



FACULDADE BAIANA DE DIREITO
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

LORENA MERCÊS DINIZ

**A LICENÇA PARENTAL COMO MEIO DE PROMOÇÃO DA
IGUALDADE DE GÊNERO NO ÂMBITO TRABALHISTA
BRASILEIRO: UMA ANÁLISE SOB A ÓTICA FEMINISTA**

Salvador
2020

LORENA MERCÊS DINIZ

**A LICENÇA PARENTAL COMO MEIO DE PROMOÇÃO DA
IGUALDADE DE GÊNERO NO ÂMBITO TRABALHISTA
BRASILEIRO: UMA ANÁLISE SOB A ÓTICA FEMINISTA**

Monografia apresentada ao curso de graduação em
Direito, Faculdade Baiana de Direito, como requisito
parcial para obtenção do grau de bacharel em Direito.

Orientador: Prof.^a Adriana Brasil Vieira
Wyzykowski.

Salvador
2020

TERMO DE APROVAÇÃO

LORENA MERCÊS DINIZ

**A LICENÇA PARENTAL COMO MEIO DE PROMOÇÃO DA
IGUALDADE DE GÊNERO NO ÂMBITO TRABALHISTA
BRASILEIRO: UMA ANÁLISE SOB A ÓTICA FEMINISTA**

Monografia aprovada como requisito parcial para obtenção do grau de bacharel em Direito,
Faculdade Baiana de Direito, pela seguinte banca examinadora:

Nome: _____

Titulação e instituição: _____

Nome: _____

Titulação e instituição: _____

Nome: _____

Titulação e instituição: _____

Salvador, ____/____/ 2021.

AGRADECIMENTOS

Agradeço à meus pais, por serem os maiores incentivadores dos meus sonhos. Vocês são a minha maior fonte de inspiração. Sou muito agraciada por ser filha de vocês. Obrigada por todo amor, carinho e apoio incondicional ao longo de toda a minha trajetória e também por intervirem nos meus momentos de angústia e preocupações exageradas ao longo desses anos de Faculdade. Sem a paciência, a dedicação e o sacrifício constantes de vocês a realização desse trabalho não seria possível.

À minha irmã, por ser minha eterna companheira, independentemente de qualquer circunstância. As nossas conversas e risadas tornaram os meus dias muito mais felizes.

À todos os meus familiares, por compreenderem a minha ausência durante os longos períodos de estudo, e por estarem sempre na torcida da minha felicidade e sucesso.

Ao meu namorado, pelo amor, carinho e atenção no decorrer de todos esses anos. A sua calma, serenidade e otimismo foram essenciais para amenizar as dificuldades que enfrentei.

Aos meus amigos, por sempre estarem ao meu lado, me apoiando, mesmo que distantes fisicamente. Obrigada pelo companheirismo e confiança em todos os momentos.

À minha orientadora, por quem tenho muito apreço e que teve um papel fundamental no meu desenvolvimento acadêmico e encantamento pelo direito do trabalho. Agradeço pelo cuidado, sensibilidade e ensinamentos valiosos ao longo do processo de orientação.

“O problema da questão de gênero é que ela prescreve como devemos ser em vez de reconhecer como somos. Seríamos bem mais felizes, mais livres para sermos quem realmente somos, se não tivéssemos o peso das expectativas de gênero”.

Chimamanda Ngozi Adichie

RESUMO

A presente monografia tem o intuito principal de evidenciar como a forma atual de proteção à parentalidade no ordenamento brasileiro perpetua convenções sociais de gênero ultrapassadas, de modo a contribuir para a manutenção e o alargamento das desigualdades existentes entre homens e mulheres no âmbito trabalhista. Dessa forma, apresenta-se o instituto da licença parental, que compreende um período de afastamento compartilhado entre os pais e não diferencia papéis conforme o sexo do indivíduo, como um mecanismo jurídico pertinente na aproximação do Brasil à um cenário fático mais igualitário para a categoria feminina. Para tanto, através de uma perspectiva de análise feminista, será elucidado que inobstante a mulher brasileira trabalhadora tenha ultrapassado as barreiras do âmbito doméstico impostas por uma ordem social estruturalmente patriarcalista, inserindo-se, assim, no espaço do público, a proteção dirigida pela legislação brasileira hodierna ao trabalho feminino não é suficiente para concretizar o princípio da isonomia consagrado pela CF/88. Nesse sentido, ao adentrar-se no exame pormenorizado das licenças maternidade e paternidade concedidas aos trabalhadores pelo aparato legislativo nacional, busca-se demonstrar que, em verdade, a maneira tal como estão dispostos é responsável por exacerbar a discriminação da mulher no mercado laboral, visto que veicula uma divisão sexual do trabalho que aloca, de forma exclusiva, a responsabilidade pelos encargos domésticos, tidos como reprodutivos, na figura da mulher. Por conseguinte, encaminha-se para o estudo do objeto cerne desse trabalho, a licença parental, destacando-se, por meio das suas disposições teóricas, dos vetores axiológicos que o fundamentam e da sua ampla utilização por diversos países como uma política pública efetiva na diminuição das disparidades de gênero, como a sua implementação é necessária e possível neste país. Assim, entendeu-se que o afastamento compartilhado entre os pais estimula o exercício de uma paternidade mais responsável e promove a corresponsabilidade social pelos encargos familiares, adequando-se aos princípios da igualdade e proteção integral da criança e adolescente fundantes na ordem jurídica brasileira, sugerindo-se, portanto, ao final, um modelo de licença parental que poderia ser aplicado pelo Brasil.

Palavras-chave: Trabalho feminino; Igualdade de gênero; Licença-maternidade; Licença-paternidade; Licença parental.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ADCT	Ato das Disposições Constitucionais Transitórias
ADI	Ação Direta de Inconstitucionalidade
art.	artigo
CF/88	Constituição Federal da República de 1988
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
COSIT	Coordenação Geral de Tributação da Receita Federal do Brasil
EC	Emenda Constitucional
ECA	Estatuto da Criança e do Adolescente
INSS	Instituto Nacional do Seguro Social
Min.	Ministro
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OJ	Orientação Jurisprudencial
PL	Projeto de Lei
SBDI	Subseção Especializada em Dissídios Individuais
SDI	Seção de Dissídios Individuais
STF	Supremo Tribunal Federal
TST	Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	9
2 DIGRESSÕES SOBRE O PAPEL DA MULHER NA SOCIEDADE	14
2.1 A MULHER “RECATADA E DO LAR”	16
2.1.1 A dicotomia público-doméstico	18
2.1.2 O patriarcado como mecanismo de opressão das mulheres	22
2.1.3 O movimento feminista e a emancipação da mulher	26
2.2 A MULHER TRABALHADORA	32
2.2.1 Evolução histórica do trabalho feminino: fases protetiva e promocional	34
2.2.2 A inserção da mulher no mercado de trabalho brasileiro: delineamentos	38
2.2.3 O arquétipo da mulher dupla-jornada	43
3 A QUESTÃO DE GÊNERO, O SER MULHER E O DIREITO DO TRABALHO	46
3.1 AS DESIGUALDADES DE GÊNERO EM ÂMBITO LABORAL	47
3.1.1 A igualdade jurídica e as desigualdades de fato	50
3.2 A PROTEÇÃO À PARENTALIDADE NO DIREITO BRASILEIRO	55
3.2.1 A licença-maternidade	56
3.2.1.1 A garantia de emprego da mulher grávida	60
3.2.1.2 O salário-maternidade	65
3.2.1.3 O aleitamento materno	69
3.2.2 A licença-paternidade	73
4 A POSSIBILIDADE DE CONCESSÃO DE UMA LICENÇA PARENTAL NO BRASIL COMO MECANISMO DE PROMOÇÃO DA IGUALDADE DE GÊNERO	78
4.1 A NECESSIDADE DE CONCESSÃO DA LICENÇA PARENTAL NO BRASIL	80
4.1.1 A licença parental: notas preliminares	83
4.1.2 Fundamentos para a adoção da licença parental no âmbito laboral brasileiro	85
4.1.2.1 Alcance da isonomia através da corresponsabilidade	86
4.1.2.2 Proteção integral da criança e do adolescente	90
4.1.3 Posicionamento da OIT sobre o tema: a Convenção nº 156	94
4.2 UMA ANÁLISE DA LICENÇA PARENTAL NO MUNDO	97
4.3 SUGESTÃO DE MODELO DE LICENÇA PARENTAL FACE A REALIDADE FÁTICA E JURÍDICA BRASILEIRA	102
5 CONCLUSÃO	109

1 INTRODUÇÃO

O tema apresentado neste trabalho surge em face das acentuadas diferenças que o ordenamento jurídico brasileiro apresenta em relação a forma e o tempo de concessão das licenças maternidade e paternidade. Nesse contexto, infere-se que ao conceder um período excessivamente maior de afastamento para a mãe do infante, a legislação brasileira expressa que as responsabilidades advindas com o nascimento ou a adoção de uma criança ou adolescente são majoritariamente da mulher.

Considera-se que a imagem da mulher associada exclusivamente ao trabalho doméstico e aos cuidados com os filhos tornou-se ultrapassada, uma vez que a inserção feminina no mercado de trabalho aumenta progressivamente. Dessa maneira, a construção social das funções pré-estabelecidas como apropriadas para uma mulher sofreu intensas transformações, de modo que a carreira profissional passou a ser uma prioridade de vida daquela, assim como para o homem. Nesse sentido, o cerne desta pesquisa parte da premissa de que o modelo brasileiro de concessão das supracitadas licenças pode funcionar como um facilitador para a ocorrência e perpetuação de desigualdades de gênero em âmbito laboral, já que a gravidez é vista pelo ramo empresarial como sinônimo de prejuízo, diante de todos os impactos que tal fato produz na vida da mulher e dos dispêndios financeiros gerados para o empregador pela existência da relação de trabalho.

Além disso, o objeto deste trabalho também estará voltado ao fato de como a diferenciação temporal das licenças maternidade e paternidade interfere negativamente na possibilidade de retorno da mulher ao trabalho após a gravidez, de modo a contribuir para a concretização de medidas discriminatórias. Exemplifica-se tal situação através da ideia construída socialmente de que a mulher, após o nascimento do filho, apresentará um menor empenho e produtividade no trabalho do que o homem, por se partir do pressuposto de que o seu emprego sempre ficará em segundo plano.

Por derradeiro, parte-se do entendimento de que a concessão de uma licença paternidade essencialmente curta ainda prejudica a convivência e o consequente desenvolvimento de laços do pai com a criança, dificultando o compartilhamento das responsabilidades entre os genitores. Nessa perspectiva, essa ausência de divisão das tarefas domésticas e dos cuidados com a criança vai contribuir para que muitas mulheres enfrentem duplas jornadas e um nível alto de sobrecarga de trabalho, fator que influencia diretamente no seu desempenho laboral.

Nesse cenário, considera-se que essa divisão de papéis baseada no gênero é fator contributivo para a discriminação da mulher no mercado de trabalho. Desse modo, suscita-se a necessidade de se repensar a forma de concessão das licenças maternidade e paternidade pela legislação brasileira, com vistas a reduzir a diferença temporal existente entre as mesmas em face das repercussões negativas causadas para a mulher no âmbito laboral.

Sendo assim, apresenta-se como uma estratégia jurídica eficaz para a aproximação do Brasil à uma conjuntura social de maior igualdade entre mulheres e homens, a inserção do instituto da licença parental, espécie de licença compartilhada entre os pais, que terá como objetivo flexibilizar o sistema de afastamento e estimular o desenvolvimento de uma responsabilidade familiar compartilhada, enaltecendo, por isso, a importância da presença da figura paterna na execução daquelas e favorecendo a inserção, a permanência e a ascensão feminina nos postos de trabalho.

Ressalta-se, nesse seguimento, a relevância jurídica desta pesquisa, já que o Direito, como mecanismo essencial de regulação da vida em sociedade, deve se conformar de modo harmônico com as transformações e os avanços da mesma, uma vez que tem como objetivo primordial garantir a efetividade e a utilidade das normas. Dessa forma, embora a inserção da mulher no mercado de trabalho seja uma realidade cada vez mais comum, verifica-se que a desigualdade de gênero ainda não é um assunto ampla e efetivamente debatido no ramo do Direito do Trabalho, porquanto a construção social da imagem da mulher associada às tarefas domésticas e aos cuidados com os filhos ainda se mantém nos textos legislativos brasileiros.

À vista disso, uma revisão da legislação brasileira acerca da forma e tempo de concessão das licenças paternidade e maternidade se faz necessária para desconstruir conceitos machistas e acompanhar a ocupação das mulheres no Direito do Trabalho, visto que o ordenamento atual perpetua uma imagem da mulher veiculada por velhas convenções sociais imbuídas por uma ideologia patriarcal, contribuindo para as assimetrias existentes entre os sexos masculino e feminino no âmbito laboral.

A grande importância social do debate dessa temática também é patente, visto que a maneira como a legislação brasileira a conforma, por estar justaposta a uma divisão desacertada do trabalho, fundamentada na identidade cultural de gênero, é responsável por enraizar no seio social duas concepções extremas: de um lado, há aquela parte da sociedade que ainda entende ser exclusivamente das mulheres os cuidados com a casa e a criação dos filhos, de modo a delegar para o homem tão somente a função de sustento do lar. Ademais, por outro lado, mais atual e ajustado com a realidade brasileira, estão aqueles que assimilaram a inserção das mulheres no mercado de trabalho, mas não deixaram de atribuí-las às funções domésticas,

por entender serem estas aptidões naturais femininas, o que resulta na figura da mulher dupla-jornada.

Haja vista o exposto, concebe-se como escopos principais do presente estudo monográfico, analisar em que medida o modo de concessão das licenças maternidade e paternidade, no Brasil, contribui para a manutenção da divisão laboral baseada no gênero e, conseqüentemente, para a discriminação da mulher no mercado de trabalho, bem como avaliar se é possível juridicamente a criação de uma licença parental como instrumento voltado ao alcance da isonomia em âmbito laboral e para o desenvolvimento de uma responsabilidade familiar, na mesma medida, por ambos os pais.

Para mais, como propósitos mais específicos desse trabalho tem-se a análise da efetividade do direito fundamental à isonomia perante a legislação protetiva do mercado de trabalho da mulher no Brasil. Examinar a construção histórica da imagem da mulher relacionada à maternidade e ao lar, assim como averiguar como a divisão sexual do trabalho colabora para a desigualdade de gênero em âmbito laboral. Nessa esteira, também objetiva-se identificar qual seria a melhor forma de aplicação da licença parental no Brasil para promover a participação da figura paterna na criação dos filhos, e, tendo em vista esse contexto, se a adoção desse instituto implicaria em uma plena e livre escolha dos pais acerca do tempo de afastamento, ou se seria possível a imposição de quotas ou limitações.

Por esse ângulo, para a execução dessa pesquisa, optou-se por realizar um diálogo entre as disposições teóricas encontradas e a realidade brasileira, com vistas a compatibilizá-los, repensando, para tanto, o modelo legislativo disposto acerca das licenças parentais no Brasil. Do ponto de vista técnico, foram realizadas análises teóricas e dogmáticas acerca do tema escolhido, utilizando-se, para isso, de pesquisas bibliográficas através de periódicos científicos online, livros, teses e dissertações, havendo preferência por obras mais especializadas sobre a temática, bem como a consulta às legislações brasileiras e internacionais já consolidadas sobre o assunto, em especial aquelas que tratam dos direitos das mulheres.

De mais a mais, também se realizou um delineamento acerca da existência de projetos de leis, no Brasil, que propõe a adoção da licença parental, da realidade de outros países que adotaram esse instituto, e estudos numéricos e estatísticos, relatórios e análises gráficas de organismos internacionais ou institutos de pesquisa que possuem como temática principal a implicação das questões de gênero no âmbito do Direito do Trabalho, o que traduz, uma pesquisa documental. Já no que se refere à abordagem do problema, optou-se pela realização de uma pesquisa qualitativa sobre a temática, de modo que a compreensão do seu objeto se deu através da leitura e da investigação dos materiais acima elencados. Para tanto, intentou-se a

construção de embasamentos teóricos aptos a demonstrarem a eventual possibilidade de mudança da legislação brasileira atual sobre as licenças maternidade e paternidade em face da sua contribuição negativa para a desigualdade de gênero em âmbito laboral.

Dessa maneira, o método científico utilizado para o desenvolvimento da presente pesquisa é o hipotético-dedutivo, uma vez que a partir da análise da problemática do tema, que, neste caso, perpassa a manutenção da desigualdade de gênero nas relações de trabalho e a discriminação da mulher diante de comandos legislativos, elaborou-se hipóteses a fim de identificar as origens e possíveis soluções do problema, sugerindo-se, ao final, uma revisão legislativa através da adoção de um novo instituto, que é a licença parental.

Por conseguinte, o segundo capítulo do trabalho será responsável por abordar a figura feminina em dois momentos distintos da sua história. Assim, de início a primeira perspectiva de abordagem da mulher trata da sua reclusão originária ao âmbito exclusivamente privado, conhecido como o da família, diante da demarcação sexual histórica existente entre essa esfera e a do espaço público, tido como político, e por isso, classificado pela sociedade como masculino. Nessa sequência, se apontará como os valores patriarcais veiculados culturalmente limitaram as potencialidades do sexo feminino, dificultando o alcance da sua independência emocional e financeira, e como a ideologia feminista se conformou como verdadeiro mecanismo de emancipação da mulher ao questionar paradigmas. Desse modo, o segundo momento desse capítulo estará voltado ao tratamento histórico da evolução do trabalho feminino, abordando as suas diferentes fases e demonstrando que a existência de regras protetivas, além de não serem suficientes na garantia da isonomia, podem agravar as disparidades de gênero, ao criar um modelo de mulher ideal de difícil execução.

Já a partir do terceiro capítulo, a análise científica estará centralizada especificamente nos institutos protetivos da maternidade e da paternidade presentes no ordenamento nacional, evidenciando que o vetor axiológico da igualdade disposto na Constituição Federal possui a sua eficácia comprometida pelo próprio tratamento constitucional e infraconstitucional dado a esses direitos. Para isso, se esmiuçará as peculiaridades de cada instituto dirigido às mães e aos pais trabalhadores, revelando que a forma como se encontram dispostos privilegia uma dinâmica familiar tradicionalista e sexista, na qual o homem é o provedor e a mulher cuida das obrigações do lar. Será nesse momento do trabalho que a pesquisa numérica feita por órgãos oficiais do país será veemente utilizada, pelo fato de demonstrarem que a realidade fática das mulheres e homens brasileiros está muito distante dos intentos do Poder Constituinte originário, não se adequando às premissas de um Estado que almeja ser democrático de direito.

Por último, o quarto capítulo desse estudo discorrerá sobre o instituto da licença parental, expressando a possibilidade e a necessidade da sua inserção no aparato legislativo brasileiro frente as questões que ele tenciona solucionar, tal como a sua estrutura conceitual e os fundamentos principiológicos que o caracterizam. Nesse sentido, ficará demonstrando que a implementação da licença compartilhada entre os pais é medida de corresponsabilidade social, estando apta, portanto, a concretizar os princípios norteados da Constituição brasileira, como o da isonomia e a proteção integral da criança e do adolescente. Além disso, após expor que a aplicação desse instituto é ratificada pela Organização Internacional do Trabalho, pela Comunidade Europeia e até por alguns países das Américas como um instrumento capaz de aproximar as nações de uma paridade entre os gêneros, será apresentada uma sugestão de modelo de licença parental que poderia vir a ser aplicado no Brasil, diante dos inúmeros benefícios que a sua adoção pode ocasionar para as gerações futuras desse país.

2 DIGRESSÕES SOBRE O PAPEL DA MULHER NA SOCIEDADE

Inicialmente, cumpre mencionar que esse capítulo terá como escopo principal delinear, sob uma perspectiva feminista e atenta às desigualdades de gênero enraizadas na sociedade, em especial a brasileira, a trajetória histórica de emancipação das mulheres. Para tanto, buscará se demonstrar como se desencadeou a conquista feminina das esferas públicas monopolizadas pelo poder masculino, e a influência da ordem patriarcal, e da sua conformação como uma espécie de véu invisível, na construção dos ideais e valores modernos, tendo como consequência a formação de estereótipos sexistas perpetuados até os dias de hoje, principalmente em âmbito laboral.

Ademais, no contexto brasileiro, apesar da ascensão das mulheres ter proporcionado às mesmas a possibilidade de viver através de outras identidades e não somente aquelas de mãe, esposa ou dona de casa, bem como uma significativa mudança nos paradigmas estruturantes da família patriarcal, constata-se que as diferenças sexuais, tidas como biológicas, ainda são utilizadas como argumento de discursos sociais que buscam justificar a presença natural de um traço de inferioridade do ser feminino¹.

Esse entendimento deriva de uma concepção tradicionalista que considera a submissão das mulheres aos homens um fato divino, biológico, de modo a definir como razão de ser da existência feminina as funções reprodutiva e materna, enquanto que à figura masculina associa-se a ideia de força física e virilidade, características indispensáveis para garantir o sustento do lar².

De outro modo, embora já no final do século XIX, devido à progressiva urbanização e industrialização experimentadas pelo Brasil, a mão de obra feminina remunerada tenha sido incorporada como meio necessário para o processo de produção capitalista, se evidenciará que este alcance ao direito do trabalho remunerado pelas mulheres ocorreu de forma desigual em relação aos homens, refletindo os valores defendidos pelas instituições sociais mais relevantes, tais como a igreja e a família³.

¹ REZENDE, Elisa Maria Jardim da Costa de. A ascensão feminina na cultura ocidental: uma breve retrospectiva. **Revista FIEP BULLETIN – Special Edition – ARTICLE I**, v. 83, 2013, p.1 *et seq.* Disponível em: <http://www.fiepbulletin.net/index.php/fiepbulletin/article/view/2843>. Acesso em: 23 jun. 2020.

² LERNER, Gerda. **A criação do patriarcado: história de opressão das mulheres pelos homens**. São Paulo: Cultrix, 2019, p.42 *et seq.*

³ MÉNDEZ, Natalia Pietra. Do lar para as ruas: capitalismo, trabalho e feminismo. **Revista Mulher e Trabalho**, v. 5, 2005, p.58. Disponível em: <https://revistas.fee.tche.br/index.php/mulheretrabalho/article/view/2712>. Acesso em: 23 jun. 2020.

Tal afirmação pode ser confirmada pelo fato de que o ingresso das mulheres na seara laboral não as eximiu dos encargos domésticos que já desempenhavam, dado que tais funções não passaram a ser divididas com os homens, o que fez com que considerável parte da categoria feminina, continuasse condicionada socialmente a exercer os cuidados do lar⁴. Nesse sentido, verifica-se que o âmbito doméstico continua puramente feminino, atestando-se que a maioria das mulheres “não se evadem do mundo feminino tradicional, não recebem da sociedade, nem do marido a ajuda que lhe seria necessária para se tornarem concretamente iguais aos homens”⁵.

Dessa forma, tem-se que essa realidade colaborou para o surgimento de uma divisão sexual do trabalho, identificando o lugar da mulher como sendo dentro de casa, e dificultando a construção de uma identidade própria do “ser mulher”, imune às influências das expectativas sociais⁶. Nessa perspectiva, elenca-se ainda como a divisão do trabalho entre os sexos influencia na manutenção desses ideais patriarcais, uma vez que fundamenta, como será demonstrado, a dicotomia existente entre o público e o doméstico, ao colocar as mulheres em uma posição simbólica de dependência em relação aos seus maridos e de total devoção às suas famílias, alocando as ocupações da vida econômica e política aos homens, os quais passam a ter proeminência nas relações de poder⁷.

Exemplo prático, no Brasil, que demonstra como ainda nos dias de hoje se entende que o lugar das mulheres é aquele que reflete o ambiente da casa, tendo em vista que as responsabilidades das mesmas são aquelas associadas às atividades domésticas, ocorreu em 2017, quando o deputado federal Laércio Oliveira, relator do projeto que trata da Lei da Terceirização brasileira, afirma que há predominância feminina nas funções de limpeza, já que “ninguém faz limpeza melhor do que a mulher”⁸.

Nesse sentido, infere-se que independentemente da posição social que a mulher ocupe, seja ela de poder ou laboral, o âmbito do lar sempre será lembrado como sendo o seu

⁴ MÉNDEZ, Natalia Pietra. Do lar para as ruas: capitalismo, trabalho e feminismo. **Revista Mulher e Trabalho**, v. 5, 2005, p.57. Disponível em: <https://revistas.fee.tche.br/index.php/mulheretrabalho/article/view/2712>. Acesso em: 23 jun. 2020.

⁵ BEAUVOIR, Simone de. **O segundo sexo: a experiência vivida**. Trad. Sérgio Milliet. 2. ed. São Paulo: Difusão Europeia do Livro, 1967, p. 450. Disponível em: <http://www.afoiceomartelo.com.br/posfsa/autores/Beauvoir,%20Simone%20de/O%20Segundo%20Sexo%20-%20II.pdf>. Acesso em: 12 nov. 2020.

⁶ MÉNDEZ, Natalia Pietra. *Op. cit.*, 2005, p. 56 *et seq.*

⁷ OKIN, Susan Moller. Gênero, o público e o privado. Trad. Flávia Biroli. **Revista de Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 16, n. 2, Maio/Ago. 2008, p.307 *et seq.* Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0104-026X2008000200002>. Acesso em: 21 jun. 2020.

⁸ GZH Política. “**Ninguém faz limpeza melhor que a mulher**”, diz relator da terceirização, 23 mar. 2017. Disponível em: <https://gauchazh.clicrbs.com.br/politica/noticia/2017/03/ninguem-faz-limpeza-melhor-do-que-a-mulher-diz-relator-da-terceirizacao-9755108.html>. Acesso em: 01 dez. 2020.

lugar originário. Desse modo, tem-se que a conquista de um lugar verdadeiramente representativo do ser mulher na sociedade sempre traduzirá um duplo esforço, primeiro no sentido de ultrapassar as desigualdades impostas objetivamente, sobretudo pelo Direito, e em segundo com a necessidade de quebrar barreiras sociais criadas por preconceitos de gênero.

