feminização do mundo do trabalho: entre a emancipação e a precarização**. 1ª. ed. Editora Autores Associados LTDA, 2004, p. 13

³³Ibidem, p.15

³⁴Ibidem, p. 18-19

³⁵SCOTT, J. apud NOGUEIRA, 2004 pp. 15-16

exclusivamente masculinos.³⁶ Quaisquer ocupações em setores mais qualificados se davam em casos isolados. Foi somente com a Primeira Guerra Mundial que o quadro viria a mudar minimamente.

PERROT reflete que as grandes guerras travadas no século XX foram determinantes para a integração da mulher na sociedade, pois se fazia necessário para o bom funcionamento do Estado que fossem ocupados os espaços profissionais dos homens que lutavam no *front*.³⁷ Ao final dos conflitos tentava-se reestabelecer o *status quo*, devolver as coisas e os sexos aos seus devidos lugares, mas por mais que surtisses um efeito na mentalidade comum, como aconteceu com os regimes totalitários que se sucederam à década de 1920 ao levantar a bandeira da reestruturação da família e da pátria, algumas mudanças foram essenciais para o despertar da consciência da opressão e da luta³⁸.

Em sua totalidade, os anos 1900 trouxeram significativos avanços em relação à saída da mulher ocidental do espaço doméstico, especialmente em virtude do trabalho qualificado e das lutas feministas, que tomaram cada vez mais espaço. Todavia, ao mesmo tempo em que o direito a se sindicalizar criaria condições favoráveis à mobilização que daria origem às manifestações ocorridas ao longo de 1960 e 1980, o casamento e a maternidade ainda eram tidos como o ápice e objetivo primordial da vida feminina, continuando insensata a coexistência da mulher profissional e feminina.

O avanço da industrialização transformou a estrutura produtiva no século XXI. O desenvolvimento de métodos contraceptivos, como o uso do anticoncepcional, facilitou o controle de natalidade e permitiu às mulheres, dentro de um pequeno espaço de controle, decidirem quando e quantos filhos ter, podendo se dividir entre a casa e o trabalho da forma como melhor lhes interessasse.

As inovações tecnológicas, o capitalismo, e a globalização em si serviram de impulsão à especialização das mulheres para o mercado de trabalho. Nos dias atuais é possível visualizar, cada dia mais, mulheres em posições de liderança e em profissões técnicas, conquistando espaços antigamente estabelecidos como masculinos. E, muito embora a repartição dos espaços esteja cada vez menos marcada, é a partir do histórico estrutural apresentado que ainda hoje se desenham discursos como a maternidade compulsória e a

³⁶ NOGUEIRA, 2004 p.18

³⁷ PERROT, 2015 p. 120

³⁸ Ibidem p. 143-144

autoridade paterna, que perpetuam através dos anos e mantém, ainda no século XXI, sua cota de participação na exclusão da mulher dos espaços públicos.

Logo, comprova-se como sendo as relações de poder fator decisivo no que diz respeito à ocupação do espaço, seja este público ou privado. O cotidiano familiar, incluindo as mulheres e seus filhos, seguiu, historicamente, como sujeito submisso a figura do *pater familias*, detentor da responsabilidade sobre todos os outros, e por sua vez, o acato às suas decisões enquanto líder. Dessa forma, embora com a ressalva de terem permeado ambos os espaços, mesmo que com liberdade limitada, a figura feminina mundial, ao longo da história, definiu-se em afazeres domésticos e manter a posição de cônjuge, sendo a soberania e liberdade um privilégio da figura masculina.

1.2.1. A família e a mulher brasileira

“Os caminhos da história da mulher não se contam de modo claro e definido. São percursos sinuosos, intrincados, ao longo dos quais o historiador precisa dispensar cargas de muito preconceito presente nas fontes, desconfiar de suas lacunas, duvidar de suas verdades.”³⁹

A composição da família brasileira, consequentemente da figura da mulher brasileira, demonstra diferentes padrões ao longo do tempo, espaço e classe social. Da mesma forma como demonstrado no tópico anterior em relação à família europeia, no Brasil não há que se falar em um modelo estático e universal. CORRÊA chama a atenção exatamente para o oposto, afirmando que desde que se tem registro, coexistiram no Brasil várias formas de família, tornando, inclusive, difícil discorrer sobre todas elas⁴⁰.

Os primeiros registros da experiência feminina e materna no Brasil são decorrentes das observações indígenas no primeiro século após o descobrimento. RAMINELLI nos introduz na história das mulheres brasileiras advertendo que a documentação obtida dos séculos XVI e XVII é deveras contraditória e pouco precisa⁴¹. A cultura indígena observada foi descrita

³⁹ FIGUEIREDO, Luciano. **Mulheres nas Minas Gerais**. In: DEL PRIORE, Mary; BASSANEZI, Carla (Coord.). História das mulheres no Brasil. 2ª ed. São Paulo: Contexto, 1997 pp. 141

⁴⁰ CORRÊA, Mariza. **Repensando a família patriarcal brasileira**. In: ARANTES, Antonio. Augusto et al. Colcha de retalhos: estudos sobre a família no Brasil. 3. ed. Campinas: Editora da Unicamp, 1994. p. 15-42.

⁴¹ RAMINELLI, Ronald. **Eva Tupinambá**. In: DEL PRIORE, Mary; BASSANEZI, Carla (Coord.). História das mulheres no Brasil. 2ª ed. São Paulo: Contexto, 1997 pp. 11

através de um “paradigma teológico” e a partir “do princípio de que os *brancos* eram os eleitos de Deus, e por isso superiores aos povos do novo continente”⁴².

RAMINELLI demonstra que as diferenças de obrigações entre os sexos nas comunidades indígenas era bem marcada e a separação se iniciava na infância, quando os bebês já eram grandes o bastante para serem diferenciados, momento no qual o menino era ensinado a caçar e a menina aprendia as atividades destinadas à mulher.⁴³ Mesmo nas tribos o papel do homem guerreiro era superior, cabendo à mulher ser submissa e atenta a seus deveres.

Quanto à força produtiva, foram as mulheres, muito mais do que os homens que asseguraram as produções e a agricultura para a subsistência antes da chegada dos portugueses. O trabalho no campo era quase todo entregue às mulheres, como o de dentro de casa. Eram as mulheres ameríndias que cuidavam do campo, da casa, dos filhos, enquanto os homens tinham suas atividades voltadas mais às produções artísticas. Gilberto Freyre (2013, p. 13) enfatiza que “a produção artística era exclusiva ou principalmente dos homens [...] a construção da oca era seu trabalho mais duro”⁴⁴

A maternidade, por sua vez, tem relatos dos mais diversos, mudando muito de uma tribo para outra. Os relatos no geral demonstram que no período da gravidez e pouco após o nascimento a mulher continuava a trabalhar, sendo suas funções principalmente a agricultura e tecelagem. Em relação aos filhos é difícil distinguir, alguns romantizam o relacionamento que as índias tinham com suas crias, ressaltando a proximidade, especialmente em decorrência da amamentação, que não era costume na Europa.⁴⁵ Outros se referem a atos de extrema barbárie, demonstrando um desprendimento sentimental em relação à criança, tornando difícil traçar um panorama do sentimento norteador das relações familiares.⁴⁶

Os testemunhos que se referem à sexualidade das indígenas tratam o tema com perplexidade. As moças eram livres para manter relações com rapazes e com aventureiros europeus sem que isso provocasse sua desonra, sendo que os instintos sexuais somente passavam a ser coibidos após o “casamento”, quando os maridos vigiavam suas esposas.⁴⁷ Na maioria das tribos a poligamia era costume apenas dos grandes guerreiros e caciques, sendo o

⁴² Idem.

⁴³ Ibidem, p. 14

⁴⁴ BASEGGIO, Julia; SILVA, Lisa F. M. **As condições femininas no Brasil Colonial**. Publicado na Revista Maiêutica, Indaial, v. 3, n. 1, p. 19-30, 2015. Disponível em <https://publicacao.uniasselvi.com.br/index.php/HID_EaD/article/viewFile/1379/528> Acesso em 13/06/2017

⁴⁵ RAMINELLI, Ronald. **Eva Tupinambá**. In: DEL PRIORE, Mary; BASSANEZI, Carla (Coord.). História das mulheres no Brasil. 2ª ed. São Paulo: Contexto, 1997 pp. 14

⁴⁶ Ibidem, p. 16

⁴⁷ Ibidem, p. 18

adultério visto com horror. O relacionamento conjugal, no entanto, era facilmente dissolvido, livre de ritos e promessas de perpetuidade da relação: se ficassem fartos um do outro a união era desfeita e ambos arrumavam novos parceiros “sem maiores constrangimentos”.⁴⁸

Em contraponto à sexualidade indígena, desvelada e pregada nas tribos, o espaço tomado pelos europeus, as cidades e os engenhos, em maior ou menor grau eram prepassados pela ideologia cristã. A constituição da família patriarcal tradicional iniciou-se com a solidificação da base econômica e legal da Colônia⁴⁹, intimamente ligada ao latifúndio e à escravidão. Essa família era composta pelo marido, a esposa, os filhos e agregados.

Assim como no padrão europeu, era nuclear, centrada no marido e pai, aos quais se subordinavam os outros membros. O homens escravos, eram explorados no campo, com um serviço braçal mais bruto enquanto as mulheres eram escravas e concubinas das grandes famílias. Assim surge a separação Casa-Grande e Senzala, sendo a casa grande “o espaço de organização do núcleo doméstico no qual se dirigia a vida social, política e econômica de uma ‘família extensa’”.⁵⁰

Nos primeiros anos da chegada das mulheres, muitas encontravam seus maridos com filhos gerados por índias e escravas. “Com relação ao Brasil, que diga o ditado: branca para casar, mulata para f... e negra para trabalhar”. (FREYRE, 2013, p. 72). A partir disso foi que se estabeleceu uma relação machista de superioridade, e por conveniência de seus maridos, eram tidas como os objetos ou troféus, expostos em longos vestidos. Esta é a imagem que temos de mulheres nobres no Brasil colônia: bem vestidas, espartilhos apertados, e com um sorriso no rosto. Porém, a realidade era muito diferente do que costumam retratar: as condições das mulheres brancas também eram péssimas.⁵¹

A questão é que a família branca patriarcal, apesar de poderosa, era mínima. Ao tratar do povoamento do Brasil Colônia, ALVES nota que, ao contrário das regras da família tradicional e dos ideários religiosos, a estratificação legal e racial da colônia facilitou a formação de diversos padrões familiares:

O exemplo são as famílias consensuais na Bahia, relatadas por Mattoso (1992), fundadas no consentimento mútuo dos parceiros e não reconhecidas pela Igreja. Havia famílias formadas por "maridos ausentes, companheiros ambulantes, mulheres chefiando seus lares e crianças circulando entre outras

⁴⁸ Ibidem, p. 20-21

⁴⁹ ALVES, Ana Elizabeth Santos. **Divisão sexual do trabalho: a separação da produção do espaço reprodutivo da família**. Trab. educ. saúde, Rio de Janeiro, v. 11, n. 2, p. 271-289, Aug. 2013. Disponível em: < <https://goo.gl/yHA8n8> >. Acesso em 07 /06/ 2017.

⁵⁰ Idem.

⁵¹ BASEGGIO, Julia; SILVA, Lisa F. M. **As condições femininas no Brasil Colonial**. Publicado na Revista Maiêutica, Indaial, v. 3, n. 1, p. 19-30, 2015. Disponível em < <https://goo.gl/48DBoM> > Acesso em 13/06/2017

casas e sendo criadas por comadres, vizinhas e familiares." (Mattoso, 1992, p. 142143). [...] Nas plantações de cana-de-açúcar ou de café, a unidade de produção era formada por um grupo de parentela, acrescido pela presença dos dependentes e escravos, compondo a base da família patriarcal. [...] Havia também, segundo essa autora, famílias livres ou escravas em diversos tipos de associações familiares que agregavam parentes ou amigos pobres, ou então escravos alforriados, tipos presentes tanto no campo como nas cidades, mantendo relações de dependência e subordinação em relação ao chefe das famílias que os haviam recebido. Mattoso mostra que não só existiam relações familiares entre senhores brancos e escravos negros, mas também famílias formadas por pessoas livres alforriadas ou escravas. Uma sociedade rural na qual o campesinato sempre esteve presente, assim como a força de trabalho feminina⁵²

Em grande parte, o significado do século XVIII derivou do ouro e diamantes retirados do interior da Colônia. A presença feminina era marcante no exercício do comércio em vilas e cidades, além da clássica ocupação dos postos de costureira, fiandeira, lavadeira e criada. O destaque do período era das mulheres roceiras, donas e administradoras de propriedades agroprodutivas – vez que a atenção masculina se voltava principalmente para a mineiração.⁵³

Muitas mulheres pobres, especialmente escravas libertas, passaram a ocupar postos de ambulantes. O comércio acompanhou pelo Brasil essas mulheres que, muitas vezes utilizavam da prostituição como atividade a complementar a renda. Como narra FIGUEIREDO, as prerrogativas da moral pareciam ceder espaço frente ao binômio da miséria e exclusão do mercado de trabalho, à medida em que este

...transforma o cotidiano da sobrevivência das mulheres num verdadeiro inferno, oferece também a medida exata de sua enorme capacidade de luta e resistência naquela sociedade. Muitas mulheres precisaram adotar a prostituição como estratégia de sobrevivência e manutenção de suas unidades domésticas. Também homens, incapazes de prover seus lares, como pais ou padrastos, negociavam suas filhas e dependentes.⁵⁴

As situações extremas somadas às diferenças de classe afetavam a sociedade com o permanente conflito entre os poderes da Igreja, unidos ao Estado, *versus* a cultura popular. Não era incomum a observação de estruturas familiares consensuais, baseadas no compromisso informal entre as partes, os quais fugiam à regra proposta. Cabia disciplinar, não apenas os papéis sociais, mas homogeneizar e estabelecer os afetos e usos do corpo, motivo pelo qual buscou-se a disseminação da família legítima.⁵⁵

⁵² Idem.

⁵³ FIGUEIREDO, Luciano. **Mulheres nas Minas Gerais**. In: DEL PRIORE, Mary; BASSANEZI, Carla (Coord.). História das mulheres no Brasil. 2ª ed. São Paulo: Contexto, 1997 pp. 150

⁵⁴ Ibidem, p. 165-166

⁵⁵ Idem.

Mesmo perseguidas por múltiplos instrumentos punitivos, as populações insistiam em seu próprio meio de vida. A expansão das famílias legítimas passaria a ser, desde então, objetivo central, sustentáculo do aparato Estatal.⁵⁶ A política de pureza racial encontrava-se no cerne da questão, legislando-se em favor desta para acesso a cargos de relevância, já que o poder metropolitano deveria estar representado por homens brancos, mantenedores da ordem moral cristã. Não sem revoltas e motins, nesses moldes reiterou-se o poder dos senhores e valores da família tradicional, ainda essencialmente rural, que viria a repercutir nos ideários da época.⁵⁷

A vida urbana, até então quase inexistente, começou a se estruturar no início do século XIX, acentuada pela chegada da Coroa, com o surgimento de leis que regulamentavam a divisão dos espaços e limpeza dos ambientes. “A arquitetura dos sobrados se desenvolveu, fazendo da rua “uma serva da casa””, transformando o espaço público em simetricamente oposto ao espaço privado do lar. O espaço urbano, antes usado por todos, passa a ser objeto do interesse público, qual sejam as elites locais⁵⁸, que começavam a constituir a burguesia brasileira.

O rompimento do colonialismo na virada do século XIX para o século XX origina novas estruturas econômicas e marca a consolidação dos espaços públicos e privados, esse último do qual a mulher não mais fazia parte, graças aos discursos religiosos e aqueles importados da França. As mulheres passam a ser responsáveis por cuidar dos filhos e gerir a economia, afinal, com os parâmetros capitalistas, estas são elevadas à condição de consumidora e, principalmente, reguladora da economia doméstica – função à qual cabiam as mulheres da aristocracia e das camadas mais pobres. Enquanto isso, a divisão sexual do trabalho era reforçada pela noção do homem responsável pelo cérebro, a razão lúcida e capacidade de decisão.⁵⁹

Com a urbanização as mulheres das classes populares foram convocadas a integrar as manufaturas e, mais tarde, as indústrias, onde a força de trabalho feminina era reconhecida como mais barata e menos produtiva. ALVES esclarece que, com salários muito dispares, a justificativa dos empregadores era de que o salário do homem era calculado de modo a garantir a sobrevivência doméstica, enquanto o trabalho da mulher se sustentava como ganhos

⁵⁶ Ibidem, p. 168

⁵⁷ Ibidem, p. 171

⁵⁸ D'INCAO, Maria Ângela. **Mulher e família burguesa**. In: DEL PRIORE, Mary; BASSANEZI, Carla (Coord.). *História das mulheres no Brasil*. 2ª ed. São Paulo: Contexto, 1997, p. 224

⁵⁹ PERROT, 2015 p.177-178

suplementares⁶⁰. Além do mais, justificava-se que o produzido pela mulher importava em menor valor econômico.⁶¹

A industrialização acelerou o êxodo rural, reforçando o ingresso da mulher no mercado industrial, o que levou ao questionamento da ‘mulher trabalhadora’ que, ao trabalhar, precisava deixar seu lar desamparado. Apesar de ter sempre sido relegada aos cuidados domésticos, os ideais burgueses de boa mãe, esposa-dona-de-casa na prática se aplicavam apenas às moças mais abastadas, mas eram suficientemente difundidos a fim de criar uma representação simbólica, que atingia também as mulheres que sempre ocuparam os espaços à margem, aquelas cujo trabalho sempre foi necessário para a sobrevivência familiar, inculcando nelas a culpa do abandono do lar.⁶²

Apesar dessa maior confluência aos centros urbanos, é sempre importante destacar que a sociedade brasileira vivenciou processos estruturais em vários níveis ao mesmo tempo, concorrendo o discurso de gênero e o discurso de classes. O êxodo rural levou muitos homens às grandes cidades em busca de emprego, enquanto as mulheres, que ficaram no interior assumiam diferentes tipos de atividade; a agroindústria e os pequenos produtores rurais também se valiam de importante mão de obra feminina, seja familiar seja imigrante; isso sem mencionar o trabalho de faxineiras e empregadas domésticas.

A industrialização e a educação femininina foram revolucionários para a inserção da mulher no trabalho técnico e especializado. O século XX representou grandes transformações sociais. A emergência de direitos trabalhistas e o reconhecimento da mulher como força produtiva, bem como o fortalecimento dos movimentos sociais e feministas, demandaram ativamente a melhora de condições. Infelizmente, ainda não há que se falar na superação da condição doméstica, como será melhor abordado nos tópicos seguintes.