2.1 A MULHER “RECATADA E DO LAR”

Embora seja indubitável a conquista feminina de direitos que historicamente foram excluídos da sua categoria, e o seu ingresso em espaços estruturalmente dominados pelos homens, as mulheres, como apontado, convivem até o presente com a existência de estereótipos de gênero construídos e enraizados no seio de contextos sociais com traços evidentemente patriarcais. Assim, nesta seção, procura-se demonstrar como aspectos da história, do direito e da biologia influenciaram e influenciam na manutenção da classificação de atividades, laborais ou não, conforme papéis sexuais previamente definidos, de modo a auxiliar na construção da imagem de uma mulher ideal e na subordinação feminina à figura do homem.

A princípio, no que diz respeito ao histórico do Brasil, tem-se que a colonização europeia-ibérica representa um dos principais fatores da conformação do modo de ser da família brasileira até os dias atuais⁹. Assim sendo, será no interior de um âmbito familiar tradicional e rural, sustentado pela escravidão, que o poder e a superioridade do patriarca, um indivíduo do sexo masculino e chefe da família, irá se expandir lastreando-se nos ideais da obediência incontestável e do respeito necessário¹⁰.

Nessa perspectiva, diante da supremacia masculina na família, as mulheres passam a ocupar uma condição inferior em relação aos homens, de modo a estarem inseridas em um ciclo vicioso de dever de submissão aos mesmos, já que a necessidade de acatamento de ordens não cessava com a ocorrência do casamento, ao contrário, se perpetuava de forma rigorosa com a sua concretização¹¹. À vista disso, ressalta-se que o matrimônio passa a ser idealizado como o único objetivo de vida exitoso da mulher, de forma a restringir a sua atuação

⁹ NUNES, Bárbara Rodrigues; RAMOS, Vitor Silva; GUERRA, Márcio de Oliveira. Bela, recatada e do lar: o estereótipo da mulher perfeita. **XXXIX Congresso Brasileiro de Ciências da Comunicação**, São Paulo – SP, 05 a 09 de setembro de 2016, p.2. Disponível em: <http://portalintercom.org.br/anais/nacional2016/resumos/R11-0497-1.pdf>. Acesso em: 20 jun. 2020.

¹⁰ *Ibidem*, p.3.

¹¹ SAFFIOTI, Heleieth I. B. **A mulher na sociedade de classes: mito e realidade**. Petrópolis: Vozes, 1976, p.91. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/3825626/mod_resource/content/1/Saffioti%20%281978%29%20A_Mulher_na_Soc_Classes.pdf. Acesso em: 20 jun. 2020.

ao ambiente doméstico e do lar, valorizando a pureza feminina e funcionando como meio de manutenção da sua sujeição perante o marido¹².

Desse modo, verifica-se que a mulher passa a ser considerada pela sociedade como uma boa mãe ou boa esposa, a partir do seu comportamento, que deve ser recatado e decente; a partir da sua honra, que associa-se à sua castidade e significa tanto a sua virtude quanto a do seu marido e família, e por fim, a partir da sua sexualidade, a qual é intrinsecamente relacionada aos atributos da beleza e da fragilidade, fato esse que coloca o seu corpo como objeto da satisfação masculina¹³. Destarte, a necessidade de contemplação, pelas mulheres, dos mencionados requisitos impostos socialmente, pauta-se na necessidade de satisfação de terceiros, em específico, dos homens, que são considerados afortunados caso as suas esposas apresentem tais características¹⁴, reafirmando uma existência feminina em função da masculina.

Ademais, além do estabelecimento social do casamento como uma aspiração da mulher confinar a mesma ao ambiente da casa, impôs-se, para o alcance do sucesso do supracitado instituto, a necessidade de cumprimento de um destino que era entendido como “natural” do feminino: a maternidade¹⁵. De outro lado, destaca-se a conduta desempenhada pela imprensa brasileira na construção do modelo de mulher-mãe a ser reproduzido pelas mulheres, visto que embora tenha tido como escopo dar um novo significado ao ser mãe, ao ser pai, e à infância, através de políticas higienistas, com a valorização da moral e da saúde advinda do processo urbanizatório, também se pautou nas diferenças sexuais tidas como naturais entre homens e mulheres para justificar uma vocação das últimas no cuidado doméstico e dos filhos¹⁶.

Para mais, especificamente na década do ano de 1970, o conteúdo jornalístico brasileiro dirigido ao público feminino tinha como agenda temáticas principalmente relacionadas à beleza, à maternidade e à busca pelo amor masculino, de maneira a enfatizar e

¹² SAFFIOTI, Heleieth I. B. **A mulher na sociedade de classes: mito e realidade**. Petrópolis: Vozes, 1976, p.92 *et seq.* Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/3825626/mod_resource/content/1/Saffioti%20%281978%29%20A_Mulher_na_Soc_Classes.pdf. Acesso em: 20 jun. 2020.

¹³ NUNES, Bárbara Rodrigues; RAMOS, Vitor Silva; GUERRA, Márcio de Oliveira. Bela, recatada e do lar: o estereótipo da mulher perfeita. **XXXIX Congresso Brasileiro de Ciências da Comunicação**, São Paulo – SP, 05 a 09 de setembro de 2016, p.4. Disponível em: <http://portalintercom.org.br/anais/nacional2016/resumos/R11-0497-1.pdf>. Acesso em: 20 jun. 2020.

¹⁴ STRUCKER, Bianca; MAÇALAI, Gabriel. “Bela, recatada e do lar”: os novos desdobramentos da família patriarcal. **XIII Seminário Internacional de Demandas Sociais e Políticas Públicas na Sociedade Contemporânea & IX Mostra Internacional de Trabalhos Científicos**, 2016, p.10 *et seq.* Disponível em: <https://online.unisc.br/acadnet/anais/index.php/sidspp/issue/view/77>. Acesso em: 20 jun. 2020.

¹⁵ MARQUES, Stanley Souza. **A identidade do sujeito constitucional e o direito fundamental à licença-paternidade: da paternidade tradicional às paternidades constitucionais**. 2016. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade Federal de Minas Gerais – UFMG, Belo Horizonte. Orientador: Prof. Dr. Marcelo Andrade Cattoni de Oliveira, p.23 *et seq.* Disponível em: <https://repositorio.ufmg.br/handle/1843/BUBD-AYYPEJ>. Acesso em: 20 jun. 2020.

¹⁶ *Ibidem*, p.25 *et seq.*

demonstrar que a vida das mulheres conformavam verdadeiras carreiras “profissionais” relativas à esses assuntos¹⁷. Nessa lógica, a publicação do estereótipo de mulher-doméstica, divulgado com a intenção de configurar um exemplo a ser seguido, caracterizava a mulher como um ser não pensante e apático à realidade à sua volta, incumbindo aos homens a responsabilidade pelos assuntos que exigissem racionalidade e ciência¹⁸.

Outrossim, os reflexos da subordinação da mulher ao homem podem ser constatados até os dias atuais, contribuindo para a formação de um inconsciente social que entende ser normal a predominância masculina nos cargos de comando e controle¹⁹. Soma-se a isso o fato de que as mulheres, por serem associadas a características definidas socialmente como femininas, precisam se adequar a um paradigma de aparência masculino para demonstrar seriedade e impor respeito, sob de pena de ainda ser rotulada como vulgar ou não profissional²⁰.

Isto posto, observa-se que a figura da mulher, ao longo da história, foi construída com base na necessidade de atendimento das expectativas sociais, dispondo o masculino sempre de forma superior em relação ao feminino. Para tanto, no caso específico brasileiro, fatores diversos como o colonialismo, a urbanização em conjunto com a adoção de políticas sanitárias e a práticas comportamentais difundidas pelos meios de comunicação, contribuíram para a construção de um modelo de mulher ideal criado para ser copiado. Por conseguinte, a persistência na utilização de ideais patriarcais demonstra a produção de efeitos contemporâneos, uma vez que a cobrança social para o preenchimento de atributos tidos como virtuosos é direcionada exclusivamente às mulheres.

2.1.1 A dicotomia público-doméstico

A oposição entre os âmbitos público e privado remete a uma delimitação histórica de esferas contrárias que conforma a atribuição de tarefas de acordo com o espaço que se tem como objeto de análise. Desse modo, tal dicotomia será um pilar no desenvolvimento do raciocínio político ocidental, o qual se fundamentou na ideia de independência e separação

¹⁷ STUDART, Heloneida. **Mulher objeto de cama e mesa**. Petrópolis: Editora Vozes, 1976, p. 8 *et seq.* Disponível em: <https://fdocumentos.tips/document/mulher-objeto-de-cama-e-mesa.html>. Acesso em: 20 jun. 2020.

¹⁸ *Ibidem*, p.10 *et seq.*

¹⁹ ADICHIE, Chimamanda Ngozi. **Sejam todos feministas**. 1ª ed. São Paulo: Companhia das Letras, 2015, p.16 *et seq.*

²⁰ *Ibidem*, p.40 *et seq.*

completas das questões públicas e privadas, de modo a difundir o entendimento de que seria possível o isolamento absoluto do que é político-público, daquilo que é pessoal-privado²¹.

Ademais, esse pensamento dicotômico que enseja a separação do público e do privado surge em um momento revolucionário, a contar do século XVII, caracterizado pela propagação de uma doutrina liberal²². Desse modo, pensadores contratualistas, a exemplo de John Locke e Jean-Jacques Rousseau irão estruturar os seus discursos a partir da diferenciação entre o que pertenceria aos âmbitos público e privado, estabelecendo, assim, que a separação dessas duas esferas seria principalmente justificada pela distinção do poder político e racional do Estado, e o poder natural do homem exercido no ambiente doméstico, excluindo a entidade familiar da dinâmica política²³.

Nessa linha de raciocínio, tem-se que os ideais de universalidade, igualdade e liberdade fundantes das teorias idealizadas pelos supracitados filósofos, eram dispostos de maneira formalista e pretensamente igualitária, uma vez que não contemplavam, na realidade, a categoria feminina²⁴.

Isso porque a reprodução de um modelo dicotômico entre o público e o privado contribuía para uma proteção seletiva dos direitos políticos e de liberdade do indivíduo frente ao Estado, visto que o entendimento de quem seria este indivíduo historicamente remeteu-se a uma definição masculina, relegando a condição de sujeito de direito da mulher, que era legitimamente subordinada ao homem²⁵.

Sob um ponto de vista feminista, evidencia-se que as correntes teóricas liberais que embasavam a dicotomia entre público-doméstico, ao mesmo tempo que ignoram a existência da família e da sua feição política para o fim da justiça social, traduzem a entidade familiar como um núcleo definido por fatores biológicos, no qual a chefia exercida por um homem é tida como natural²⁶. Sendo assim, os vínculos familiares se desenvolviam dentro de

²¹ OKIN, Susan Moller. Gênero, o público e o privado. Trad. Flávia Biroli. **Revista de Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 16, n. 2, Maio/Ago. 2008, p.305. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0104-026X2008000200002>. Acesso em: 21 jun. 2020.

²² MOURA, Samantha Nagle Cunha de. A separação entre esfera pública e privada: um confronto entre John Locke, Jean-Jacques Rousseau e Carole Pateman. **Revista Gênero e Direito**, v. 3, n. 1, 2014, p.14 *et seq.* Disponível em: <https://periodicos.ufpb.br/index.php/ged/article/view/17936>. Acesso em: 21 jun. 2020.

²³ OKIN, Susan Moller. *Op. cit.*, 2008, p.308 *et seq.*

²⁴ MOURA, Samantha Nagle Cunha de. *Op. cit.*, 2014, p.18.

²⁵ OKIN, Susan Moller. *Op. cit.*, 2008, p.308.

²⁶ SILVA, André Luiz da; VENTURA, Raissa Wihby; KRITSCH, Raquel. O gênero do público: críticas feministas ao liberalismo e seus desdobramentos. **Mediações – Revista de Direitos Sociais**, Londrina, v. 14, n. 2, Jul./Dez. 2009, p.59. Disponível em: <http://www.uel.br/revistas/uel/index.php/mediacoes/article/view/4507>. Acesso em: 21 jun. 2020.

um ambiente privado, longe do alcance estatal, já que conduzidos por sentimentos emanados da natureza humana²⁷.

De outro lado, a negação da natureza política da família, influenciará negativamente na percepção social do “ser mulher”, dado que se utiliza de um argumento fundamentado em diferenças biológicas para afastar as mulheres dos espaços racionais de decisão, e reafirmar a submissão das mesmas e de todos os familiares às vontades de um homem, que foi eleito socialmente como indivíduo superior²⁸.

Constata-se, portanto, que no que tange à conformação do ambiente doméstico, a concepção liberal de privacidade deve ser compreendida de forma conjunta com o contexto de autoritarismo masculino que era defendido com veemência, uma vez que o seu acesso, em verdade, era seletivamente garantido para os homens, titulares das relações de poder, permitindo que os mesmos exercessem um controle irrestrito sobre o demais entes da família, o que justificou, ao longo da história, a aceitação do emprego da violência dentro do lar²⁹.

Ainda se utilizando de uma análise feminista pautada na desigualdade de gênero que a separação entre os âmbitos público e privado proporciona, aponta-se que a despeito do arcabouço teórico liberal preconizar a separação absoluta das referidas esferas, a mesma não é possível, de maneira que apesar de ostentarem valores distintos e aparentemente antagônicos, são ramos interdependentes, visto que a própria sociedade civil tem como alicerce um arranjo patriarcal³⁰.

Assim, conforme já mencionado, a característica da universalidade não se aplica, na prática, à liberdade civil, pois a mesma é uma faculdade masculina, fundamentada no patriarcalismo, que se manifesta através de um “contrato sexual”, que diferentemente do contrato social, fundamentado na autonomia, regula o poder político exercido pelo homem sobre a mulher, sendo fundamentado, assim, na sujeição³¹.

²⁷ SILVA, André Luiz da; VENTURA, Raissa Wihby; KRITSCH, Raquel. O gênero do público: críticas feministas ao liberalismo e seus desdobramentos. **Mediações – Revista de Direitos Sociais**, Londrina, v. 14, n. 2, Jul./Dez. 2009, p.60. Disponível em: <http://www.uel.br/revistas/uel/index.php/mediacoes/article/view/4507>. Acesso em: 21 jun. 2020.

²⁸ RODRIGUES, Thaíse Silva. Diferença de gênero na dicotomia público/privado e seu tratamento jurídico. **17º Encontro Nacional da Rede Feminista Norte e Nordeste de Estudos e Pesquisa sobre a Mulher e Relações de Gênero**. João Pessoa: Editora Universitária da UFPB, 2012, p.168. Disponível em: <http://www.ufpb.br/evento/index.php/17redor/17redor/paper/view/46>. Acesso em: 21 jun. 2020.

²⁹ BIROLI, Flávia. O público e o privado. In: MIGUEL, Luis Felipe; BIROLI, Flávia. **Feminismo e Política**, p.39. Disponível em: <https://democraciadireitoogenero.files.wordpress.com/2016/07/biroliflavia-o-publico-e-o-privado-feminismo-e-polc3adtica.pdf>. Acesso em 21 jun. 2020.

³⁰ PATEMAN, Carole. **O contrato sexual**. Trad. Marta Avancini. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1993, p.16 *et seq.* Disponível em: https://aprender.ead.unb.br/pluginfile.php/3363/mod_resource/content/1/PATEMAN_contrato_sexual.PDF. Acesso em: 12 set. 2020.

³¹ *Ibidem, loc. cit.*

Com efeito, a tradicional identificação do ambiente doméstico como sendo feminino, justificou, de forma eficaz, a negativa de acesso das mulheres às esferas públicas da sociedade, por meio da restrição às suas liberdades, a exemplo do acesso ao mercado de trabalho e o direito de voto, com a imposição da necessidade de autorização do marido para a realização de ambos³². O cenário jurídico brasileiro ilustra nitidamente a dificuldade vivenciada pelas mulheres no acesso ao espaço do público, dado que o direito do marido autorizar a profissão da mulher, e o seu conseqüente ingresso no âmbito laboral, previsto no artigo 233 do Código Civil de 1916, somente foi revogado em 1962, através da publicação do Estatuto da Mulher Casada³³.

Para mais, igualmente no que diz respeito à conjuntura histórico-social brasileira, é ainda mais evidente como a inserção das mulheres nos espaços públicos se deu de uma forma mais lenta. Isso porque, é somente com o advento do processo de urbanização do país e a resultante abertura ao mercado capitalista, que o isolamento das mulheres dentro do ambiente do lar se flexibiliza, uma vez que passa-se a admitir uma moderada presença feminina no meio social, categoria essa que a partir de então começou a frequentar locais com atrações culturais e estéticas³⁴.

Entretanto, no que tange à educação feminina, conclui-se que, inicialmente, além de ter a finalidade principal de educar e não de instruir, já que conformava uma base temática superficial e feita exclusivamente para o ideal de mulher que se tinha naquela época, o qual era associado ao casamento e ao amor, o seu acesso não era direcionado à todas as mulheres, visto que aquelas sem privilégios recebiam um ensino ainda mais restrito e menos qualificado, ou até eram excluídas de tal possibilidade³⁵.

Destarte, percebe-se que embora o liberalismo tenha se baseado em uma doutrina libertária que se prestou a colocar todos os indivíduos em igualdade de condições políticas, econômicas e racionais, também funcionou como meio de manutenção do regime de submissão e inferioridade feminina em relação ao homem, dado que se estruturou, em sua essência, numa ordem patriarcal que excluía as mulheres de todos os benefícios conquistados, de forma a

³² COUTO, Felipe Fróes; FONSECA, Lorena; CARRIERI, Alexandre de Pádua. O contrato sexual e o debate sobre a negação da esfera do público à mulher no direito brasileiro. **Cadernos de Direito Actual**, n. 9, 2018, p.191 *et seq.* Disponível em: <http://www.cadernosdedereitoactual.es/ojs/index.php/cadernos/article/view/292>. Acesso em: 21 jun. 2020.

³³ *Ibidem*, p.194 *et seq.*

³⁴ FOLLADOR, Kellen Jacobsen. A mulher na visão do patriarcado brasileiro: uma herança ocidental. **Revista fato e versões**, v. 1, n. 2, 2009, p.11. Disponível em: https://www.academia.edu/3784126/A_MULHER_NO_PATRIARCADO_BRASILEIRO. Acesso em: 22 jun. 2020.

³⁵ *Ibidem*, p.13.

acreditar e a propagar a ideia de ser possível o completo isolamento do ambiente da casa daquele pertencente ao Estado, no qual a “verdadeira” política acontecia.

2.1.2 O patriarcado como mecanismo de opressão das mulheres

Como explicitado no tópico anterior, a divisão dos âmbitos público e privado e a consequente subjugação da mulher ao homem encontrou embasamento no sistema patriarcal que permeia a sociedade civil. Dessa maneira, pretende-se demonstrar neste item, através da contextualização histórica do patriarcado e da análise dos seus desdobramentos na realidade, como essa instituição social se constrói mediante um discurso androcêntrico que incorpora na mentalidade de homens e mulheres até a atualidade e, como se natural fosse, uma carga negativa aos atributos femininos, esses também erigidos sob a égide da visão masculina dominante.

O patriarcado compreende um fenômeno processual histórico que consolidou-se ao longo de milhares de anos através da entidade familiar patriarcal, que conformou o seu núcleo essencial de estabelecimento, e foi a responsável por propagar na sociedade e incutir na formação do Estado os seus padrões valorativos e diretrizes de conduta³⁶. De outro lado, a sexualidade das mulheres, referente, aqui, ao seu poder reprodutivo e às suas atribuições sexuais, sofreu mudanças já previamente à formação da sociedade ocidental, tendo em vista que o progresso agrícola da Era Neolítica estimulou uma espécie de câmbio de mulheres entre as tribos, que objetivava evitar as disputas resultantes de pactos matrimoniais e aumentar o nascimento de crianças para ampliação da produção³⁷.

Nesse sentido, a partir de então, a preocupação com o acúmulo de patrimônio excedente tornou-se manifesta, e fez com que a mulher passasse a ser equiparada às propriedades adquiridas pelos homens, ora sendo objetos de trocas e de compras em operações de casamento, com o escopo de promover a ascensão patrimonial das suas famílias, ora sendo escravizadas pelos seus compradores, tanto do ponto de vista sexual como do obreiro, também visando o aumento de riquezas daqueles³⁸. Esse comércio feminino sempre foi regulado pelos homens, e antecedeu a concepção e as disputas de classes, que por terem sido concebidas já embasadas nesse liame patriarcal, utilizou-se dos papéis de gênero atribuídos a mulher, que a

³⁶ LERNER, Gerda. **A criação do patriarcado**: história de opressão das mulheres pelos homens. São Paulo: Cultrix, 2019, p. 261.

³⁷ *Ibidem*, p. 261 *et seq.*

³⁸ *Ibidem*, p. 262.

definia segundo suas ligações sexuais com os homens e seu comportamento, para conferir à mesma certa posição social, conforme fosse considerada respeitável ou não³⁹.

À visto disso, é preciso considerar que como construção histórica, o patriarcado se encontra em estado permanente de mutação, mas sempre terá como constante elementar a finalidade de controlar a sexualidade da mulher, e independente do grau de subordinação a que a mesma esteja sujeita em determinada organização social, o domínio masculino será tido como legítimo pois fora naturalizado⁴⁰. Retoma-se, nesse seguimento, o raciocínio acerca do fato de que o pacto original também deriva um contrato sexual que coloca o corpo feminino à disposição dos homens, e transfere a esses poder político sobre as mulheres, compondo o meio pelo qual o patriarcado se estabelece na modernidade⁴¹.

Ademais, observa-se que o direito político dos homens em relação às mulheres não engloba somente o enfoque paternal, já que advém originariamente do direito sexual ou conjugal, porquanto antes de exercer o seu poder como pai, o homem exerce o seu direito patriarcal sobre a mulher como marido⁴². Sendo assim, percebe-se que o patriarcado constitui o poder da categoria social “homens”, em sentido amplo, não se exaurindo na dominação paternalista, dado que se organiza como uma instituição social que estabelece um modelo hierárquico lastreado em critérios sexistas e de idade, em que os subordinados são as mulheres e os homens mais novos⁴³.

Outrossim, sob essa perspectiva do contrato sexual, verifica-se que a forma originária de ser desse pacto se pautou na desigualdade, visto que a proteção oferecida pelo homem é dada em troca da submissão feminina em todos os aspectos, evidenciando que a paridade contratual entre homens e mulheres era na realidade inexistente, o que pode ser exemplificado pela exclusão das últimas da categoria de indivíduos que era contemplada pela Declaração Universal dos Direitos do Homem e do Cidadão⁴⁴, como o próprio título já indica.

³⁹ LERNER, Gerda. **A criação do patriarcado**: história de opressão das mulheres pelos homens. São Paulo: Cultrix, 2019, p. 262 *et seq.*

⁴⁰ SAFFIOTI, Heleieth I. B. **Gênero, patriarcado e violência**, 2011, p. 45 *et seq.* Disponível em: <http://www.unirio.br/unirio/cchs/ess/Members/vanessa.bezerra/relacoes-de-genero-no-brasil/Genero-%20Patriarcado-%20Violencia%20-%20livro%20completo.pdf/view>. Acesso em: 12 set. 2020.

⁴¹ PATEMAN, Carole. **O contrato sexual**. Trad. Marta Avancini. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1993, p.17. Disponível em: https://aprender.ead.unb.br/pluginfile.php/3363/mod_resource/content/1/PATEMAN_contrato_sexual.PDF. Acesso em: 12 set. 2020.

⁴² *Ibidem*, p. 18.

⁴³ NARVAZ, Martha Giudice; KOLLER, Sílvia Helena. Famílias e patriarcado: da prescrição normativa à subversão criativa. **Revista Psicol. Soc.**, Porto Alegre, vol. 18, n.1, Jan./Abr. 2006, p. 50. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0102-71822006000100007>. Acesso em: 12 set. 2020.

⁴⁴ SAFFIOTI, Heleieth I. B. *Op. cit.*, 2011, p. 128 *et seq.*

Por conseguinte, considerando a inevitável interseção entre os âmbitos público/político e privado, já explanada na seção anterior, e o fato do patriarcado estruturar toda a sociedade civil capitalista, ao longo do tempo, a “proteção” concedida às mulheres irá se manifestar como um mecanismo de dominação e exploração, sexual e econômico, uma vez que também alcança a esfera laboral, pois, como acima mencionado, a exploração da mão de obra feminina e o controle da sua liberdade sexual se deu ao mesmo tempo e é preexistente ao capitalismo, que se aproveitou e se aproveita das desigualdades perpetradas para se consolidar⁴⁵.

Destarte, infere-se que a submissão das mulheres pode ser constatada em diferentes dimensões da vida cotidiana. Logo, parcela considerável da dominação masculina, como dito alhures, é exercida através do seu poder político, ou seja, a prerrogativa dos homens de tomar decisões importantes não apenas em relação à sua entidade familiar, mas também de decidir questões públicas essenciais, que afetam toda uma comunidade⁴⁶. Destaca-se, neste ponto, que no Brasil, tal sistemática patriarcal dificulta até os dias de hoje a participação da mulher na política, já que embora a Lei 12.034/2009 tenha passado a prever cota para mulheres nas eleições proporcionais, a categoria feminina ainda se encontra sub-representada⁴⁷.

De outro lado, a sujeição das mulheres aos homens também irá se manifestar na seara econômica, uma vez que o modelo capitalista de produção, estruturado nos moldes patriarcais, ao desvalorizar as atividades desenvolvidas pela mulher, e conseqüentemente a sua a mão de obra, as colocam à margem do mercado formal de trabalho, o que resulta em um alto número de mulheres alocadas em postos de trabalho clandestinos ou em setores menos explorados economicamente, pois tidos como não lucrativos, como a ocupação doméstica⁴⁸.

Por último, a dominação dos homens sobre as mulheres também se desenvolve no contexto familiar, influenciada pela atribuição social de funções aos sexos com base no que é considerado adequado a cada um, visto que identifica o ambiente doméstico como sendo feminino, mesmo que a mulher tenha um emprego, e por isso colabora para a manutenção das desigualdades de gênero no trabalho, já que submete apenas a mulher à uma jornada extra de

⁴⁵ SAFFIOTI, Heleieth I. B. **Gênero, patriarcado e violência**, 2011, p. 128 *et seq.* Disponível em: <http://www.unirio.br/unirio/unirio/cchs/ess/Members/vanessa.bezerra/relacoes-de-genero-no-brasil/Genero-%20Patriarcado-%20Violencia%20%20-livro%20completo.pdf/view>. Acesso em: 12 set. 2020.

⁴⁶ *Idem*. **O poder do macho**. São Paulo: Moderna, 1987, p. 48.

⁴⁷ BRASIL. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). **Matérias especiais**: indicadores sociais das mulheres no Brasil. 2018. Disponível em: <https://educa.ibge.gov.br/jovens/materias-especiais/materias-especiais/20453-estatisticas-de-genero-indicadores-sociais-das-mulheres-no-brasil.html>. Acesso em: 12 set. 2020.

⁴⁸ SAFFIOTI, Heleieth I. B. *Op. cit.*, 1987, p. 48 *et seq.*

labor, frise-se, não remunerado⁴⁹. Mais à frente, essa realidade da jornada de trabalho desproporcional às mulheres será tratada especificamente.

Desse modo, o patriarcado, no sistema capitalista, traduz uma sistemática dupla: uma de exploração, já que o seu alicerce econômico, doméstico e laboral, se utiliza e se beneficia das discriminações realizadas contra as mulheres diante da naturalização da inferioridade feminina, e outra de dominação, uma vez que a sexualidade e o poder reprodutivo daquelas são controlados pelos homens, responsáveis por ditar historicamente as regras de comportamento sexual⁵⁰. A reunião dessas duas dimensões evidenciam o patriarcado como um mecanismo de opressão das mulheres, que tem o controle e o medo como cerne da sua atuação e adentra a totalidade do convívio social⁵¹.

Destaca-se ainda que a inibição da sexualidade feminina e a carga depreciativa de vergonha que se atribuiu ao prazer e à vida sexual das mulheres decorrem de forma direta da socialização e naturalização do patriarcado sobre as mesmas, já que como resultado desses processos a existência da mulher é limitada à satisfação dos desejos masculinos, e a sua potencialidade sexual é restringida à maternidade e enquadrada como uma penalidade e, por isso, desestimulada⁵².

Nessa perspectiva, constata-se que a estrutura de dominação masculina contamina a concepção social que as mulheres têm da ordem das coisas, a qual passa a estar lastreada na forma que o homem percebe o mundo, que é a dominante, e que de modo constante busca dar respaldo natural ao local de inferioridade relegado à categoria feminina, traduzindo o instituto da “violência simbólica”, que se materializa quando o próprio dominado – a mulher – adere e perpetua aos e os mecanismos de opressão veiculados pelo dominador – o homem⁵³.

Tal situação pode resultar em uma contínua auto desvalorização e frustração que as mulheres passam a ter de si mesmas, que podem ser exemplificadas pelo elevado nível de descontentamento, e por consequência pela falta de aceitação, que a categoria feminina tem com o próprio corpo⁵⁴, diante da imposição social da necessidade de se adequar à determinados

⁴⁹ SAFFIOTI, Heleieth I. B. **O poder do macho**. São Paulo: Moderna, 1987, p. 50 *et seq.*

⁵⁰ *Idem.* **Gênero, patriarcado e violência**, 2011, p. 106. Disponível em: <http://www.unirio.br/unirio/unirio/cchs/ess/Members/vanessa.bezerra/relacoes-de-genero-no-brasil/Genero-%20Patriarcado-%20Violencia%20%20-livro%20completo.pdf/view>. Acesso em: 12 set. 2020.

⁵¹ *Ibidem*, p. 105 e 122.

⁵² MILLETT, Kate. **Política sexual**. Trad. Alice Sampaio, Gisela da Conceição e Manuela Torres. Ed. 7U331. Lisboa: Publicações Dom Quixote, 1974, p. 90.

⁵³ BOURDIEU, Pierre. **A dominação masculina**. Trad. Maria Helena Kuhner. 15 ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2019, p. 60 *et seq.*

⁵⁴ *Ibidem*, p. 64.

padrões estéticos elegidos superiores por externar a beleza “verdadeiramente” feminina, também embasada na inferioridade natural da mulher, considerando-a um ser menor e frágil.

Por fim, evidencia-se que conquanto o caráter universal da dominância masculina – essa sendo elemento básico do patriarcado - não seja incontestável e que esse sistema de dominação tenha sido precedido por organizações sociais mais equitativas, em que as mulheres detinham importância social e econômica, não há arcabouço histórico de provas que demonstre a existência de um matriarcado, ou seja, do exercício do poder, amplo e público, das mulheres sobre os homens⁵⁵. Assim, mesmo nas sociedades de caça e coleta, em que a maior parte da subsistência alimentícia é possibilitada pelas mulheres, verifica-se que essas, como grupo, não possuíam poder decisório sobre a categoria masculina, não ditavam os parâmetros sexuais ou coordenavam as permutas relativas à esfera matrimonial, que permaneceram a cargo dos homens⁵⁶.

Ante o exposto, conclui-se que o patriarcado é uma instituição social histórica, que transpõe toda a sociedade, já que apresenta diferentes dimensões de atuação, quais sejam, a política, a econômica e a familiar. E embora o modo como se materializa na realidade seja constantemente transformado diante da sua historicidade, o sistema patriarcal tem como razão de ser o controle social e sexual da mulher pelos homens. Assim sendo, diante da existência desse sistema hierárquico entre os sexos, que elimina, preliminarmente, a possibilidade de uma vivência feminina autônoma, faz-se necessário examinar as tentativas emancipatórias das mulheres com vistas a ultrapassar esse mecanismo social opressor.

2.1.3 O movimento feminista e a emancipação da mulher

Considerando que a inserção das mulheres do mercado de trabalho é resultado de muito esforço e luta da categoria na busca por mudanças dos paradigmas patriarcais arraigados na sociedade, é de relevância explanar, neste item, os contextos histórico, social, econômico e político nos quais tais conquistas foram travadas.

Inicialmente, tendo em vista o que fora explanado nos tópicos anteriores, menciona-se que é o feminismo como movimento que irá reconhecer os vínculos de poder e a ordem sexista existente entre homens e mulheres⁵⁷. Por conseguinte, será dessa percepção

⁵⁵ LERNER, Gerda. **A criação do patriarcado**: história de opressão das mulheres pelos homens. São Paulo: Cultrix, 2019, p. 48 *et seq.*

⁵⁶ *Ibidem*, *loc. cit.*

⁵⁷ ALVES, Branca Moreira; PITANGUY, Jacqueline. **O que é feminismo**. São Paulo: Abril Cultural/Brasiliense, 1991, p. 8.

feminista que o cunho político das relações travadas entre os referidos entes é evidenciado, de modo que ao romper com a clássica visão de que o âmbito privado seria apolítico, inaugura uma narrativa que ressalta a associação intrínseca da forma que a opressão masculina se perpetua em relação as mulheres e o modo no qual se estrutura a esfera pública da política⁵⁸.

Ademais, cumpre destacar que o movimento feminista, enquadrando-se como o principal responsável na busca pela igualdade entre homens e mulheres, e pela concretização dos direitos destas, irá se conformar distintamente a depender do período em que esteja situado. Assim, didaticamente, entende-se que a dinâmica feminista é dividida em três fases, as quais irão apresentar diferentes pautas reivindicatórias, consoantes o momento sociopolítico de influência⁵⁹.

Nesse sentido, a primeira onda do feminismo traduzirá, principalmente, a busca por direitos de cunho progressista, pautados na liberdade individual da mulher, inaugurando, destarte, o movimento sufragista⁶⁰, enquanto que a segunda terá como agenda a persecução pela igualdade, com vistas a mobilizar as mulheres a denunciarem a opressão sofrida pelos homens⁶¹. No mundo, em específico nos Estados Unidos e na Europa, as sementes do feminismo começam a germinar já no final do século XVIII, quando, em um período marcado pelas revoluções, como a americana e a francesa, e pelo alcance do direito do cidadão participar da esfera pública de decisão em relação ao Estado, as mulheres são excluídas das noções de liberdade e igualdade – alicerces da ideologia liberal - veiculadas pelos movimentos independentistas⁶². Esse primeiro momento, portanto, busca a inclusão política das mulheres, e sobretudo no caso brasileiro apresenta um caráter essencialmente elitista⁶³.

Desse modo, será nessa fase histórica que o ideário feminista começa a apresentar feições de um movimento político e organizado, buscando o reconhecimento da cidadania da mulher e a reforma de previsões legislativas que confirmavam a autoridade

⁵⁸ ALVES, Branca Moreira; PITANGUY, Jacqueline. **O que é feminismo**. São Paulo: Abril Cultural/Brasiliense, 1991, p.8.

⁵⁹ NARVAZ, Martha Giudice; KOLLER, Sílvia Helena. Metodologias feministas e estudos de gênero: articulando pesquisa, clínica e política. **Revista Psicologia em Estudo**, Maringá, vol. 11, n. 3, set./dez. 2006, p. 649 *et seq.* Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1413-73722006000300021>. Acesso em: 22 jun. 2020.

⁶⁰ *Ibidem*, p. 649.

⁶¹ SOARES, Vera. Movimentos feministas: paradigmas e desafios. **Revista Estudos Feministas Especial**, Florianópolis, 1994, p.14. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/ref/article/view/16089>. Acesso em: 22 jun. 2020.

⁶² ALVES, Branca Moreira; PITANGUY, Jacqueline. *Op. cit.*, 1991, p. 32.

⁶³ PINTO, Céli Regina Jardim. **Uma história do feminismo no Brasil**. São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo, 2003, p. 21 *et seq.*

masculina sobre o sexo feminino, mediante, acima de tudo, do poder de decisão concedido ao homem sobre a vontade e o corpo da mulher dentro do casamento⁶⁴.

A supressão da categoria feminina da Declaração de Direitos do Homem e do Cidadão anteriormente apontada, é exemplo de como a insatisfação das mulheres perante uma sociedade que a considerava inexistente levou-as a participar de forma ativa dos pleitos revolucionários na seara do público, o que pode ser demonstrado pela publicação, em 1791, da obra “Os direitos da Mulher e da Cidadã” por Olympe de Gouges, que defendia condições civis e políticas igualitárias para homens e mulheres, embasamento esse que será ratificado pelas sufragistas no século XIX na busca da conquista do voto feminino⁶⁵.

Outrossim, especialmente no que diz respeito a essas duas primeiras fases, destaca-se que, na América Latina, tais períodos podem apresentar características quase que contrárias, porquanto, são marcadas, respectivamente, por um caráter conservador, ao deixar de lado ou até mesmo afirmar a questão da divisão do trabalho baseada no gênero, e por um ideal de resistência, reflexo do momento histórico do qual ressurgiu, marcado pela presença de regimes militares ditatoriais⁶⁶.

Por esse ângulo, tem-se que no contexto brasileiro, o primeiro ciclo do movimento feminista se prolongou do início do século XIX até os anos 30 do século seguinte, também possuindo como eixo central de atuação a inclusão eleitoral das mulheres, apresentando, todavia, a particularidade de ter sido estreitamente engajado por figuras femininas de renome da época, a exemplo de Bertha Lutz, líder da batalha sufragista das brasileiras no século XX, sendo a responsável por nacionalizar tal pauta reivindicatória⁶⁷.

Não obstante, a primeira onda feminista brasileira ainda apresenta outras duas tendências distintas. A primeira possuía uma natureza difusa, e foi conduzida por mulheres instruídas da alta sociedade, que por meio da imprensa, instigavam o debate de uma gama diversificada de assuntos como direito à educação, opressão masculina, e até mesmo itens mais sensíveis, como sexo e separação, caracterizando-se assim pela sua índole mais desenvolvida⁶⁸.

⁶⁴ ALVES, Branca Moreira; PITANGUY, Jacqueline. **O que é feminismo**. São Paulo: Abril Cultural/Brasiliense, 1991, p. 32.

⁶⁵ *Ibidem*, p. 33 *et seq.*

⁶⁶ COSTA, Ana Alice Alcantara. O movimento feminista no Brasil: dinâmicas de uma intervenção política. **Revista Gênero**, v. 5, n. 2, 2005, p.2 *et seq.* Disponível em: <https://periodicos.uff.br/revistagenero/article/view/31137>. Acesso em: 20 set. 2020.

⁶⁷ PINTO, Céli Regina Jardim. **Uma história do feminismo no Brasil**. São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo, 2003, p. 13 *et seq.*

⁶⁸ *Ibidem*, p. 14 *et seq.*

Já a última vertente era de caráter anarquista, composta por operárias e eruditas e com um pleito político mais extremo, com enfoque na exploração econômica da mulher⁶⁹.

Aponta-se, nessa sequência, que o principal pleito feminista dessa primeira fase, qual seja, a busca pelo reconhecimento dos direitos políticos às mulheres, considerando seu incontestável alcance na sociedade, foi atendido em 1932, diante da promulgação do Novo Código Eleitoral que passou a reconhecer o direito da mulher exercer a sua cidadania⁷⁰. Contudo, ressalta-se que embora a movimentação feminina no Brasil tenha se desenvolvido através de diferentes concepções, o ímpeto que levou às mulheres à busca pelos seus direitos mais básicos, como o voto, derivou de um “feminismo bem comportado” da classe dominante, que não tinha como objetivo questionar o alicerce patriarcal que regia a sociedade⁷¹.

De outro lado, em que pese as conquistas das mulheres neste período tenham sido limitadas, e a segunda etapa do feminismo no ocidente, inaugurada em 1960, expressasse uma dinâmica libertária defensora não apenas da inserção das mulheres nos espaços públicos, como o âmbito laboral e a seara educacional, mas também denunciasse que os mecanismos de dominação masculina sobre o sexo feminino eram específicos, a luta feminista, no Brasil, foi em certa medida desarticulada diante das limitações impostas pelo golpe militar de 1964⁷².

Sendo assim, é somente a partir da metade da década de 1970 que a movimentação feminina brasileira começa a se reorganizar, agora utilizando-se do lema “o pessoal é político”, de modo que passa a se opor à função social que pré-determina a mulher ao ambiente do lar e da família, e realiza uma divisão sexual do mercado de trabalho e do espaço educacional⁷³. É neste período que a Organização das Nações Unidas (ONU) desenvolve o Ano Internacional da Mulher, que fomenta a eclosão de grupos de mulheres em todo o país voltados à conscientização e execução da autonomia feminina⁷⁴. Como já exposto, esse feminismo apresenta uma feição de resistência, e deriva do maior acesso que as mulheres, na seara

⁶⁹ PINTO, Céli Regina Jardim. **Uma história do feminismo no Brasil**. São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo, 2003, p. 14 *et seq.*

⁷⁰ BRASIL. **Decreto nº 21.076**, de 24 de fevereiro de 1932. Decreta o Código Eleitoral. Rio de Janeiro, 24 fev. 1932. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-21076-24-fevereiro-1932-507583-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 19 set. 2020.

⁷¹ PINTO, Céli Regina Jardim, *Op. cit.*, 2003, p. 26 *et seq.*

⁷² *Idem*. Feminismo, história e poder. **Rev. Sociol. Polit.** Curitiba, vol. 18, n. 36, jun.2010, p. 16. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0104-44782010000200003>. Acesso em: 20 set. 2020.

⁷³ COSTA, Ana Alice Alcantara; SANDENBERG, Cecilia Maria B. O feminismo no Brasil: uma (breve) retrospectiva. In: COSTA, Ana Alice Alcantara; SANDENBERG, Cecilia Maria B (orgs.). **O feminismo no Brasil: reflexões teóricas e perspectivas**. Salvador: UFBA/Núcleo de Estudos Interdisciplinares sobre a Mulher, 2008, p. 42. Disponível em: <http://www.neim.ufba.br/site/arquivos/file/feminismovinteanos.pdf>. Acesso em: 20 set. 2020.

⁷⁴ *Ibidem*, *loc. cit.*

internacional, passaram a ter aos âmbitos laboral e da educação diante do progresso da modernidade e da reação contrária ao regime ditatorial⁷⁵.

Todavia, é no período de redemocratização do Brasil que a movimentação feminista no país volta a se articular com a política, porém de forma mais intensa e ao lado do aparato estatal. Dessa forma, nota-se uma institucionalização do movimento, com a inclusão da agenda feminina nos objetivos centrais do Estado, através da criação de Conselhos e Ministérios específicos para a temática e de Delegacias da Mulher⁷⁶. Apesar da perda de independência do movimento ter sido uma preocupação das feministas da época, tal fase histórica é marcada pela atuação política interventiva das mulheres na elaboração da Constituição Federal de 1988, passando a demonstrar os poderes de pressão e de mudança que a sociedade civil detinha sobre a organização dos governos e do Poder Legislativo, dado que parte considerável das reivindicações femininas foram atendidas, como a igualdade jurídica, a salarial e a no casamento e direitos relacionados à maternidade⁷⁷.

De mais a mais, a terceira onda feminista terá como propósito principal uma ação inclusiva, que evidencia como os fatores da raça e da classe funcionam como instrumentos diferenciadores das mulheres dentro da sua própria categoria⁷⁸. Assim, para além de reconhecer a desigualdade existente entre homens e mulheres, resultado de uma histórica opressão masculina – já explanadas pela segunda onda – enaltece como a submissão feminina se desenvolve de diferentes formas para cada mulher, uma vez que é potencializada pelos mencionados marcadores sociais⁷⁹.

No contexto brasileiro, é já com redemocratização que o movimento feminista passa a apresentar uma percepção interseccional, diante da proximidade que começou a ser desenvolvida, devido à expansão dos diversos grupos de estudos e reflexão das feministas envolvidas na luta democrática, com os movimentos de mulheres situados em localidades mais humildes, que apresentavam reivindicações distintas, mais associadas à busca por uma vida

⁷⁵ COSTA, Ana Alice Alcantara. O movimento feminista no Brasil: dinâmicas de uma intervenção política. **Revista Gênero**, v. 5, n. 2, 2005, p. 4. Disponível em: <https://periodicos.uff.br/revistagenero/article/view/31137>. Acesso em: 20 set. 2020.

⁷⁶ PINTO, Céli Regina Jardim. **Uma história do feminismo no Brasil**. São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo, 2003, p. 68.

⁷⁷ *Ibidem*, p. 69 *et seq.*

⁷⁸ SIQUEIRA, Camila Karla Barbosa. As três ondas do movimento feminista e suas repercussões no direito brasileiro. **XXIV Congresso Nacional do CONPEDI**. Poder, cidadania e desenvolvimento no estado democrático de direito. Florianópolis, 2015. p. 337 *et seq.* Disponível em: <http://conpedi.daniloir.info/publicacoes/66fsl345/w8299187/ARu8H4M8AmpZnw1Z.pdf>. Acesso em: 20 set. 2020.

⁷⁹ *Ibidem*, *loc. cit.*

digna⁸⁰. Dessa maneira, o feminismo brasileiro, originariamente excludente, passa a abranger as diferentes demandas existentes dentro da ampla categoria feminina, como aquelas relacionadas ao racismo⁸¹, à homoafetividade e à condições socioeconômicas⁸².

Em contrapartida, é necessário ressaltar que, embora o movimento feminista tenha dado visibilidade às demandas das mulheres, e com isso, alcançado a concretização de políticas públicas protetivas e assecuratórias dos direitos da mulher, verifica-se, em realidade, que não foram esgotados todos os seus enfrentamentos, uma vez que, é notória as resistências cultural e política que emanam da sociedade, especialmente a brasileira, a qual não acatou de forma consensual as mudanças e os ideais trazidos pelo supracitado movimento⁸³.

Nesse contexto, exemplo prático da divergência social para com a pauta de direitos das mulheres evidencia-se pela carga negativa e depreciativa que é atribuída ao fato de ser feminista. Isso porque, ao aderir a um movimento que tem como finalidade principal a quebra de padrões criados para diminuir e submeter a figura feminina a uma condição de invisibilidade, a mulher é rotulada como infeliz e agressiva, desvirtuando-se das características da docilidade e fragilidade ditas como essenciais para conseguir um marido⁸⁴. À vista disso, constata-se que até o momento presente perdura na sociedade o pensamento de que as mulheres precisam se preocupar com a sua reputação, não devendo expressar agressividade ou muito menos uma opinião discordante, já que a forma pela qual aquelas se comportam deve ter como objetivo precípuo agradar e encantar os homens⁸⁵.

Dessa maneira, infere-se que a evolução do movimento feminista se deu de diferentes formas, visto que refletia no seu roteiro reivindicatório os ideais e os valores sociais adotados em momentos históricos distintos. Para mais, o seu eixo central de atuação sempre se

⁸⁰ PINTO, Céli Regina Jardim. Feminismo, história e poder. **Rev. Sociol. Polit.** Curitiba, vol. 18, n. 36, jun.2010, p. 17. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0104-44782010000200003>. Acesso em: 20 set. 2020.

⁸¹ Relevante mencionar que a interseccionalidade atual do feminismo vem sendo objeto de críticas, diante da sua crescente despolitização e neutralização, face o cunho excessivamente normativo e disciplinar que o seu exercício ganhou, e a descentralização da raça na compreensão interseccional BILGE, Sirma. Interseccionalidade desfeita: salvando a interseccionalidade dos estudos feministas sobre interseccionalidade. Trad. Flávia Costa Cohim Silva. **Revista Feminismos**, v.8, n.3, set./dez. 2018, p. 68 *passim*. Disponível em: <https://portalseer.ufba.br/index.php/feminismos/article/view/33680/19468>. Acesso em: 02 dez. 2020.

⁸² SIQUEIRA, Camila Karla Barbosa. As três ondas do movimento feminista e suas repercussões no direito brasileiro. **XXIV Congresso Nacional do CONPEDI**. Poder, cidadania e desenvolvimento no estado democrático de direito. Florianópolis, 2015. p. 338. Disponível em: <http://conpedi.danielolr.info/publicacoes/66fsl345/w8299187/ARu8H4M8AmpZnw1Z.pdf>. Acesso em: 20 set. 2020.

⁸³ COSTA, Ana Alice Alcantara. O movimento feminista no Brasil: dinâmicas de uma intervenção política. **Revista Gênero**, v. 5, n. 2, 2005, p.14. Disponível em: <https://periodicos.uff.br/revistagenero/article/view/31137>. Acesso em: 20 set. 2020.

⁸⁴ ADICHIE, Chimamanda Ngozi. **Sejamos todos feministas**. 1ª ed. São Paulo: Companhia das Letras, 2015, p.12 *et seq.*

⁸⁵ *Ibidem*, p.26 *et seq.*

lastreou na busca pela acessibilidade igualitária das mulheres aos meios e direitos que eram direcionados exclusivamente aos homens. Todavia, embora tenha sido e seja constante o esforço para o alcance de um maior êxito desta causa, as consequências do histórico de desigualdade entre os gêneros reverbera até o presente, diante do enraizamento de constructos sociais misóginos.

2.2 A MULHER TRABALHADORA

Mudanças sociais, culturais e da dinâmica populacional pelas quais passaram o país, bem como fatores de condição econômica, estimularam e possibilitaram a transformação do papel social da mulher brasileira. Dessa forma, a inserção feminina no âmbito do público, impulsionada, principalmente, pela necessidade de ampliação dos meios de produção e de riquezas derivadas das revoluções industriais, atribuiu valor – ainda que inferior - à sua força de trabalho. Nesse sentido, objetiva-se, nesta seção, traçar um histórico da evolução do trabalho feminino, evidenciando a influência externa e social na sua regulamentação, e os seus respectivos impactos na inserção da mulher no mercado de trabalho, bem como na formação do modelo de mulher trabalhadora na atualidade.

De início, tem-se que no prelúdio da industrialização no país, além de enfrentar as inúmeras dificuldades advindas do ambiente precário presente nas indústrias, tais como jornadas excessivas de labor, ínfima remuneração, rebaixamento físico e intelectual, e assédio sexual, a mulher trabalhadora era hostilizada por toda a sociedade. Não obstante a categoria feminina tenha se manifestado pública e politicamente contra tais abusos e preconceitos, a mulher que trabalhava era amplamente inferiorizada pelos mais diversos setores sociais, que as enxergavam como frágeis, perigosas, submissas, incompetentes, mal-amadas e ignorantes⁸⁶.

Tendo em conta esse contexto, observa-se que a imagem – depreciativa – da mulher trabalhadora, documental e historicamente, foi construída e difundida pelos homens, visto que a presença da categoria masculina na ordem social era notável, encarregada desde funções estatais, como a policial e a de elaboração de políticas públicas, até as ocupações privadas, pois comandavam os meios de produção e dominavam as pautas reivindicatórias dos movimentos proletários⁸⁷.

⁸⁶ RAGO, Margareth. Trabalho feminino e sexualidade. In: DEL PRIORE, Mary (org.). **História das mulheres no Brasil**. São Paulo: Contexto, 2004, p. 484 *et seq.* Disponível em: <https://democraciadireitoegenero.files.wordpress.com/2016/07/del-priore-histc3b3ria-das-mulheres-no-brasil.pdf>. Acesso em: 21 set. 2020.

⁸⁷ *Ibidem*, p. 485.

O trabalho feminino também era desqualificado pela família patriarcal brasileira, que ao defender a função materna e o ambiente doméstico como sendo extensões da mulher “de respeito”, preconizava que a inserção da mesma na seara laboral colocava em risco a unidade familiar, já que impossibilitava a total dedicação das mulheres aos cuidados da casa, ao marido, e à boa educação da prole⁸⁸. Tal concepção produz os seus efeitos até os dias de hoje, dado que continua internalizando em muitas mulheres a ideia de que deixar seus filhos em casa para trabalhar é significado de abandono.

Ademais, nas décadas de 1950 e 1960, devido ao acentuado processo urbanizatório e de industrialização brasileiros, o papel social da mulher trabalhadora é modificado, ainda que de forma tênue. Assim, nesse período verifica-se que as funções precipuamente domésticas sofrem uma espécie de esvaziamento, pois a indústria passa a desenvolver produtos que aceleram e facilitam os cuidados com a casa, bem como industrializam a produção alimentícia, antes essencialmente manufaturada⁸⁹. Essa nova conjuntura estimula a mulher a buscar certa independência, bem como facilita a sua inserção no mercado de trabalho, tendo em vista que para a satisfação das novas necessidades consumeristas, exige-se o aumento do poder aquisitivo individual e familiar⁹⁰.