Não é um problema que se limite ao mercado de trabalho, ao discurso dos gerentes de relações humanas, aos patrões. Vai mais longe e é indicativo do que é ser mulher e trabalhadora no Brasil cotidiano, sob o fino verniz da modernidade da "nova mulher". É um problema político. Porque sexismo e racismo são questões políticas, que fazem parte da nossa vida, do dia-a-dia das que procuram emprego, vão a hospitais ou postos de saúde, abortam

⁶⁰ ALVES, Ana Elizabeth Santos. **Divisão sexual do trabalho: a separação da produção do espaço reprodutivo da família**. Trab. educ. saúde, Rio de Janeiro, v. 11, n. 2, p. 271-289, Aug. 2013. Disponível em: < http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1981-77462013000200002 >. Acesso em 07/06/2017.

⁶¹ Idem.

⁶² Idem.

escondidas como criminosas, amam, andam pelas ruas, cuidam dos filhos. A esta política, o que temos a opor?⁶³

Nas palavras de DEL PRIORE,

[...] até o final do século XVII, a mulher exerceu todos os papéis simultaneamente. Hoje ela se sente dividida, cheia de culpas e medos de ser a mãe, a esposa, a profissional, a amante. Entender por que se encontram nessa situação, ajudaria as mulheres a assumirem novas posturas, voltando a ser inteiras.⁶⁴

1.3 A família e o trabalho feminino

Por ser biologicamente apta à reprodução, a mulher tem sido relegada a obrigações tangentes à família, enquanto o homem, considerado provedor, se eleva à função de chefe, a quem incumbem as responsabilidades de sustento mediante o trabalho externo. No entanto, à medida em que a mulher saiu do ambiente doméstico para atender as demandas do mercado e buscar sua independência, não houve a confluência em igual parte do homem para a família, continuando socialmente alheio às obrigações domésticas.

1.3.1. A construção da maternidade e do amor materno

Como visto, o conceito de família foi se transformando conforme se articularam as mudanças políticas, sociais e geográficas da história. O mesmo aconteceu com a maternagem que, como observa BADINTER, somente começou a ganhar contornos sentimentais a partir de 1760-1770, nos levando a crer que a concepção de *ser mãe* presente nos dias atuais é um produto das circunstâncias do momento histórico⁶⁵, e uma invenção relativamente recente.

Desde a Idade Média até meados do século XVII era comum que as crianças permanecessem vinculadas às suas famílias por pouco tempo, sendo entregues a amas de leite e, posteriormente, a internatos, conventos e outras famílias para que fossem educados.⁶⁶ Neste

⁶³ LOBO, Elizabeth Souza. **Desventuras das mulheres em busca de emprego**. Lua Nova, São Paulo, v. 2, n. 1, p. 68-72, June 1985. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-64451985000200017&lng=en&nrm=iso> Acesso em: 13/06/2017

⁶⁴ DEL PRIORE, Mary; BASSANEZI, Carla (Coord.). **História das mulheres no Brasil**. 2ª ed. São Paulo: Contexto, 1997, p. 07

⁶⁵ BADINTER, Elisabeth. **Um amor conquistado: o mito do amor materno**. Rio de Janeiro: Nova Fronteira: 1985.

⁶⁶ GRADVOHL, Silvia Mayumi Obana; OSIS, Maria José Duarte; MAKUCH, Maria Yolanda. **Maternidade e formas de maternagem desde a idade média à atualidade**. Pensando fam., Porto Alegre, v. 18, n. 1, p. 55-

período, os teólogos viam a relação amorosa entre mãe e filho como volúpia e má educação, motivo pelo qual carícias e ternuras eram traduzidas como frouxidão e pecado.⁶⁷

[...] a família europeia era constituída a partir dos interesses econômicos, excluindo qualquer tipo de relação afetiva entre os cônjuges e entre estes e os filhos. Os casamentos eram arranjados e visavam à manutenção dos bens familiares. Neste cenário, as mulheres e as crianças figuravam igualmente como pessoas de pouca importância, que se subordinavam ao marido/pai. Nenhum valor especial era atribuído à maternidade e tampouco aos bebês. A maternagem não era exercida pelas mães, que a delegava às camponesas pobres. Os bebês eram alimentados pelas amas-de-leite e permaneciam sob os cuidados de terceiros até atingirem cerca de oito anos de idade. Após essa idade as crianças eram integradas às atividades domésticas cooperando como força de trabalho e sendo consideradas adultos em miniatura.⁶⁸

Dentro da família dos séculos XVI e XVII, a criança era mal vista e tão logo perdia a sua fragilidade física era misturada aos adultos em suas atividades produtivas. A vida das crianças nas famílias aristocráticas acontecia em meio a várias figuras adultas, não havia identificação parental e a suas experiências emocionais eram independentes das de seus pais.⁶⁹

BADINTER aponta que a relação afetiva amorosa entre mãe e filhos foi sendo construída socialmente a partir do século XVIII, motivo pela qual não deve ser interpretada como uma vocação, uma característica natural e espontânea à mulher⁷⁰. A autora não nega a existência deste amor nos anos anteriores, mas evidencia que este não se constituía como valor familiar e social na importância, conotação e posição que assumiria mais tarde, em decorrência de interesses do Estado.

Principalmente no que se refere à mulher, GIDDENS traça um paralelo entre o surgimento do amor romântico e todo conjunto de influências a afetarem a vida social, a partir do final do século XVIII. Da mesma forma feita por BADINTER, o autor associa o amor romântico à criação do lar e à invenção da maternidade, em virtude da qual, segundo ele, se abriria espaço para uma emoção normatizada⁷¹.

62, jun. 2014 . Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-494X2014000100006>. Acesso em 09/06/2017.

⁶⁷ BADINTER, 1985, p. 167

⁶⁸ ARIÉS, 1981 apud GRADVOHL; OSIS; MAKUCH, 2014. **Maternidade e formas de maternagem desde a idade média à atualidade**. Pensando fam., Porto Alegre, v. 18, n. 1, p. 55-62

⁶⁹ RESENDE, Deborah Kopke. **Maternidade: Uma Construção Histórica E Social**. Revista da Graduação em Psicologia da PUC Minas v.2, n.4, jul./dez. 2017. Disponível em <<http://periodicos.pucminas.br/index.php/pretextos/article/view/15251>>. Acesso em: 27/05/2017

⁷⁰ BADINTER, 1985, p. 211

⁷¹ GIDDENS, A., 1996 apud TEIXEIRA, Eliane Tavares Natividade. **Adiamento da maternidade: do sonho à maternagem**. Rio de Janeiro s.n 1999 74p x. Disponível em <<http://www.arca.fiocruz.br/handle/icict/5325>>.

Ainda segundo o autor, esse contexto serviu também para consolidar certa separação entre o público e privado, entre a tranquilidade do ambiente doméstico e a sexualidade da prostituta. Para os homens prevaleceu um duplo padrão ancorado nesta divisão, e para as mulheres desenvolveu-se o isolamento do mundo exterior, e contraditoriamente, uma relativa autonomia nos novos domínios da intimidade.⁷²

O caráter intrínseco à idéia do amor romântico era a associação entre amor, casamento e maternidade. As relações eram duradouras, mesmo que sustentadas na duplicidade das experiências masculinas e no confinamento da sexualidade feminina. Finalmente, o amor serviu de referência para a construção de valores sociais, encarregados de manter as condutas sexuais em níveis compatíveis com o convívio familiar e social. O amor romântico serviu, então, como um mecanismo de união do casal e como estratégia para separar as experiências de homens e mulheres.⁷³

Além disso, no contexto econômico crítico enfrentado pela Europa na segunda metade do século XVII, as taxas de mortalidade infantil representavam mão de obra produtiva perdida. Médicos, economistas e administradores deram início a uma campanha intensa contra práticas de aborto e em prol do aleitamento materno e dos cuidados pré-natal, que impulsionaram o discurso da postura materna vigilante e companheira como indispensável para o crescimento da criança.

A vigilância materna se estendeu de maneira ilimitada. Não havia hora do dia ou da noite em que a mãe não cuidasse sozinha, carinhosamente de seu filho. Quer estivesse em boa saúde ou doente, ela devia permanecer vigilante. Se, porém, ela adormecia, estando o filho enfermo, eis que se sentia culpada do maior dos crimes maternos: a negligência.⁷⁴

Da mesma forma, a criação dos laços até então pouco explorados repercutiu na educação dos filhos, que agora constituíam objetos de afeto, não sendo bem visto ou conveniente enviá-los a internatos ou outras famílias. Logo, passou-se à mulher a responsabilidade de investir todos os ânimos no futuro do seu novo objeto de afeição, aos poucos delineando com clareza do lugar da mulher como *eixo da família* e da maternidade como a plena realização da feminilidade, o “dogma inquestionável da subjetividade daquela que não desejaria nada mais do que ser a mãe perfeita”.⁷⁵

BADINTER salienta que à medida em que a função materna abrangia novas responsabilidades, repetia-se cada vez mais alto as crenças no devotamento e sacrifício como

⁷² Idem.

⁷³ Idem.

⁷⁴ BADINTER, 1985, p. 211

⁷⁵ BADINTER, Elisabeth. **O conflito: a mulher e a mãe**. Rio de Janeiro: Record, 2011.

partes integrais da natureza feminina, estando neles as fontes mais seguras de sua felicidade. Em consequência, formava-se o mito do amor materno, cuja pressão ideológica, segundo a referida autora, “foi tal que as mulheres se sentiram obrigadas a serem mães sem desejá-lo realmente. Assim, viveram sua maternidade sob o signo da culpa e da frustração”⁷⁶

A mãe transformou-se na éfigie de proteção e autoridade, sendo-lhe conferidos maiores poderes enquanto esposa, ao passo em que ao pai, longe de dividir a função educativa com a mãe, bastava dar o exemplo para que fosse visto com bons olhos.

Nunca é pelo contato físico que o amor do pai se manifesta. Ele pode existir quando a criança é pequena, por que não? Mas muito cedo, devem existir mais, ou existir o menos possível. O pai é aquele que coloca a mão no ombro e diz: “meu filho!” ou “minha filha!”; que põe no colo, canta canções, dá explicações sobre figuras de livros ou de revistas, contando sobretudo as coisas da vida; ele explica também as razões de sua ausência; como frequentemente está fora, a criança pode supor que conhece o mundo melhor do que a mamãe, que conhece principalmente as coisas da casa.⁷⁷

Não obstante se fale em deslocamento da autoridade paterna à materna (dentro do lar), o que se revelou foi a preservação da família, alcançada segundo as determinações do homem e em detrimento da integralidade da mulher.

Além das desigualdades já existentes, passou a existir também uma relação injusta à medida em que o discurso da mãe dedicada era tido pelas classes mais pobres como privilégio das mulheres nobres, que poderiam dedicar-se exclusivamente a seus filhos. As mulheres da aristocracia, todavia, também resistiram ao modelo, se negando a dedicar seu tempo às crianças, que antes eram cuidadas por amas e servas. A resistência, no entanto, não impediu que a culpa “dominasse seu coração”⁷⁸ e se formasse em seu imaginário. O impacto psicológico e emocional no pensamento feminino da época foi inegável e, à sombra dessa nova realidade, aquelas que relutavam ao modelo levavam uma vida de “mãe dedicada” apenas nas aparências.⁷⁹

No que tange ao Brasil, VENÂNCIO constata que durante a era colonial a maternidade era negada. No entanto, a alta taxa de abandono e mortalidade infantil até o século XVIII havia se tornado um problema, já que o país precisava crescer e a moral religiosa dos colonizadores ficou incomodada com as práticas de abandono, aborto e

⁷⁶ ibidem, p. 306

⁷⁷ DOLTO, apud BADINTER, 1985, p. 321.

⁷⁸ BADINTER, 1985 p. 235

⁷⁹ Idem.

infanticídio, que eram comuns⁸⁰. Em consequência disso, o Estado e a Igreja passaram a interferir diretamente.

Criaram-se "casas de misericórdia", as crianças abandonadas eram recolhidas e batizadas, depois entregues às famílias que aceitassem criá-las mediante o recebimento de um valor. A Igreja passou a difundir a importância do matrimônio e estabeleceu a divisão de incumbências dentro do sistema patriarcal, postulando a supremacia do homem e estimulando a reprodução dentro do casamento com o culto à Virgem Maria.⁸¹

O processo de urbanização decorrido durante o século XIX marca o período de consolidação das concepções de esposa e mãe exemplares na sociedade brasileira. Juntamente com a separação da casa e da rua, a vida das famílias burguesas passou a ter um caráter superficial no que diz respeito à sua própria imagem, pois a mulher deveria representar o papel de boa anfitriã, representando a imagem da sua família diante dos outros, ou seja, revelando-se uma mãe exemplar e esposa ideal aos olhos da sociedade. Esse período também colaborou para que a mulher tomasse de forma integral os afazeres domésticos e familiares.

O que se conclui é que “não há uma lei universal nessa matéria, que escape ao determinismo natural. O amor materno não é inerente às mulheres. É adicional”⁸². Ao levantar a construção do papel de mãe BADINTER contesta que as pautas prescritas sobre a maternidade, ainda que transformadas ao longo dos anos, continuam não considerando que existem “tantas mulheres quantos desejos”⁸³, verificando-se paradoxos entre o discurso e a vivência de cada uma, gerando tensão entre essa experiência e o meio social, histórico e cultural. Apesar de se dizer que a mulher é livre para escolha e contracepção, pautas como o aborto ainda refletem o pensamento conservador e a pouca liberdade feminina em relação a seu próprio corpo.

1.1.1. A jornada múltipla e os fazeres de gênero

Responsáveis pela maioria das horas trabalhadas em todo o mundo, as mulheres, generosamente, cuidam das crianças, dos idosos, dos enfermos, desdobrando-se em múltiplos papéis. Esquecidas de si mesmas, acabam por

⁸⁰ VENANCIO, 2002 apud RESENDE, Deborah Kopke. **Maternidade: Uma Construção Histórica E Social**. Revista da Graduação em Psicologia da PUC Minas v.2, n.4, jul./dez. 2017. Disponível em < <http://periodicos.pucminas.br/index.php/pretextos/article/view/15251>>. Acesso em:

⁸¹ Idem.

⁸² BADINTER, 1985, p.366

⁸³ BADINTER, Elisabeth. **O conflito: a mulher e a mãe**. Rio de Janeiro: Record, 2011.

postergar um debate que se faz urgente: a divisão desigual das responsabilidades da família, a injustiça de sozinha, ter de dar conta de um trabalho de que todos usufruem.⁸⁴

Constatamos que antigamente as mulheres cuidavam de casa enquanto os homens trabalhavam e, por isso estavam presas ao lar. Foi necessário muita luta para que, atualmente, enquanto os homens trabalham, as mulheres trabalhem e cuidem de casa.

A entrada efetiva no mercado de trabalho, ao invés de libertá-las, trouxe às mulheres o acúmulo das funções de produção e reprodução social, respectivamente o emprego formal e o cuidado com os filhos a família e as tarefas domésticas – esse último já devidamente arraigado em sua condição de gênero.

O treinamento social das mulheres para o cuidado com os outros e sua especialização no cuidado dos dependentes em sociedades nas quais a divisão sexual do trabalho continua a ter importância na organização das relações na esfera privada e na esfera pública as mantêm nas posições mais baixas nas hierarquias salariais e de prestígio, mesmo quando se desdobram no exercício de atividades remuneradas.⁸⁵

Muitas mulheres veem a divisão do trabalho doméstico como equilibrado porque consideram tão natural que sejam elas as responsáveis pelo trabalho doméstico, que qualquer outra tarefa executada pelo companheiro é supervalorizada, dando outro sentido à noção de igualdade/desigualdade. Considerando que as tarefas domésticas seriam algo "naturalmente" sob sua responsabilidade, se o companheiro "ajuda" isso deve ser valorizado e não "contabilizado". Não se trata de "computar" quem fez mais ou quem fez menos, mas de valorizar o aspecto da "colaboração", da "ajuda", do "apoio". Afinal de contas, as atividades domésticas, a priori, são socialmente destinadas às mulheres e não aos homens, conforme afirma uma executiva: "na verdade o meu marido assume várias das atividades domésticas no MEU lugar". (grifos nossos)⁸⁶

Sem o equilíbrio da divisão interna das obrigações familiares, a ocupação da mulher no lar se reflete no seu desempenho no mercado de trabalho e o lar, que deveria ser lugar de conforto e descanso transforma-se em apenas mais uma penúria.

Conquanto o julgamento moral e a culpa socialmente atribuída por “abandonar” a família, a cumulação de jornadas gera sobrecarga e tira a disponibilidade para continuar se especializando e profissionalizando, da mesma forma em que prejudica a disponibilidade de dedicação a jornadas mais intensas e variáveis.

⁸⁴ PEREZ, 2001 apud FRANÇA, Ana Leticia de; SCHIMANSKI, Édina. Mulher, trabalho e família: uma análise da dupla jornada de trabalho feminina e seus reflexos no âmbito familiar. Ponta Grossa: Emancipação, 2009. Disponível em <<http://www.uepg.br/emancipacao>>. Acesso em: 2 de jun. de 2017.

⁸⁵ BIROLI, Flávia; MIGUEL, Luis Felipe. **Feminismo e Política**. São Paulo: Boitempo, 2014. p. 57

⁸⁶ CYRINO, Rafaela. **Mulheres Executivas: a divisão do trabalho doméstico à luz dos estereótipos de gênero**. Belo Horizonte, Ed. Fino Traço, 2012 p.133

As barreiras para o exercício do trabalho remunerado fora da esfera doméstica, especialmente para o acesso às posições de maior autoridade, maior prestígio e maiores vencimentos, estão associadas ao tempo que a mulher despende no trabalho, não remunerado, na esfera doméstica. Por outro lado, é esse trabalho feminino que permite que o homem seja liberado para atender a exigências profissionais que lhe permitem maior remuneração e a construção de uma carreira, assim como para usufruir do tempo livre – livre da rotina profissional, mas também das exigências da vida doméstica.⁸⁷

Junte-se a isso a ausência de serviços públicos adequados de creche ou de poder aquisitivo para custear os cuidados com a criança, bem como o desemparo do parceiro e fica transparente a razão pela qual muitas mulheres se veem impelidas a dedicarem-se integralmente às necessidades infantis. Como consequência, o que se vislumbra no plano fático do espectro analisado nesse trabalho, é que muitas vezes a mulher busca empregos que ofereçam flexibilidade com sua situação, especialmente redução de carga horária, aceitando condições desvantajosas, muitas vezes inferiores àquelas relativas a seu nível de profissionalização e competência.

O que se conclui é que, quando comparado ao masculino, o trabalho feminino ainda é desvalorizado, não havendo como ignorar a desvantagem da mulher frente a competitividade do mercado.