Destaca-se, todavia, que conquanto o labor feminino tenha se tornado mais frequente, mesmo quando a mulher trabalhadora garantia a sobrevivência da família, ou colaborava de forma significativa para tanto, o seu trabalho era desvalorizado, inominado e compreendido como um mero auxílio financeiro à remuneração auferida pelo homem⁹¹, “verdadeiro” provedor do lar⁹². Para mais, é com a crise econômica que assola o Brasil nos anos oitenta, decorrência direta da organização do regime ditatorial, que a percepção social em relação a mulher que trabalha é profundamente transformada. A necessidade real de incremento da renda das famílias brasileiras resulta em um aumento considerável do números de mulheres que passam a buscar um emprego, afastando-se do espaço doméstico⁹³.

⁸⁸ RAGO, Margareth. Trabalho feminino e sexualidade. In: DEL PRIORE, Mary (org.). **História das mulheres no Brasil**. São Paulo: Contexto, 2004, p. 489 *et seq.* Disponível em: <https://democraciadireitoegenero.files.wordpress.com/2016/07/del-priore-histc3b3ria-das-mulheres-no-brasil.pdf>. Acesso em: 21 set. 2020.

⁸⁹ CALIL, Léa Elisa Silingowschi. **Direito do trabalho da mulher**: a questão da igualdade jurídica ante a desigualdade fática. São Paulo: LTr, 2007, p. 41.

⁹⁰ BASSANEZI, Carla. Mulheres dos anos dourados. In: DEL PRIORE, Mary (org.). *Op. cit.*, 2004, p.522.

⁹¹ Enfoca-se, para mais, que esse critério de acesso ao mercado laboral é inaplicável às mulheres pobres e a muitas mulheres negras, que em sua maioria chefes de famílias, lutavam contra estereótipos negativos e trabalhavam em busca de sobrevivência SOIHET, Rachel. Mulheres pobres e violência no Brasil urbano. In: DEL PRIORE, Mary (org.). *Op. cit.*, 2004, p. 317 *passim*.

⁹² FONSECA, Cláudia. Ser mulher, mãe e pobre. In: DEL PRIORE, Mary (org.). *Op. cit.*, 2004, p. 434.

⁹³ CALIL, Léa Elisa Silingowschi. *Op. cit.*, 2007, p. 44 *et seq.*

Ao longo dos anos 80, considerando a diversa realidade imposta pela decadência financeira do país, a volta ao regime democrático e a transformação social e jurídica da estrutura familiar e dos vínculos laborais, uma nova figura feminina surge, sobretudo comprometida com a sua realização individual e profissional⁹⁴. Isto posto, constata-se que no decorrer do processo de modernização brasileira, a identidade da mulher trabalhadora foi construída, ora fundamentada pelo moralismo familiar patriarcal presente na estrutura social, que visava o retorno da mulher à o seu lugar, leia-se, a casa, ora amparada pelas transformações tecnológicas, políticas e valorativas advindas com a industrialização e o fracasso do regime militar.

Inobstante a acessibilidade da mulher ao âmbito trabalhista fosse cada vez mais facilitada e incentivada, buscará se demonstrar nos tópicos seguintes, que o ordenamento jurídico relacionado ao tratamento do trabalho feminino apresentou distintas conotações conforme o momento histórico em que situado, influenciando, portanto, de modo significativo na (im)plenitude desse acesso ao mercado de trabalho. Outrossim, se apontará que embora o atual caráter da legislação seja promocional do trabalho da mulher, as desigualdades em relação a essa categoria persistem, dado que reforçadas por resquícios de um discurso sexista, interferem no grau de inserção feminina nos postos de trabalho e no modelo de mulher trabalhadora venerado no presente.

2.2.1 Evolução histórica do trabalho feminino: fases protetiva e promocional

A necessidade de normatização de um Direito do Trabalho da mulher só se impôs, no Ocidente, com o conseqüente aumento da utilização do trabalho assalariado, resultado do avanço do processo de industrialização nos centros urbanos, que fez surgir a divisão do trabalho conforme o gênero⁹⁵. À vista disso, não obstante já no Brasil Colônia a mão de obra feminina (frise-se, estrangeira, escrava e negra) tenha sido empregada para enriquecimento da metrópole portuguesa, e que durante o Império essas mesmas mulheres escravas e pobres fossem obrigadas a trabalhar para garantir a subsistência familiar, é somente com o fim da monarquia e da escravidão, e com o movimento crescente de ex-escravos e imigrantes para as zonas urbanas que os vínculos trabalhistas ganham uma nova configuração⁹⁶.

⁹⁴ BERTOLINI, Lucila Benatti Almeida. Relações entre o trabalho da mulher e a dinâmica familiar. São Paulo: Vetor, 2002 *apud* CALIL, Léa Elisa Silingowschi. **Direito do trabalho da mulher**: a questão da igualdade jurídica ante a desigualdade fática. São Paulo: LTr, 2007, p. 47.

⁹⁵ CALIL, Léa Elisa Silingowschi. *Op. cit.*, 2007, p. 23.

⁹⁶ *Ibidem*, p. 19 *et seq.*

Nessa lógica, evidencia-se que esse movimento para as cidades brasileiras também foi intensificado por muitas mulheres solteiras e responsáveis por suas famílias, que buscavam melhores condições de vida. Todavia, a necessidade de sobrevivência das mesmas colocavam-nas, involuntariamente, à margem da moral oficial imposta pela burguesia, fazendo com que fossem duas vezes discriminadas, primeiro por ser uma mulher que trabalhava e segundo por não estar acompanhada⁹⁷. De outro lado, verifica-se que desde os primórdios da industrialização no país a mão de obra da mulher, assim como a das crianças, tinham preferência em relação à dos homens, pois eram consideravelmente mais baratas, chegando a corresponder, portanto, à maioria da força laboral empregada nas indústrias⁹⁸.

Acrescente-se que é neste contexto de exploração econômica que os donos dos meios de produção se utilizam da concepção da fragilidade da mulher para aumentar a lucratividade. Assim, o desnivelamento salarial era justificado pelo discurso que naturalizou a inferioridade feminina em relação ao homem: a suposição genérica referente à menor capacidade física e menor tamanho da mulher pré-determinava a sua competência para realizar dada atividade⁹⁹. Tal conjuntura demonstra, como citado alhures, que a divisão do trabalho realizada nas fábricas era nitidamente sexista, de modo que concentrava a categoria feminina na área da indústria têxtil e em ramos não automatizados¹⁰⁰.

Ante o exposto, pode-se inferir que o surgimento de uma legislação protetiva dos direitos da mulher, no Brasil, foi principalmente impulsionada pelo aumento do desemprego e desvalorização dos salários, diante da maior oferta de mão de obra; pelo baixo custo do trabalho feminino, responsável por preterir os homens das vagas de emprego; e, decorrente deste último fator, a clausura do homem desempregado ao âmbito doméstico e a conseqüente saída da mulher à seara extra-lar, eram vistos como vetores da degradação da moralidade feminina¹⁰¹. Com efeito, em um primeiro momento, a previsão de leis de proteção ao trabalho das mulheres tinha como verdadeiro objetivo atender a classe masculina, com a limitação do acesso daquelas ao espaço público, reduzindo a “concorrência”¹⁰².

⁹⁷ CALIL, Léa Elisa Silingowschi. **Direito do trabalho da mulher**: a questão da igualdade jurídica ante a desigualdade fática. São Paulo: LTr, 2007, p. 26.

⁹⁸ FONSECA, Cláudia. Ser mulher, mãe e pobre. In: DEL PRIORE, Mary (org.). **História das mulheres no Brasil**. São Paulo: Contexto, 2004, p. 433 *et seq.* Disponível em: <https://democraciadireitoogenero.files.wordpress.com/2016/07/del-priore-histc3b3ria-das-mulheres-no-brasil.pdf>. Acesso em: 21 set. 2020.

⁹⁹ CARDONE, Marly A. Aspectos histórico-sociais do direito do trabalho da mulher. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 3, n. 14, Revista dos Tribunais, jul./ago.1978, p. 24.

¹⁰⁰ RAGO, Margareth. Trabalho feminino e sexualidade. In: DEL PRIORE, Mary (org.). *Op. cit.*, 2004, p. 486.

¹⁰¹ CARDONE, Marly A. *Op. cit.*, 1978, p. 26.

¹⁰² *Ibidem*, p. 27 *et seq.*

Ademais, destaca-se que, em verdade, a finalidade da legislação trabalhista “protetora” da mulher deriva, de forma intrínseca, da preocupação de manter intacta a organização patriarcal da entidade familiar brasileira. Isso porque a preferência do empregador pela mão de obra feminina, já que mais barata, resultava em uma inversão de papéis sociais que ameaçava a autoridade masculina dentro da família, ao encarregar ao homem desempregado as atividades da casa, ou ao menos insinuar a possibilidade de divisão dos serviços domésticos entre duas pessoas que agora igualmente trabalhavam¹⁰³. Além disso, verifica-se que a restrição imposta ao acesso das mulheres ao âmbito trabalhista também possuía embasamento biológico, já que também se utilizava da estrutura fisiológica e da tradicional função materna femininas para reduzir as formas de ocupação laboral da mulher, bem como garantir a conciliação desse novo papel com o de mãe e esposa¹⁰⁴.

Tais justificativas biológicas e preocupações econômicas-morais foram expressadas diretamente pelo ordenamento brasileiro, através de diversas previsões legislativas. Nesse sentido, indica-se, a título exemplificativo, a ressalva ao trabalho noturno da mulher – embora não fosse absoluta –, a possibilidade da categoria feminina somente fazer horas extras em situação de força maior, a proibição de ocupação das mulheres na exploração mineral, em áreas subterrâneas, no subsolo, em obras, em postos considerados perigosos e insalubres e a restrição do uso da força feminina em determinadas atividades¹⁰⁵.

Diante das inúmeras limitações impostas à acessibilidade das mulheres ao mercado de trabalho, nota-se que a legislação brasileira, de cunho pretensamente protetor, produziu, na prática, efeitos contrários. Com a aplicação das medidas restritivas previstas no ordenamento brasileiro se constatou um declínio do emprego da mão de obra feminina, uma vez que fomentava a discriminação laboral da categoria, visto que a previsão das inúmeras exceções legislativas ao trabalho feminino resultava na preferência pela admissão de homens, assim como impactava na alocação funcional e na fixação do quantum salarial das mulheres¹⁰⁶.

Nessa perspectiva, salienta-se que esse espírito legislativo protetor do trabalho da mulher, fonte de atitudes discriminatórias, também estava presente no direito internacional, especificamente nas Convenções da OIT. Destarte, as Convenções 4, 41 e 45, da OIT, reafirmavam a necessidade da proteção laboral feminina, uma vez que, respectivamente,

¹⁰³ LOPES, Cristiane Maria Sbalqueiro. Direito do trabalho da mulher: da proteção à promoção. **Cad. Pagu**, n. 26, Campinas, jan./jun. 2006, p. 410 *et seq.* Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0104-83332006000100016>. Acesso em: 21 set. 2020.

¹⁰⁴ *Ibidem*, p. 418 *et seq.*

¹⁰⁵ *Ibidem*, p. 417 *et seq.*

¹⁰⁶ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. 13. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2018, p. 1.075 *et seq.*

chegaram a proibir o trabalho industrial das mulheres, do mesmo modo que também restringiram o labor noturno, na mineração e em áreas subterrâneas das mesmas¹⁰⁷. O cenário jurídico referente ao trabalho feminino só foi transformado, passando a apresentar cunho promocional, no momento em que as mulheres deixam de ser vistas como cidadãs de segunda categoria, desqualificadas em relação aos homens, e dependentes da proteção social e estatal, e quando as justificações legais vazias ensejadoras da sua discriminação são afastadas¹⁰⁸.

Por conseguinte, é a partir da Carta Magna de 1988 que a matéria trabalhista brasileira deixa de ser essencialmente protetora do trabalho feminino, e passa a promovê-lo. Nesse contexto jurídico a noção de igualdade entre homens e mulheres elencada constitucionalmente é modificada e adquire uma vertente material, demonstrando que a estrutura patriarcal correspondente ao domínio masculino exercido sobre a mulher, especialmente na família, deixa de ser legitimada, encontrando-se em um processo de superação¹⁰⁹. Para mais, embora normas de cunho protetor ainda estejam presentes na CLT, que dispõe de um capítulo específico para proteção do trabalho feminino¹¹⁰, tem-se que o parâmetro legislativo-constitucional do trabalho das mulheres abandona a valoração protetiva justificadora do tratamento especial e incorpora uma ideologia anti-discriminatória¹¹¹.

Ressalta-se que a previsão constitucional da igualdade de tratamento entre ambos os sexos não é absoluta, de modo que, em determinadas situações, peculiaridades femininas irão exigir proteção legal realmente diferenciada, como é o caso do estado gravídico e do aleitamento materno. Nesta seara, é preciso considerar que a previsão de dispositivos distintos para o exercício laboral de homens e mulheres, deve estar embasada fática e cientificamente, e ter como objetivo precípua eliminar condutas discriminatórias desarrazoadas e injustas no tocante ao sexo¹¹². Assim sendo, conclui-se que apesar da legislação trabalhista brasileira ter evoluído no sentido de alinhar seus dispositivos ao combate das desigualdades

¹⁰⁷ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. 13. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2018, p. 1.076.

¹⁰⁸ NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho, relações individuais e coletivas do trabalho**. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014, p. 946.

¹⁰⁹ LOPES, Cristiane Maria Sbalqueiro. Direito do trabalho da mulher: da proteção à promoção. **Cad. Pagu**, n. 26, Campinas, jan./jun. 2006, p. 407. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0104-83332006000100016>. Acesso em: 21 set. 2020.

¹¹⁰ BRASIL. **Decreto-lei 5.452**, de 1 maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, 1 maio 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 10 out. 2020.

¹¹¹ LOPES, Cristiane Maria Sbalqueiro, *Op. cit.*, 2006, p.426 *et seq.*

¹¹² MALLETT, Estêvão. O princípio constitucional da igualdade e o trabalho da mulher. In: FILHO, Georgenor de Sousa Franco (coord.). **Trabalho da mulher: homenagem a Alice Monteiro de Barros**, São Paulo: LTr, 2009, p. 153 *et seq.*

históricas das quais são vítimas as mulheres, ainda mantém dispositivos ultrapassados, a exemplo da limitação do emprego da força física da mulher a uma carga máxima de peso¹¹³.

Em síntese, percebe-se que a necessidade de organização normativa acerca do trabalho remunerado da mulher foi se impondo conforme o aumento da utilização da sua mão de obra nas fábricas, decorrente do movimento emigratório para os grandes núcleos urbanos industrializados. A princípio, as normas de proteção do trabalho feminino surgiram lastreadas em motivos econômicos, morais e biológicos, de modo que não serviam, de fato, para garantir às mulheres o exercício laboral saudável e um pleno acesso ao mercado de trabalho.

Constata-se que, neste período, a previsão de uma legislação protetora da categoria feminina surgiu principalmente pelo receio de perda, dos homens, das oportunidades de emprego e, por consequência, do poder no interior da família. O trabalho feminino somente passa a ser promovido, com a promulgação do novo texto constitucional democrático, que impõe a observância da igualdade material entre os sexos, na medida das suas diferenças. O caráter promocional da atual legislação foca na correção das desigualdades enfrentadas pelas mulheres no ingresso ao mundo laboral através do enfrentamento à discriminação. Porém, tais esforços ainda não produziram um pleno resultado, já que a legislação infraconstitucional ainda prevê diferenciações sexistas ultrapassadas e a inserção da mulher no mercado de trabalho, como será demonstrado, reflete os efeitos desse tratamento legislativo historicamente desigual.

2.2.2 A inserção da mulher no mercado de trabalho brasileiro: delineamentos

O ingresso da mulher no espaço público, definido como masculino, compreende uma relação de causa e efeito com e da sua emancipação. Dessa maneira, tem-se que a mobilização da categoria feminina na busca pelo reconhecimento dos seus direitos e das assimetrias estruturais existentes entre os sexos, em conjunto com a evolução política, social e jurídica brasileiras, ampliaram as oportunidades de participação das mulheres em diversos segmentos da comunidade, em especial, no mercado de trabalho. Nesse sentido, constata-se que é inegável o avanço feminino no labor, porém, ao mesmo tempo, verifica-se que o fardo da dominação masculina desde o confinamento da mulher ao âmbito doméstico até a sua inserção na esfera política e do trabalho, interfere na existência real desta última.

¹¹³ BRASIL. **Decreto-lei 5.452**, de 1 maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, 1 maio 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 10 out. 2020.

Preliminarmente, destaca-se que tendo em vista o que fora explanado no item 2.2, durante o processo de industrialização e modernização do país, a mão de obra feminina, em que pese tenha sido amplamente utilizada, era considerada secundária. Observa-se, ademais, que a inserção da mulher no mercado de trabalho, ocorreu, de início, através da incorporação da mão de obra imigrante, negra, e pobre, de modo que, em seguida, somente devido às mudanças ocasionadas pela urbanização na forma de convívio e costumes sociais nas cidades, que passaram a ter lugares de socialização fora do ambiente privado, que a burguesia feminina experimentou certa emancipação, e foi sendo admitida nas funções de magistério e secretariado¹¹⁴.

Em sequência, com a recessão econômica resultante da derrota do governo militar brasileiro, o sistema capitalista sofreu uma espécie de reestruturação. As relações de trabalho, assim como a produção, foram flexibilizadas, e o caráter altamente especializado da mão de obra proletária foi substituído pelo multitarefas¹¹⁵. A partir de então, a exploração econômica no processo produtivo se intensificou, afetando principalmente a categoria de mulheres trabalhadoras, uma vez que traços considerados naturalmente femininos, como a solicitude, a prontidão e a capacidade de conciliar diferentes funções, funcionavam como verdadeiros atrativos admissionais para os empregadores¹¹⁶.

Neste período, o setor econômico secundário, como o têxtil, dominado por mulheres, se encontrava em declive, ao passo que os postos terciários estavam em ascensão¹¹⁷, com o respectivo crescimento de oportunidades de emprego para o trabalho feminino nos ramos de comércio e serviços¹¹⁸. À vista disso, considerando que as características das mulheres eram social e economicamente valorizadas por esse setor produtivo, sucede-se uma feminilização de tais ocupações laborais, que passam a ser identificadas como “trabalho de mulher”, a exemplo das funções de secretária e telefonista¹¹⁹. Para mais, ressalta-se o notável crescimento da inserção laboral de mulheres casadas constatado nesse cenário, mormente justificada pela

¹¹⁴ RAGO, Margareth. Trabalho feminino e sexualidade. In: DEL PRIORE, Mary (org.). **História das mulheres no Brasil**. São Paulo: Contexto, 2004, p. 485 *et seq.* Disponível em: <https://democraciadireitoegenero.files.wordpress.com/2016/07/del-priore-histc3b3ria-das-mulheres-no-brasil.pdf>. Acesso em: 21 set. 2020.

¹¹⁵ VASCONCELOS, Iana dos Santos. Mulher e mercado de trabalho no Brasil: notas de uma história em andamento. **Revista Eletrônica de Ciências Sociais, História e Relações Internacionais**, Roraima, v.3, n. 2, 2010, p. 4. Disponível em: <https://revista.ufr.br/examapaku/issue/view/94>. Acesso em: 24 set. 2020.

¹¹⁶ *Ibidem*, *loc. cit.*

¹¹⁷ QUIRINO, Raquel. Trabalho da mulher nos últimos 40 anos. **Revista Tecnologia e Sociedade**, Curitiba, v. 8, n. 15, jul./dez. 2012, p. 91. Disponível em: <https://periodicos.utfpr.edu.br/rts/article/view/2596>. Acesso em: 24 set. 2020.

¹¹⁸ CALIL, Léa Elisa Silingowschi. **Direito do trabalho da mulher**: a questão da igualdade jurídica ante a desigualdade fática. São Paulo: LTr, 2007, p. 45.

¹¹⁹ QUIRINO, Raquel. *Op. cit.*, 2012, p. 91.

necessidade de incorporação de renda decorrente da informalização das relações de trabalho¹²⁰, e da equiparação valorativa da independência e trabalho femininos com o desejo de ser mãe¹²¹.

Outrossim, nesse contexto histórico, a participação feminina no mercado de trabalho torna-se uma constante crescente e vigorosa. Dessa forma, entre a década de 1970 até o primeiro decênio do século XXI, o número de mulheres inseridas no âmbito laboral é acrescido em 32 milhões, e as mesmas, em comparação com a categoria masculina, passam a influenciar de maneira mais significativa no aumento da população econômica ativa, isto é, daquele contingente populacional que está trabalhando ou se encontra na busca de emprego¹²². Ademais, em tal lapso temporal o percentual de mulheres trabalhadoras cresce surpreendentemente de 18% para 52,4%, assim como o quantitativo de famílias por elas chefiadas, que chega a totalizar 33%¹²³.

Por outro lado, o mesmo crescimento não é observado quanto à presença de mulheres no grupo de pessoas empregadas, de modo que em relação a essas, a categoria feminina representa proporção abaixo da metade, permanecendo nos ramos informais, mal remunerados e de ocupação doméstica no mercado de trabalho¹²⁴. Frise-se também que, embora a partir da década de 1980, como acima apontado, o perfil da mão de obra feminina tenha sofrido mudanças, verifica-se que os efeitos da maternidade no labor feminino – como o tempo de permanência em atividade – persistiram, ainda que atenuados, e que para além desses, a inserção e a ascensão da mulher no mercado de trabalho permanece sendo dificultada pelo encargo social atribuído à mesma em relação aos serviços domésticos e cuidados da família¹²⁵.

De mais a mais, a nova percepção do papel social da mulher e o respectivo incentivo de ingresso no ensino superior e à profissionalização também ampliaram a participação feminina e as oportunidades no mercado de trabalho brasileiro¹²⁶. Corroborando com tal assertiva, tem-se que no intervalo de tempo entre a última década do século XX até o

¹²⁰ VASCONCELOS, Iana dos Santos. Mulher e mercado de trabalho no Brasil: notas de uma história em andamento. **Revista Eletrônica de Ciências Sociais, História e Relações Internacionais**, Roraima, v.3, n. 2, 2010, p. 4. Disponível em: <https://revista.ufr.br/examapaku/issue/view/94>. Acesso em: 24 set. 2020.

¹²¹ FUNDAÇÃO CARLOS CHAGAS. Mulher, trabalho e família. **Banco de dados sobre o trabalho das mulheres**. Séries históricas, São Paulo, 2010. Disponível em: <https://www.fcc.org.br/bdmulheres/serie2.php?area=series>. Acesso em: 24 set. 2020.

¹²² *Idem*. Mulheres no mercado de trabalho: grandes números. **Banco de dados sobre o trabalho das mulheres**. Séries históricas, São Paulo, 2010. Disponível em: <https://www.fcc.org.br/bdmulheres/serie1.php?area=series>. Acesso em: 24 set. 2020.

¹²³ *Idem*. Mulher, trabalho e família. *Op. cit.*, 2010.

¹²⁴ *Idem*. Mulheres no mercado de trabalho: grandes números. *Op. cit.*, 2010.

¹²⁵ *Idem*. Mulher, trabalho e família, *Op. cit.*, 2010.

¹²⁶ BRUSCHINI, Cristina; PUPPIN, Andrea Brandão. Trabalho de mulheres executivas no Brasil no final do século XX. **Cadernos de Pesquisa**, v. 34, n. 121, jan./abr.2004, p. 107. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0100-15742004000100006>. Acesso em: 24 set. 2020.

início do segundo decênio do século XXI, concluiu-se que o nível educacional interferia direta e positivamente nas chances da mulher adentrar o mercado de trabalho, chegando a aumentá-las em mais de 20%¹²⁷. Essa nova identidade da mulher, reconstruída diante do rompimento – e conscientização – de certos valores sociais, agora estava focada no seu próprio desenvolvimento intelectual e profissional, de sorte que foi através da expansão do ensino superior, que se permitiu o início da ascensão histórica da categoria a profissões consideradas de importância, como medicina, engenharia e direito¹²⁸.

Frise- que a exigência de capacitação para ingresso no mercado de trabalho formal é dirigida com mais veemência às mulheres, e conquanto essas tenham passado a apresentar nível de instrução educacional superior ao dos homens, tal fator não é garantia de remuneração igualitária¹²⁹. A inserção feminina no mercado de trabalho e a desigualdade advinda da divisão sexual desse segmento será melhor detalhada no capítulo posterior.

Atentando-se mais uma vez para os efeitos da reestruturação produtiva pela qual passou a era globalizada, nota-se que a preferência empresarial pela alocação da mão de obra feminina no crescente setor de serviços foi uma das determinantes para sua precarização até a atualidade. Assim, além do crescimento feminino no mercado de trabalho ter relação direta com a necessidade de aumento da produção, o conseqüente proveito dos empregadores da inferiorização feminina e da sobrevivência, em certa medida, de estereótipos sociais que preconizavam o parâmetro ideal de mulher, resulta na aceitação, pela própria, das condições laborais precárias. Logo, delegada “naturalmente” às funções domésticas e à educação dos filhos, a mulher permanece na precariedade, pois é essa ocupação, informal, mal remunerada e muitas vezes em tempo parcial, que possibilita a conciliação de ambos os papéis¹³⁰.

Paralelo a isso, deve-se ter em vista que, não obstante o crescimento da qualificação da mão de obra feminina seja uma realidade, o trabalho feminino no Brasil contemporâneo apresenta duas extremidades contrárias, quais sejam, aquela composta por

¹²⁷ BARBOSA, Ana Luiza Neves de Holanda. Participação feminina no mercado de trabalho brasileiro. **Boletim Mercado de Trabalho Conjuntura e Análise**, n. 57, ago.2014, IPEA. p. 33 *et seq.* Disponível em: <http://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/3736>. Acesso em: 24 set. 2020.

¹²⁸ BRUSCHINI, Cristina. LOMBARDI, Maria Rosa. Médicas, arquitetas, advogadas e engenheiras: mulheres em carreiras, profissionais de prestígio. **Revista Estudos Feministas**, v. 7, n. 1 e 2, 1999, p. 10. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/ref/article/view/11950>. Acesso em: 24 set. 2020.

¹²⁹ FUNDAÇÃO CARLOS CHAGAS. Mulheres brasileiras, educação e trabalho. **Banco de dados sobre o trabalho das mulheres**. Séries históricas, São Paulo, 2010. Disponível em: <https://www.fcc.org.br/bdmulheres/serie3.php?area=series>. Acesso em: 24 set. 2020.

¹³⁰ BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins; FREITAS, Marilu. O trabalho feminino na era globalizada: ritmo intensificado e precarização. In: BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins (org.). **Mulher, vulnerabilidade e sociedade**. Erechim: Deviant, 2017, p. 91. Disponível em: <https://www.editoradeviant.com.br/wp-content/uploads/2017/06/mulhersociedadeevulnerabilidade.pdf>. Acesso em: 24 set. 2020.

trabalhadoras em postos precários, com baixa remuneração e alto grau de informalização e desproteção trabalhistas, e outro formado por mulheres mais qualificadas, que ao ocuparem cargos de maior prestígio, recebem melhores salários e têm os seus direitos trabalhistas amplamente protegidos¹³¹. Destarte, considerando a realidade social do Brasil e que parte considerável das trabalhadoras brasileiras apresentam um nível intermediário de instrução, será sobre tal categoria que as menores faixas salariais e a precarização irão recair, fator que também explicita a notável presença de mulheres em ambientes laborais adversos¹³².

Evidencia-se, ao final, que a despeito da CF/88 ter ampliado o rol de direitos fundamentais da categoria feminina, com o reconhecimento da sua autonomia e igualdade no âmbito político (art. 5º, I, CF/88) e na entidade familiar (art. 226, § 5º, CF/88)¹³³, a inserção feminina no mercado de trabalho ainda é dificultada. Sob uma perspectiva internacional, consoante estudo da OIT do ano de 2018, concluiu-se que a predisposição das mulheres à inclusão no âmbito laboral permanece inferior à dos homens na maioria dos países, e, especialmente nos em desenvolvimento – como é o caso do Brasil – a elevada representação de mulheres no âmbito familiar não remunerado permanece, não apresentando perspectiva de diminuição no último decênio¹³⁴.

Já no que se refere ao cenário laboral brasileiro, de acordo com Relatório Anual Socioeconômico da Mulher da competência 2017/2018, divulgado pelo Governo Federal no ano de 2020, o percentual de mulheres ativas se mantém inferior ao dos homens, em uma comparação de 64,3% para 83,5%, respectivamente¹³⁵. Da mesma maneira, a participação da mulher no mercado formal de trabalho é menor que a da categoria masculina, com uma diferença de 12%¹³⁶. Portanto, infere-se que o alargamento das garantias constitucionais e o incremento de medidas antidiscriminatórias na Constituição Federal e na legislação infraconstitucional, não foram suficientes para transformar, por completo, os padrões culturais

¹³¹ BRUSCHINI, Cristina; LOMBARDI, Maria Rosa. A bipolaridade do trabalho feminino no Brasil contemporâneo. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, n. 110, jul. 2000, p. 100. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0100-15742000000200003>. Acesso em: 24 set. 2020.

¹³² BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins; FREITAS, Marilu. O trabalho feminino na era globalizada: ritmo intensificado e precarização. In: BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins (org.). **Mulher, vulnerabilidade e sociedade**. Erechim: Deviant, 2017, p. 90 *et seq.* Disponível em: <https://www.editoradeviant.com.br/wp-content/uploads/2017/06/mulhersociedadeevulnerabilidade.pdf>. Acesso em: 24 set. 2020.

¹³³ BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 26 jun. 2020.

¹³⁴ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Mulheres ainda são menos propensas a atuar no mercado de trabalho do que os homens na maior parte do mundo**. 2018. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_619819/lang-pt/index.htm. Acesso em: 24 set. 2020.

¹³⁵ BRASIL. Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos. **Relatório Anual Socioeconômico da Mulher**, Brasília/DF, 2020. p. 17. Disponível em: <https://www.gov.br/mdh/pt-br/navegue-por-temas/politicas-para-mulheres/publicacoes-1/SPMRaseamdigital.pdf>. Acesso em: 24 set. 2020.

¹³⁶ *Ibidem*, p. 18.

brasileiros alicerçados na naturalização da submissão feminina e na clássica definição de papéis sociais conforme o gênero.

2.2.3 O arquétipo da mulher dupla-jornada

Em que pese as mulheres tenham alcançado o direito ao labor remunerado¹³⁷, passando a atuar, mesmo com desigualdades de oportunidades, no mercado de trabalho com os homens, as funções domésticas não passaram a ser divididas entre ambos. Desse modo, a maioria das mulheres, além de se dedicarem aos seus empregos, precisam também atender as demandas da casa e dos filhos. Evidencia-se, assim, a dupla-jornada de trabalho – produtivo e reprodutivo – feminina, que expressa a naturalização do papel social atribuído historicamente à mulher, que como esposa, mãe e cuidadora do lar, passa a ter a obrigação de conciliar tais responsabilidades com a sua nova atribuição: a de trabalhadora.

Diante de tal conjuntura, constata-se uma repartição sexual do trabalho doméstico, que não obstante as mudanças dos padrões valorativos da sociedade, constatada pela inserção da mulher no mercado laboral e a construção de uma nova identidade feminina, permanece presente no cotidiano brasileiro, influenciada principalmente pelo enraizamento da cultura patriarcal assente no país e pelos efeitos hodiernos da dicotomia privado/público no papel social da mulher¹³⁸. Soma-se a isso a influência do meio cultural, principalmente através dos meios de comunicação, na propagação de um ideal moderno de mulher perfeita, capaz de conciliar com sucesso as tarefas domésticas e os deveres profissionais¹³⁹.

Destarte, passa a se preconizar a figura da mulher dupla ou tripla jornada, divulgada para a sociedade como um exemplo a ser seguido, visto que ao idealizar a figura feminina transmite a imagem de que a mulher “forte”, além de manter uma boa aparência, é aquela que obtém êxito na conciliação das ocupações domésticas, dos cuidados com os filhos e

¹³⁷ CF/88, Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho (...), na forma desta Constituição. Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim.

¹³⁸ HIRATA, Helena. Mudanças e permanências nas desigualdades de gênero: divisão sexual do trabalho numa perspectiva comparativa. **Friedrich Ebert Stiftung Brasil**, Análise, São Paulo, n. 7, out. 2015, p. 15. Disponível em: <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/brasilien/12133.pdf>. Acesso em: 24 set. 2020.

¹³⁹ SILVA, Adriana Vasconcelos de Paula e. Licença-maternidade e a busca da igualdade de gênero no ambiente de trabalho. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, vol. 84, n. 4, out./dez. 2018, p. 240. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/152030>. Acesso em 24 set. 2020.

do trabalho¹⁴⁰ – frise-se – em cima de um salto alto. Ressalta-se, nesse sentido, como a modernização dos utensílios domésticos é posta pela mídia como um mecanismo facilitador da realidade laboral dupla das mulheres, visto que a tecnologia que tais objetos alcançaram é apresentada, teoricamente e sob a perspectiva de incentivar o consumo, como “economizadora” do tempo da mulher na realização de determinados serviços da casa, de maneira que aquela passa a ter mais tempo livre para cumprir outras tarefas e para o convívio familiar¹⁴¹.

Em verdade, constata-se que o anúncio midiático acerca da economia de tempo das mulheres na execução de atividades que já estão inseridas em uma dupla jornada de trabalho, expressa que tal realidade é inerente à mulher trabalhadora, que com o advento das inovações tecnológicas, agora pode optar em deixar o cumprimento do seu duplo expediente mais penoso ou não¹⁴². Nesse contexto, observa-se que a forma de dispêndio de tempo das mulheres se conforma como um meio de sujeição das mesmas, e a pré-disposição à realização do trabalho doméstico continua a integrar a condição da natureza feminina¹⁴³.

Contudo, não é lógico ratificar o pensamento que atribui à mulher uma espécie de dom natural para a culinária, para a limpeza ou para a educação, já que são tais fatores que contribuem para a falta de reconhecimento social do lugar das mulheres no mercado de trabalho, porquanto desvaloriza e pré-determina as funções a serem por elas desempenhadas, excluindo o homem desse âmbito de exigências¹⁴⁴.

Assim sendo, conclui-se que no contexto brasileiro globalizado a mulher trabalhadora enfrenta dupla jornada de trabalho, sendo responsável por quase maioria dos cuidados com a casa. A percepção de que a função doméstica é natural da condição feminina permanece sendo propagada pelo meio social. Nesse sentido, o rótulo de mulher “recatada e do lar” ganha novos contornos na atualidade, que diante das mudanças econômicas, sociais e políticas advindas com o novo milênio idealiza a figura da “mulher dupla-jornada”, competente no trabalho, independente profissionalmente, mas que permanece com as características tradicionalmente femininas. Percebe-se, portanto, que a submissão feminina continua a ocorrer de outros modos, já que a mulher trabalhadora tem o seu tempo de vida controlado, e se

¹⁴⁰ SILVA, Adriana Vasconcelos de Paula e. Licença-maternidade e a busca da igualdade de gênero no ambiente de trabalho. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, vol. 84, n. 4, out./dez. 2018, p. 240. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/152030>. Acesso em 24 set. 2020.

¹⁴¹ ÁVILA, Maria Betânia. Vida cotidiana e o uso do tempo pelas mulheres. **VIII Congresso Luso-Afro-Brasileiro de Ciências Sociais**, Centro de Estudos Sociais, Faculdade de Economia, Universidade de Coimbra, 16, 17 e 18 de setembro de 2004, p. 8. Disponível em: <https://www.ces.uc.pt/lab2004/inscricao/pdfs/painel29/MariaBetaniaavila.pdf>. Acesso em: 24 set. 2020.

¹⁴² *Ibidem*, loc. cit.

¹⁴³ *Ibidem*, p. 5 et seq.

¹⁴⁴ SILVA, Adriana Vasconcelos de Paula e. *Op. cit.*, 2018, p. 240.

apresenta, novamente, como indivíduo de segunda categoria, que renuncia suas necessidades pessoais, em função da realização de terceiros.

3 A QUESTÃO DE GÊNERO, O SER MULHER E O DIREITO DO TRABALHO

O presente capítulo terá como escopo principal analisar em que medida os dispositivos jurídicos constitucional-trabalhistas dispostos no ordenamento são influenciados pelos estereótipos de gênero desenvolvidos no decorrer da evolução cultural brasileira, e de que forma as características inerentes às mulheres, sendo essas naturais ou socialmente atribuídas, são levadas em consideração pelo legislador para o embasamento dos institutos protetivos que são dirigidos àquelas, bem como o seu nível de colaboração para a continuidade das desigualdades existentes entre homens e mulheres em âmbito laboral.

Para isso, através da análise centrada nos institutos protetivos da parentalidade, buscará se demonstrar que não obstante tais previsões legislativas tenham como elemento fundador a promoção de igualdade para as mulheres e a eliminação das formas de discriminação contra estas no mercado laboral, irão contribuir, em verdade, para a perpetuação de concepções misóginas, dado que expressam uma visão ultrapassada da figura feminina e da divisão do trabalho baseada no gênero.

Ressalta-se que o exame da questão de gênero possibilita um melhor entendimento acerca do fato de como a sociedade, em seus mais diversos âmbitos, é responsável por estigmatizar as mulheres, uma vez que coloca em confronto os arranjos sexistas de poder e as dificuldades deles inerentes que são enfrentadas pela categoria feminina na busca da efetivação dos seus direitos como cidadãs¹⁴⁵. Desse modo, verifica-se que por ser composta pelas mais extensas distinções entre homens e mulheres, e não apenas daquelas biológicas, a questão de gênero emerge do próprio patriarcado, de maneira a estar também relacionada à organização capitalista da sociedade em classes, tal como a divisão social do trabalho que traduzem, igualmente, relações simbólicas de poder pautadas na submissão¹⁴⁶.

É uma verdade que a legislação brasileira demonstra preocupação relativamente à essas diferenças fáticas estruturais existentes entre homens e mulheres, já que concede para estas garantias especiais de proteção. Nesse sentido, preconiza a Constituição Federal em seu artigo 7º, inciso XX, a proteção do mercado de trabalho da mulher, a qual será incentivada de forma própria, tendo como núcleo a correção das desigualdades¹⁴⁷.

¹⁴⁵ LIMA, Camila Rodrigues Neves de Almeida. Gênero, trabalho e cidadania: função igual, tratamento salarial desigual. **Revista de Estudos Feministas**, Florianópolis, vol. 26, n. 3, out. 2018, p.14 *et seq.* Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/1806-9584-2018v26n347164>. Acesso em: 10 out. 2020.

¹⁴⁶ *Ibidem*, p.15.

¹⁴⁷ BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 26 jun. 2020.

Outrossim, na seara do Direito do Trabalho, tem-se que o ser mulher também irá justificar a concessão de medidas protetivas diferenciadas, as quais terão como finalidade principal garantir uma igualdade substancial entre homens e mulheres. Dessa maneira, no que concerne ao âmbito de proteção contratual laboral, observa-se que a mulher terá amparo jurídico à maternidade, à intimidade e à condição de lactante, possuindo ainda o direito de ter o seu local de trabalho adequado às suas necessidades, direito este que poderá ser inexigível a depender da peculiaridade da função exercida¹⁴⁸.

Entretanto, em que pese, no Brasil, seja prevista uma extensa gama de institutos de compensação das desigualdades historicamente existentes entre homens e mulheres, constata-se que o contexto social de desvantagens que recai sobre estas últimas ainda perdura na realidade¹⁴⁹. Destarte, a forma de proteção à maternidade no direito brasileiro irá compreender um exemplo evidente de como as garantias promocionais previstas em favor das mulheres estão diretamente ligadas à questão de gênero, visto que a carga de trabalho advinda com o nascimento de uma criança é imposta quase que de forma exclusiva às mães, fazendo com que muitas adiem uma gestação que é desejada para consolidação das suas trajetórias profissionais¹⁵⁰.

Assim sendo, conclui-se que conquanto a previsão de normas jurídicas que tenham como parâmetro as especificidades das mulheres sejam necessárias para o alcance de uma igualdade efetiva das mesmas com os homens, frente à discriminação histórica que as mesmas sofreram, especialmente na seara trabalhista, é preciso que tais institutos rejeitem padrões culturais que são considerados como uma verdade, bem como se adequem às novas necessidades derivadas da emancipação feminina.

3.1 AS DESIGUALDADES DE GÊNERO EM ÂMBITO LABORAL

É incontroverso o fato de que o trabalho da mulher e a sua respectiva proteção passaram a fazer parte da realidade laboral brasileira. Entretanto, a garantia jurídica de acesso das mulheres ao mercado de trabalho se demonstra insuficiente frente às desigualdades que as

¹⁴⁸ MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. 10 ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019, p.829 *et seq.*

¹⁴⁹ LOPES, Cristiane Maria Sbalqueiro. Direito do trabalho da mulher: da proteção à promoção. **Cadernos Pagu**, Campinas, n. 26, jan./jun. 2006, p.429 *et seq.* Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/S0104-83332006000100016>. Acesso em: 21 set. 2020.

¹⁵⁰ MALUF, Vera Maria Daher. **Mulher, trabalho e maternidade**: uma visão contemporânea. 2009. Tese. (Doutorado em Psicologia Clínica) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo – PUC/SP, São Paulo. Orientador: Profa. Dra. Edna Peters Kahhale, p.44. Disponível em: <https://tede2.pucsp.br/handle/handle/15879>. Acesso em: 10 out. 2020.

mesmas enfrentam. Isso porque, como se buscará demonstrar, as diferenças biológicas entre os sexos associadas às concepções sociais idealizadas ao longo da história acerca dos atributos tidos como femininos, refletem condutas discriminatórias exercidas tanto pelos empregadores, quanto pela própria sociedade, que diminuem simbolicamente as habilidades profissionais das mulheres, contribuindo para a conservação das desigualdades de gênero no âmbito laboral.

A princípio, destaca-se que as desigualdades entre homens e mulheres se manifestarão de diversas formas na seara trabalhista. Assim sendo, as horas dedicadas pelas mulheres ao exercício do labor, bem como a eficiência, qualificação e a produção exigidas pela função e a presença feminina nas mais diversas áreas profissionais, conformarão indicadores da existência de desigualdade¹⁵¹. Do mesmo modo, e intrinsecamente ligadas aos mencionados aspectos, constata-se que as dessemelhanças entre os sexos e a presença de características naturalmente femininas, como a maternidade, e socialmente femininas, como os encargos familiares, irão influenciar no alcance de um maior ou menor nível de sucesso profissional pela mulher¹⁵².

Nessa perspectiva, tem-se que a disparidade de oportunidades concedidas por um mercado de trabalho que historicamente valoriza a mão de obra masculina afetará de forma desfavorável as mulheres no acesso à posições de maior poder, gerência e dominadas pelos homens, uma vez que resulta em um fracionamento de mercado provocado pela definição de funções exclusivas e “compatíveis” com cada sexo¹⁵³.

Para mais, a gravidez e a maternidade continuam a funcionar como atributos desfavoráveis à ascensão das mulheres nas suas carreiras. Isso porque o impacto das responsabilidades advindas da reprodução - essas entendidas como exclusivamente femininas - , na vida das mulheres, contribuiu para a construção de uma narrativa infundada entre os empregadores de que o trabalho daquelas seria mais custoso financeiramente do que o masculino, de modo a afetar de forma negativa a produtividade da empresa, sendo utilizada, assim, para justificar a manutenção da desigualdade remuneratória que ainda persiste em desfavor da mulher e fazendo o empregador optar pelo trabalho dos homens¹⁵⁴.

¹⁵¹ BRASIL. Câmara de Deputados. **Consultoria Legislativa**. Desigualdades de gênero: impacto econômico da alteração da licença paternidade e da criação da criação de licença parental. Elaborado por Luciana da Silva Teixeira e Eliezer de Queiroz Noletto, mar. 2019, p.6. Disponível em: <https://bd.camara.leg.br/bd/handle/bdcamara/37681>. Acesso em: 10 out. 2020.

¹⁵² KLOSS, Larissa Renata. Desigualdades de gênero no trabalho. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba/PR, v. 2, n. 18, mai. 2013, p.111 *et seq.* Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/96325>. Acesso em: 10 out. 2020.

¹⁵³ *Ibidem*, p.112.

¹⁵⁴ ABRAMO, Laís; TODARO, Rosalba. Custos do trabalho e reprodução social em cinco países latino-americanos. In: ABRAMO, Laís (ed.). **Questionando um mito: custos do trabalho de homens e mulheres**.

Ademais, corroborando com tal argumentação elenca-se a pesquisa Mulheres perdem trabalho após terem filhos, realizada pela Fundação Getúlio Vargas em 2016, na qual restou atestado que após o término do período da garantia de emprego decorrente do afastamento por maternidade, quase metade das trabalhadoras mães analisadas saem do mercado de trabalho, o que é motivado, majoritariamente, pela demissão sem justa causa e por iniciativa patronal¹⁵⁵. Nesse sentido, apontou-se que os efeitos dessa realidade operam no patamar de 51% para as mulheres com menor escolaridade, demonstrando que a licença-maternidade concedida atualmente no Brasil não é eficaz em assegurar o trabalho feminino, ao passo que nas empresas que proporcionaram uma extensão de tal licença, as mulheres apresentaram mais chances de permanecerem empregadas nos seis primeiros meses posteriores ao afastamento¹⁵⁶.

Nesse diapasão, é preciso considerar que a construção cultural das mulheres é fator determinante da representatividade e inserção das mesmas no mercado de trabalho atual, posto que ao serem associadas a figura da “boa mãe/esposa”, entende-se que as suas principais aptidões dizem respeito às capacidades de cuidado, diligência e sacrifícios para com os seus filhos e marido, o que resulta no fato de estarem super-representadas em setores administrativos, de gêneros alimentícios, de limpeza ou em qualquer outra atividade na qual o cuidado e a atenção com terceiros são essenciais¹⁵⁷.

Essa realidade também pode ser verificada no âmbito laboral atual, traduzindo uma inexpressiva participação feminina em movimentos sindicais e em posições de poder nas organizações dentro do próprio local de trabalho, fatores que refletem a ausência de voz das mulheres nesses espaços, dificultando o atendimento de pleitos específicos da sua categoria¹⁵⁸. Para mais, ainda que, diante de todas as dificuldades e preconceitos, as mulheres optem por participarem desse espaço reivindicatório, suas funções, em geral, permanecem, assim como no seio familiar, assistenciais, continuando a cargo dos homens a tomadas das decisões relevantes¹⁵⁹.

Brasília: OIT, 2005, p.21 *et seq.* Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_233470.pdf. Acesso em: 10 out. 2020.

¹⁵⁵ FUNDAÇÃO GETÚLIO VARGAS. **Mulheres perdem trabalho após terem filhos**. 2016. Disponível em: <https://portal.fgv.br/think-tank/mulheres-perdem-trabalho-apos-terem-filhos>. Acesso em: 04 dez. 2020.

¹⁵⁶ *Ibidem*.

¹⁵⁷ CONNELL, Raewyn; PEARSE, Rebecca. **Gênero: uma perspectiva global**. São Paulo: nVersos, 2015, p.32 *et seq.*

¹⁵⁸ BARROS, Alice Monteiro de. Cidadania, relações de gênero e relações de trabalho. **Rev. Trib. Reg. Trab.** 3^a **Reg.**, Belo Horizonte, v. 47, n. 77, jan./jun. 2008, p.72. Disponível em: <http://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/handle/11103/27321>. Acesso em: 10 out. 2020.

¹⁵⁹ *Ibidem*, p.73.

Seguindo essa linha de raciocínio, elenca-se ainda o estudo “Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil”¹⁶⁰, elaborado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) no ano de 2018, no qual se concluiu que embora as mulheres tenham alcançado uma média de nível educacional mais elevada que a dos homens, principalmente no âmbito do ensino superior, a conquista desse índice de qualificação não é compatível com a realidade de desigualdade de gênero presente no mercado de trabalho¹⁶¹, uma vez que, a título exemplificativo, a mulher continua auferindo 75% do montante que os homens ganham de remuneração laboral¹⁶².

Por conseguinte, percebe-se que a possibilidade de inserção das mulheres no mercado de trabalho deve estar conjugada com a efetivação de os outros mecanismos, sejam eles jurídicos, políticos ou sociais, que tenham por finalidade central desfazer os diversos obstáculos de gênero existentes na seara trabalhista, os quais representam verdadeiros reflexos legitimados pela histórica divisão sexual do trabalho. Sendo assim, tem-se que a acessibilidade laboral feminina ainda não alcançou a sua plenitude, já que no que diz respeito à evolução da carreira, paridade de remuneração e diversidade de ocupação, as desigualdades de gênero ainda não foram superadas.

3.1.1 A igualdade jurídica e as desigualdades de fato

Atentando para as implicações causadas pela desigualdade de gênero na seara do Direito do Trabalho nos dias atuais, observa-se que, embora direitos fundamentais tenham sido consagrados em âmbito internacional e nacional a favor das mulheres, ainda perduram na sociedade assimetrias fáticas substanciais em prejuízo da categoria feminina. A histórica atribuição de papéis sociais às mulheres estritamente relacionados aos âmbitos da casa e da maternidade dificulta de forma explícita a concretização dos institutos protetivos da igualdade previstos formalmente, de modo a impedir o acesso e a permanência plenos daquelas no mercado de trabalho.

Preliminarmente, é pertinente sublinhar que o impedimento da realização de diferenciações incidentais e não fundamentadas é informado, na ordem jurídica brasileira, pelo

¹⁶⁰ BRASIL. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil. **Estudos e Pesquisas – Informação Demográfica e Socioeconômica**, n.38, 2018. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101551_informativo.pdf. Acesso em: 10 out. 2020.

¹⁶¹ *Ibidem*, p.6 *et seq.*

¹⁶² *Ibidem*, p.4.

princípio da igualdade¹⁶³. Esse vetor axiológico dirige-se primordialmente ao legislador, mas também para o aplicador da lei, de modo que não pretende o nivelamento dos cidadãos perante uma norma, mas sim busca evitar que a própria legislação seja construída em desacordo com a isonomia¹⁶⁴. Nesse sentido, no âmbito constitucional brasileiro, a igualdade se conforma como um supraprincípio, que influencia na elaboração de outras diretrizes jurídicas, constituindo um objetivo fundamental da República (art. 3º, IV, CF/88), uma garantia fundamental individual (art. 5º, *caput*, CF/88) e um direito de todo(a) trabalhador(a), urbano ou rural, seja sob o aspecto remuneratório, funcional ou admissional (art. 7º, XXX, CF/88)¹⁶⁵.

Voltando-se à temática em estudo, tem-se que o princípio da igualdade funcionará como um instrumento de não-discriminação ao labor feminino¹⁶⁶, e assegura a necessidade de um tratamento substancialmente isonômico entre homens e mulheres¹⁶⁷. Ressalta-se, para mais, que mesmo antes da promulgação da CF/88, o Brasil já aderira a um parâmetro legislativo voltado, em específico, às desigualdades de gênero. Destarte, a Convenção nº 111 da OIT, que trata sobre a discriminação em matéria de emprego e ocupação, foi ratificada pelo país em 1968¹⁶⁸, de modo que é tida como fundamental, pois integra a Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho¹⁶⁹, e vincula o Estado aderente a adequar sua política e legislação nacionais no sentido de promover a igualdade de oportunidades e tratamento laborais¹⁷⁰.

Já na esfera infraconstitucional, destaca-se a Lei 9.029/1995, que surgiu como uma medida de combate à discriminação na contratação da mão de obra feminina. Isso porque, o período de estabilidade empregatícia incluso pela CF/88 para as trabalhadoras grávidas, fez com que os empregadores procedessem a ameaças de demissão das empregadas, bem como

¹⁶³ MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **Conteúdo jurídico do princípio da igualdade**. 3. ed. atual. São Paulo: Editora Malheiros, p. 18. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/5367569/mod_resource/content/2/MELLO_Princ%C3%ADpio%20da%20Iguerdade.pdf. Acesso em: 05 dez. 2020.