⁸⁷ *ibidem*, 2014, p. 35

2. A PROTEÇÃO DA FAMÍLIA NO DIREITO DO TRABALHO POR MEIO DAS LICENÇAS MATERNIDADE E PATERNIDADE

A dignidade da pessoa humana é um dos fundamentos do Estado Democrático de Direito e encontra-se positivada no ordenamento brasileiro no inciso III do art. 1º da Constituição Federal de 1988. Enquanto bem jurídico inerente à própria condição humana, a dignidade é um dos principais objetos a ser tutelado pelo aplicador do Direito, sendo considerado um supraprincípio⁸⁸, norteador de todos os demais, não sendo possível desconsiderá-lo em quaisquer aplicação ou interpretação que se faça das normas jurídicas.

Para sua efetividade, faz-se necessário assegurar concretamente os direitos sociais previstos ao longo do texto da Carta Magna, tanto aqueles previstos no rol do art. 6º quanto no caput do artigo 225, objetivando sejam garantidos como direitos sociais: a educação, a saúde, o trabalho, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância e a assistência aos desamparados, na forma da Constituição. Ademais, atesta-se que a existência digna está intimamente ligada à valorização do trabalho, assim, não há que se falar em realização plena da dignidade da pessoa humana se o trabalho não for adequadamente apreciado⁸⁹.

Sendo assim, o “trabalho não violará o homem enquanto fim em si mesmo, desde que prestado em condições dignas. O valor da dignidade deve ser o sustentáculo de qualquer trabalho humano”⁹⁰, da mesma forma, onde “o direito ao trabalho não for minimamente assegurado, não haverá dignidade humana que sobreviva”⁹¹.

Nesse sentido, a proteção da família do trabalhador se mostra diretamente relacionada à dignidade da pessoa humana. É nesse viés que surge a figura da licença maternidade e paternidade, elementos indispensáveis para a ausência da figura parental do lar. A licença maternidade, especificamente, cumprindo duplo papel, pois para além da proteção à família, deveria servir como proteção à mulher, permitindo seu afastamento temporário sem prejuízo de sua atividade laboral.

⁸⁸ SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 9. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2012.

⁸⁹ MIRAGLIA, Livia M. M.. **Direito do trabalho e a dignidade da pessoa humana – pela necessidade de afirmação do trabalho digno como direito fundamental**. XIX Encontro Nacional do CONPEDI: Fortaleza/CE, 2010. Anais do XIX Encontro Nacional do CONPEDI. p. 9038-9047.

⁹⁰ DELGADO, Gabriela. **Direito Fundamental ao Trabalho digno**. São Paulo: LTr, 2006, p. 207

⁹¹ Ibidem, p. 208

É importante lembrar que, mesmo que na prática o conceito já fosse extenso, a Constituição de 1988 permitiu que o conceito legal de família desatasse do pensamento conservador, legalmente amparado pelo Código Civil de 1916 e tradicionalmente ligado a papéis específicos de gênero. Nas bases do Estado Democrático de Direito agregaram-se novos formatos familiares, definidos laços afetivos de convivência, carinho e de amor⁹².

Frente a essas evoluções, busca-se como premissa da licença garantir à criança o direito de receber acompanhamento digno do seu bem estar psicológico, físico e biológico. Logo, trata-se de um direito da família, sem distinção de gênero entre os membros, mas com vital importância no que diz respeito aos filhos, independente das particularidades de cada caso, sejam recém-nascidos e sua necessidade de atenções e preocupações pós-parto, sejam filhos adotivos em período de adaptação.

O presente capítulo se concentrará em abordar o histórico da proteção da mulher no Direito do Trabalho, bem como sua relação direta com a proteção da família, por meio das licenças maternidade e paternidade. Pretende-se também explicitar o funcionamento desses dois institutos no ordenamento jurídico brasileiro, a fim de alcançar um direcionamento crítico sobre os modelos atualmente vigentes.

2.1. A proteção da família por meio da proteção à maternidade

A inserção definitiva da mulher no mercado, aliada à maior participação feminina no rendimento total das famílias interferiu na organização familiar e vem ajudando a alterar as relações de gênero em seu interior. Seria negligente ignorar os inúmeros avanços conquistados pela luta feminista e pelos movimentos sociais, muitas mudanças na distribuição interna de poder familiar já podem ser percebidas, contribuindo para um maior empoderamento feminino⁹³. Os avanços, contudo, são lentos e ainda não atuam diretamente para efetivar uma divisão equitativa do trabalho doméstico.

O que se percebe da análise das normas que regulam o mercado de trabalho é que, no Estado brasileiro, ao contrário do que se espera, a ausência de serviços e políticas públicas,

⁹² DIAS, Maria Berenice. **Manual de direito das famílias**. 8. ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2011 pp 53-54

⁹³ PINHEIRO, Luana; GALIZA, Marcelo; FONTOURA, Natália. **Novos Arranjos Familiares, Velhas Convenções Sociais De Gênero: A Licença-Parental como política pública para lidar com essas tensões**. Estudos Feministas, Florianópolis, v. 17, n. 3, p. 851, jan. 2009.

bem como a forma dada aos direitos trabalhistas relacionados à proteção à família, além de serem pouco abrangentes e limitados, reforçam a concepção tradicional de família composta por um homem provedor e uma mulher “do lar”.

Ao se analisar a atualidade das relações de gênero no contexto nacional, fica evidente, também, o descompasso entre mudanças sociais e reconhecimento institucional. Ao lado das novas formas de organização da sociedade convivem arcaicas estruturas, como normas, leis, políticas e sentenças judiciais, que não condizem com a prática efetiva da vida cotidiana. Muitos comportamentos baseados nas convenções sociais de gênero também não se coadunam com as novas formas de organização da sociedade.⁹⁴

As políticas públicas e o aparelho legal existentes, num contexto lato sensu, foram arquitetados para um modelo de família heterossexual tradicional no qual imperam os papéis de gênero tradicionais. O que acontece é que esse modelo é cada vez menos representativo e o desabrigo aos que se encontram fora do modelo contemplado podem ser significativos. Por esse motivo é importante que o Estado, por um lado, intervenha “para transformar esses comportamentos, reprodutores da desigualdade”⁹⁵, e, por outro, conscientize e “incentive as transformações que vêm ocorrendo na sociedade”⁹⁶.

Para tanto, é inevitável que a promoção da igualdade no mercado de trabalho englobe a questão da conciliação dos trabalhos remunerados e não remunerados pelas mulheres, com a proteção às múltiplas formas de família sem reiterar os estereótipos de gênero, como acontece. Atualmente, entre os principais direitos previstos na legislação brasileira estão, a estabilidade para a gestante, da confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, licença-maternidade, salário-família, o intervalo para amamentação até que o bebê complete seis meses de idade e a existência de creche custeada pela empresa ou o pagamento de auxílio-creche nos primeiros seis meses de vida dos filhos. Entre os direitos garantidos aos pais estão a licença-paternidade, de apenas cinco dias após o nascimento do filho, e o salário-família, que pode ser recebido, simultaneamente, por mães e pais.⁹⁷

Não é necessário sequer uma análise aprofundada dos benefícios para notar que eles focalizam, principalmente, os direitos reprodutivos das mulheres, permitindo pouca ou nenhuma possibilidade de exercício da paternidade responsável, bem como ignora a

⁹⁴ Ibidem.

⁹⁵ CYRINO, Rafaela. **Mulheres Executivas: a divisão do trabalho doméstico à luz dos estereótipos de gênero**. Belo Horizonte, Ed. Fino Traço, 2012 p.55

⁹⁶ Ibidem, p. 55

⁹⁷ PINHEIRO; GALIZA; FONTOURA, 2009

existência de famílias monoparentais masculinas ou homoafetivas. Junte-se a isso o fato de que tais direitos apenas são assegurados aos trabalhadores formais.

Esse viés agregado aos benefícios, de que a paternidade é marginal enquanto a maternidade é obrigatória, serve como argumento para que o salário das mulheres sejam inferiores aos dos homens, argumentando-se que as empresas necessitam compensar os custos associados à contratação feminina. Uma vez que dispositivos legais de proteção à maternidade e ao cuidado infantil incidem sobre a contratação de mulheres, e não sobre a contratação de homens é possível vislumbrar a própria legislação protetiva assumir um caráter prejudicial e excludente.

Romper com a associação do feminino com o doméstico não é tarefa fácil, pois implica em desconstruir pressupostos morais, crenças e valores estabelecidos entre homens e mulheres, implica em questionar representações de gênero tradicionais, que contribuem para a criação de um meio discursivo no qual as diferenças socialmente construídas são vistas como naturais e inevitáveis⁹⁸, mas é a medida que se faz necessária. A melhor divisão dos cuidados com os filhos é possível, sendo urgente e necessária a adoção de alternativas que consigam proporcionar o compartilhamento equitativo das responsabilidades, de modo que ambos possam se dedicar às suas carreiras.

2.1.1. Considerações históricas no Brasil e no mundo

Assim como foi exaustivamente abordado no capítulo anterior, a mulher percorreu um longo caminho de opressões e lutas para atingir sua atual posição na sociedade. Mesmo depois de se inserir como trabalhadora assalariada, esteve sujeita a toda sorte de exploração, sendo a regulamentação do trabalho feminino um fenômeno recente, iniciado em meados do século XIX⁹⁹.

O processo de industrialização vivido pelo mundo europeu no século XIX caracterizou-se pela exploração do trabalho das chamadas “meias-forças”, que era o trabalho da mulher e do menor, porque menos dispendiosas e mais dóceis¹⁰⁰. Os primeiros contornos

⁹⁸ CYRINO, Rafaela. 2012 p.51

⁹⁹ PANUZZIO, Danielle; NASCIMENTO, Grasielle A. F, 2006 apud QUADROS, Grazielle de Matos. **A discriminação do trabalho da mulher no Brasil**, 2011. Disponível em: <http://www3.pucrs.br/pucrs/files/uni/poa/direito/graduacao/tcc/tcc2/trabalhos2011_2/grazielle_quadros.pdf>

¹⁰⁰ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 7ª Ed. São Paulo: LTr, 2011, p. 854

de medidas protetivas à mulher que se tem conhecimento datam da década de 1840, quando na Inglaterra foi proibida a atividade feminina em subterrâneos e sua jornada limitada a dez horas diárias. Desde então medidas semelhantes passaram a ser adotadas por diversos países europeus, culminando na Conferência Internacional do Trabalho em 1890, em Berlim, na qual foram aprovadas normas gerais acerca da idade mínima para a admissão em fábricas e da suspensão obrigatória do contrato de trabalho no mês seguinte ao parto.¹⁰¹

Os direitos trabalhistas apenas foram elevados ao patamar constitucional em 1917 com a Constituição do México, que reconheceu garantias mínimas e sociais a todos os trabalhadores, assim como a necessidade de proteção maior à mulher em razão da discriminação sofrida. A constituição mexicana reconhecia o direito ao salário mínimo, direito de greve, igualdade salarial entre os gêneros e proibição ao trabalho feminino um dia antes e um dia após o parto.

Alguns anos antes, em 1910, já havia sido instituída na Itália a previsão de pagamento à mulher que interrompesse o trabalho em virtude da maternidade na forma de um seguro, modelo amplamente copiado pelos demais países europeus. Somente em 1919, com o final da Primeira Guerra Mundial, o Pacto de Versalhes e a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT) essas propostas adquiriram contornos mundiais.

A OIT surgiu, então, com o objetivo de promover oportunidades para que homens e mulheres possam ter acesso a um trabalho decente e produtivo, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade¹⁰². A Convenção nº 3, formulada na primeira Conferência Internacional do Trabalho, destinou-se especialmente à proteção da mulher e da maternidade, trazendo, dentre outros avanços, o impedimento à dispensa em razão de gravidez e a garantia do auxílio econômico durante o período de afastamento maternal, que foi oficialmente instituído aos países signatários.

No período que se seguiu, a OIT se mostrou preocupada com o avanço das mulheres no mercado de trabalho, especialmente a partir da década de 1960. Ao longo do século XXI aprovou vários documentos, convenções e recomendações no sentido de chamar atenção para a responsabilidade familiar¹⁰³. Foram debatidos os vários papéis assumidos pelas mulheres,

¹⁰¹ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 28ª ed. São Paulo: Atlas, 2012, pp. 616

¹⁰² ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Apresentação. Disponível em <<http://www.oitbrasil.org.br/content/apresenta%C3%A7%C3%A3o>> Acesso em: 11/07/2017

¹⁰³ MARQUES, Deisi Machini. **A proteção parental no direito brasileiro à luz da ética e da dignidade integral da pessoa humana**. Dissertação de mestrado em Direito. Universidade Estadual Paulista. Franca, 2015.

assim como a necessidade de melhorar as condições de trabalho, no sentido de acabar principalmente com a discriminação.

No Brasil, a primeira norma que regulamentou o trabalho da mulher data de 1932, com a instituição do Decreto nº 21.417-A, que instituiu a equiparação salarial entre homens e mulheres, proibiu o trabalho noturno em atividades insalubres e reconheceu o direito à licença maternidade. Subsequente, a Constituição de 1934 elevou os primeiros direitos trabalhistas brasileiros a garantias constitucionais, instituindo a jornada diária de oito horas, o descanso semanal e as férias anuais remuneradas, além de assegurar, agora de forma hierarquicamente superior, a prerrogativa da licença maternidade¹⁰⁴, além de definir a instituição da previdência em favor da velhice, da invalidez, da maternidade e nos casos de acidentes de trabalho ou de morte.¹⁰⁵

A constituição de 1934 também foi importante por inserir dispositivos que previam de forma literal a igualdade salarial e a proibição da discriminação do trabalho da mulher.¹⁰⁶ Argumenta-se ainda que, mesmo garantido constitucionalmente ao longo de todas as Constituições subsequentes, esses direitos não foram efetivamente cumpridos, ou simplesmente não haveria que se falar no tema do presente trabalho.

Em 1943 entrou em vigor o Decreto nº 4452, que aprovou a Consolidação das Leis do Trabalho, responsável por ser o diploma regulador das relações de trabalho que é vigente até os dias atuais. Sem grandes avanços às legislações anteriores e mundiais, a CLT tratou do trabalho da mulher em um capítulo exclusivo, regulamentando novamente a jornada de trabalho, períodos de descanso e, como esperado, estabelecendo novamente a proteção à maternidade no âmbito das relações de trabalho, dessa vez, por meio da proibição à dispensa em razão de gravidez e assegurando intervalo para amamentação, facultando-se à trabalhadora o reingresso à posição anteriormente ocupada¹⁰⁷.

A CLT instituiu também o primeiro esboço da licença parental, que viria a ser garantida constitucionalmente quase meio século depois, ao prever no parágrafo único do art.

Disponível em <<https://repositorio.unesp.br/bitstream/handle/11449/138543/000864432.pdf?sequence=1>> Acesso em 22/06/2017

¹⁰⁴ 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: 05/07/2017.

¹⁰⁵ MARTINS, 2012, pp. 617

¹⁰⁶ Idem.

¹⁰⁷ BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Redação original. Disponível em: <http://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-5452-1-maio-1943-415500-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 05/07/2017.

473 que, “em caso de nascimento de filho, o empregado poderá faltar um dia de trabalho e no correr da primeira semana, para o fim de efetuar o registo civil, sem prejuízo de salário”.¹⁰⁸

As constituições de 1937 e a de 1946 pouco inovaram, mas a última elevou a status constitucional a assistência obrigatória à maternidade e à infância, e, para além dos elementos já dispostos na Constituição anterior, proibiu a diferença salarial por motivo de sexo, acrescentou ao direito da gestante o descanso antes e depois do parto sem prejuízo do emprego, além do já estabelecido em relação ao salário maternidade.¹⁰⁹

A Constituição Federal de 1967 manteve os direitos, mas continuou “protegendo” por meio da discriminação ao manter vedado o trabalho da mulher em indústrias insalubres, a prorrogações da jornada, o trabalho perigoso, noturno, em subterrâneos, minerações, subsolos, pedreiras e nas obras de construção. Por fim, foi responsável por acrescentar à mulher o direito de aposentadoria aos 30 anos de trabalho, com salário integral (art. 158, XX), haja visto seu maior desgaste com a dupla jornada.

Novas mudanças só viriam a ocorrer com o vigor da atual Constituição, a de 1988, quando a Carta Magna passou a abarcar diversos princípios, normas e Direitos Fundamentais de proteção e não discriminação à mulher.

Antes disso, porém, no plano mundial, há muito já se falava em igualdade de oportunidades e tratamentos, assim como em divisão dos encargos de família. Destaca-se a esse respeito a Convenção nº 156 e a Recomendação nº 165 de 1981 da OIT, que visava debater os papéis assumidos pelas mulheres, tal como a urgência pela melhora das condições de trabalho, propondo o incentivo de políticas para garantir um direito do trabalho para ambos os sexos sem que suas responsabilidades familiares se fizessem obstáculos. Até hoje o Brasil não é signatário dessa convenção.

Artigo 4º. Com vista ao estabelecimento de uma efetiva igualdade de oportunidades e de tratamento para homens e mulheres trabalhadores, serão tomadas todas as medidas compatíveis com as condições e as responsabilidades nacionais para: a) dar condições a trabalhadores com encargos de família de exercer seu direito à livre escolha de emprego e b) levar em consideração suas necessidades nos termos e condições de emprego e de seguridade social.¹¹⁰

¹⁰⁸ Idem.

¹⁰⁹ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 28ª ed. São Paulo: Atlas, 2012, pp. 575 - 576

¹¹⁰ OIT. **Convenção 156, sobre a igualdade de oportunidades e de tratamento para homens e mulheres trabalhadores: trabalhadores com encargos de familiares**. Genebra: Organização Internacional do Trabalho,

Artigo 5º. Serão tomadas ainda todas as medidas compatíveis com as possibilidades nacionais para: a) levar em consideração, no planejamento comunitário, as necessidades de trabalhadores com encargos de família e b) desenvolver ou promover serviços comunitários, públicos ou privados, como serviços e meios de assistência à infância e família¹¹¹

A esperada promulgação da Constituição Federal de 1988 foi responsável por trazer de volta os direitos suprimidos pelo período ditatorial, acrescentando-se os direitos sociais enquanto fundamentais. O texto trouxe à voga a proteção da família, que passou a ser considerada um dever fundamental do Estado, com base no art. 266:

Art. 226. A família, base da sociedade, tem especial proteção do Estado.

§ 1º O casamento é civil e gratuita a celebração.

§ 2º O casamento religioso tem efeito civil, nos termos da lei.

§ 3º Para efeito da proteção do Estado, é reconhecida a união estável entre o homem e a mulher como entidade familiar, devendo a lei facilitar sua conversão em casamento.

§ 4º Entende-se, também, como entidade familiar a comunidade formada por qualquer dos pais e seus descendentes.

§ 5º Os direitos e deveres referentes à sociedade conjugal são exercidos igualmente pelo homem e pela mulher.

§ 6º O casamento civil pode ser dissolvido pelo divórcio.