¹⁶⁴ *Ibidem*, p. 9.

¹⁶⁵ CALIL, Léa Elisa Silingowschi. **Direito do trabalho da mulher: a questão da igualdade jurídica ante a desigualdade fática**. São Paulo: LTr, 2007, p. 84 *et seq.*

¹⁶⁶ *Ibidem*, p. 88.

¹⁶⁷ O art. 5º, I, da CF/88 dispõe que “homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição”.

¹⁶⁸ BRASIL. **Decreto nº 62.150**, de 19 de janeiro de 1968. Promulga a Convenção 111 da OIT sobre discriminação em matéria de emprego e profissão. Disponível em: <https://legislacao.presidencia.gov.br/atos/?tipo=DEC&numero=62150&ano=1968&ato=561oXSU50djRVTf6b>. Acesso em: 05 dez. 2020.

¹⁶⁹ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Declaração da OIT sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho**. Disponível em: https://www.ilo.org/public/english/standards/declaration/declaration_portuguese.pdf. Acesso em: 05 dez. 2020.

¹⁷⁰ *Idem*. **Convenção n. 111**, Discriminação em matéria de emprego e ocupação. 1960. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_235325/lang--pt/index.htm. Acesso em: 05 dez. 2020.

incluísem como critério de admissão e permanência no emprego a ausência de gravidez¹⁷¹. Dessa maneira, a referida legislação criminalizou diversas práticas discriminatórias patronais, dentre elas a exigência de testes relacionados ao estado gravídico ou à esterilização da mulher para fins de ingresso ou continuidade em ocupações laborais¹⁷².

De outro lado, inobstante todos os supracitados aparatos legislativos, constata-se que a desigualdade fática entre os sexos ainda é um obstáculo a ser ultrapassado. Dessa forma, deve-se ter em vista que os traços patriarcais característicos da sociedade brasileira são os principais responsáveis pela manutenção dos modos de divisão sexual do trabalho, e também contribuem para a formação de um ciclo vicioso de violência para com as mulheres nos mais diversos âmbitos, seja público ou privado¹⁷³.

Nesse cenário, analisando a recente realidade brasileira, evidencia-se estudo realizado pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), no qual se constata que as tarefas domésticas ainda são majoritariamente atribuída às mulheres, conformando percentual de 94%, assim como as atividades de cuidados, as quais apresentam ainda uma maior discrepância entre os sexos, totalizando um percentual de 40% das mulheres em comparação a 28% dos homens¹⁷⁴.

Não obstante tenha se verificado um aumento da participação masculina nos afazeres domésticos, totalizando percentual de 79%, a única atividade em que os mesmos gastam mais tempo do que as mulheres são aquelas referentes a manutenção e o conserto de bens em gerais¹⁷⁵. Em contrapartida, a maior disparidade constatada refere-se às tarefas envolvendo a cozinha e a limpeza da casa, como o preparo de alimentos e a higienização dos utensílios e itens pessoais em geral, as quais ainda são predominantemente desempenhadas pelas mulheres¹⁷⁶.

¹⁷¹ CALIL, Léa Elisa Silingowschi. **Direito do trabalho da mulher**: a questão da igualdade jurídica ante a desigualdade fática. São Paulo: LTr, 2007, p. 54 *et seq.*

¹⁷² BRASIL. **Lei 9.029**, de 13 abril de 1995. Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências. Brasília, DF, 13 abr. 1995. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9029.htm. Acesso em: 05 dez. 2020.

¹⁷³ MATOS, Marlise; PARADIS, Clarisse Goulart. Desafios à despatriarcalização do Estado brasileiro. Dossiê: O Gênero Da Política: Feminismos, Estado E Eleições. **Cadernos Pagu (online)**, Campinas, n. 43, jul./dez. 2014, p.68. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/0104-8333201400430057>. Acesso em: 11 out. 2020.

¹⁷⁴ BRASIL. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA). **Mulheres dedicam muito mais tempo ao trabalho doméstico, mas a diferença cai**. Brasília, 2018. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=34450. Acesso em: 24 set. 2020.

¹⁷⁵ *Ibidem.*

¹⁷⁶ *Ibidem.*

Desse modo, é preciso considerar que essa realidade doméstica brasileira implicará direta e negativamente no acesso feminino ao mercado de trabalho, dado que perpetua a hierarquia historicamente existente entre homens e mulheres. Assim, como já mencionado anteriormente, além de ter sua mão de obra alocada sobretudo em funções assistenciais e de cuidado, as mulheres gastam mais tempo e energia dos que os homens no trabalho doméstico, o qual não é remunerado, fato que contribui para a manutenção da desigualdade salarial¹⁷⁷ e a alocação de mulheres em trabalhos menos remunerados, como os terceirizados¹⁷⁸.

Ademais, constata-se que a realidade conforma o fato de que uma mulher, pelo simples fato de ser ela mesma, poderá até ter um emprego equivalente e chegar no mesmo horário ou depois do seu marido em casa, mas será ela quem realizará as atividades domésticas e cuidará das crianças¹⁷⁹. Por esse motivo a maioria das mulheres, além de se dedicarem aos seus empregos, precisam também atender as essas demandas, já que os homens diligentes nessas atividades são minoria, muito por conta da definição social do que é ser um bom pai, a qual é desvinculada historicamente de qualquer caráter afetivo, de modo que sempre foi socialmente esperado do homem o sucesso econômico na manutenção da subsistência familiar¹⁸⁰.

Essa situação pode parecer absurda para as jovens mulheres inseridas nesta nova geração, todavia, corresponde à realidade brasileira, uma vez que a presença dessas expectativas de gênero fazem parecer que o homem que lava as louças ou troca as fraldas dos seus filhos está realizando um favor¹⁸¹. Além disso, tal raciocínio é responsável por distanciar ainda mais as mulheres do aperfeiçoamento e da utilização das suas potencialidades profissionais e políticas máximas, colocando-as desde já, numa situação de disparidade em relação aos homens, dado que esses terão maior liberdade para aproveitar o seu tempo livre conforme os seus objetivos particulares, enquanto que a mulher está vinculada, em regra, a despende de um tempo significativo da sua vida com os supracitados cuidados¹⁸².

¹⁷⁷ CONNELL, Raewyn; PEARSE, Rebecca. **Gênero: uma perspectiva global**. São Paulo: nVersos, 2015, p.34.

¹⁷⁸ ASSUNÇÃO, Larissa Aguilar de. **Os horizontes femininos no trabalho: do chão de fábrica ao teto de vidro**. 2018. Dissertação. (Mestrado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade Federal de Minas Gerais - UFMG, Belo Horizonte. Orientador: Profa. Dra. Livia Mendes Moreira Miraglia, p.58. Disponível em: <https://repositorio.ufmg.br/handle/1843/BUOS-BANHF6>. Acesso em: 11 out. 2020.

¹⁷⁹ ADICHIE, Chimamanda Ngozi. **Sejamos todos feministas**. 1ª ed. São Paulo: Companhia das Letras, 2015, p.39.

¹⁸⁰ CONNELL, Raewyn; PEARSE, Rebecca. *Op. cit.*, 2015, p.33.

¹⁸¹ ADICHIE, Chimamanda Ngozi. *Op. cit.*, 2015, p.39.

¹⁸² RODRIGUES, Cintia; SAPUCAIA, Mônica. Proteção à maternidade: uma reflexão sobre apaziguamento e sedimentação das desigualdades entre homens e mulheres. **Revista da ABET**, Paraíba, v. 15, n. 1, jan./jun. 2016, p.23 et seq. Disponível em: <https://periodicos.ufpb.br/index.php/abet/article/view/31257>. Acesso em: 24 set. 2020.

De outro lado, ressalta-se ainda que essa divisão sexual do trabalho lastreia as diversas formas de concretização da segregação nas relações laborais que irão implicar de forma custosa e desfavoravelmente no alcance de uma paridade substancial entre os gêneros nos espaços públicos.

Dessa maneira, evidencia-se que a segregação em âmbito laboral se manifesta horizontalmente, ou seja, separa-se as funções adequadas como masculinas ou femininas conforme os estereótipos sexuais impostos, contribuindo, do mesmo modo, para a manutenção da desigualdade salarial, e inviabilizando a ascensão das mulheres nas suas carreiras profissionais, porquanto exclui ou diminui da gama de aptidões femininas o perfil de liderança, e a conseqüente capacidade de ocupar cargos de chefia, bem como a atuação em áreas que exijam força física ou conhecimentos na área de exatas¹⁸³.

Sob outro ponto de vista, a segregação laboral também se dará de forma vertical, isto é, reflete o distanciamento ou até mesmo a ausência de mulheres das funções de comando e controle, tendo como fundamento características inerentes à figura feminina, como a gravidez, o parto e os cuidados com o lar e filhos, reproduzindo o estigma social de que as mulheres são incapazes de liderar e fazer com os homens cumpram as suas imposições¹⁸⁴. Tais fatores são responsáveis por estruturar o “teto de vidro”, fenômeno social que se conforma como um obstáculo invisível ao alcance das mulheres às posições de poder¹⁸⁵.

Destarte, verifica-se que o reconhecimento constitucional da igualdade entre homens e mulheres representou um grande avanço no que concerne a garantia de acesso das últimas ao mercado de trabalho, bem como alarga a possibilidade de alcance de posições representativas de poder, uma vez que coloca, em teoria, o preparo profissional e a capacidade intelectual como os únicos requisitos relevantes para a conquista de um emprego.

Porém, também se observa que as desigualdades fáticas derivadas da histórica divisão sexual do trabalho, principalmente no âmbito doméstico, dificultam a materialização da isonomia prevista nos dispositivos jurídicos, seja pela alta demanda de tempo que as atividades

¹⁸³ BARROS, Alice Monteiro de. Cidadania, relações de gênero e relações de trabalho. **Rev. Trib. Reg. Trab.** 3^ª **Reg.**, Belo Horizonte, v. 47, n. 77, jan./jun. 2008, p.75 *et seq.* Disponível em: <http://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/handle/11103/27321>. Acesso em: 10 out. 2020.

¹⁸⁴ *Ibidem*, p.77.

¹⁸⁵ CARNEIRO, Luziberto Barrozo. **Teto de vidro**: um estudo sobre os fatores deste fenômeno no Brasil sob a percepção das mulheres gestoras. 2018. Dissertação. (Mestrado em Administração) – Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal do Rio Grande – FURG, Rio Grande. Orientador: Profa. Dra. Débora Gomes Machado, p. 14 e 28. Disponível em: <http://repositorio.furg.br/bitstream/handle/1/7886/Disserta%20c3%a7%20a3o%20Luziberto%20Carneiro.pdf?sequence=1>. Acesso em: 05. dez. 2020.

relacionadas à este espaço exigem das mulheres, seja pelas diversas formas de segregação perpetuadas na seara laboral, as quais também se baseiam em estereótipos sociais.

3.2 A PROTEÇÃO À PARENTALIDADE NO DIREITO BRASILEIRO

A progressiva inserção da mão de obra feminina no mercado de trabalho exigiu que o Direito se atentasse para a sua particular condição reprodutiva, qual seja, a capacidade de gerar uma vida. Nesse sentido, a Constituição Federal de 1988 estabelece em seu artigo 6º que a proteção à maternidade e à infância possuem status de direitos sociais¹⁸⁶. Para tanto, com o escopo de dar efetividade a essa norma, determina, em seu artigo 7º, incisos XVIII e XIX, que os trabalhadores urbanos e rurais terão direito à licença à gestante e à licença-paternidade¹⁸⁷, as quais se classificam como licenças remuneradas, visto que em razão de previsão legislativa ou de instrumento contratual, o trabalhador estará liberado do cumprimento da sua função embora permaneça recebendo o montante corresponde à sua remuneração salarial¹⁸⁸.

Ademais, considerando que a gravidez e os cuidados com os filhos foram - e ainda são -, causas de exclusão e discriminação das mulheres no mercado de trabalho, o estabelecimento desses mecanismos de proteção à maternidade, especialmente a licença da mulher grávida, terá como principal razão de ser a efetivação da garantia de igualdade substancial entre os sexos no âmbito trabalhista, uma vez que permite às mulheres a possibilidade de conciliar as suas vidas profissionais e familiares¹⁸⁹. Todavia, verifica-se, em verdade, que na realidade atual brasileira essas medidas de afastamento dos pais para dedicação aos cuidados exigidos com a chegada de uma criança, apresentam uma desproporcionalidade quanto aos prazos dirigidos aos homens e mulheres, dificultando, como demonstrado alhures, o ingresso, a permanência e o retorno das últimas ao mercado de trabalho¹⁹⁰.

Neste ponto, salienta-se, de início, que a forma de concessão dos referidos institutos irá ser diferenciada entre os pais, primeiro pelo impacto físico e emocional que a gestação e o nascimento do bebê ocasionam na mulher, e segundo pela atribuição de papéis

¹⁸⁶ BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 26 jun. 2020.

¹⁸⁷ *Ibidem*.

¹⁸⁸ MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 10. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019, p.660.

¹⁸⁹ VÉRAS, Érika do Amaral; OLIVEIRA, Flavia de Paiva Medeiros. Políticas públicas para a maternidade: uma análise das licenças por maternidade e paternidade à luz da igualdade e da sustentabilidade social. **Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho**. Brasília, v. 3, n. 1, jan./jun. 2017, p.116. Disponível em: <https://www.indexlaw.org/index.php/revistadtmat/article/view/1805>. Acesso em: 12 out. 2020.

¹⁹⁰ *Ibidem*, p.119.

sociais definidos conforme o gênero, que historicamente centraliza as responsabilidades pelo cuidado com a prole nas mãos das mães¹⁹¹. É esta segunda forma de distinção que contribui para a manutenção da divisão sexual do trabalho e dificulta a competitividade das mulheres por oportunidades equânimes de emprego com os homens, dado que, o próprio Estado, através dos dispositivos jurídicos reguladores do tema, expressa de forma nítida que todas as tarefas relacionadas as necessidades da criança são femininas e insuscetíveis de delegação ao sexo masculino¹⁹². Por outro lado, é preciso ter em conta que a proteção à maternidade no direito brasileiro terá como finalidade proteger não somente a saúde da mãe, mas também e com a mesma preocupação, a da sua prole. Portanto, o período de afastamento que é concedido especialmente à mulher também é considerado um direito da criança, uma vez que possibilita, por exemplo, a amamentação materna, quesito indispensável para o desenvolvimento saudável daquela na sua fase inicial de crescimento¹⁹³. Outrossim, a proteção à maternidade funciona como uma forma de garantia do direito à vida da criança¹⁹⁴.

Assim sendo, depreende-se que, no Brasil, as diferenças entre os gêneros são consideradas para dar efetividade ao princípio constitucional da isonomia entre homens e mulheres. Para tanto, a licença-maternidade, por meio da sua distinta forma de concessão representa uma dessas medidas compensatórias das desigualdades. Porém, não obstante os atributos femininos devam ser levados em consideração, diante do contexto discriminatório contra as mulheres que já justificaram, nota-se que alguns valores culturais incorporados pelo legislador podem influenciar no alcance de resultados contrários à referida intenção igualitária. Dessa forma, nas próximas seções buscará se delinear as características das supracitadas espécies de licenças remuneradas com o objetivo de demonstrar, ao final desse trabalho, em que medida se relacionam com a desigualdade de gênero que vem sendo acatada pelo Estado.

3.2.1 A licença-maternidade

O tratamento jurídico dado pelo ordenamento pátrio no que se refere ao afastamento laboral da mulher em razão da maternidade sofreu diversas mudanças ao longo do

¹⁹¹ RODRIGUES, Cintia; SAPUCAIA, Mônica. Proteção à maternidade: uma reflexão sobre apaziguamento e sedimentação das desigualdades entre homens e mulheres. **Revista da ABET**, Paraíba, v. 15, n. 1, jan./jun. 2016, p.26 *et seq.* Disponível em: <https://periodicos.ufpb.br/index.php/abet/article/view/31257>. Acesso em: 24 set. 2020.

¹⁹² *Ibidem*, p.27.

¹⁹³ MAGLIONE, Mariana Chaves de Oliveira. Proteção à maternidade no direito trabalho brasileiro. In: SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da (Org.). **Transformações no mundo do trabalho e redesenhos institucionais**: trabalho, instituições e direitos. São Paulo, LTr, 2014, p. 264 *et seq.*

¹⁹⁴ *Ibidem*, p.265.

tempo, e recebeu forte influência das previsões legislativas internacionais, em especial da Organização Internacional do Trabalho. À vista disso, entende-se que o desdobramento legal brasileiro sobre a licença-maternidade apresentou duas etapas distintas, sendo a primeira aquela situada anteriormente à observância dos parâmetros veiculados pela Convenção nº 103 da OIT, de 1952, e a segunda referente ao início do respeito aos mesmos¹⁹⁵.

Para mais, tem-se que o Brasil, previamente à ratificação da supracitada Convenção, já fazia previsão, por meio do Decreto nº 21.417-A, de 17 de maio de 1932, de um período obrigatório de licença-maternidade para as mulheres trabalhadoras da indústria e do comércio, correspondente a oito semanas, sendo quatro semanas anteriores ao parto e quatro após o mesmo, de modo a ainda assegurar uma quantia assistencial à gestante equivalente à metade da sua remuneração salarial¹⁹⁶. Todavia, mesmo com a promulgação da Convenção nº 103 da OIT em 1966 no âmbito jurídico brasileiro¹⁹⁷, a legislação nacional ainda não concedia plena eficácia às normas previstas no referido documento internacional¹⁹⁸.

Sendo assim, a título exemplificativo, dispunha o artigo IV, item 8, da Convenção nº 103 da OIT¹⁹⁹ que o empregador deveria ser eximido da responsabilidade de custeio das parcelas devidas às trabalhadoras diante do afastamento pela maternidade, tendo em vista a possibilidade de adoção de medidas discriminatórias contra as mulheres. Contudo, apenas em 1974, com a Lei nº 6.136, que o Brasil passou a se adequar internamente ao compromisso internacional que tinha assumido, aumentando, para isso, o período da licença-maternidade para doze semanas e determinando que os encargos financeiros advindos desse afastamento seriam custeados pelo Estado, previsão essa que se mantém até o presente com a Lei nº 8.213/91²⁰⁰.

Evidencia-se, ademais, que a Convenção nº 3 da OIT, primeira a tratar da temática de proteção à maternidade, por ser direcionada somente à empregadas urbanas foi revisada pela Convenção nº 103, que passou a abarcar as mães trabalhadoras rurais, domésticas

¹⁹⁵ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019, p.1.283.

¹⁹⁶ BRASIL. Câmara de Deputados. **Consultoria Legislativa**. Proteção à maternidade e licença parental no mundo. Elaborado por Cláudia Virgínia Brito de Melo, jul. 2019, p.8. Disponível em: <https://bd.camara.leg.br/bd/handle/bdcamara/38219>. Acesso em: 12 out. 2020.

¹⁹⁷ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção n. 103**. Amparo à Maternidade. 1958. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235193/lang--pt/index.htm. Acesso em: 12 out. 2020.

¹⁹⁸ DELGADO, Mauricio Godinho, *Op. cit.*, 2019, p.1.284.

¹⁹⁹ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Op. cit.*, 1958.

²⁰⁰ DELGADO, Mauricio Godinho. *Op. cit.*, 2019, p.1.283.

e em domicílio²⁰¹, a qual também foi revista pela Convenção nº 183, que ampliou o período mínimo de afastamento da mulher para quatorze semanas, expandiu a proteção normativa à maternidade para mulheres com empregos informais e tratou com maior preocupação a saúde feminina, dado que passou a permitir o prolongamento da licença-maternidade em caso de doença ou problemas advindos do parto²⁰².

Os reflexos de tais normas internacionais na legislação brasileira são notáveis, uma vez que conforme o artigo 7º, inciso XVIII da Constituição Federal, a licença-maternidade concedida à mulher corresponderá a um período de 120 (cento e vinte) dias²⁰³. Ressalta-se, ademais, que a Consolidações de Leis do Trabalho somente foi adaptada ao previsto constitucionalmente em 2002, diante da sanção da Lei nº 10.421, embora a licença-maternidade constitucional tenha vigorado de forma instantânea com a promulgação da Lei Maior²⁰⁴.

Neste sentido, o artigo 392 da CLT reafirma o supracitado prazo, determinando que o direito ao período de afastamento concedido à mulher não prejudicará o seu emprego ou salário²⁰⁵. Além disso, dispõe o mencionado dispositivo que a empregada deverá notificar o seu empregador da data do início do seu afastamento da função por meio de atestado médico, de modo que poderá começar usufruir da licença-maternidade entre o 28º (vigésimo oitavo) dia prévio ao parto e a ocorrência deste, prevendo, ainda hipótese de extensão da licença para duas semanas antes e depois do parto, em caso de necessidade médica, garantindo, ainda o recebimento de tal benefício pelos 120 dias mesmo em caso de parto antecipado²⁰⁶.

Destaca-se, neste âmbito, que com vistas a concretizar a proteção constitucional à infância, à maternidade e à convivência familiar, o ministro Edson Fachin, do STF, concedeu a liminar pleiteada pelo partido Solidariedade na ADI 6327, para fixar o marco inicial da licença-maternidade e do salário-maternidade na data da alta hospitalar da mãe ou da criança, a que advir por último. Nessa esteira, entendeu o referido ministro, que inobstante a

²⁰¹ PRONI, Thaíssa Tamarindo da Rocha Weishaupt. **Proteção constitucional à maternidade no Brasil: um caso de expansão da garantia legal**. 2012. Dissertação. (Mestrado em Direito). Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo – USP, São Paulo. Orientador: Prof. Dr. Antonio Rodrigues de Freitas Junior, p.40 *et seq.* Disponível em: <https://teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-30102012-101834/pt-br.php>. Acesso em: 12 out. 2020.

²⁰² BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. Atual. Jessé Claudio Franco de Alencar, São Paulo: LTr, 2016, p.710.

²⁰³ BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 26 jun. 2020.

²⁰⁴ *Idem*. Câmara de Deputados. **Consultoria Legislativa**. Proteção à maternidade e licença parental no mundo. Elaborado por Cláudia Virgínia Brito de Melo, jul. 2019, p.9. Disponível em: <https://bd.camara.leg.br/bd/handle/bdcamara/38219>. Acesso em: 12 out. 2020.

²⁰⁵ *Idem*. **Decreto-Lei 5.452**, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, 1 maio de 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 10 out. 2020.

²⁰⁶ *Ibidem*.

possibilidade de extensão do afastamento em duas semanas antes e posteriores ao parto, conforme atestado médico, no que diz respeito aos casos mais graves, como os nascimentos de crianças prematuras, que demandam internações mais extensas, a legislação é omissa, pois ultrapassado o íterim de extensão permitido em lei, encurta o período da licença ao considerar o tempo que mães e filhos estão no hospital²⁰⁷.

Logo, ratificou o plenário do STF que a demanda de cuidado da prole se materializa efetivamente no âmbito familiar, já que no hospital o atendimento é feito por uma equipe multidisciplinar, não podendo o Estado se eximir do seu dever de proteger o recém-nascido, bem como proporcionar sua proteção através da família²⁰⁸.

Salienta-se, para mais, que com a Lei nº 13.509/2017 a CLT, em seu artigo 392-A estendeu o direito à licença-maternidade pelo período de 120 (cento e vinte) dias para a empregada adotante ou que detenha a guarda judicial da criança ou adolescente para fins de adoção, eliminando do ordenamento trabalhista pátrio a antiga previsão inconstitucional que diferenciava o tempo de afastamento da mulher de acordo com a idade da criança²⁰⁹.

De outro lado, destaca-se que a Lei nº 11.770 de 09 de setembro de 2008 cria o Programa Empresa Cidadã, que estabelece em seu artigos 1º, inciso I e 5º, a possibilidade da empresa, que tenha seu regime de tributação com base no lucro real, dilatar o período da licença-maternidade por um prazo equivalente a sessenta dias, somados aos 120 (cento e vinte) dias já previstos, diante da concessão de benefícios fiscais²¹⁰. Contudo, tal hipótese configura mera faculdade da pessoa jurídica, que pode optar ou não por aderir ao supracitado programa, e não um direito da mulher²¹¹, diferentemente da licença-maternidade prevista constitucionalmente, quem tem status imperativo e é indisponível, não podendo ser afastada nem com a anuência da empregada grávida²¹².

²⁰⁷ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ministro concede liminar para considerar alta da mãe ou do recém-nascido como marco inicial da licença-maternidade.** Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=439225&ori=1>. Acesso em: 05 dez. 2020.

²⁰⁸ *Idem*. Supremo Tribunal Federal. Ação direta de inconstitucionalidade. Origem: Distrito Federal. Relator: Min. Edson Fachin. Requerente: Solidariedade. Julgado em 03 abr. 2020. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5870161>. Acesso em: 05 dez. 2020.

²⁰⁹ *Idem*. Câmara de Deputados. **Consultoria Legislativa.** Proteção à maternidade e licença parental no mundo. Elaborado por Cláudia Virgínia Brito de Melo, jul. 2019, p.10. Disponível em: <https://bd.camara.leg.br/bd/handle/bdcamara/38219>. Acesso em: 12 out. 2020.

²¹⁰ *Idem*. **Lei 11.770**, de 9 de setembro de 2008. Cria o Programa Empresa Cidadã, destinado à prorrogação da licença-maternidade mediante concessão de incentivo fiscal, e altera a Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991. Brasília, DF, 9 set. 2008. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/111770.htm. Acesso em: 12 out. 2020.

²¹¹ RODRIGUES, Cintia; SAPUCAIA, Mônica. Proteção à maternidade: uma reflexão sobre apaziguamento e sedimentação das desigualdades entre homens e mulheres. **Revista da ABET**, Paraíba, v. 15, n. 1, jan./jun. 2016, p.27. Disponível em: <https://periodicos.ufpb.br/index.php/abet/article/view/31257>. Acesso em: 24 set. 2020.

²¹² BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. Atual. Jessé Claudio Franco de Alencar, São Paulo: LTr, 2016, p.714.

Tendo em vista o que fora explanado acima, infere-se que a forma de concessão da licença-maternidade tal como hoje prevista recebeu intensa influência dos diplomas internacionais e buscou se adequar ao núcleo essencial de proteção por eles propostos. Assim, verifica-se que o referido benefício atualmente possui previsão constitucional e infraconstitucional, se conformando como o direito subjetivo da empregada grávida ou adotante se afastar das suas atividades laborais pelo prazo de 120 dias, sendo admitida a prorrogação, como é o caso da empresa que adere ao Programa Empresa Cidadã. Ademais, visualiza-se que a proteção à maternidade, à infância e ao convívio familiar vem se adequando as necessidades fáticas da mulher e do recém-nascido pela via jurisprudencial, dado a deficiência legislativa brasileira.

Nada obstante, a proteção à maternidade irá ainda se desdobrar em outras garantias dirigidas particularmente à categoria feminina durante a gestação/adoção e a após a mesma, que terão como intuito proteger a sua saúde e o seu trabalho, considerando que, no contexto laboral, essas especificidades sempre foram utilizadas para justificar as desigualdades existentes entre as mulheres e os homens.

3.2.1.1 A garantia de emprego da mulher grávida

A princípio, cumpre destacar que no âmbito doutrinário convivem duas acepções distintas a respeito da conceituação do instituto da estabilidade no Direito do Trabalho, de modo que ambas se encontram relacionadas com a garantia de emprego. Sob uma primeira linha de raciocínio, atribui-se à estabilidade uma feição generalista e duradoura correspondente à possibilidade do trabalhador manter o seu emprego indefinidamente diante da concretização de uma condição legal, mesmo contra o alvedrio do empregador²¹³. Tal entendimento somente diferencia a explicitada figura jurídica da garantia de emprego, na medida em que compreende esta última como um tipo de “estabilidade provisória”, isto é, a chance do empregado preservar a sua ocupação durante um período de tempo determinado, em razão da observância de quesitos legais especiais, derivados do contrato de trabalho ou do próprio indivíduo e também limitadores do poder de dispensa do empregador²¹⁴.

De outro ponto de vista, a garantia de emprego além de abarcar a restrição ao poder potestativo de dispensa do empregador, engloba artifícios que visam estimular a inclusão

²¹³ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 1490.

²¹⁴ *Ibidem*, p. 1496 *et seq.*

e a manutenção do cidadão no mercado de trabalho e minorar o desemprego, funcionando, em realidade, como um conjunto de medidas políticas voltadas ao meio social e econômico²¹⁵. Desse modo, a estabilidade se conforma como o direito trabalhista do empregado de manter o seu vínculo conforme circunstâncias legais ou contratuais e integra como espécie a ampla categoria social, política e econômica da garantia de emprego²¹⁶.

Por conseguinte, verifica-se que a estabilidade da gestante é relativa, ou seja, a empregada grávida poderá ser dispensada de forma não arbitrária, diante da existência de motivação técnica, econômica, financeira ou disciplinar (justa causa)²¹⁷, bem como possui caráter temporal determinado²¹⁸. Nesse sentido, diante da permanente falta de legislação complementar necessária ao tratamento da matéria, conforme predispõe o artigo 7º, I, da CF/88²¹⁹, a estabilidade da mulher grávida permanece prevista no artigo 10, II, “b”, do ADCT, que proíbe “a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto” e eiva de nulidade a demissão que não observe tais parâmetros²²⁰. Logo, apenas com a Constituição Federal de 1988 que a supracitada garantia passou a ser um direito das trabalhadoras, sem especificação da categoria profissional e independentemente da existência de acordo ou convenção trabalhistas²²¹.

Todavia, enfatize-se que o reconhecimento do direito à estabilidade da empregada doméstica exigiu a publicação de lei, que somente ocorreu no ano de 2006²²², visto que anteriormente a EC 72/2013, o parágrafo único do artigo 7º da CF/88, excluía essa classe da referida garantia²²³. Assim, desse instrumento legislativo confirmou-se o entendimento de

²¹⁵ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**: de acordo com a reforma trabalhista. 16. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense, 2019, p. 1129.

²¹⁶ *Ibidem*, p. 1129 *et seq.*

²¹⁷ Quanto à este ponto acrescenta-se raciocínio doutrinário diverso, que entende que apenas a justa causa fundamentaria a dispensa da empregada gestante, diante da ausência de conceituação específica do que seria despedida arbitrária neste caso, e da inexistência de um conceito genérico do instituto pela falta de adesão do Brasil à Convenção 158 do OIT, ora fundamentada pela ausência de eficácia jurídica do termo da dispensa arbitrária expresso no artigo 7º, I, da CF/88 DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 1501.

²¹⁸ CASSAR, Vólia Bomfim. *Op. cit.*, 2019, p. 1130 *et seq.*

²¹⁹ Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos.

²²⁰ NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Curso de direito do trabalho**: história e teoria geral do direito do trabalho, relações individuais e coletivas do trabalho. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014, p. 951.

²²¹ *Ibidem*, *loc. cit.*

²²² A Lei 11.324/06 dispõe no seu artigo 4º-A que “é vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada doméstica gestante desde a confirmação da gravidez até 5 (cinco) meses após o parto.”

²²³ CARVALHO, Augusto César Leite de. **Direito do trabalho**: curso e discurso. 2. ed. São Paulo: LTr, 2018, p. 514.

que a simples condição de doméstica da empregada não autorizava o tratamento legalista e desigual que vinha sendo veemente aplicado, posto que tratava situações similares – a gravidez – de forma distinta, obstando a necessária proteção do nascituro²²⁴.

Não obstante, ao contrário das demais trabalhadoras, que possuem o direito de serem reintegradas ao emprego caso dispensadas arbitrariamente ou sem justa causa durante o período de estabilidade, a possibilidade de reintegração da doméstica encontra maiores limites, dado que para além das causas gerais que afastam a reintegração, como a existência de ressentimentos entre empregada e empregador, a residência é considerada asilo inviolável, exigindo, para que a trabalhadora seja reintegrada, a clara anuência do seu dono²²⁵.

Ademais, depreende-se que no caso da trabalhadora gestante é o acontecimento objetivo da gravidez que enseja o direito à estabilidade, de modo que se prescinde da prévia ciência e comunicação do fato ao empregador²²⁶, na perspectiva do que preconiza a Súmula 244, I, do TST²²⁷. Destarte, esse entendimento leva em consideração a maior necessidade de proteção da trabalhadora em estado gravídico, que por isso, está mais sujeita a sofrer medidas discriminatórias pelo seu empregador, uma vez que a imposição de comprovação da gravidez perante o mesmo traduz exigência que dificulta a prova pela empregada, principalmente quando essa apresentar pouca instrução jurídica-educacional, ou esteja inserida no quadro de uma empresa de menor tamanho, hipóteses em que a comunicação verbal prevalece na relação de trabalho²²⁸.

Além disso, ressalta-se que o STF estabeleceu entendimento jurisprudencial consolidado no sentido de que a prescindibilidade do conhecimento do estado gestacional da trabalhadora pelo empregador para fins de alcance da estabilidade deriva da necessidade de proteção à maternidade, bem jurídico de superior relevância²²⁹. Assim, menciona-se o Recurso Extraordinário 629.053 de relatoria do Min. Marco Aurélio no qual restou consagrado a tese no Tema 497, que conformou a estabilidade no emprego da gestante como um direito social

²²⁴ TULIO, Rosemeri; CASAGRANDE, Shauã Martins. Estabilidade e garantia de emprego da gestante. **ANIMA: Revista Eletrônica do Curso de Direito das Faculdades OPET**. Curitiba/PR, ano IV, n. 9, jan./jun. 2013, p. 73. Disponível em: <http://www.opet.com.br/faculdade/revista-anima/pdf/anima9/anima9-5-ESTABILIDADE-E-GARANTIA-DE-EMPREGO-DA-GESTANTE-Rosemeri-Tulio-e-Shaua-Martins-Casagrande.pdf>. Acesso em: 20 out. 2020.

²²⁵ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**: de acordo com a reforma trabalhista. 16. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense, 2019, p. 1151.

²²⁶ CARVALHO, Augusto César Leite de. **Direito do trabalho**: curso e discurso. 2. ed. São Paulo: LTr, 2018, p. 512.

²²⁷ Neste sentido dispõe o mencionado dispositivo no seu item I, *ipsis litteris*, “o desconhecimento do estado gravídico pelo empregador não afasta o direito ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade (art. 10, II, “b”, do ADCT)”.

²²⁸ KLIPPEL, Bruno. **Direito sumular esquematizado - TST**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2012, p. 681.

²²⁹ CARVALHO, Augusto César Leite de. *Op. cit.*, 2018, p. 513.

instrumental, protetor não apenas da mulher, já que assegura, por exemplo, o exercício da licença-maternidade, mas também do nascituro, ao viabilizar o seu convívio necessário com a figura materna, exigindo, para tanto, somente a condição biológica da gravidez²³⁰. Portanto, a estabilidade da mulher grávida no Brasil é regida por uma responsabilidade patronal objetiva²³¹.

Na mesma linha de raciocínio, elenca-se ainda que o conhecimento da gravidez pela trabalhadora também vem sendo dispensado para a aquisição da sua estabilidade, o que se lastreia na responsabilidade objetiva do empregador e na tutela da gestante contra a realização patronal de medidas arbitrárias, tais como a cobrança de atestados e exames médicos que comprovem o seu estado gestacional²³². Esse entendimento é, inclusive, o considerado adequado pelo TST, que em perspectiva jurídica semelhante ao do STF, compreende ser irrelevante a consciência da própria empregada da sua gestação, já que o instituto da estabilidade está primordialmente fundamentado na proteção da grávida e da criança²³³. Nesse sentido, no âmbito trabalhista, prepondera a aceção de que o direito da gestante à estabilidade se materializa a partir do momento da concepção, desde que esta ocorra no curso do contrato de trabalho²³⁴.

Para mais, menciona-se que, sob o mesmo fundamento acima explicitado, em 2012, o item III da Súmula 244 foi revisado pelo TST e passou a apresentar mudanças significativas no entendimento desta Corte, que ampliou o direito à estabilidade para as empregadas gestantes contratadas por tempo determinado²³⁵, que se encontravam

²³⁰ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Repercussão Geral no Recurso Extraordinário n. 629.053. Origem: São Paulo. Relator: Min. Marco Aurélio. Julgado em: 10 out.2018. Recorrente: República Serviços e Investimento S/A. Recorrido: Elaine Cristina Caetano da Silva. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=3940408>. Acesso em: 20 out. 2020.

²³¹ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019, p. 992.

²³² CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**: de acordo com a reforma trabalhista. 16. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense, 2019, p. 1149.

²³³ Esse é o entendimento prevalecente do TST no Recurso de Revista n. 3393-52.2012.5.12.0001, Relator: Min. João Batista Brito Pereira, 5ª Turma, Julgado em: 08/06/2016. Recorrente: Thamyres Espíndola Carvalho. Recorrido: Calçados Bom Passo LTDA. Disponível em: <http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=3393&digitoTst=52&anoTst=2012&orgaoTst=5&tribunalTst=12&varaTst=0001&submit=Consultar>. Acesso em 20 out. 2020.

²³⁴ Neste sentido também se posiciona o TST no Recurso de Revista n. 1000728-53.2016.5.02.0302, Relator: Min. Maria Helena Mallmann, 2ª Turma, Julgado em: 20/06/2018. Recorrente: Juliana Silva Vieira de Moraes. Recorrido: Companhia Brasileira de Distribuição. Disponível em: <http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=1000728&digitoTst=53&anoTst=2016&orgaoTst=5&tribunalTst=02&varaTst=0302&submit=Consultar>. Acesso em: 20 out. 2020.

²³⁵ O item III, da Súmula 244 do TST passa a dispor que “a empregada gestante tem direito à estabilidade provisória prevista no art. 10, inciso II, alínea “b”, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, mesmo na hipótese de admissão mediante contrato por tempo determinado.”

expressamente excluídas desse mecanismo legal protetivo²³⁶²³⁷. Dessa maneira, constata-se que a trabalhadora grávida passa a ter garantida a sua estabilidade no emprego, nos termos do mencionado artigo 10, II, “b”, do ADCT, ainda que vencido o prazo do contrato de trabalho, o que revela a evolução da visão jurisprudencial sobre a matéria, dado a preocupação em assegurar o que fora garantido constitucionalmente à parte mais vulnerável do vínculo empregatício²³⁸.

Contudo, o alargamento da previsão contida na Súmula 244, item III, do TST está sujeito à críticas, visto que pode ocasionar um regresso da inclusão feminina no âmbito laboral²³⁹. Assim, estando limitado o poder de dispensa do empregador em relação à empregada que engravida no curso do contrato a termo, durante o período da estabilidade, e sendo proibida a ingerência patronal na natalidade da trabalhadora consoante a Lei 9.029/1995, aquele permanece tendo a alternativa de proceder à contratação de um homem, da qual se tem maior previsibilidade da oneração da comodidade empregatícia, já que não resulta na indeterminação do período de trabalho pactuado²⁴⁰.

Tal preocupação vem se perpetuando na realidade, a exemplo do PL 2.685/2019 apresentado pelo Deputado Federal Sanderson, que sugere que o fim da estabilidade da gestante nos contratos a termo coincida com o término do prazo desse pacto, com fundamento na insegurança jurídica advinda da revisão do explanado entendimento sumular e a possível contenção da contratação de mulheres nesses casos²⁴¹.

²³⁶ A ex-OJ nº 196 da SBDI-1 assim dispunha: “não há direito da empregada gestante à estabilidade provisória na hipótese de admissão mediante contrato de experiência, visto que a extinção da relação de emprego, em face do término do prazo, não constitui dispensa arbitrária ou sem justa causa”.

²³⁷ Ressalta-se, contudo, que o entendimento renovado deste tribunal tem tido sua aplicação restringida quando se trata de empregada grávida contratada para trabalho temporário, que se encontra regulamentado especialmente pela Lei 6.019/1974, conforme acórdão prolatado no processo n. 722-05.2016.5.23.0003 BRASIL. Justiça do Trabalho. Tribunal Superior do Trabalho. **Gestante com contrato temporário não tem direito à garantia provisória de emprego**. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/-/gestante-com-contrato-tempor%C3%A1rio-n%C3%A3o-tem-direito-%C3%A0-garantia-provis%C3%B3ria-de-emprego#:~:text=A%20decis%C3%A3o%20da%20Sexta%20Turma,no%20caso%20de%20contrata%C3%A7%C3%A3o%20tempor%C3%A1ria>. Acesso em: 05 dez. 2020.

²³⁸ FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. **Garantia de emprego da gestante: o item III da súmula nº 244 do TST**. Disponível em: http://www.editoramagister.com/doutrina_24259022_GARANTIA_DE_EMPREGO_DA_GESTANTE_O_ITEM_III_DA_SUMULA_N_244_DO_TST.aspx. Acesso em: 20 out. 2020.

²³⁹ DOTTO, Camila. A estabilidade da gestante no contrato de trabalho por tempo determinado. **Revista eletrônica: acórdãos, sentenças, ementas, artigos e informações**, Porto Alegre/RS, v. 12, n. 195, ago. 2016, p. 60. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/95073>. Acesso em: 20 out. 2020.

²⁴⁰ MELO, Whemerson Roger Fontes; ARAÚJO, Hellom Lopes. **Da estabilidade provisória de emprego à gestante nos contratos a termo ante a nova redação da súmula 244, inciso III do TST**, p. 10 *et seq.* Disponível em: <http://docplayer.com.br/8332245-Da-estabilidade-provisoria-de-emprego-a-gestante-nos-contratos-a-termo-ante-a-nova-redacao-da-sumula-244-inciso-iii-do-tst.html>. Acesso em: 20 out. 2020.

²⁴¹ BRASIL. **Projeto de Lei nº 2.685**, de 08 de maio de 2019. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre o prazo da estabilidade provisória

Nesse seguimento, aponta-se que com a Lei 12.812/2013, a CLT passou a prever no seu artigo 391-A, que a empregada grávida tem direito à estabilidade mesmo que a concepção tenha se dado no curso do aviso prévio, trabalhado ou indenizado²⁴². Dessa forma, a referida previsão legislativa reflete o assente entendimento protetivo das cortes brasileiras em relação à dignidade da gestante e do nascituro, e considera, à luz da OJ 82 da SDI-1, TST, que o aviso prévio não interrompe o vínculo empregatício, pois compõe o contrato de trabalho²⁴³.

Ante o exposto, depreende-se que a estabilidade da empregada gestante conforma espécie de garantia de emprego limitadora do poder potestativo empregatício de dispensa quando inexistir justa causa ou motivo para demissão não arbitrária. No caso brasileiro, o referido direito somente exige para a sua materialização a ocorrência objetiva do fato gravidez, a partir do momento da concepção ocorrida no curso do contrato de trabalho, de maneira que abstrai a necessidade de conhecimento da gestação, tanto pela trabalhadora, quanto pelo empregador. Ademais, os tribunais e o ordenamento trabalhista têm privilegiado a tutela da empregada grávida e do nascituro, considerando a relevância do bem jurídico a ser protegido, incluindo a empregada doméstica, a contratada a termo e aquela que esteja em aviso prévio como merecedoras desse mecanismo de proteção.

3.2.1.2 O salário-maternidade

Como demonstrado ao longo deste capítulo, a proteção à maternidade é direito fundamental social direcionado principalmente à tutela da mulher e da sua prole, de maneira a derivar diversos mecanismos para a sua efetivação. Desse modo, para além das disposições trabalhistas protetivas existentes, também é assegurado à categoria feminina trabalhadora a continuidade da sua remuneração durante o período de afastamento de 120 dias correspondente à licença materna, mediante o pagamento do salário-maternidade. Em que pese a nomenclatura do referido instituto, salienta-se que o mesmo consiste em benefício previdenciário pago de forma adiantada pelo empregador à empregada em fruição da licença-maternidade, com a

da gestante contratada por prazo determinado. Brasília, DF, 08 mai. 2019. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2200535>. Acesso em: 20 out. 2020.

²⁴² BRASIL. Lei 12.812, de 16 de maio de 2013. Acrescenta o art. 391-A à Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre a estabilidade provisória da gestante, prevista na alínea *b* do inciso II do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. Brasília, DF, 16 de maio de 2013. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/112812.htm. Acesso em: 20 out. 2020.

²⁴³ BRITO, Emílio Elias Melo de; TANURE, Renata Guimarães Andrade; TANURE, Milena Guimarães Andrade. A estabilidade decorre da gravidez durante o aviso prévio: uma nova realidade com a Lei nº 12.813/2013. **Revista Direito UNIFACS – Debate Virtual**, n. 159, set.2013, p. 15 *et seq.* Disponível em: <https://revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/2761>. Acesso em: 20 out. 2020.

possibilidade de posterior dedução deste pagamento perante o INSS, nos termos do que determina o artigo 72, parágrafo 1º, da Lei 8.213/91, no momento do recolhimento das contribuições previdenciárias patronais²⁴⁴.

Destaca-se que somente com o advento das Leis 6.136/74 e 6.332/76, o salário-maternidade passou a apresentar natureza jurídica previdenciária, conformando-se como obrigação da Previdência Social para com as mulheres seguradas, e não mais como parcela de natureza salarial devida diretamente pela empresa²⁴⁵. Essa mudança que ensejou a consolidação da prática de adiantamento do valor do benefício pelo empregador, seguida do seu reembolso pelo órgão previdenciário na ocasião do recolhimento devido por aquele²⁴⁶. Contudo, em se tratando das seguradas empregadas de microempreendedor individual, das domésticas e dos adotantes, o pagamento do salário-maternidade é de responsabilidade direta do INSS²⁴⁷.

Ademais, no presente, o benefício em análise é regulado pela Lei 8.213/91 acima citada, especificamente nos seus artigos 71 a 73, tendo como favorecidas as mulheres empregadas, as trabalhadoras avulsas, as domésticas, as seguradas especiais e as contribuintes individuais, como as autônomas, bem como as facultativas, tais como as donas de casa²⁴⁸, abrangendo o parto, o aborto não criminoso, a adoção ou a guarda para este fim como hipóteses de incidência²⁴⁹. Nesse sentido, cabe ressaltar dois importantes avanços da legislação previdenciária brasileira no que concerne ao pagamento do salário-maternidade ao adotante ou guardião judicial com o propósito de adoção.

Assim, tendo em vista a isonomia principiológica veiculada em sede constitucional, o direito de percepção do benefício salário-maternidade foi estendido pela Lei 12.873/13 que inseriu os artigos 71-A e 71-B na Lei dos Planos de Benefícios da Previdência Social, ao empregado segurado homem que adotar ou obter guarda para tanto, ou independente de tais condições, àquele que está na situação de cônjuge ou companheiro sobrevivente²⁵⁰. Não obstante o art. 71-A da legislação mencionada disponha apenas acerca da possibilidade de adoção de “criança”, que objetivamente é aquela com até 12 anos completos, diferenciando sob uma interpretação literal a proteção concedida de forma equivalente às crianças e aos

²⁴⁴ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019, p, p. 786.

²⁴⁵ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 851.

²⁴⁶ CASTRO, Carlos Alberto Pereira de; LAZZARI, João Batista. **Manual de direito previdenciário**. 23. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2020, p. 1250.

²⁴⁷ MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. 10. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019, p. 849.

²⁴⁸ CASTRO, Carlos Alberto Pereira de; LAZZARI, João Batista. *Op. cit.*, 2020, p. 1250.

²⁴⁹ MARTINEZ, Luciano. *Op. cit.*, 2019, p. 838 *et seq.*

²⁵⁰ *Ibidem*, p. 840 *et seq.*

adolescentes pelo art. 227 da CF/88, em 2017, tal obscuridade jurídica fora sanada, passando a admitir expressamente a fruição da licença-maternidade e o recebimento do salário-maternidade a qualquer pessoa que adote ou obtenha guarda para fins de adoção de criança ou adolescente²⁵¹.

Em contrapartida, sublinha-se que embora o art. 71-B da Lei 8.213/91 disponha sobre a possibilidade de pagamento do salário-maternidade ao cônjuge ou companheiro sobrevivente por todo intervalo de 120 dias ou pelo período remanescente que o falecido teria direito, condiciona, ao mesmo tempo, a percepção do benefício à qualidade de segurado do indivíduo²⁵². Entretanto, entende-se que tal exigência não se coaduna com o objetivo primordial que permeia este benefício, qual seja, a proteção da empregada segurada e do seu filho²⁵³. Assim sendo, no caso de óbito, seja do segurado ou da segurada, constata-se que a criança ou adolescente, como um dos principais alvos desse mecanismo de tutela da maternidade não deve ficar desprotegida pela falta de qualidade de segurado do cônjuge ou companheiro que sobrevive, diante das inúmeras adversidades ocasionadas, *per se*, pela morte²⁵⁴.

Para mais, é necessário destacar que, embora o prazo de duração do salário-maternidade seja, em regra, de 120 dias, com a Lei 13.467/17 tal benefício poderá ser percebido pela empregada segurada, grávida ou lactante, por período superior, quando esta, afastada do exercício de ocupações classificadas como insalubres, não puder exercer suas funções em ambiente laboral salubre, uma vez que a sua gravidez será tida como de risco²⁵⁵. Conquanto a Lei 8.213/91 não viabilize, de forma expressa, a extensão do recebimento do salário-maternidade nesta hipótese, a dedução total do que fora pago a título do benefício pela empresa é admitida, consoante a Solução de Consulta COSIT nº 287, de 14/10/2019 da Receita Federal²⁵⁶.

Ao final, traz-se à baila a discussão acerca da possibilidade de concessão do salário-maternidade no caso de reprodução médica assistida. Na realidade moderna a utilização

²⁵¹ MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. 10. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019, p. 842 *et seq.*

²⁵² BRASIL. **Lei 8.213**, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência e dá outras providências. Brasília, DF, 24 jul. 1991. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 29 out. 2020.

²⁵³ IBRAHIM, Fábio Zambitte. **Curso de direito previdenciário**. 24. ed. Rio de Janeiro: Impetus, 2019, p. 655.

²⁵⁴ *Ibidem*, *loc. cit.*

²⁵⁵ “Art. 394-A. Sem prejuízo de sua remuneração, nesta incluído o valor do adicional de insalubridade, a empregada deverá ser afastada de: § 3º Quando não for possível que a gestante ou a lactante afastada nos termos do **caput** deste artigo exerça suas atividades em local salubre na empresa, a hipótese será considerada como gravidez de risco e ensejará a percepção de salário-maternidade, nos termos da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, durante todo o período de afastamento.”

²⁵⁶ CASTRO, Carlos Alberto Pereira de; LAZZARI, João Batista. **Manual de direito previdenciário**. 23. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2020, p. 1256 *et seq.*

dessa prática tem se tornado cada vez mais comum, principalmente em caso de infertilidade ou esterilidade do casal, e pode admitir a convivência de até três figuras maternas, a depender da técnica que se utilize, quais sejam, a mãe biológica, a mãe que gere a criança e a mãe social, que anseia pelo bebê²⁵⁷.

Assim, o emblema jurídico que surge conforma a dúvida acerca de a qual mãe o salário-maternidade seria devido, tendo em vista que as duas principais razões de ser desse benefício se concretizam: a necessidade de recuperação física e psicológica da mulher advinda com as mudanças da gestação e a relevância da formação de um vínculo afetivo entre a mãe e a criança, no início de vida da mesma²⁵⁸. Nessa lógica, diante da inexistência de disposição jurídica expressa no Direito Previdenciário e considerando a falta de análise jurisprudencial sobre a temática, que somente veio apontar suas problemáticas recentemente, entende-se, sob uma perspectiva inicial, que o ordenamento constitucional-previdenciário não veda, de imediato, a concessão do salário-maternidade à mais de uma figura materna.