§ 7º Fundado nos princípios da dignidade da pessoa humana e da paternidade responsável, o planejamento familiar é livre decisão do casal, competindo ao Estado propiciar recursos educacionais e científicos para o exercício desse direito, vedada qualquer forma coercitiva por parte de instituições oficiais ou privadas.

§ 8º O Estado assegurará a assistência à família na pessoa de cada um dos que a integram, criando mecanismos para coibir a violência no âmbito de suas relações. (grifos nossos)¹¹²

Nas palavras do próprio texto constitucional, a família seria a “base da sociedade”, merecendo integral proteção. Pelo diploma é notável que a Carta Magna inovou e apresentou grandes transformações no que tange à proteção parental, a iniciar pela previsão de igualdade entre os sexos como Direito Fundamental (art. 5º, *caput*).

Além disso, ao abarcar como família não apenas as constituídas sob o instituto do casamento, há que se falar em superação do interesse patrimonial pelo familiar, vez que

1981. Disponível em: < <http://www.oitbrasil.org.br/content/sobre-igualdade-de-oportunidades-e-de-tratamento-para-homens-e-mulheres-trabalhadores-trabal> > . Acesso em: 03/07/2017.

¹¹¹ Idem.

¹¹² BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em:

trouxe a natureza socioafetiva da filiação sobreposta à biológica ao mesmo tempo em que estabeleceu como iguais todos os filhos, não havendo distinções entre eles. A família, passou a ter como dever e responsabilidade a proteção e a realização pessoal e dignidade humana de seus membros.

Dentro do plano do Direito do Trabalho, a CF/88, além de prescrever a proteção do trabalho da mulher, ampliou para 120 dias a duração da licença maternidade e incluiu a previsão constitucional de uma licença paternidade, que seria discutida nos termos da lei. Como observado por BERTOLIN; KAMADA,

(...) a Constituição de 1988 determinou que a diferença de gênero não pode ser fonte de desigualdade (igualdade jurídica entre diferentes) e, na mesma linha, reconheceu a necessidade de proteger o mercado de trabalho da mulher, ampliou a licença-maternidade e criou a licença paternidade. No entanto, maternidade e paternidade constaram no texto constitucional como diferentes, o que perpetua a oposição entre maternidade especificamente e o trabalho assalariado.¹¹³

É evidente que levando em conta o modelo da família tradicional (heterossexual), na qual está pautada a normativa constitucional, o motivo que garante às mulheres um período de 120 dias de licença maternidade ultrapassa aqueles referentes ao trabalho de parto e pós-parto. Enquanto a mãe fica em casa se recuperando e exercendo seu papel tradicional de mãe e cuidadora, a figura masculina, principal responsável pelos cuidados financeiros, tem direito a um período menor de licença, para que possa retornar ao trabalho e sustentar sua família.

Por um lado, o Brasil garante uma extensa licença maternidade (especialmente se comparado aos países vizinhos), por outro, ele assegura um período mínimo de licença para que os pais exerçam o mesmo direito garantido às mulheres.¹¹⁴ A consequência direta dessa priorização da mulher, enquanto mãe, é o conceito de que a figura feminina, é a única responsável pelos cuidados para com as crianças, o que também contribui para um desvio do olhar paterno quanto a sua parte na criação dos filhos.

Além de perpetuar os modelos de divisão sexual do trabalho, a família tradicional brasileira conhecida não é a única composição familiar existente na nossa sociedade. O descompasso legislativo em relação às mudanças sociais, mantém desamparados todos

¹¹³ BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins. KAMADA, Fabiana Larissa. **Ausentes ou invisíveis? A participação das mulheres nos sindicatos.** Caderno Espaço Feminino. Uberlândia, v.25, n.1, p. 28-52, jan/jun 2012. p. 37

¹¹⁴ PINHEIRO; GALIZA; FONTOURA, 2009, p. 857.

aqueles que não se encaixam nos modelos idealmente propostos, o que foge às previsões constitucionais de proteção à família.

2.2. Licença maternidade

A proteção e o suporte à maternidade se constituem como importantes partes da proteção ao trabalho feminino, sendo responsáveis por garantir parte do aparato necessário para que não haja a discriminação da trabalhadora no mercado por meras questões biológicas. Tendo assumido diversas formas e englobado dezenas de prestações diferenciadas ao longo do tempo, atualmente a licença maternidade consiste basicamente no direito de afastamento da mulher, para o convívio com o recém chegado filho.

Grande parte dos doutrinadores entende que a licença maternidade é caso de interrupção do contrato de trabalho, uma vez que é contado o período de afastamento para todos os fins, tais como gratificações, 13º, período aquisitivo de férias, pagamento de Fundo de Garantia por Tempo de Serviço e aposentadoria¹¹⁵. Alguns doutrinadores, como Alice Monteiro de Barros e Mozart Victor Russomano, porém, entendem como caso de suspensão, pois durante a licença as principais cláusulas contratuais ficam estáticas ou paralisadas¹¹⁶.

A licença maternidade em si é um instituto trabalhista, previsto em diversas convenções da OIT, estabelecido como norma constitucional pelo art. 7º XVIII da Constituição Federal Brasileira de 1988 e elencado nos artigos 392 e 392-A da Consolidação das Leis do Trabalho. A licença está intimamente relacionada ao salário maternidade, benefício previdenciário equivalente ao salário integral da trabalhadora, não se restringindo à mulher empregada e podendo se estender às seguradas de todas as modalidades, nos termos da lei. 8.213/91 e do Decreto nº 3.048.

Foi somente em 1974, por meio da lei nº 6.136, que os encargos da licença maternidade assumiram natureza previdenciária e deixaram de ser arcados pelo empregador, uma política adotada com intuito de diminuir a discriminação na contratação de mulheres¹¹⁷.

¹¹⁵ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 28ª ed. São Paulo: Atlas, 2012, p. 365.

¹¹⁶ MARQUES, Deisi Machini. **A proteção parental no direito brasileiro à luz da ética e da dignidade integral da pessoa humana**. Dissertação de mestrado em Direito. Universidade Estadual Paulista. Franca, 2015. Disponível em <<https://repositorio.unesp.br/bitstream/handle/11449/138543/000864432.pdf?sequence=1>> Acesso em 22/06/2017

¹¹⁷ MARTINS, 2012, pp. 622

Em sentido inverso, a licença-paternidade permanece juridicamente semelhante ao prolongamento da “falta justificada por nascimento do filho”, prevista no artigo 573, III da CLT, isto posto, os cinco dias de ausência do pai são arcados pelo empregador.

A adoção do pagamento integral, no entanto, não foi pacífica. Em 1998 foi publicada a Emenda Constitucional 20/98, que estabelecia como teto de pagamento do benefício o valor de R\$1.200,00. Referida limitação teve grande efeito na esfera trabalhista e previdenciária, visto que o empregador se recusava a recolher valor superior ao previsto e o INSS negava tal interpretação alegando que o empregador deveria pagar integralmente o salário da funcionária, porém o valor custeado pelo órgão previdenciário seria o determinado na emenda. Foi necessária a proposição de Ação Direta de Inconstitucionalidade 1946, que culminou no entendimento unânime de que às gestantes era devido o recebimento do valor integral de seu salário custeado pelo INSS:

DIREITO CONSTITUCIONAL, PREVIDENCIÁRIO E PROCESSUAL CIVIL. LICENÇA-GESTANTE. SALÁRIO. LIMITAÇÃO. AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE DO ART. 14 DA EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 20, DE 15.12.1998. ALEGAÇÃO DE VIOLAÇÃO AO DISPOSTO NOS ARTIGOS 3º, IV, 5º, I, 7º, XVIII, E 60, § 4º, IV, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. 1. O legislador brasileiro, a partir de 1932 e mais claramente desde 1974, vem tratando o problema da proteção à gestante, cada vez menos como um encargo trabalhista (do empregador) e cada vez mais como de natureza previdenciária. Essa orientação foi mantida mesmo após a Constituição de 05/10/1988, cujo art. 6º determina: a proteção à maternidade deve ser realizada "na forma desta Constituição", ou seja, nos termos previstos em seu art. 7º, XVIII: "licença à gestante, sem prejuízo do empregado e do salário, com a duração de cento e vinte dias". 2. Diante desse quadro histórico, não é de se presumir que o legislador constituinte derivado, na Emenda 20/98, mais precisamente em seu art. 14, haja pretendido a revogação, ainda que implícita, do art. 7º, XVIII, da Constituição Federal originária. Se esse tivesse sido o objetivo da norma constitucional derivada, por certo a E.C. nº 20/98 conteria referência expressa a respeito. E, à falta de norma constitucional derivada, revogadora do art. 7º, XVIII, a pura e simples aplicação do art. 14 da E.C. 20/98, de modo a torná-la insubsistente, implicará um retrocesso histórico, em matéria social-previdenciária, que não se pode presumir desejado. 3. Na verdade, se se entender que a Previdência Social, doravante, responderá apenas por R\$1.200,00 (hum mil e duzentos reais) por mês, durante a licença da gestante, e que o empregador responderá, sozinho, pelo restante, **ficará sobremaneira, facilitada e estimulada a opção deste pelo trabalhador masculino, ao invés da mulher trabalhadora. Estará, então, propiciada a discriminação que a Constituição buscou combater, quando proibiu diferença de salários, de exercício de funções e de critérios de admissão, por motivo de sexo** (art. 7º, inc. XXX, da C.F./88), proibição, que, em substância, é um desdobramento do princípio da igualdade de direitos, entre homens e mulheres, previsto no inciso I do art. 5º da Constituição Federal. Estará, ainda, conclamado o empregador a oferecer à mulher trabalhadora, quaisquer que sejam suas aptidões, salário nunca superior a R\$1.200,00, para

não ter de responder pela diferença. Não é crível que o constituinte derivado, de 1998, tenha chegado a esse ponto, na chamada Reforma da Previdência Social, desatento a tais conseqüências. Ao menos não é de se presumir que o tenha feito, sem o dizer expressamente, assumindo a grave responsabilidade. 4. A convicção firmada, por ocasião do deferimento da Medida Cautelar, com adesão de todos os demais Ministros, ficou agora, ao ensejo deste julgamento de mérito, reforçada substancialmente no parecer da Procuradoria Geral da República. 5. Reiteradas as considerações feitas nos votos, então proferidos, e nessa manifestação do Ministério Público federal, a Ação Direta de Inconstitucionalidade é julgada procedente, em parte, para se dar, ao art. 14 da Emenda Constitucional nº 20, de 15.12.1998, interpretação conforme à Constituição, excluindo-se sua aplicação ao salário da licença gestante, a que se refere o art. 7º, inciso XVIII, da Constituição Federal. 6. Plenário. Decisão unânime.¹¹⁸(grifos nossos)

A Lei nº 9.029/95 estabeleceu normas relativas à proibição de exigência de atestados de gravidez e esterilização e outras práticas discriminatórias para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho. Segundo essa lei, é vedada a prática de ato discriminatório e limitativo para efeito do ingresso na relação de emprego ou para sua manutenção.¹¹⁹ Tais atos discriminatórios estão ligados à exigência de teste, exame, perícia, laudo, atestado, declaração ou qualquer outro procedimento relativo à esterilização ou a estado de gravidez.

É importante destacar que, para além da gestante, a adotante também pode usufruir dos benefícios de licença e salário maternidade, de forma igualitária, no prazo de 120 dias por força da Lei nº 10.412/2002¹²⁰, pois o direito à licença não se encontra condicionada a critérios biológicos, como gestação ou amamentação, conforme se conclui por uma análise superficial do instituto.

Na seara trabalhista, a regulamentação está prevista pela CLT nos seguintes termos:

Art. 392. A empregada gestante tem direito à licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário.

§ 1º A empregada deve, mediante atestado médico, notificar o seu empregador da data do início do afastamento do emprego, que poderá ocorrer entre o 28º (vigésimo oitavo) dia antes do parto e ocorrência deste.

§ 2º Os períodos de repouso, antes e depois do parto, poderão ser aumentados de 2 (duas) semanas cada um, mediante atestado médico.

¹¹⁸ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº1946**. Relator(a): Min. SYDNEY SANCHES, Tribunal Pleno, julgado em 03/04/2003. Disponível em <<http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/visualizarEmenta.asp?s1=000097154&base=baseAcordaos>> Acesso em: 25/10/2016.

¹¹⁹ Ibidem, p. 627

¹²⁰ Ibidem, pp. 624-625

§ 3º Em caso de parto antecipado, a mulher terá direito aos 120 (cento e vinte) dias previstos neste artigo.

Art. 392-A. À empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança será concedida licença-maternidade nos termos do art. 392.¹²¹

Anteriormente, antes de os §§ 1º e 3º do artigo 392-A da CLT serem revogados pela Lei nº 12.010/2009, a licença da mãe adotiva era restrita a períodos determinados de acordo com a idade da criança, de modo que para crianças com até um ano de idade eram concedidos cento e vinte dias de licença-maternidade, para crianças a partir de um ano até quatro anos, era concedida licença-maternidade no período de sessenta dias e crianças de quatro anos até oito anos de idade, restava concedida licença-maternidade no período de trinta dias.¹²²

Apesar de englobar as adotantes, o salário-maternidade, regulado pelo artigo 71 da Lei n. 8.213/91, era pago exclusivamente às mulheres seguradas da Previdência Social. Foram necessários diversos processos judiciais e a promulgação da lei 12.873/13 para que pais, em casos específicos, pudessem gozar do benefício. Diante da defasagem legislativa, a alteração feita pela Lei nº 12.873, de 2013, possibilitou a percepção da licença e do salário maternidade pelo empregado ou empregada adotante, assim como permitiu que o cônjuge ou companheiro usufruísse dos benefícios em caso de morte da genitora, nos seguintes termos:

Art. 392-A. § 4º A licença-maternidade só será concedida mediante apresentação do termo judicial de guarda à adotante ou guardiã.

§ 5º A adoção ou guarda judicial conjunta ensejará a concessão de licença-maternidade **a apenas um dos adotantes ou guardiães empregado ou empregada**

Art. 392-B. Em caso de morte da genitora, é assegurado ao cônjuge ou companheiro empregado o gozo de licença por todo o período da licença-maternidade ou pelo tempo restante a que teria direito a mãe, exceto no caso de falecimento do filho ou de seu abandono.

Art. 392-C. Aplica-se, no que couber, o disposto no art. 392-A e 392-B ao empregado que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção. (grifos nossos)¹²³

¹²¹ BRASIL. Art. 473. **Consolidação das Leis Trabalhistas. Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943.** Redação atual. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 05/07/2017.

¹²² MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho.** 28ª ed. São Paulo: Atlas, 2012, p. 582

¹²³ BRASIL. Art. 473. **Consolidação das Leis Trabalhistas. Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943.** Redação atual. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 05/07/2017.

Esse reconhecimento reforça que a licença, para além de questões de gênero, estaria, na verdade, vinculada ao aspecto afetivo, de acolhimento e cuidado com a criança, reforçado pela necessidade de estruturação e desenvolvimento da família em si. No entanto, apesar de representar um avanço, é necessário observar que o que se prevê na legislação exposta ainda não trata de ampliação da licença paternidade, mas sim do deslocamento da licença maternidade ao genitor/adotante em caso de ausência da figura materna, como acontece nos casos de falecimento da genitora ou de adoção por casais homoafetivos.

No caso das servidoras públicas, os artigos 207 e 210 da lei 8112/90 prevê a concessão da licença à servidora gestante, sem prejuízo da remuneração, pelo prazo de 120 dias. À adotante, no entanto, previa somente o afastamento máximo de 90 dias, podendo ser reduzido de acordo com a idade da criança. A evidente inconstitucionalidade da discriminação feita pela norma frente à igualdade entre filhos biológicos e adotivos estabelecida no parágrafo sexto do art. 227 da Constituição Federal vigente levou o debate ao STF em março de 2016.

O ministro relator deu provimento ao recurso, adotando o entendimento de que os prazos das licenças deveriam ser iguais, independentes da idade do adotado, não sendo possível também estabelecer critérios diferentes para as possibilidades de prorrogação da licença.

O Tribunal, por maioria e nos termos do voto do Relator, apreciando o tema 782 da repercussão geral, deu provimento ao recurso extraordinário para reconhecer o direito da recorrente ao prazo remanescente da licença parental, a fim de que o tempo total de fruição do benefício, computado o período já gozado, seja de 180 dias de afastamento remunerado, correspondentes aos 120 dias de licença, previstos no art. 7º, XVIII, da Constituição Federal, acrescidos dos 60 dias de prorrogação, tal como permitido pela legislação, fixando a seguinte tese: Os prazos da licença adotante não podem ser inferiores aos prazos da licença gestante, o mesmo valendo para as respectivas prorrogações. Em relação à licença adotante, não é possível fixar prazos diversos em função da idade da criança adotada, vencido o Ministro Marco Aurélio. Ausentes, justificadamente, os Ministros Celso de Mello e Gilmar Mendes. Falou, pelo Ministério Público Federal, o Dr. Rodrigo Janot Monteiro de Barros, Procurador-Geral da República. Presidiu o julgamento o Ministro Ricardo Lewandowski. Plenário, 10.03.2016.¹²⁴

Outro ponto a ser lembrado é a Lei 11.770/2008, que instituiu o Programa Empresa Cidadã. O programa possibilita a prorrogação da licença por 60 dias além dos 120 já previstos, podendo ser aplicado tanto à gestante quanto a adotante, desde que cumpridos os pré requisitos: a) ser empregada de pessoa jurídica que faça parte do Programa; b) realizar o

¹²⁴ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário nº 778.889**. Relator Min. Ricardo Lewandowski, Tribunal Pleno. Julgado em 10 de março de 2016.

requerimento da ampliação até o final do primeiro mês após o parto; c) não realizar atividade remunerada durante o período nem manter a criança em creche até o final dos 60 dias¹²⁵.

Durante o período de prorrogação, “a empregada terá direito à remuneração integral, nos mesmos moldes devidos no período de percepção do salário-maternidade pago pelo Regime Geral de Previdência Social”.¹²⁶ Dessa forma, os 60 dias acrescidos são pagos pelo empregador, que, caso faça opção pelo imposto tributado com base no lucro real, pode deduzir os gastos adicionais do imposto de renda.

A lei autoriza a Administração Pública, direta e indireta, a aderir ao programa, para que as servidoras vinculadas possam usufruir o benefício. Note-se, entretanto, que não existe um direito real à prorrogação da licença, vez que a lei não impõe forma alguma de obrigatoriedade da medida, sendo apenas uma opção fornecida.¹²⁷

Dessarte, muitos dos requisitos se encontram aquém das capacidades da empregada e a lei, mesmo que tente ajudar, possui diversos pontos de desigualdades, devido às limitações por ela mesmas impostas

Ainda, se a empregada prestar serviço a uma Microempresa ou Empresa de pequeno porte, optante do Simples Nacional, ela não terá direito à prorrogação de sua licença-maternidade. Portanto, as micro e pequenas empresas que são responsáveis por 50,8% da mão-de-obra formal no Brasil, empregando cerca de 13,2 milhões de pessoas, não terão nenhum incentivo para conceder a licença-maternidade à sua empregada, uma vez que não poderão deduzir a remuneração do imposto a pagar, sob a justificativa de se criar —sério complicador para segregar a parcela relativa ao imposto de renda, para dele subtrair o salário pago no período de ampliação da empresa.¹²⁸

Há que se falar também nos demais direitos garantidos à mulher, pois, para além do afastamento, a tutela da maternidade exige outras medidas, tais como: direito a mudar de função e de rescindir o contrato caso este seja prejudicial à gestação; de dois intervalos especiais para amamentação do filho até que este complete seis meses de idade, sendo que cada intervalo deve ser de meia hora; de direito à creche no local de trabalho, desde que nele laborem mais de 30 empregadas; direito de ausentar-se do trabalho pelo tempo necessário

¹²⁵ 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: 13/06/2017

¹²⁶ Idem.

¹²⁷ SILVA, KROST, 2008 apud QUADROS, Grazielle de Matos. **A discriminação do trabalho da mulher no Brasil**, 2011. Disponível em: <http://www3.pucrs.br/pucrs/files/uni/poa/direito/graduacao/tcc/tcc2/trabalhos2011_2/grazielle_quadros.pdf> Acesso em: 28/06/2017

¹²⁸ Idem.

para a realização de, no mínimo, seis consultas médicas e exames complementares; e à estabilidade contra dispensa arbitrária, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

2.3. Licença paternidade

A licença paternidade é um direito trabalhista assegurado constitucionalmente no inciso XIX e no parágrafo único do artigo 7º, parágrafo 3º do artigo 39 e parágrafo 11 do artigo 42, devido aos empregados urbanos, rurais, domésticos, avulsos, servidores públicos e militares. A licença paternidade é um direito social, indisponível e irrenunciável, e estende-se a todos os trabalhadores urbanos e rurais, domésticos e avulsos.

Nas definições da OIT, a licença paternidade é, geralmente, um curto período de afastamento concedido ao pai, imediatamente após o nascimento de seu filho.¹²⁹ Os objetivos da licença consistem, basicamente, em permitir que pais auxiliem na recuperação de suas parceiras e dediquem cuidados ao recém-nascido/chegado. A licença serviria também aos propósitos de outras responsabilidades familiares, tais como o registro de nascimento e demais aspectos da vida cotidiana e familiar.

Como é possível notar na conceituação feita no primeiro parágrafo, a licença paternidade não tem a pretensão de se equiparar à licença maternidade, no entanto, mesmo em proporções diferente, é mundialmente reconhecida como um instituto de grande importância para a saúde da mulher e da criança. A licença paternidade está presente em 79 países, variando sua duração entre um e noventa dias, conforme o local em que é concedida.

Diferentemente do instituto que tutela a licença para as mães, a licença paternidade não recebeu a mesma atenção do legislador. No Brasil, a licença encontra-se parcamente regulamentada, pois, de acordo com o texto da Constituição, a duração da licença e sua regulamentação seriam fixadas em lei, no entanto, mais de 25 anos após a sua promulgação ainda não existe lei específica tratando o tema.

¹²⁹ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Maternity and paterniy at work: law and practice across the world**. Genebra, 2014, p. 52. Disponível em: http://www.ilo.org/global/publications/ilobookstore/order-online/books/WCMS_242615/lang--en/index.html. Acesso em: 25/10/2016

A primeira previsão de afastamento se deu com o vigor da CLT, em 1943, que em seu art. 473 previa a falta abonada de um dia em razão de nascimento de filho, prevendo que essa falta se dava em razão exclusiva de que fossem procedidos os registros de nascimento da criança. A redação atual da CLT continua prevendo o abono, sendo seu único avanço não mais vincular a ele o motivo de registro:

Art. 473 - O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário:

I - até 2 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua carteira de trabalho e previdência social, viva sob sua dependência econômica;

II - até 3 (três) dias consecutivos, em virtude de casamento;

III - por um dia, em caso de nascimento de filho no decorrer da primeira semana¹³⁰

O termo “licença paternidade” somente foi incluído no ordenamento jurídico brasileiro pela Constituição Federal de 1988 que, ao tratar dos direitos trabalhistas, prevê o afastamento paterno em razão de nascimento de filho. Apesar de representar um avanço significativo, a fixação do instituto se deu com base no pensamento de que a função desempenhada pelo pai era a de mero ajudante da mãe, que ainda possuía o papel primordial de responsável pela criação dos filhos.

A disposição constitucional, no entanto, não estabeleceu o período a ser concedido, deixando a fixação para lei posterior. O Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT), trazido juntamente à Carta Magna, estabeleceu o prazo provisório de 5 dias até que fosse promulgada a lei complementar a qual se referia o art. 7º, XIX da Constituição

Art. 10. Até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o art. 7º, I, da Constituição :

§ 1º Até que a lei venha a disciplinar o disposto no art. 7º, XIX, da Constituição, o prazo da licença-paternidade a que se refere o inciso é de cinco dias.

Até a data presente o diploma carece de regulamentação, suscitando o dilema de qual prazo seria válido, o estabelecido na ADCT ou na CLT. Apesar de divergências doutrinárias,

¹³⁰ BRASIL. Art. 473. **Consolidação das Leis Trabalhistas. Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943.** Redação atual. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 05/07/2017.

“o mais largo prazo constitucional obviamente absorveu o mais curto prazo”, visto que “se fundam na mesma motivação”.¹³¹

Além das controvérsias acerca do prazo, a falta de regulamentação suscita ainda a discussão sobre o recebimento dos dias gozados de licença paternidade. Atualmente a questão é pacificada enquanto hipótese de interrupção do contrato de trabalho, não havendo que se falar em prejuízo da remuneração do trabalhador ou do cômputo de seus dias trabalhados. Diferentemente da licença maternidade, no entanto, essa licença onera o empregador, desincentivando que seja dilatada.

Frente à diferença de tratamento e duração dos benefícios é transparente que, à época de sua criação, a real finalidade da ausência facultada ao trabalhador em muito se diferia da licença concedida à mulher. A primeira seria, objetivamente, para que o pai pudesse prestar o apoio necessário à mãe durante a recuperação do parto, não faltando aos deveres de registro impostos pelo Código Civil, a segunda, por sua vez, sempre visou garantir os cuidados especiais exigidos pelo recém nascido.

Importante lembrar que, quanto ao envolvimento do trabalhador com o pré-natal da companheira e com a saúde do filho, o mesmo artigo que prevê a licença paternidade¹³², faculta ao empregado faltar ao serviço para acompanhar a gestante em duas consultas médicas, dando-lhe também a opção de faltar apenas um dia de serviço por ano para levar o filho menor de 6 anos ao médico. Além disso, a paternidade não é tutelada por garantias como a estabilidade provisória de que goza a mulher durante a gestação e após o parto.

O grande problema se encontra, não na mentalidade do legislador que originalmente propôs a licença e os outros institutos, mas na persistência desse pensamento frente às novas configurações. SOUZA-LOBO entende que, se os homens não vivem a paternidade “é também porque a paternidade só é entendida através da ética do provedor” e a legislação corrobora para isso. Da mesma maneira, “para que as mulheres sejam mães é preciso que renunciem ao trabalho. Isto não é só porque se considera a licença-maternidade um luxo, mas

¹³¹ DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 10ª ed. São Paulo: LTr, 2011 pp.108

¹³² BRASIL. Art. 473. **Consolidação das Leis Trabalhistas. Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943.** Redação atual. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452.htm>. Acesso em: 05/07/2017.

porque as mulheres não encontram equipamentos coletivos que facilitem as tarefas domésticas”¹³³

Em 8 de março de 2016 foi publicada a Lei nº 13.257, que modificou o Programa Empresa Cidadã (lei nº 11.770/08) passando a prever a licença paternidade prorrogável por até 15 dias além dos previstos na ADCT, nos seguintes termos:

Art. 1º É instituído o Programa Empresa Cidadã, destinado a prorrogar:

I - por 60 (sessenta) dias a duração da licença-maternidade prevista no inciso XVIII do caput do art. 7º da Constituição Federal;

II - por 15 (quinze) dias a duração da licença-paternidade, nos termos desta Lei, além dos 5 (cinco) dias estabelecidos no § 1º do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

§ 1º A prorrogação de que trata este artigo:

I - será garantida à empregada da pessoa jurídica que aderir ao Programa, desde que a empregada a requeira até o final do primeiro mês após o parto, e será concedida imediatamente após a fruição da licença-maternidade de que trata o inciso XVIII do caput do art. 7º da Constituição Federal;

II - será garantida ao empregado da pessoa jurídica que aderir ao Programa, desde que o empregado a requeira no prazo de 2 (dois) dias úteis após o parto e comprove participação em programa ou atividade de orientação sobre paternidade responsável.

§ 2º A prorrogação será garantida, na mesma proporção, à empregada e ao empregado que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança.

[...]

Art. 3º Durante o período de prorrogação da licença-maternidade e da licença-paternidade:

[...]

II - o empregado terá direito à remuneração integral.¹³⁴

Passa então a ser possível que o benefício seja concedido ao empregado de pessoa jurídica que tenha aderido ao programa e requeira o alargamento do prazo. Reitera-se aqui as mesmas críticas feitas ao programa quanto à licença maternidade: o programa não é obrigatório e exige pré-requisitos bem específicos, muitas vezes para além do desejo do empregado, impossibilitando que a grande maioria dos empregados usufrua o direito.

¹³³ LOBO, Elisabeth Souza. **A classe operária tem dois sexos. Trabalho, dominação e resistência**. São Paulo: Brasiliense, 2011, p. 284

¹³⁴ 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: 25/11/2016.

No caso específico dos servidores públicos federais, o regime jurídico estabelecido pela Lei nº 8.112/90 lhes conferia cinco dias consecutivos de licença paternidade. Pelo Programa de Prorrogação da Licença Paternidade para os servidores, instituído pelo Decreto nº 8.737, de 3 de maio de 2016, a possibilidade de alargamento do prazo por 15 dias foi estendida aos servidores públicos, sendo aplicável também a quem adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança.¹³⁵

Vale destacar que a licença-paternidade dos servidores estatutários federais, possuidores de Regime Próprio de Previdência, é benefício previdenciário, nos termos do art. 184, III da Lei 8112/91:

Art. 184. O Plano de Seguridade Social visa a dar cobertura aos riscos a que estão sujeitos o servidor e sua família, e compreende um conjunto de benefícios e ações que atendam às seguintes finalidades:

I - garantir meios de subsistência nos eventos de doença, invalidez, velhice, acidente em serviço, inatividade, falecimento e reclusão;

II - proteção à maternidade, à adoção e à paternidade;

III - assistência à saúde.

Como abordado no tópico anterior, a partir de 2013, com o advento da Lei nº 12.873/13, o pai passou a ter direito a licença maternidade em alguns casos específicos, como o de falecimento da mãe. Não se trata de um avanço, mas sim de um deslocamento do benefício em razão de uma situação superveniente, não sendo o caso de se falar em uma mudança de abordagem sobre a licença paternidade.

Embora sejam muitas as conquistas em relação à garantia da igualdade de gênero no Brasil, o ideal revela-se incompleto, pois a própria Constituição e o ordenamento jurídico no geral assumem a absurda disparidade entre as licenças maternidade e paternidade, contribuindo para um discurso de gênero sexista e ultrapassado, que não mais corresponde à realidade social brasileira.

Em vista de muitos países nossa legislação parental é tímida e merece ser revista para abrir espaço ao reconhecimento da necessidade do pai de assumir suas responsabilidades familiares. A título de exemplo, alguns países nórdicos preveem, desde 1987, uma licença de

¹³⁵ SANTOS, Jade P. **A equiparação dos períodos das licenças maternidade e paternidade como instrumento de promoção da igualdade de gênero**. TCC graduação Direito. Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis. 2016. Disponível em: <<https://repositorio.ufsc.br/xmlui/handle/123456789/171667>>. Acesso em 03/05/2017

24 semanas ao pai, após o parto da companheira, dando aos pais a tarefa de repartir o fardo e também conciliar o trabalho com a vida familiar.¹³⁶

Isto posto, é necessário que a legislação avance, a fim de superar a proteção “maternal” e transformá-la em uma proteção “parental”, pois a parentalidade é um valor social eminente e equivalente.

¹³⁶ MARQUES, Deisi Machini. **A proteção parental no direito brasileiro à luz da ética e da dignidade integral da pessoa humana**. Dissertação Mestrado em Direito. Universidade Estadual Paulista. Franca, 2015. Disponível em <<https://repositorio.unesp.br/bitstream/handle/11449/138543/000864432.pdf?sequence=1>> Acesso em 22/06/2017

3. A LICENÇA PARENTAL COMO AGENDA À IGUALDADE DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO

O Direito brasileiro, como apresentado, é essencialmente maternalista, muitas vezes preservando, quando não acentuando, desigualdades de sexo. Como trabalhado ao longo dos dois primeiros capítulos, a discriminação das mulheres pelo seu potencial fértil continua a persistir e a “disparidade das normas que tutelam o trabalho de homens e mulheres quanto às suas responsabilidades familiares revela que a legislação está calcada na divisão sexual do trabalho e na concepção tradicional de família”, marcada pela presença da “mulher dedicada” ao lar do “homem provedor”.¹³⁷

Estabelecido que a necessidade de cuidados com a prole é causa de afastamento das mulheres do mercado de trabalho, é fundamental garantir que elas tenham tempo para se dedicar ao trabalho remunerado como medida de combate à discriminação. Homens e mulheres, portanto, deveriam ter garantido o direito ao trabalho, igualmente exercido de forma que permita a compatibilização entre o direito de ter uma família e de prover seu sustento.

Em função das convenções tradicionais de gênero, a equiparação dos direitos previstos aos trabalhadores homens e mulheres, especialmente no que toca os períodos de licença paternidade e maternidade, surge como uma ferramenta útil para a busca de uma divisão equitativa das tarefas domésticas, o que se refletiria na maior disponibilidade da mulher para a dedicação à sua carreira e, conseqüentemente, à sua consolidação no mercado de trabalho.

a existência de licenças-paternidade mais extensas ou de licenças-parental mais extensas contribui para a construção de novos modelos de masculinidade e feminilidade que, espera-se, valorizem a corresponsabilidade, o compartilhamento de tarefas e o exercício da paternidade responsável¹³⁸

No presente capítulo, discorre-se um pouco mais sobre a igualdade e a não discriminação da mulher, a fim de estabelecer conceitualmente o que se pretende alcançar e combater. Em seguida será feito um breve estudo sobre a proposta de equiparação das licenças maternidade e paternidade, perpassando o atual estado das tentativas de modificações institucionais para promoção de efetiva igualdade de gênero. No derradeiro tópico abordaremos o instituto estrangeiro da licença parental, fazendo uma análise hipotética

¹³⁷ PINHEIRO; GALIZA; FONTOURA, 2009, p. 853.

¹³⁸ Idem.

de seus benefícios no Brasil e, sem a pretensão de fazer um estudo de direito comparado, serão apresentadas de forma concisa os modelos de licença parental desenvolvidos mundialmente, com o objetivo de suscitar soluções institucionais ainda não propostas no Brasil.

3.1. A igualdade e não discriminação do trabalho da mulher

“A evolução da humanidade se processa no sentido de redução das desigualdades entre as pessoas. Dá-se tal evolução, portanto, com a gradativa eliminação das discriminações.”¹³⁹ A desigualdade e discriminações são evidentes quando observado o processo histórico do Brasil e do Mundo. Nas palavras de MALLET, “primeiramente há a divisão entre senhores e escravos; entre os que são pessoas e os que, do ponto de vista jurídico, nem pessoas são, recebendo tratamento de objeto de direito”.¹⁴⁰

Existe, na verdade, profunda relação entre a ideia de justiça e a de igualdade, como realçam diferentes autores. Friedmann, por exemplo, escreve que “equality is a postulate of justice”. [...] Até mesmo entre os animais a desigualdade é vista como injusta. [...] Fica evidente a importância do princípio da igualdade e, ao mesmo tempo, a repulsa provocada pela discriminação. Afinal, o que é a discriminação senão a desigualdade arbitrária, inaceitável e injustificável? Nada mais do que isso. Discriminação pressupõe desigualdade.¹⁴¹

Foi somente com as revoluções liberais dos séculos XVIII e XIX que o elemento humano integrou o centro de discussão. A Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão, de 1789, prevê em seu art. 1º que “Os homens nascem e são livres e iguais em direitos”, consagrando-se no plano teórico a igualdade formal: a abolição de qualquer discriminação em face da lei.

No Brasil, o princípio da igualdade esteve presente desde a primeira Constituição, quando em 1824 já se previa que “A Lei será igual para todos, quer proteja, quer castigue...”. A norma adquire maior amplitude com a sucessão de constituições, passando por marchas e contramarchas, e se consagrando na Constituição de 1988 que, como visto, estabelece logo em seu art. 5º que “Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza”.

¹³⁹ MALLET, Estevão. **Igualdade e Discriminação em Direito do Trabalho**. São Paulo: LTR, 2013 pp. 21

¹⁴⁰ JHERING, Rudolf von. 1886 apud MALLET, Estevão. **Igualdade e Discriminação em Direito do Trabalho**. São Paulo: LTR, 2013 pp. 21

¹⁴¹ Ibidem, pp.20

Aqui não cabe a análise do princípio da isonomia, mas colocá-lo sob a perspectiva do Direito do Trabalho. Nesse sentido específico, o princípio da isonomia surgiu como conclusão de que a liberdade de contrato entre pessoas com poder e capacidade econômica desiguais conduzia a diferentes formas de exploração.

O nível de capacidade legal de agir, de contratar, em que se defrontavam operário e patrão, ambos iguais, vez que ambos soberanos no seu direito, cedia e se tornava ficção com a evidente inferioridade econômica do primeiro em face do segundo. Se a categoria de cidadão colocava os dois no mesmo plano de igualdade, não impediria essa igualdade, que o cidadão proletário, politicamente soberano no Estado, acabasse, economicamente, escravo na fábrica.¹⁴²

Dessa forma foram traçadas normas reguladoras das relações jurídicas, porque mesmo enquanto princípio absoluto, a “idéia central em que o direito social se inspira não é a da igualdade entre as pessoas, mas a do nivelamento das desigualdades que entre elas existem.”¹⁴³ É o reconhecimento do privilégio de uma classe em detrimento da outra e a busca para equidade de oportunidades.

É nesse momento que a igualdade passa a assumir, não o papel de ponto de partida, mas de meta da ordem jurídica, devendo reconhecer as discriminações e impedi-las. A Convenção 111 da OIT, aprovada na 42ª Reunião da Conferência Internacional do trabalho em Genebra em 1958, define a discriminação nos termos:

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; b) qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão que poderá ser especificada pelo Membro interessado depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados.¹⁴⁴

É nesse sentido que a CLT, em seu art. 461, assegura: "sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado a mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade". O diploma por si só não é suficiente para contemplar as diversas discriminações existentes no cerne do Direito do

¹⁴² SILVA, Roberta Pappen da. **O princípio da igualdade no Direito do Trabalho**. In: Âmbito Jurídico, Rio Grande, XII, n. 61, fev 2009. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=5962>. Acesso em jul 2017.

¹⁴³ RADBRUCH, 1951, p. 162 apud SILVA, 2009

¹⁴⁴ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção sobre a Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação**, 1958. Disponível em: <http://www.oit.org.br/node/472>. Acesso em: 30/06/2017

Trabalho, deixando de abarcar problemáticas relevantes tais como a discriminação racial, imigrante e deficiente. No entanto, o direito ao trabalho, constitucionalmente estabelecido, por si só já proíbe qualquer tipo de discriminação.

Ademais, a legislação brasileira considera como crime o ato discriminatório, por força das leis 7.853/89, 7.716/89 e 9.029/95, que protegem, respectivamente, a pessoa portadora de deficiência, a pessoa independente de sua raça ou cor, e de acordo com sua origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, idade e sexo.

A não-discriminação é expressiva manifestação do princípio da igualdade, cujo reconhecimento, como valor constitucional, inspira o ordenamento jurídico brasileiro no seu conjunto, o princípio em questão funciona como diretriz geral que veda tratamento diferenciado à pessoa em virtude de fatos. O princípio ultrapassa a ideia de igualdade perante a lei, pois traz a ideia de usufruto dos direitos fundamentais por todos os indivíduos.¹⁴⁵

A busca de maior igualdade no trabalho também se configura como um dos objetivos fundamentais e mais presentes em organizações de trabalho ao redor do mundo, que se ocupam em consagrar o princípio da não discriminação, a exemplo da Declaração sobre a eliminação da discriminação contra a mulher (1967) da ONU e a Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher (1979) da OIT.

O texto, aprovado em junho de 1988, estabelece que “todos os Membros (da OIT), ainda que não tenham ratificado as convenções aludidas, têm um compromisso derivado do fato de pertencer à Organização de respeitar, promover e tornar realidade, de boa fé e conformidade com a Constituição, os princípios relativos aos direitos fundamentais que são objeto dessas convenções, isto é: (...) d) a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação.”¹⁴⁶

Mesmo com a Constituição de 1988, a legislação infraconstitucional protetiva, e todas as normas internacionais, as desigualdades persistem. No âmbito específico da igualdade entre os sexos, conforme os dados apresentados na PNAD DE 2015, as mulheres receberam em 2014, em média 74% do rendimento do trabalho dos homens, sendo que 30,6% dessas mulheres ocupadas recebem até um salário mínimo, em contraposição a 21,5% dos homens. A pesquisa mostra, além disso, que havia, proporcionalmente, mais mulheres ocupadas sem rendimentos ou recebendo somente benefícios, 9,8% para 5%.¹⁴⁷

¹⁴⁵ NETO, Alberto Emiliano de Oliveira Neto. **O princípio da não-discriminação e sua aplicação às relações de trabalho**. São Paulo. 2006. Disponível em: < <https://goo.gl/Eb9d47> > Acessado em: 02/07/2017

¹⁴⁶ MALLET, Estevão. **Igualdade e Discriminação em Direito do Trabalho**. São Paulo: LTR, 2013 pp. 25

¹⁴⁷ BRASIL. **Pesquisa Nacional de Amostra de Domicílios (PNAD)**. Rio de Janeiro: IBGE, 2014.

A pesquisa revelou ainda que, agravando-se a permanência dos dados apresentados, as mulheres mostraram médias maiores de anos de estudo em todas as regiões do país. Em 2014, as mulheres tinham 8 anos, e os homens, 7,5 anos de estudo, no entanto, ainda são a maioria ocupada no serviço doméstico, o equivalente a 92% contra 8%. Isso sem abordar os importantes recortes raciais e de classe.

Quanto mais elevado o grau de escolaridade das mulheres no mercado de trabalho, maior a diferença salarial na comparação com os homens. Em 2002, o rendimento das mulheres era equivalente a 70% do rendimento dos homens. Dez anos depois, em 2012, a relação passou para 73%. No grupo com 12 anos ou mais de estudo, o rendimento feminino cai para 66% da renda masculina, essas diferenças gritantes são reflexos da herança de uma sociedade patriarcal, que tem no homem o “grande provedor”. (...) ¹⁴⁸

Não há dúvidas de que as mulheres conquistaram seus espaços na sociedade de forma autêntica. Ao longo do presente trabalho foi evidenciada a luta feminina por direitos trabalhistas e as conquistas, muitas vezes controversas, desses. No entanto, a desigualdade e discriminação persistem.

O real combate à discriminação no Brasil preza por uma política integrada e minuciosa, que inclua as convenções internacionais do trabalho, a evolução da legislação, as instituições nacionais de promoção da igualdade de oportunidades e tratamento, sem descuidar dos recortes de classe. “Procura-se uma política que dê conta dos sofrimentos cotidianos e dificuldades de mulheres que querem trabalhar e ganhar sua vida, que querem ter filhos ou evitá-los, que querem ser tratadas com dignidade.” ¹⁴⁹

3.2. A licença paternidade como instrumento para a igualdade de gênero

Como colocado pela OIT, “a questão do equilíbrio entre trabalho e família é intrínseca para igualdade de gênero”. Ainda subsiste a visão de uma predestinação da mulher à vida familiar e doméstica, paradigma que pode ser quebrado com o deslocamento do homem à esfera doméstica, de modo que não seja mais necessário se falar em divisão sexual do trabalho.

¹⁴⁸ ALICIEWICAA, Patricia; ANTUNES, Paula Regina; CHIAPETTI, Rafael. **Discriminação de gênero no mercado de trabalho**. I CINGEN- Conferência Internacional em Gestão de Negócios 2015. Cascavel, PR, Brasil. 16 fls. Disponível em: <<https://goo.gl/yW36sZ>> Acesso em: 02/07/2017

¹⁴⁹ LOBO, Elizabeth Souza. **Desventuras das mulheres em busca de emprego**. Lua Nova, São Paulo, v. 2, n. 1, p. 68-72, June 1985. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-64451985000200017&lng=en&nrm=iso>.

O que as mulheres, e mais precisamente as feministas, reivindicam é o deslocamento do homem para esfera privada, no sentido de haver uma igualdade de gênero, para que a esfera privada deixe de ser “atribuição privativa da mulher”. É preciso desconstruir essa ideia de resignação, mulher não feita para servir. Todavia, há resistência masculina, em grande parte, no que se refere à realização do trabalho doméstico, pois não aceitam a desestabilização de sua hegemonia patriarcal, tendo em vista que muitos consideram a divisão do trabalho doméstico uma afronta, como se fosse ferir sua masculinidade fruto das construções sociais.¹⁵⁰

É nesse sentido que se defende, como se demonstrará, não necessariamente a equiparação, mas a dilação do prazo da licença paternidade e a instauração de uma licença parental brasileira.

3.2.1 A extensão da licença paternidade

FONTOURA; GALIZA; PINHEIRO dizem que, embora os direitos vinculados à proteção da família tomem como ponto de partida a proteção à mulher em ocasião da maternidade, a focalização prioritária dos direitos reprodutivos femininos termina, embora indiretamente “por oferecer poucas possibilidades aos homens de se comprometerem com o exercício da paternidade responsável” tal como desconsidera a existência de famílias homoafetivas e monoparentais masculinas. Nesse contexto, nota-se que o aparato legal “contribui no mínimo para a manutenção e a reprodução de uma realidade bastante desigual no que diz respeito à divisão sexual do trabalho reprodutivo”.¹⁵¹

Da mesma forma, apesar de já se reconhecer um maior envolvimento dos pais com seus filhos nos dias atuais, em nenhum país o trabalho doméstico e cuidado com as crianças foi igualitariamente dividido.¹⁵² A contrario sensu, há um aumento considerável da compreensão e reconhecimento de que o envolvimento da figura paterna na criação dos filhos resulta em um maior desenvolvimento cognitivo, emocional e social, tanto das crianças quanto do pai.

A realidade brasileira segue as disparidades de gênero apresentadas pelo Relatório Global. Dados do Ipea de 2010 apontam que, a mãe com filhos(as) dedica 25,9 horas semanais aos cuidados com a casa, contra 15,5 horas dos

¹⁵⁰ SANTOS, Taysa Silva. A condição feminina: jornada dupla de trabalho. Disponível em: <<https://goo.gl/fEm6FR>> Acesso em: 30/06/2017

¹⁵¹ PINHEIRO, Luana; GALIZA, Marcelo; FONTOURA, Natália. **Novos Arranjos Familiares, Velhas Convenções Sociais De Gênero: A Licença-Parental como política pública para lidar com essas tensões.** Estudos Feministas, Florianópolis, v. 17, n. 3, p. 851, jan. 2009.

¹⁵² Promundo-Brasil. **A Situação da Paternidade no Brasil.** Rio de Janeiro, Brasil: Promundo, 2016. Disponível em: <<https://goo.gl/r5XjD7>>. Acesso em 10/07/2017

homens com filhos(as). Mesmo comparando um homem sem trabalho remunerado com uma mulher com trabalho remunerado, estas ainda assumem muito mais as responsabilidades domésticas: 22 horas, contra 12,7 dos homens.¹⁵³

Por ser um instituto relativamente recente e pouco se saber sobre o impacto das medidas de aumento da duração da licença a longo prazo, os poucos estudos existentes encontraram três fundamentos principais para sua aplicação:

O aumento do período de amamentação dos bebês (cujos retornos no longo prazo já são bem conhecidos e documentados na literatura médica); maior envolvimento futuro dos pais no cuidado com as crianças, o que pode ter importantes consequências no desenvolvimento sociocognitivo dos filhos e filhas; e provável auxílio na promoção da igualdade de gêneros dentro das atividades.¹⁵⁴

Argumenta-se, porém, os altos custos envolvidos, tanto pelo empregador privado quanto para a máquina pública. Em teoria, a ampliação dos dias de licença-paternidade aumentaria o custo do trabalhador, uma vez que a produtividade média do empregado diminuiria por conta dos dias em que ficaria ausente do trabalho – além dos custos adicionais de transação que a reposição desse empregado pode trazer para a empresa.¹⁵⁵ O mesmo discurso é usado para a predileção do trabalho masculino sob o feminino – sempre condicionado pela aptidão biológica da mulher.

[...] há evidências crescentes em diversos países de que o aumento da licença-paternidade e/ou da licença-parental é bom para os negócios, à medida em que proporciona um melhor ambiente de trabalho para homens e mulheres. Além disso, essa medida também reflete positivamente na conquista pela igualdade de gênero e no fortalecimento econômico dos países.¹⁵⁶

O estudo realizado por ALMEIDA; PEREDA; FERREIRA teve por objetivo estimar os custos direto da política de ampliação da licença paternidade de 5 para 20 dias, nos períodos compreendidos entre 2016 e 2030. Não foram consideradas estimativas dos benefícios que potencialmente podem ser trazidos pela medida e, ainda assim, o resultado final foi de que a extensão da licença representaria uma política pública de baixo custo.

¹⁵³ Promundo-Brasil. **A Situação da Paternidade no Brasil**. Rio de Janeiro, Brasil: Promundo, 2016. Disponível em: <<https://goo.gl/r5XjD7>>. Acesso em 10/07/2017

¹⁵⁴ ALMEIDA, Sergio; PEREDA, Paula; FERREIRA, Rafael. **Custos da ampliação da licença-paternidade no Brasil**. R. bras. Est. Pop., Rio de Janeiro, v.33, n.3, p.495-516, set./dez. 2016. Disponível em <<http://www.scielo.br/pdf/rbepop/v33n3/0102-3098-rbepop-33-03-00495.pdf>>

¹⁵⁵ Idem.

¹⁵⁶ Promundo-Brasil. **A Situação da Paternidade no Brasil**. Rio de Janeiro, Brasil: Promundo, 2016. Disponível em: <<https://goo.gl/r5XjD7>>. Acesso em 10/07/2017

Segundo a pesquisa, “o custo direto da política pode variar de R\$ 5 milhões a pouco mais de R\$ 100 milhões, dependendo do cenário considerado”.

Em nível local, algumas Assembleias Legislativas Estaduais e Câmaras de Vereadores já haviam ampliado até 30 dias a Licença Paternidade para servidores¹⁵⁷, como é o caso da cidade de João Pessoa. Na capital paraibana, encontra-se em vigor a lei Nº 11.794/2009, que garante a licença paternidade estendida para 30 dias aos servidores municipais, após nascimento de filhos ou em caso de adoção.

Ao longo dos últimos 25 anos, tramitaram na Câmara dos Deputados e no Senado diversos Projetos de Lei que buscavam ampliar a licença ou pelo menos, discipliná-la. Muitos dos projetos apresentados reconhece a importância da participação ativa do pai biológico ou adotante no desenvolvimento do filho, e buscam alternativas para a falta de regulamentação do instituto na legislação brasileira, como é o caso do Projeto de Lei nº 879/2011 e o Projeto de Lei 3.935/2008.

O primeiro projeto foi proposto pela deputada federal Erika Kokay (PT/DF) e tem como proposta a criação do artigo 473-A da CLT, a fim de regulamentar a licença paternidade em 30 dias¹⁵⁸ consecutivos, tanto para genitores quanto adotantes. O projeto inclui também a previsão de não prejuízo do emprego ou do salário, mas não trata do problema relativo aos custos dessa remuneração.

O segundo, nº 3.935/2008, é de autoria da senadora Patrícia Saboya (PDT/CE) e também propõe alterações à redação da CLT, a fim de incluir a regulamentação da licença paternidade nos seguintes termos:

Art. 473-A. A licença-paternidade é fixada em 15 (quinze) dias consecutivos, sem prejuízo do emprego e do salário.

§ 1º A licença-paternidade inicia-se na data do nascimento da criança e independe de autorização do empregador, bastando a simples notificação do fato acompanhada, obrigatoriamente, de cópia da certidão de nascimento.

§ 2º A licença-paternidade não prejudica o disposto no art. 473, inciso III, desta Consolidação.

¹⁵⁷ Idem.

¹⁵⁸ BRASIL. Câmara dos Deputados. Projeto de Lei nº 879/2011. Acrescenta art. 473-A ao Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, que aprova a Consolidação das Leis do Trabalho, para estipular em 30 (trinta) dias a licença-paternidade. Disponível em: <https://goo.gl/5YXyhF>. Acesso em:

§ 3º Na hipótese da licença-paternidade ocorrer durante o período de gozo das férias, o seu início será contado a partir do primeiro dia útil após o seu término.

§ 4º Se a licença-paternidade for requerida em período inferior a 15 (quinze) dias, contados do início do gozo de férias, prorroga-se a concessão das férias para o primeiro dia útil após o término dessa licença.

Art. 473-B. É vedada a dispensa imotivada do empregado pelo prazo de 30 (trinta) dias após o término da licença-paternidade.

Art. 473-C. A licença-paternidade é direito do pai adotante, podendo ser exercida mediante a simples comunicação do fato, acompanhada da certidão de nascimento ou de documento oficial de adoção, independentemente da idade do adotado.”¹⁵⁹

Embora inferior, quando comparado ao prazo do projeto visto anteriormente, esse inclui dispositivos que reiteram o direito do pai frente às arbitrariedades e poder do empregador, destacando-se a estabilidade provisória de 30 dias após o término do afastamento.

No patamar constitucional temos a Proposta de Emenda à Constituição nº 24/2013, cujo autor, senador Randolfe Rodrigues (REDE/AP), se dedicou a alterar a proposta de licença maternidade para 180 dias e acrescentar a previsão legal da licença-paternidade fixa de 15 dias, sem prejuízo do emprego e salário.¹⁶⁰ O objetivo da PEC seria igualar os períodos de fruição do afastamento materno a todas as trabalhadoras, não somente àquelas que podem se beneficiar do Programa Empresa Cidadã. Quanto à licença paternidade, aplica-se a mesma lógica, acrescentando-se a segurança constitucional dada à norma que, embora continue prevendo um prazo exíguo para a fruição do benefício, assegura por meio de lei hierarquicamente superior o emprego e o salário durante o gozo do benefício.

Por fim, o Projeto que mais se difere dos outros em sentido inovador, foi proposto pelo Senador Antonio Carlos Valadares, que tratou pela primeira vez do o direito à licença parental. Apesar de antigo, o Projeto de Lei n. 165/06, defende, não apenas a licença com a finalidade de permitir a recuperação da parturiente, mas também o envolvimento da figura paterna nos cuidados com a prole.

¹⁵⁹ BRASIL. **Senado Federal. Projeto de Lei nº 3.935/2008**. Acrescenta arts. 473-A a 473-C à Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para regulamentar a licença-paternidade a que se refere o inciso XIX do art. 7º da Constituição Federal. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=408349>. Acesso em:

¹⁶⁰ BRASIL. **Senado Federal. Proposta de Emenda à Constituição nº 24/2013**. Altera os incisos XVIII e XIX do Art. 7º da Constituição Federal para ampliar os prazos da licença-maternidade e da licença-paternidade. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/112632>. Acesso em: 10/07/2016.

Segundo o próprio Senador, a Licença Parental, logo, seu projeto de lei, diminui o custo da mão de obra feminina, amenizando a discriminação de gênero no mercado de trabalho. “Nessa ótica legislativa, os filhos são vistos como responsabilidade do casal e não da mulher, exclusivamente. A proteção é direcionada para a família e não para o mercado de trabalho da mulher, de modo a evitar mais exclusão e discriminação salarial em relação às obreiras.”¹⁶¹

O projeto prevê o instituto da licença parental, estabelecendo uma licença de quatro meses, para ser usufruída, de forma ininterrupta ou não, durante os primeiros seis anos de vida da criança. O Senador incluía ainda a previsão de mudança da CLT que, aprovado o Projeto, passaria a assegurar ao empregado uma licença-paternidade pelo período da licença-maternidade ou pela parte restante que caberia à mãe, em caso de morte, grave enfermidade, abandono da criança ou nos casos de guarda exclusiva do filho pelo pai. Dessa forma, o projeto busca encarar a proteção ao trabalho da mulher ao focar mais nas necessidades da família, ampliando a responsabilidade de todos os membros para a criação da prole.

3.3. A licença parental

O público e o privado representam duas realidades cujas lógicas são, a um primeiro momento, opostas. No mundo moderno, essa dicotomia assume novos contornos e é severamente afetada pelas relações de consumo e tecnologia. O equilíbrio entre trabalho e responsabilidades familiares, enquanto representantes dos respectivos público e privado, representa um obstáculo a ser superado.

A geração de renda e o crescente incentivo produtivo não excluíram da vida do homem sua organização em sociedade, mas modificou a base que a sustenta. A legislação, por sua vez, é responsável por regular as relações humanas dentro do aspecto do permitido ou não, devendo acompanhar as constantes transformações no organismo social de modo a evitar que grupos hipossuficientes fiquem desamparados.

As pessoas precisam trabalhar para gerar renda, ao mesmo tempo em que necessitam manter o espaço familiar e desempenhar tarefas domésticas. O aparente paradoxo afeta

¹⁶¹ BRASIL. Senado Federal. **Projeto de Lei do Senado 165/2006**. Acrescenta dispositivos à Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre a licença-parental. Disponível em: <<https://goo.gl/7XQdGT>> Acesso em 13/07/2017

principalmente mulheres, que foram socialmente construídas para crer que delas era a total responsabilidade pelo lar, família e filhos, gerando uma situação de desvantagem à sua entrada no mercado de trabalho. Visando reparar parte dessa situação a Recomendação 165 da OIT estabelece que:

[...] durante um período imediatamente posterior à licença maternidade, a mãe ou pai devem ter a possibilidade de obter uma licença (licença parental) sem perder seu emprego e conservando os direitos que dele derivam.¹⁶²

A licença parental consiste em uma licença relativamente longa, concedida ao pai ou à mãe para cuidar do filho após o período da licença-maternidade e licença paternidade. Os termos de regulamentação relativos à licença parental se alteram de país a país, pois refletem preocupações mais amplas dentro daquela sociedade em específico, tais como “as relativas ao desenvolvimento infantil, à taxa de fecundidade, à oferta de mão-de-obra, à igualdade de gênero e à distribuição da renda”¹⁶³.

Apesar de estranho ao ordenamento brasileiro a licença parental é uma realidade comum no direito estrangeiro. Segundo nota da OIT sobre o Trabalho e Família a licença parental é uma ferramenta importante para a alteração dos padrões comportamentais de homens e mulheres em relação à distribuição do trabalho. Além disso, a licença parental incentiva o debate acerca do reconhecimento dos homens enquanto sujeitos de direitos relativos ao exercício da paternidade, assim como de sua importância ativa para a formação e desenvolvimento dos filhos.

A existência da licença parental por si só não é excludente das licenças maternidade e paternidade. Alguns países, como a Noruega, integram os três institutos no mesmo sistema. Em outro sentido, alguns países mantêm a licença compartilhada e os benefícios materno e paterno, sendo esses últimos usufruídos para, após, dar-se o início da licença parental.

Os países que adotam a licença parental nem sempre preveem remuneração integral do período de afastamento, em alguns, quanto mais tempo se afasta do serviço menos se recebe. No entanto, cabe destacar que nesses países há uma estruturação de auxílios prestados à parentalidade, como subsídios governamentais e auxílio creche, o que garante que os pais consigam manter seu padrão de vida após o nascimento ou adoção de uma criança, onerando em menor proporção as partes envolvidas.

¹⁶² ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Notas da OIT Sobre Trabalho e família**. 2014. Disponível em: <<https://goo.gl/q8gN2e>>

¹⁶³ Idem.

Além de em geral proporcionar um maior tempo de licença para que pais e mães prestem cuidados para as crianças do que o modelo de licença maternidade e paternidade, a licença parental se ajusta às diferentes configurações e necessidades. O modelo licença-maternidade/paternidade adotado pelo sistema brasileiro revela e reforça uma concepção tradicional e excludente de família. Segundo dados do IBGE no ano de 1993 a família tradicional heterossexual correspondia a 63% das famílias brasileiras, caindo para 51% em 2004 e 42% em 2014¹⁶⁴.

[...] não podemos deixar de considerar a percepção do aumento do número de famílias homoafetivas no Brasil. Mesmo que não disponhamos de dados oficiais sobre o fenômeno, recentes avanços no reconhecimento dos direitos civis da população LGBT tem possibilitado cada vez mais, a formação de famílias formadas por dois genitores do mesmo sexo ou apenas por um pai ou uma mãe. No caso de famílias monoparentais formadas por um homem e seu(s)/sua(s) filho(s)/ filha(s) e homoafetivas constituídas por casais de homens, a inadequação do atual modelo de licenças maternidade e paternidade se torna mais evidente e revela a ideia subjacente de que sempre se espera que haja uma mulher disponível para cuidar das crianças.¹⁶⁵

A partir do pressuposto que a licença é destinada aos pais, sem distinção, ela se torna mais maleável frente às recentes e constantes modificações no conceito familiar, conseguindo contemplar satisfatoriamente todas elas. Nesse sentido, é possível pensar na licença parental como requisito para o exercício pleno e não discriminatório dos direitos reprodutivos, além de ter se revelado um importante dispositivo de promoção da equidade de gênero no mercado de trabalho nos países em que foi adotada.

A título de encerramento do presente trabalho trataremos a seguir das configurações da licença parental no mundo, a fim de sustentar os argumentos aqui apresentados com o resultado das experiências ao redor do mundo.

3.3.1. A experiência da licença parental no mundo

O Brasil, diferentemente de diversos países europeus, distingue a licença-maternidade e a licença-paternidade. O modelo predominante na Europa, por sua vez, consiste em um sistema de licença remunerada para ambos os pais, a licença parental.

¹⁶⁴ IBGE apud Promundo-Brasil. **A Situação da Paternidade no Brasil**. Rio de Janeiro, Brasil: Promundo, 2016. Disponível em: <<https://goo.gl/r5XjD7>>. Acesso em 10/07/2017

¹⁶⁵ Idem.

Esse modelo de licença compartilhada foi primeiramente adotado na Suécia, em 1974, sendo seguido pelos demais países nórdicos (Noruega, Finlândia, Islândia e Dinamarca), que adotaram legislações semelhantes nos anos seguintes. No início da década de 1990, outros países como Japão, Austrália, Áustria e Holanda seguiram o modelo.¹⁶⁶

A duração da licença também é algo que chama muita atenção quando observados os tempos previstos nas legislações estrangeiras, bem maiores que a soma da licença maternidade e paternidade brasileira. Dados de um estudo da OCDE realizado em 1995 indicam que apenas Grécia e Estados Unidos adotam licenças menores que os 120 dias previstos na nossa legislação, enquanto a grande maioria concede a seus trabalhadores licenças de no mínimo um ano de duração e, em alguns casos, tentando abranger os três primeiros anos de idade da criança.¹⁶⁷

A maioria dos países desenvolvidos estudados pela Organização preveem legislações de no mínimo um ano de licença pelo nascimento de filho, porque um menor tempo não contempla amplamente as necessidades da família e da infância. Destaca-se especificamente o caso da legislação belga, na qual, dentro de suas especificidades, a licença pode atingir 260 semanas.

Segundo a OCDE, as licenças oferecidas na Austrália, Estados Unidos, Turquia, Portugal e Espanha não concedem benefício remuneratório aos pais, sendo estes os responsáveis por suportar integralmente os custos de seu afastamento. A grande maioria dos países, porém, oferece uma remuneração durante o período da licença “normalmente paga por meio de um valor fixo, independente da remuneração do trabalhador licenciado, ou por meio de proventos proporcionais aos que recebia quando em atividade”¹⁶⁸. Existem ainda modelo mistos, nos quais parte do período é remunerada com uma parcela fixa, enquanto outra parte é remunerada por meio de proventos proporcionais, como é o caso da Finlândia e Suécia.

A remuneração e divisão social dos custos, ainda que parcial, desse período de licença [...] sobressai dessa tendência que existe um interesse público na educação das crianças pelos próprios pais, na promoção de especial atenção

¹⁶⁶ FARIA, Carlos Aurélio Pimenta de. **Entre marido e mulher, o estado mete a colher: reconfigurando a divisão do trabalho doméstico na Suécia**. Revista Brasileira de Ciências Sociais, São Paulo, v. 17, n. 48, Fevereiro/2002. Disponível em: < <https://goo.gl/6tim1c> > Acesso em: 25/06/17

¹⁶⁷ OCDE – Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Econômico. **Long-term leave for parents in OECD countries**. Employment Outlook, 1995. Capítulo 5, pp. 171-230. Disponível em: <http://www.oecd.org/els/emp/2409893.pdf>

¹⁶⁸ NASCIMENTO, Rafael M. de C. **Licença-Paternidade No Brasil: Situação Atual E Possibilidades De Mudanças**. Monografia. Direito. UnB, Brasília. 2014. Disponível em: <https://goo.gl/m8GiBb> Acesso em: 23/06/2017

á primeira infância - período de vital importância para o estabelecimento de vínculos afetivos e desenvolvimento das crianças -, razão pela qual os custos para cumprimento de tal objetivo devem ser socializados, ao menos parcialmente.¹⁶⁹

É interessante mencionar que, mesmo que nem todos ofereçam remuneração ao trabalhador, a flexibilização do uso do benefício deve ser destacada. Cada país tem sua própria legislação, mas nenhuma delas tem por objetivo desamparar ou prejudicar os pais. O estudo da OCDE mostra que alguns países oferecem a possibilidade de fracionamento da licença enquanto outros permitem jornadas de trabalho parciais. “Nove dos vinte países admitem a fruição da licença por meio da adoção de regimes de trabalho parciais, ao passo que apenas sete desses permitem o fracionamento da licença.”¹⁷⁰ Os únicos que preveem as duas formas são Bélgica, Estados Unidos e Suécia.

Em muitos países, assim como acontece no Brasil, os autônomos, informais e desempregados não têm direito ao benefício. Na Alemanha a concessão do benefício monetário, fixo, depende de comprovação de carência.¹⁷¹ “É importante observar que, dos doze países analisados, somente os programas da Alemanha, Finlândia e Suécia cobriam toda a população, não importando se os pais estavam no mercado de trabalho ou não.”

No caso da América Latina somente dois países contemplam o instituto atualmente: Cuba e Chile. No primeiro é oferecido rendimentos de até 60% da remuneração, se estendendo até que a criança complete um ano. No segundo o benefício é integral, concedido após o término da licença maternidade por até 12 semanas.

Com toda a diversidade de modelos FARIA busca demonstrar que a experiência sueca se mostra a mais alinhada às tendências internacionais, pois, segundo ele “é, com certeza, um dos mais flexíveis e adequados quando se pensa nas necessidades das famílias em que tanto o pai quanto a mãe estão engajados no mercado de trabalho”.¹⁷² Por ser a mais antiga experiência de licença parental, o modelo Sueco é o que nos permite visualizar melhor os efeitos sociais da medida, motivo pelo qual a analisaremos mais detidamente.

Em análise do sistema sueco de licença e da história do país é possível perceber que o primeiro está intimamente relacionado à entrada da mulher no mercado de trabalho, associado

¹⁶⁹ Idem.

¹⁷⁰ Idem.

¹⁷¹ FARIA, Carlos Aurélio Pimenta de. **Entre marido e mulher, o estado mete a colher: reconfigurando a divisão do trabalho doméstico na Suécia**. Revista Brasileira de Ciências Sociais, São Paulo, v. 17, n. 48, Fevereiro/2002. Disponível em: < <https://goo.gl/6tim1c> > Acesso em: 25/06/17

¹⁷² Idem.

à crescente política de Estado de bem-estar social. “O debate acerca da inserção das mulheres casadas no mercado de trabalho intensificou-se na Suécia e na maior parte dos países industrializados durante a depressão econômica de 1930”¹⁷³

Atribui-se a isso também o sucesso do movimento feminista sueco na empreitada de vinculação das leis trabalhistas de proteção a mulheres casadas com as políticas de contenção de queda nas taxas de natalidade. Segundo o autor, a lei de que proibiu a demissão de mulheres em casos de gravidez, casamento ou nascimento de filhos, representa um marco na história da Suécia para a inserção das mulheres casadas no mercado de trabalho.

Nessa época o país adotou uma ampla variedade de políticas de redução da desigualdade de gênero, culminando no “sistema sueco de seguridade para os pais”. Segundo FARIA, o sistema consisita na concessão de uma série de direitos e benefícios, priorizando minimizar a incompatibilidade entre o mercado e as demandas domésticas e familiares.¹⁷⁴

Nessa época foi instituído o auxílio gravidez, que consistia na licença remunerada de até cinquenta dias para a gestante, caso seu trabalho fosse fisicamente estressante e a transferência de função seja inviável. Foi adotado também uma política de auxílios temporários para quando a criança está doente: passou a ser disponibilizada uma licença remunerada de até 120 dias anuais por criança, a qual poderia ser usufruída em tempo integral, por meio expediente ou durante um quarto da jornada de trabalho.¹⁷⁵

Como parte dessa política, a licença parental foi instituída em 1974, transformando a licença maternidade, até então de seis meses, em um sistema de licença remunerada hábil a beneficiar ambos os genitores. Dessa forma, o trabalho reprodutivo deixou de ser atribuído exclusivamente às mulheres casadas, abrindo espaço para que exercessem em maior grau o trabalho produtivo e para que pudessem dividir de forma igualitária com os homens o trabalho doméstico.

Desde sua idealização o instituto da licença parental sofreu diversas alterações quanto ao tempo do benefício e a remuneração disponibilizada. A sua regulamentação atual concede o período máximo de 480 dias de licença, aproximadamente 16 meses, sendo que dois desses

¹⁷³ Idem.

¹⁷⁴ Idem

¹⁷⁵ SANTOS, Jade P. **A equiparação dos períodos das licenças maternidade e paternidade como instrumento de promoção da igualdade de gênero**. TCC graduação Direito. Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis. 2016. Disponível em: <<https://repositorio.ufsc.br/xmlui/handle/123456789/171667>>. Acesso em 03/05/2017

são destinados ao uso exclusivo e intransferível de cada um dos pais. O direito ao afastamento fica disponível até que a criança alcance o primeiro ano da escola compulsória, podendo ser cumulado na presença de mais de um filho.¹⁷⁶

O modelo sueco de licença, portanto, permite que esta seja distribuída da maneira que melhor convier aos pais, respeitando as regras legislativas, podendo ser usufruída por tempo integral, meio expediente ou durante um quarto da jornada de trabalho, cabendo aos pais determinar se será gozada em período contínuo ou distribuído ao longo do tempo. Em relação à remuneração, 13 dos 16 meses serão remunerados no equivalente a 80% da renda anterior, passando para parcelas fixas nos últimos meses.

Há de se observar, contudo, que a licença parental se constitui em um longo período de afastamento, em regra concedido após a licença maternidade, e que, na falta de normas específicas a respeito da repartição do tempo este cairia prioritariamente na responsabilidade da mãe. A qual, por sua vez, sairia da licença enfraquecida no mercado de trabalho por ter estado tão apartada do emprego. Ou seja, dependendo de como for instituído, o benefício pode ampliar a desigualdade de gênero tanto no âmbito trabalhista como na divisão interna das atividades familiares.

Dentre outros esse é um dos motivos pelo qual, apesar de cada país instituir suas próprias legislações a respeito da licença, a União Europeia determinou alguns padrões para sua instituição nos países membros através da Diretiva 2010/18/EU. A norma da União Europeia, aprovada em 2010, prevê que a licença parental deva ser assegurada por no mínimo quatro meses para cada pai, de forma exclusiva, incentivando a adesão de ambos e a real divisão dos cuidados.

Além disso, existe previsão de que os empregados retornem aos seus empregos anteriores, em posição equivalente, possuindo a prerrogativa de solicitar alterações na jornada para que fiquem mais compatíveis com a nova realidade.¹⁷⁷ A Diretiva institui também a aplicação a todos os trabalhadores, em todas as modalidades de contrato, considerando-se a diversidade de estruturas familiares, amparando a grande maioria das famílias.

¹⁷⁶ FARIA, Carlos Aurélio Pimenta de. **Entre marido e mulher, o estado mete a colher: reconfigurando a divisão do trabalho doméstico na Suécia**. Revista Brasileira de Ciências Sociais, São Paulo, v. 17, n. 48, Fevereiro/2002. Disponível em: < <https://goo.gl/6tim1c> > Acesso em: 25/06/17

¹⁷⁷ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Maternity and paternity at work: law and practice across the world*. Genebra, 2014, p. 52. Disponível em: < <https://goo.gl/LFsVCM> > Acesso em: 05/07/2017

Nesse sentido FARIA demonstra que as mudanças na legislação sueca ainda não foram capazes de extinguir a tradicional divisão sexual do trabalho. Inicialmente, a licença era muito pouco utilizada pelos pais, motivo pelo qual o país instituiu a obrigatoriedade da licença parental ser usufruída pelos pais ao longo do período de dois meses. Não obstante, o número de homens que fazem o uso da licença parental para além dos 60 dias obrigatórios ainda é de aproximadamente 44%, índice relativamente baixo, quando analisado lado a lado à utilização feita por quase a totalidade das mães.¹⁷⁸

A implementação da medida por si só não é suficiente para revolução nos padrões de gênero, devendo ser combinada a outras políticas que incentivem o afastamento paterno, tais como a remuneração adequada do período e flexibilização da forma de uso da licença, estabelecendo-se proporções definidas para uso exclusivo de cada um dos pais. Tendo em vista essas preocupações, a licença concedida na Islândia oferece três meses exclusivos ao pai, com benefício de 80% de seus rendimentos anteriores.¹⁷⁹

Estudos de 2009 mostraram que naquele ano, de cada 100 mães que se beneficiaram da licença, 96 pais também fizeram uso do afastamento por uma média de 99 dias, comparados à média de 178 dias de licenciamento das mães.¹⁸⁰

O mesmo pôde ser vislumbrado na experiência Norueguesa, que passou a reservar quase um terço (14, das 49 semanas) da licença parental para uso exclusivo do pai. Além disso, o país instituiu a condição de que, se o homem não utilizasse a sua parte intransferível da licença, ficaria suspensa a remuneração correspondente ao período a ser compartilhado. Após a introdução da cota de uso paterno, a adesão ao benefício saltou de 4% para 89%.¹⁸¹

Não há como negar os avanços sociais na promoção de igualdade de gênero produzidos pela implementação de licença-parental no mundo. Os índices de utilização de licença-parental por homens tem aumentado progressivamente desde a sua implementação e, na Suécia, os casais já dividem o trabalho de forma mais igualitária, como comprova o estudo da socióloga Linda Haas, apresentado por FARIA¹⁸². Destarte, é possível concluir que a licença parental não cabe exclusivamente à funcionalidade de atendimento ao recém-nascido,

¹⁷⁸ FARIA, 2002, p.190

¹⁷⁹ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2014, p.61

¹⁸⁰ Ibidem, p. 60

¹⁸¹ Ibidem, p.67

¹⁸² FARIA, 2002 pp. 178

mas alinha-se à necessidade global de encorajar reais condições e oportunidades isonômicas para homens e mulheres.

Por fim, é necessário mencionar que não se propõe um modelo tal como os apresentados de forma pura e simplesmente aplicada à realidade brasileira. Cada país deve analisar profundamente sua sociedade antes da instituição de medidas semelhantes, não podendo ser esquecidas as disparidades sociais, econômicas e culturais internas e entre as nações pesquisadas. A análise desses modelos, no entanto, nos permite a reflexão crítica de propostas reais.

Os exemplos de licença parental adotados no mundo demonstram a importância do Estado enquanto promotor de políticas de ajuste do equilíbrio trabalho-família, devendo as normas serem usadas para modificar condutas discriminatórias, destacando o incentivo e concretização da igualdade substancial de gênero. O sistema brasileiro, em sua atual configuração, mostra-se insuficiente no fomento de alterações dos fazeres de gênero, assim como falha em promover a inserção do homem à parentalidade e às tarefas domésticas.

É certo que a divisão sexual do trabalho, enquanto fenômeno sociocultural decorrente de processos históricos, não será superada apenas com uma mudança institucional. Faz-se necessária uma mudança cultural e comportamental, transformando-se as noções de gênero arraigadas em pequenos detalhes cotidianos, como a divisão sexual de cores, de brincadeiras e de espaços. As mudanças institucionais são apenas pequenos passos rumo a uma mudança de consciência.

Verdade que é difícil juntar estas formas quase invisíveis do sexismo cotidiano, que aparecem nos desabafos, nas queixas e denúncias. Mas são estas práticas miúdas que constroem a repressão, a humilhação das mulheres. Divididas entre pobres e ricas, mas também entre brancas e negras, bonitas e feias, sulistas ou nordestinas, que podem ter os filhos que querem ou impedidas de tê-los, para não prejudicar a qualidade da nossa população.¹⁸³

¹⁸³ LOBO, Elizabeth Souza. **Desventuras das mulheres em busca de emprego**. Lua Nova, São Paulo, v. 2, n. 1, p. 68-72, June 1985. Disponível em < <https://goo.gl/3cyjWG> >.

CONCLUSÃO

A igualdade, é um objetivo em si mesma. A grande luta do homem, buscada das mais diversas formas ao longo da história, perseguida incessantemente pelos operadores do Direito, filósofos e artistas. Homens e mulheres possuem diferenças físicas evidentes, no entanto, a razão de sua diferenciação na sociedade é essencialmente construída, tendo se solidificado aos poucos ao longo do processo histórico de formação da sociedade atual, que centralizou o poder no homem, o grande provedor.

Em razão de sua suposta fragilidade e capacidade reprodutiva, ao ser integrada ao sistema produtivo o legislador se preocupou em normatizar regras especialmente aplicadas às mulheres, a fim de atender suas especificidades. Some-se a isso a manutenção do pensamento de que a mulher é um ser essencialmente doméstico, recaindo sobre ela, além da manutenção de sua carreira, o peso das responsabilidades domésticas.

Ocorre que, muitas vezes, por estar inserido em um meio cujo sexismo é visto como natural, o legislador acaba por gerar um efeito adverso e inesperado: uma vez destinatária de proteções legais que não são conferidas ao homem, a mulher se torna uma mão de obra mais cara e desinteressante ao empregador. Nesse momento, apesar das previsões constitucionais de igualdade e não discriminação, instaura-se a competição desigual no acesso ao mercado de trabalho, que se estende durante todo o pacto laboral.

Uma das grandes discrepâncias dos papéis de gênero que ainda persiste no ordenamento jurídico brasileiro é o período da licença maternidade muito superior ao da licença paternidade. Ao assegurar à mulher o direito ao afastamento do serviço por cento e vinte dias para cuidar do seu filho e ao homem apenas cinco dias, legitima-se o discurso da divisão sexual do trabalho e reafirma-se a discriminação no mercado de trabalho contra a mulher.

Nesse viés, o que se conclui é que, dentre os pontos que mais necessitam mudança para o equilíbrio da situação do trabalho feminino, não apenas na legislação, mas na sociedade geral, é a questão da maternidade. Apesar de pertencer biologicamente à natureza feminina, há muito já se provou que o ônus pela criação dos filhos deve ser compartilhado com os pais, não somente para a equidade de gêneros na sociedade, mas também por questões de desenvolvimento infantil.

Com intenção de modificar esse quadro é possível encontrar no direito estrangeiro, além das licenças maternidade e paternidade, a figura da licença parental, um período mais longo de licença, remunerado ou não, e compartilhado entre ambos os pais, nos qual os dois repartem os cuidados e atividades relativas à parentalidade e, consequentemente, os cuidados domésticos.

Além de não prever a licença parental, no Brasil somente a mulher possui uma licença por tempo razoável aos cuidados do filho. A licença parental é tão ínfima que exime o homem da participação ativa na vida familiar. Defronte aos princípios constitucionais é evidente que essas medidas perpetuadoras da divisão sexual do trabalho são uma afronta à igualdade de gêneros, se fazendo urgente um novo olhar sobre os institutos mencionados, equiparando-se os prazos de duração destes ou instituindo a licença parental, para que se dê um passo significativo à igualdade de gênero.

As mudanças institucionais, isoladas, não são suficientes para uma divisão igualitária dos encargos suportados pelas mulheres, mas, por sua vez, são pequenos passos rumo à mudança cultural do que é feminino.

REFERÊNCIAS

ALICIEWICA, Patricia; ANTUNES, Paula Regina; CHIAPETTI, Rafael. **Discriminação de gênero no mercado de trabalho**. I CINGEN- Conferência Internacional em Gestão de Negócios 2015. Cascavel, PR, Brasil. 16 fls. Disponível em: <<https://goo.gl/yW36sZ>> Acesso em: 02/07/2017

ALMEIDA, Sergio; PEREDA, Paula; FERREIRA, Rafael. **Custos da ampliação da licença-paternidade no Brasil**. R. bras. Est. Pop., Rio de Janeiro, v.33, n.3, p.495-516, set./dez. 2016. Disponível em <<http://www.scielo.br/pdf/rbepop/v33n3/0102-3098-rbepop-33-03-00495.pdf>>

ALMEIDA, Suely Souza de. **Violência de gênero: público x privado**. São Paulo, 1996. 355 p. Tese de Doutorado - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo.

ALVES, Ana Elizabeth Santos. **Divisão sexual do trabalho: a separação da produção do espaço reprodutivo da família**. Trab. educ. saúde, Rio de Janeiro, v. 11, n. 2, p. 271-289, Aug. 2013. Disponível em: <<https://goo.gl/yHA8n8>>. Acesso em 07/06/2017.

ARENDT, Hannah. **A Condição Humana**. 10. ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2005.

BADINTER, Elisabeth. **O conflito: a mulher e a mãe**. Rio de Janeiro: Record, 2011.

_____. **Um amor conquistado: o mito do amor materno**. Rio de Janeiro: Nova Fronteira: 1985.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 7ª Ed. São Paulo: LTr, 2011,

BASEGGIO, Julia; SILVA, Lisa F. M. **As condições femininas no Brasil Colonial**. Publicado na Revista Maiêutica, Indaial, v. 3, n. 1, p. 19-30, 2015. Disponível em <<https://goo.gl/48DBoM>> Acesso em 13/06/2017

BIROLI, Flávia; MIGUEL, Luis Felipe. **Feminismo e Política**. São Paulo: Boitempo, 2014.

BOBBIO, Norberto. **Estado, governo e sociedade**. 1995

BRASIL. Art. 473. **Consolidação das Leis Trabalhistas. Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943**. Redação atual. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 05/07/2017.

_____. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 879/2011**. Acrescenta art. 473-A ao Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, que aprova a Consolidação das Leis do Trabalho, para estipular em 30 (trinta) dias a licença-paternidade. Disponível em: <https://goo.gl/5YXyhF>. Acesso em:

_____. **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: 05/07/2017.

_____. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em:

_____. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.** Redação original. Disponível em: <http://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-5452-1-maio-1943-415500-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 05/07/2017.

_____. **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: 25/11/2016.

_____. **Pesquisa Nacional de Amostra de Domicílios (PNAD).** Rio de Janeiro: IBGE, 2014.

_____. Senado Federal. **Projeto de Lei do Senado 165/2006.** Acrescenta dispositivos à Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre a licença-parental. Disponível em: <<https://goo.gl/7XQdGT>> Acesso em 13/07/2017

_____. Senado Federal. **Projeto de Lei nº 3.935/2008.** Acrescenta arts. 473-A a 473-C à Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para regulamentar a licença-paternidade a que se refere o inciso XIX do art. 7º da Constituição Federal. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=408349>. Acesso em:

_____. Senado Federal. **Proposta de Emenda à Constituição nº 24/2013.** Altera os incisos XVIII e XIX do Art. 7º da Constituição Federal para ampliar os prazos da licença-maternidade e da licença-paternidade. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/112632>. Acesso em: 10/07/2016.

_____. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 1946.** Relator(a): Min. SYDNEY SANCHES, Tribunal Pleno, julgado em 03/04/2003. Disponível em <<http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/visualizarEmenta.asp?s1=000097154&base=baseAcordaos>> Acesso em: 25/10/2016.

_____. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário nº 778.889.** Relator Min. Ricardo Lewandowski, Tribunal Pleno. Julgado em 10 de março de 2016.

CASTRO, Flávia Lages de. **História do direito geral e Brasil.** 8. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2010.

CORRÊA, Mariza. **Repensando a família patriarcal brasileira.** In: ARANTES, Antonio. Augusto et al. Colcha de retalhos: estudos sobre a família no Brasil. 3. ed. Campinas: Editora da Unicamp, 1994.

CYRINO, Rafaela. **Mulheres Executivas: a divisão do trabalho doméstico à luz dos estereótipos de gênero.** Belo Horizonte, Ed. Fino Traço, 2012 p.55

D'INCAO, Maria Ângela. **Mulher e família burguesa.** In: DEL PRIORE, Mary; BASSANEZI, Carla (Coord.). História das mulheres no Brasil. 2ª ed. São Paulo: Contexto, 1997,

DEL PRIORE, Mary; BASSANEZI, Carla (Coord.). **História das mulheres no Brasil.** 2ª ed. São Paulo: Contexto, 1997, p. 07

DELGADO, Gabriela. **Direito Fundamental ao Trabalho digno**. São Paulo: LTr, 2006.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 10ª ed. São Paulo: LTr, 2011

DIAS, Maria Berenice. **Manual de direito das famílias**. 8. ed. São Paulo: Editora Revista do Tribunais, 2011

ENGELS, Friedrich. **A origem da família, da propriedade privada e do Estado**. 9 ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira editora, 1982.

FARIA, Carlos Aurélio Pimenta de. **Entre marido e mulher, o estado mete a colher: reconfigurando a divisão do trabalho doméstico na Suécia**. Revista Brasileira de Ciências Sociais, São Paulo, v. 17, n. 48, Fevereiro/2002. Disponível em: < <https://goo.gl/6tim1c> > Acesso em: 25/06/17

FIGUEIREDO, Luciano. **Mulheres nas Minas Gerais**. In: DEL PRIORE, Mary; BASSANEZI, Carla (Coord.). História das mulheres no Brasil. 2ª ed. São Paulo: Contexto, 1997

GITAHY, Christino R.; MATOS, Lessa M. **A Evolução Dos Direitos Da Mulher**. Colloquium Humanarum, América do Norte, 412 06 2008.

GRADVOHL, Silvia Mayumi Obana; OSIS, Maria José Duarte; MAKUCH, Maria Yolanda. **Maternidade e formas de maternagem desde a idade média à atualidade**. Pensando fam., Porto Alegre , v. 18, n. 1, p. 55-62, jun. 2014 . Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-494X2014000100006>. Acesso em 09/06/2017.

LOBO, Elisabeth Souza. **A classe operária tem dois sexos. Trabalho, dominação e resistência**. São Paulo: Brasiliense, 2011, p. 284

_____. **Desventuras das mulheres em busca de emprego**. Lua Nova, São Paulo , v. 2, n. 1, p. 68-72, June 1985 . Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-64451985000200017&lng=en&nrm=iso>.

MALLET, Estevão. **Igualdade e Discriminação em Direito do Trabalho**. São Paulo: LTR, 2013

MARQUES, Deisi Machini. **A proteção parental no direito brasileiro à luz da ética e da dignidade integral da pessoa humana**. Dissertação Mestrado em Direito. Universidade Estadual Paulista. Franca, 2015. Disponível em <<https://repositorio.unesp.br/bitstream/handle/11449/138543/000864432.pdf?sequence=1>> Acesso em 22/06/2017

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 28ª ed. São Paulo: Atlas, 2012.

MATOS, Marlise; PARADIS, Clarisse Goulart. **Desafios à despatriarcalização do Estado brasileiro**. Cad. Pagu, Campinas , n. 43, p. 57-118, Dec. 2014 . Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/cpa/n43/0104-8333-cpa-43-0057.pdf> p. 09-10. Acesso em: 12/06/2017

MIRAGLIA, Livia M. M. **Direito do trabalho e a dignidade da pessoa humana – pela necessidade de afirmação do trabalho digno como direito fundamental**. XIX Encontro Nacional do CONPEDI: Fortaleza/CE, 2010. Anais do XIX Encontro Nacional do CONPEDI. p. 9038-9047.

NASCIMENTO, Rafael M. de C. **Licença-Paternidade No Brasil: Situação Atual E Possibilidades De Mudanças**. Monografia. Direito. UnB, Brasília. 2014. Disponível em: <https://goo.gl/m8GiBb> Acesso em: 23/06/2017

NETO, Alberto Emiliano de Oliveira Neto. **O princípio da não-discriminação e sua aplicação às relações de trabalho**. São Paulo. 2006. Disponível em: < <https://goo.gl/Eb9d47>> Acessado em: 02/07/2017

NOGUEIRA, Claudia Mazzei. **A feminização do mundo do trabalho: entre a emancipação e a precarização**. 1ª. ed. Editora Autores Associados LTDA, 2004

NOVAES, Elizabete D. **Entre o Público e o Privado: o papel da mulher nos movimentos sociais e a conquista de direitos no decorrer da história**. História e Cultura, Franca, v. 4, n. 3, p. 54, dez. 2015

OCDE – Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Econômico. **Long-term leave for parents in OECD countries. Employment Outlook, 1995**. Capítulo 5, pp. 171-230. Disponível em: <http://www.oecd.org/els/emp/2409893.pdf>

OKIN, Susan. **Gênero, o público e o privado**. Estudos feministas, Florianópolis, v. 16, n. 2, p.305-322, 2008, p. 02

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção sobre a Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação, 1958**. Disponível em: <http://www.oit.org.br/node/472>. Acesso em: 30/06/2017

_____. **Apresentação**. Disponível em <<http://www.oitbrasil.org.br/content/apresenta%C3%A7%C3%A3o>> Acesso em: 11/07/2017

_____. **Convenção 156, sobre a igualdade de oportunidades e de tratamento para homens e mulheres trabalhadores: trabalhadores com encargos de familiares**. Genebra: Organização Internacional do Trabalho, 1981. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/content/sobre-igualdade-de-oportunidades-e-de-tratamento-para-homens-e-mulheres-trabalhadores-trabal>> . Acesso em: 03/07/2017.

_____. **Maternity and paterniy at work: law and pratice across the world**. Genebra, 2014, p. 52. Disponível em: < <https://goo.gl/LFsVCM> >Acesso em: 05/07/2017

_____. **Notas da OIT Sobre Trabalho e família**. 2014. Disponível em: <<https://goo.gl/q8gN2e>>

PEREZ, 2001 apud FRANÇA, Ana Leticia de; SCHIMANSKI, Édina. **Mulher, trabalho e família: uma análise da dupla jornada de trabalho feminina e seus reflexos no âmbito familiar**. Ponta Grossa: Emancipação, 2009. Disponível em <<http://www.uepg.br/emancipacao>>. Acesso em: 2 de jun. de 2017.

PERROT, Michelle. **Minha história das mulheres**. 2.ed. São Paulo: Contexto, 2015, p. 45

PINHEIRO, Luana; GALIZA, Marcelo; FONTOURA, Natália. **Novos Arranjos Familiares, Velhas Convenções Sociais De Gênero: A Licença-Parental como política pública para lidar com essas tensões**. Estudos Feministas, Florianópolis, v. 17, n. 3, p. 851, jan. 2009.

Promundo-Brasil. **A Situação da Paternidade no Brasil**. Rio de Janeiro, Brasil: Promundo, 2016. Disponível em: <<https://goo.gl/r5XjD7>>. Acesso em 10/07/2017

QUADROS, Grazielle de Matos. **A discriminação do trabalho da mulher no Brasil**, 2011. Disponível em: <http://www3.pucrs.br/pucrs/files/uni/poa/direito/graduacao/tcc/tcc2/trabalhos2011_2/grazielle_quadros.pdf>

RAMINELLI, Ronald. **Eva Tupinambá**. In: DEL PRIORE, Mary; BASSANEZI, Carla (Coord.). História das mulheres no Brasil. 2ª ed. São Paulo: Contexto, 1997 pp. 14

RESENDE, Deborah Kopke. **Maternidade: Uma Construção Histórica E Social**. Revista da Graduação em Psicologia da PUC Minas v.2, n.4, jul./dez. 2017. Disponível em <<http://periodicos.pucminas.br/index.php/pretextos/article/view/15251>>. Acesso em:

SALLER, Richard P. **Pater familias, mater familias, and the gendered semantics of the Roman household**. Classical Philology, v. 94, n. 2, p. 182-197, 1999.

SANTOS, Jade P. **A equiparação dos períodos das licenças maternidade e paternidade como instrumento de promoção da igualdade de gênero**. TCC graduação Direito. Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis. 2016. Disponível em: <<https://repositorio.ufsc.br/xmlui/handle/123456789/171667>>. Acesso em 03/05/2017

SANTOS, Taysa Silva. **A condição feminina: jornada dupla de trabalho**. Disponível em: <<https://goo.gl/fEm6FR>> Acesso em: 30/06/2017

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 9. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2012.

SILVA, Roberta Pappen da. **O princípio da igualdade no Direito do Trabalho**. In: Âmbito Jurídico, Rio Grande, XII, n. 61, fev 2009. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=5962>. Acesso em jul 2017.

SILVA, Tânia M. G. **Trajetória da Historiografia das Mulheres no Brasil**. Politeia: História e Sociedade, Vol. 8, No 1, 2008. Disponível em <<http://periodicos.uesb.br/index.php/politeia/article/viewFile/276/311>> Acesso em: 02/07/2017

TEIXEIRA, Eliane Tavares Natividade. **Adiamento da maternidade: do sonho à maternagem**. Rio de Janeiro s.n 1999 74p x. Disponível em <<http://www.arca.fiocruz.br/handle/icict/5325>>.

WOLLSTONECRAFT, Mary. **A vindication of the rights of woman**. Londres, 1972, p. 24. Disponível em: <<https://scholarsbank.uoregon.edu/xmlui/bitstream/handle/1794/785/vindication.pdf>> Acesso em: 05/06/2017.