Dessa forma, através de uma interpretação extensiva e finalística do art. 201, II, da CF/88, infere-se que a proteção à maternidade não é concedida de forma exclusiva à gestante, mas sim de forma especial, de modo que não seria possível excluir situação que enseja proteção à maternidade, sobretudo considerando a sistematicidade do texto constitucional, que eleva a maternidade como bem jurídico de extrema relevância em todo o seu enredo (arts. 3º, IV, 6º, 203, I e 226, CF/88)²⁵⁹. Favorável a este entendimento, menciona-se que em caso de adoção, o art. 93-A, parágrafo 1º do Decreto 3.048/99, passou a prever, em 2020, que “o salário-maternidade é devido ao segurado ou à segurada independentemente de mãe biológica ter recebido o mesmo benefício quando do nascimento da criança”.

Destarte, o salário-maternidade, é benefício de natureza previdenciária, e por isso não onera a contratação da mão de obra feminina, apesar de ser possível o adiantamento do seu valor pelo empregador, que posteriormente o compensa perante o INSS. São beneficiárias desse direito ampla gama de trabalhadoras, como as avulsas, as domésticas, as seguradas especiais e facultativas, as autônomas e as empregadas. Porém, a concessão do salário-maternidade não se restringe as mesmas já que diante da nova realidade familiar brasileira, o adotante, seja homem ou mulher, passou a ter direito ao benefício, assim como o cônjuge ou companheiro sobrevivente. Por fim, questionou-se acerca da possibilidade de

²⁵⁷ SILVA, Renata Gonçalves da. O salário-maternidade na reprodução médica assistida. **Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária**, v.29, n.354, dez.2018, p. 54.

²⁵⁸ *Ibidem*, p. 51.

²⁵⁹ *Ibidem*, p. 58 et seq.

concessão do salário-maternidade no caso de utilização de técnicas de reprodução assistida, tendo em vista os avanços tecnológicos e culturais, concluindo-se que o ordenamento constitucional, ao proteger extensivamente a maternidade, não veda tal alternativa.

3.2.1.3 O aleitamento materno

O amparo do ordenamento jurídico brasileiro à situação de lactante da trabalhadora também está em consonância com o tratamento dado a essa garantia pela Convenção nº 103 da OIT, que determina em seu artigo V, item 1, que “se a mulher amamentar seu filho, será autorizada a interromper seu trabalho com esta finalidade durante um ou vários períodos cuja duração será fixada pela legislação nacional”, embora desde o ano de 1932, dispusesse acerca do direito da empregada amamentar a sua prole nos seis primeiros meses de vida, durante a jornada de trabalho, por duas vezes, em um intervalo de trinta minutos para cada pausa²⁶⁰. Para mais, a referida previsão permanece com conteúdo similar até os dias atuais²⁶¹, e em certa medida desconsidera a realidade da mulher trabalhadora, e de forma indireta a orientação da OMS, ratificada pelo Ministério da Saúde²⁶², que apregoa o aleitamento materno exclusivo ao menos até o recém-nascido completar seis meses de idade²⁶³.

Sob essa perspectiva, aponta-se que a adequação à supracitada diretiva e a efetivação do direito à amamentação encontram-se associadas à inclusão feminina no mercado laboral e ao fato da licença-maternidade brasileira, como já elencado, ter duração de quatro meses, em regra²⁶⁴. De início, verifica-se que a volta ao trabalho pela mulher somente não é um obstáculo à continuidade do aleitamento materno, caso a sua realização seja incentivada e acolhida no meio ambiente empregatício, com a necessária observância dos dispositivos legais

²⁶⁰ O art. 11 do Decreto nº 21.417-A determinava que “a mulher que amamentar o próprio filho terá direito a dois descansos diários especiais, de meia hora cada um, durante primeiros seis meses que se seguirem ao parto”.

²⁶¹ O art. 396 da CLT determina que “para amamentar seu filho, inclusive se advindo de adoção, até que este complete 6 (seis) meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a 2 (dois) descansos especiais de meia hora cada um.”

²⁶² BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria de Atenção à Saúde. Departamento de Atenção Básica. **Saúde da criança: aleitamento materno e alimentação complementar**. 2. ed. Brasília: Ministério da Saúde, 2015, p. 17 *et seq.* Disponível em: https://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/saude_crianca_aleitamento_materno_cab23.pdf. Acesso em: 24 out. 2020.

²⁶³ *Idem*. Organização Pan-Americana da Saúde. **Aleitamento materno nos primeiros anos de vida salvaria mais de 820 mil crianças menores de cinco anos em todo o mundo**. 2018. Disponível em: https://www.paho.org/bra/index.php?option=com_content&view=article&id=5729:aleitamento-materno-nos-primarios-anos-de-vida-salvaria-mais-de-820-mil-criancas-menores-de-cinco-anos-em-todo-o-mundo&Itemid=820#:~:text=A%20Organiza%C3%A7%C3%A3o%20Pan%20Americana%20da,completar%20C%20at%C3%A9%20os%20dois%20anos. Acesso em: 24 out. 2020.

²⁶⁴ DAMIÃO, Jorginete de Jesus; ROTENBERG, Sheila. **Amamentação e trabalho feminino: responsabilidade de toda a sociedade**. Disponível em: <https://obha.fiocruz.br/?p=397>. Acesso em: 24 out. 2020.

da matéria²⁶⁵, tais como a manutenção de rede de apoio educacional (art. 397, da CLT) e a imposição de instalações especiais (art. 400, da CLT). Contudo, a empregada lactante ainda é constrangida e discriminada no trabalho, seja pelo descumprimento dessas diretrizes, como a inexistência de local para retirar e acondicionar o leite, seja pela fragilidade inerente à sua situação²⁶⁶, muitas vezes vista pelos colegas como o resultado de sobrecarga de trabalho a ser por eles suportada²⁶⁷.

Além disso, o retorno da lactante ao labor após o período de 120 dias, com o fim da licença-maternidade, dificulta a continuidade do aleitamento materno suplementar ou prevalente, uma vez que os intervalos para amamentação previstos na CLT, como apontado, são concedidos até que o recém-nascido complete seis meses de vida²⁶⁸, de modo que também não observa a recomendação dos órgãos de saúde de manter o aleitamento nos dois primeiros anos de idade da criança²⁶⁹. De outro lado, não obstante seja possibilitado à empregada pactuar com seu empregador os horários das pausas²⁷⁰, constata-se que tal prerrogativa ainda não adequa a legislação trabalhista ao entendimento médico preponderante, que não indica horários fixos para a amamentação, pois aconselha a “livre demanda” e considera ser tal período variável entre as mães e crianças²⁷¹.

Nesse sentido, é preciso ponderar que o aleitamento materno compreende evento multifacetado, dado que se relaciona com a ciência biológica feminina e com uma dimensão

²⁶⁵ FALEIROS, Teresa Veneziano; TREZZA, Ercília Maria Carone; CARANDINA, Luana. Aleitamento materno: fatores de influência na sua decisão e duração. **Revista de Nutrição**. Campinas, v. 19, n. 5, set./out. 2006, p. 625. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/rn/v19n5/a10v19n5.pdf>. Acesso em: 24 out. 2020.

²⁶⁶ PERES, Patrícia Lima Pereira. **Amamentação como valor humano, prática feminina e direito social**: contribuição crítica à política pública sustentada no referencial de justiça de Amartya Sen. 2015. Tese (Dourado em Bioética, Ética Aplicada e Saúde Coletiva) – Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Universidade Federal Fluminense, Fundação Oswaldo Cruz, Rio de Janeiro. Orientador: Prof. Dr. Olinto Antônio Pegoraro, p. 39. Disponível em: <https://pesquisa.bvsalud.org/saudepublica/resource/pt/int-4896>. Acesso em: 24 out. 2020.

²⁶⁷ NAKANO, Ana Márcia Sapnó; MAMEDE, Marli Villela. A mulher e o direito de amamentar: as condições sociais para o exercício desta função. **Revista Mineira de Enfermagem**, vol. 4.1, jan./dez. 2000, p. 23. Disponível em: <https://cdn.publisher.gn1.link/reme.org.br/pdf/v4n1a05.pdf>. Acesso em: 24 out. 2020.

²⁶⁸ CORSEUIL, Flavia Farias de Arruda; VAREJÃO, Mariana Cavarra Bortolon. Proteção a maternidade: uma análise a luz da Convenção 103 da OIT e da Lei n. 13.467/2017, **Revista Eletrônica do TRT da 9ª Região**, Curitiba/PR, v.8, n. 81, ago.2019, p. 49. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/162914>. Acesso em: 24 out. 2020.

²⁶⁹ BRASIL. Organização Pan-Americana da Saúde. **Aleitamento materno nos primeiros anos de vida salvaria mais de 820 mil crianças menores de cinco anos em todo o mundo**. 2018. Disponível em: https://www.paho.org/bra/index.php?option=com_content&view=article&id=5729:aleitamento-materno-nos-primeiros-anos-de-vida-salvaria-mais-de-820-mil-criancas-menores-de-cinco-anos-em-todo-o-mundo&Itemid=820#:~:text=A%20Organiza%C3%A7%C3%A3o%20Pan%2DAmericana%20da,completar%2C%20at%C3%A9%20os%20dois%20anos. Acesso em: 24 out. 2020.

²⁷⁰ O §2º do art. 395, da CLT, incluído pela Lei 13.467/17 assim dispõe: “Os horários dos descansos previstos no **caput** deste artigo deverão ser definidos em acordo individual entre a mulher e o empregador.”

²⁷¹ BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria de Atenção à Saúde. Departamento de Atenção Básica. **Saúde da criança: aleitamento materno e alimentação complementar**. 2. ed. Brasília: Ministério da Saúde, 2015, p. 44 *et seq.* Disponível em: https://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/saude_crianca_aleitamento_materno_cab23.pdf. Acesso em: 24 out. 2020.

psicossocial²⁷². Sendo assim, a sua concretização irá exigir atuação estatal integrada com a entidade familiar, que possui ampla influência no sucesso deste processo, e também da sociedade²⁷³. Destarte, no âmbito do público, a amamentação, à luz dos artigos 6º e 227, da CF/88, se conforma como direito fundamental da mãe e da criança perante o Estado e o meio social, que devem possibilitar o seu exercício, mediante a garantia de uma alimentação higiênica e adequada ao crescimento saudável do recém-nascido, e através da promoção de condições para a mulher fazê-la²⁷⁴.

Por conseguinte, observa-se que a aleitação não é dever da mulher, que poderá decidir pela mesma conforme a sua vontade e a sua possibilidade física ou fática²⁷⁵. Ao passo que é obrigação do aparato estatal intervir ativamente na efetivação desse direito, por meio de políticas públicas educacionais voltadas a saúde feminina e infantil, com a compilação e a divulgação de informações sobre a relevância da amamentação, e incumbência da sociedade coibir-se da prática de qualquer medida discriminatória contra a escolha da lactante pela amamentação, seja em público, no ambiente laboral ou na esfera privada²⁷⁶. Notadamente ao que se refere à postura do empregador diante da presença de empregada lactante nos quadros da empresa, destaca-se que aquele possui o dever de acomodar a trabalhadora de forma satisfatória ao que fora ajustado e em respeito à legislação vigente, de maneira que a diligência pelo intervalo para amamentação e a sua viabilização devem ser patronais²⁷⁷.

Ainda no que concerne à atuação estatal na situação de amamentação da mulher, atenta-se para a centralização exacerbada do papel feminino na proteção da saúde das crianças, que gera o entendimento de que a sua importância é insubstituível e intransferível para a garantia do futuro do país. Dessa forma, percebe-se que ao optar pelo estímulo da amamentação por meio de políticas de saúde que associam este ato à prova do amor materno, o Estado aponta a mulher como a única responsável pela alimentação e por eventuais problemas de saúde do filho, conforme o êxito ou fracasso do seu aleitamento²⁷⁸.

²⁷² LIMA, Isabel Maria Sampaio Oliveira; LEÃO, Thiago Marques; ALCÂNTARA, Miriã Alves Ramos. Proteção legal à amamentação na perspectiva da responsabilidade da família e do estado no Brasil. **Revista de Direito Sanitário**, São Paulo, v.14, n.3, nov.2013/fev.2014, p. 67. Disponível em: <https://doi.org/10.11606/issn.2316-9044.v14i3p66-90>. Acesso em: 24 out. 2020.

²⁷³ *Ibidem*, p. 68.

²⁷⁴ *Ibidem*, p. 74 *et seq.*

²⁷⁵ *Ibidem*, *loc. cit.*

²⁷⁶ *Ibidem*, p. 71 *et seq.*

²⁷⁷ MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. 10 ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019, p. 852.

²⁷⁸ SILVA, Bruna Turaça; SANTIAGO, Luciano Borges; LAMONIER, Joel Alves. Apoio paterno ao aleitamento materno: uma visão integrativa. **Revista Paulista de Pediatria**, São Paulo, v.30, n.1, 2012, p. 123. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/rpp/v30n1/18.pdf>. Acesso em: 24 out. 2020.

Conquanto as recentes ações públicas direcionadas ao aleitamento materno reconheçam a necessidade de uma interação ativa do pai e familiares neste período²⁷⁹ e considere premente a adequação desse ao trabalho da mulher²⁸⁰, o corpo feminino passa a ser novamente regulado, já que é conformado como um recurso indispensável para a proteção do bem-estar da criança mediante a amamentação, na exata forma do que o Estado e os órgãos de saúde preconizam²⁸¹. Nota-se, que a realização do aleitamento materno e os cuidados com o recém-nascido prevalecem na vida da mulher, independente da sua condição socioeconômica²⁸², e o seu papel de mãe passa a preponderar até no ambiente laboral, já que é a mesma que deve ter a iniciativa de sensibilizar o empregador das suas novas obrigações maternas²⁸³.

Menciona-se ainda que é possível constatar a evolução das disposições trabalhistas, no Brasil, em relação às necessidades advindas dos novos arranjos familiares, e o respectivo ajuste daquelas às recomendações veiculadas pelas entidades de saúde. Assim, indica-se a proteção à amamentação no caso de maternidade afetiva incluída pela Lei 13.509/17 no art. 396 da CLT, que passa a admitir o aleitamento artificial da criança pelo adotante²⁸⁴. De outro lado, elenca-se a mencionada Lei 11.770/08 e o Decreto 6.690/08²⁸⁵ que viabilizam a prorrogação da licença-maternidade para o intervalo temporal de 180 dias em relação às empregadas das empresas aderentes do Programa Empresa Cidadã e às servidoras públicas federais, o que demonstra melhor salvaguarda da saúde da criança e da mulher, pois apoia e incentiva o aleitamento materno exclusivo do recém-nascido pelo período de seis meses.

²⁷⁹ BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria de Atenção à Saúde. **Promovendo o aleitamento materno**. 2ª. ed. Brasília, 2007, p. 17. Disponível em: <http://www.redeblh.fiocruz.br/media/albam.pdf>. Acesso em: 24 out. 2020.

²⁸⁰ *Idem*. Portal de Boas Práticas em Saúde da Mulher, da Criança e do Adolescente. **Mulher trabalhadora que amamenta**. Disponível em: <https://portaldeboaspraticas.iff.fiocruz.br/atencao-crianca/mulher-trabalhadora-que-amamenta/#:~:text=A%20a%C3%A7%C3%A3o%20Mulher%20Trabalhadora%20que,e%20Apoio%20ao%20Aleitamento%20Materno>. Acesso em: 24 out. 2020.

²⁸¹ KALIL, Irene Rocha; COSTA, Maria Conceição da. Entre o direito, o dever e o risco: olhares de gênero sobre amamentação. **Revista PerCursos**, Florianópolis, v.14, n.27, jul./dez.2013, p. 27. Disponível em: <https://doi.org/10.5965/1984724614272013007>. Acesso em: 24 out. 2020.

²⁸² MEYER, Dagmar Estermann. Educação, saúde e modos de inscrever uma forma maternidade nos corpos femininos. **Revista Movimento**, Porto Alegre, v.9, n.3, set./dez. 2003, p. 46. Disponível em: <https://doi.org/10.22456/1982-8918.2817>. Acesso em: 24 out. 2020.

²⁸³ BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria de Atenção à Saúde. Departamento de Ações Programáticas Estratégicas. **Cartilha para a mulher trabalhadora que amamenta**. 2ª. ed. Brasília: Ministério da Saúde, fev.2015, p. 7. Disponível em: <https://pesquisa.bvsalud.org/bvsmis/resource/pt/mis-37311>. Acesso em: 24 out. 2020.

²⁸⁴ MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 10 ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019, p. 851.

²⁸⁵ BRASIL, **Decreto 6.690**, de 11 de dezembro de 2008. Institui o Programa de Prorrogação da Licença à gestante e à adotante, estabelece os critérios de adesão ao Programa e dá outras providências. Brasília, DF, 11 dez. 2018. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/decreto/d6690.htm. Acesso em: 24 out. 2020.

Nesse diapasão, conclui-se que a situação de amamentação é protegida, no Brasil, nos casos de maternidade biológica e afetiva. Todavia, embora a prorrogação da licença-maternidade passe a ser possível em alguns casos, harmonizando-se com as recomendações médicas internacionais e nacionais, verifica-se que, via de regra, as condições laborais e a influência social não serão favoráveis à continuidade do aleitamento materno quando do retorno da mulher ao trabalho. À vista disso, aponta-se a influência estatal, através das ações públicas voltadas à amamentação, para a manutenção de uma realidade embasada nas diferenças entre os gêneros, uma vez que ao utilizar-se dos estereótipos sexuais socialmente enraizados, centraliza na mulher a obrigação de garantir um aleitamento adequado para o seu filho, independente das condições laborais, sociais e econômicas existentes, resultado, por consequência, na culpabilização daquela caso fracasse nesta prática.

3.2.2 A licença-paternidade

No que se refere a concessão de uma licença-paternidade, verifica-se que a mesma está disposta no ordenamento jurídico brasileiro, mas corresponde tão somente a cinco dias de afastamento para o pai, o que demonstra a forma desproporcional e desarrazoada de tratamento entre homens e mulheres, considerando que o afastamento concedido à essas a título de licença-maternidade compreende o período usual de quatro meses²⁸⁶. Nesse contexto, ressalta-se que anteriormente à publicação da CF/88, o pai do recém-nascido somente tinha direito a um dia de licença após o parto, já que a verdadeira finalidade do afastamento consistia na realização do registro civil de nascimento da criança, ausente qualquer preocupação do legislador relacionada ao papel da figura paterna na criação daquela, pois o que se constatava era uma restrição da função do pai a um ato meramente burocrático²⁸⁷.

Nessa linha, observa-se que a função hodierna da licença-paternidade não pode se limitar a mero afastamento de cunho administrativo ou compreender mecanismo que tenha tão somente como objetivo possibilitar ao homem acompanhar a mulher exclusivamente durante o parto²⁸⁸. Porém, não obstante a CF/88 determine a igualdade de responsabilidade à

²⁸⁶ Tal previsão está contida no ADCT: “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.”

²⁸⁷ SILVA, Adriana Vasconcelos de Paula e. Licença-maternidade e a busca da igualdade de gênero no ambiente de trabalho. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**. São Paulo, vol. 84, n. 4, out./dez. 2018, p.229. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/152030>. Acesso em: 24 set. 2020.

²⁸⁸ OLIVEIRA, Laura Machado de; FERRUGEM, Carolina. Licença-maternidade X Licença-paternidade: uma reflexão acerca da aplicação igualitária. **Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária**, v. 29, n. 346, abr. 2018, p. 66.

ambos os pais na criação dos filhos (art. 5º, I, e 226, §5º), o mísero aumento da licença-paternidade para o período de cinco dias, em um intervalo temporal de mais de duas décadas, ainda não é suficiente para permitir uma efetiva convivência familiar entre pai e filho, que conforma um direito fundamental viabilizador do exercício da paternidade responsável e desenvolvimento saudável da criança²⁸⁹.

A histórica função de provedor atribuído ao homem na entidade familiar convergiu as discussões e os avanços da regulamentação parental para a seara dos direitos maternos, que como se demonstrou, foram alargados e inseridos em um processo de adequação das normas nacionais protetivas do trabalho da mulher e da saúde da criança aos ideais propostos pela OIT. Em que pese os homens cada vez mais reconheçam a relevância da participação e da comunicação afetivas na criação dos filhos, passando a se identificarem com uma forma de exercício da paternidade que valoriza a proximidade, as prerrogativas de gênero continuam presentes em seus discursos²⁹⁰. Assim, ainda há uma propensão masculina em colocar a mulher como a responsável pelas decisões relativas à concepção, o que reflete na secundarização do papel da categoria em relação às mulheres quando do nascimento do bebê²⁹¹.

À vista disso, constata-se que subsiste na realidade uma espécie de “paternidade seletiva”, que permanece sendo corroborada pelo ordenamento pátrio, uma vez que poucos são os incentivos públicos para a participação efetiva do pai na vida da criança²⁹². Exalta-se que a ausência de valorização jurídica da figura paterna permeia a sociedade até o momento, e pode ser exemplificada pelo exíguo prazo de afastamento concedido aos homens quando do nascimento da sua prole. Prontamente a legislação brasileira desqualifica a habilidade do homem de cuidar do seu próprio filho, focalizando o desempenho paternal sob uma vertente econômica²⁹³.

Todavia, ainda que não seja a regra, é preciso trazer para essa discussão alguns progressos incorridos pela legislação brasileira relativamente ao estímulo do exercício de uma paternidade mais consciente. Dessa maneira, elenca-se a hipótese de equiparação à licença-maternidade no caso de empregado adotante ou guardião judicial com fins de adoção, inserida

²⁸⁹ OLIVEIRA, Laura Machado de; FERRUGEM, Carolina. Licença-maternidade X Licença-paternidade: uma reflexão acerca da aplicação igualitária. **Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária**, v. 29, n. 346, abr. 2018, p. 67.

²⁹⁰ MARTINS, Aline de Carvalho. Paternidade: repercussões e desafios para a área de saúde. **Revista Pós Ciências Sociais**, v. 6, n. 11, 2009, p. 62. Disponível em: <https://www.arca.fiocruz.br/handle/icict/10154>. Acesso em: 31 out. 2020.

²⁹¹ *Ibidem*, loc. cit.

²⁹² *Ibidem*, p. 63 et seq.

²⁹³ *Ibidem*, p. 64.

pela Lei 12.873/13 na CLT.²⁹⁴ Nesse sentido, o art. 392-C dessa consolidação determina que o empregado homem que adotar ou obtiver guarda com esta finalidade, terá direito a uma licença remunerada de 120 dias²⁹⁵. Ademais, indica-se também inovação trazida pela Lei 13.257/16, instituidora de políticas públicas para a primeira infância.

A supracitada lei passou a dispor de forma expressa sobre novas situações que interrompem o contrato de trabalho e justificam a ausência no labor sem prejuízo da remuneração, tais como a possibilidade do empregado faltar até dois dias o trabalho para acompanhar a sua esposa ou companheira em consultas e exames médicos durante a gestação, e a permissão de não comparecimento ao trabalho por um dia a cada ano para o trabalhador acompanhar filho com até seis anos de idade em atendimento médico²⁹⁶. Apesar de se tratar de reduzida quantidade de dias, previamente a Lei 13.257/16, a viabilidade da ausência do empregado dependia de aprovação em convenção ou acordo trabalhistas, ou previsão em regulamento da empresa ou do instrumento contratual individual, o que não impede a aplicação de dispositivo presente nos mesmos caso esse seja mais benéfico para o trabalhador²⁹⁷.

Outrossim, tal legislação permite a possibilidade de extensão da licença-paternidade por mais quinze dias, além do prazo previsto no ADCT, para o empregado, adotante ou não, de empresa aderente do Programa Empresa Cidadã, que solicita a prorrogação até dois dias úteis posteriores ao parto, e atesta participar de “programa ou atividade de orientação sobre paternidade responsável”²⁹⁸. Assim como ocorre com a licença-paternidade prevista no texto constitucional, o prolongamento da licença não possui natureza previdenciária, sendo ônus empregatício, de maneira que somente ocasiona a interrupção do pacto laboral²⁹⁹. A possibilidade de extensão da referida licença para um período de vinte dias é medida benéfica, já que impulsiona uma maior presença do pai dos primeiros meses de vida da criança, porém,

²⁹⁴ OLIVEIRA, Laura Machado de; FERRUGEM, Carolina. Licença-maternidade X Licença-paternidade: uma reflexão acerca da aplicação igualitária. **Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária**, v. 29, n. 346, abr. 2018, p. 64.

²⁹⁵ BRASIL. **Decreto-Lei 5.452**, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, 1 maio de 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 10 out. 2020.

²⁹⁶ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Prorrogação da Licença-paternidade e novas hipóteses de ausência justificada no trabalho: Lei nº 13.257/2016. **Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária**, v. 27, n. 324, jul. 2016, p. 46.

²⁹⁷ *Ibidem*, loc. cit.

²⁹⁸ BRASIL. **Lei 11.770**, de 9 de setembro de 2008. Cria o Programa Empresa Cidadã, destinado à prorrogação da licença-maternidade mediante concessão de incentivo fiscal, e altera a Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991. Brasília, DF, 9 set. 2008. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/11770.htm. Acesso em: 12 out. 2020.

²⁹⁹ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Op. cit.*, 2016, p. 45.

parece ainda insignificante frente ao período, frise-se, de seis meses, que passa a ser oferecido à figura materna.

De mais a mais, no que tange à garantia da estabilidade no caso de empregado homem afastado por licença-paternidade, verifica-se que a legislação trabalhista é silente. Essa omissão do ordenamento ignora as mudanças psicológicas e as preocupações econômicas que a espera de uma criança gera na família, de maneira que coloca em segundo plano a proteção da saúde da mulher grávida e do nascituro, diante da influência na saúde e segurança financeiras que a possibilidade de demissão possui, principalmente quando o pai é o principal ou único provedor da entidade familiar³⁰⁰. Neste sentido, relevante mencionar a existência do Projeto de Lei n. 3.829/1997³⁰¹ e da PEC 114/2007³⁰², que defendem, respectivamente, o reconhecimento da estabilidade no emprego no caso do pai de família cuja companheira esteja grávida por um período de doze meses a partir da concepção estimada, ou por um período de quatro meses, posteriores ao parto, na hipótese de ser a única fonte financeira da família.

Por fim, ressalta-se que a inexistência de lei disciplinadora do período de licença-paternidade, bem como a crescente conscientização social acerca da importância da formação do vínculo paterno afetivo com o recém-nascido, também resultou no surgimento de Projetos de Leis³⁰³ e Proposta de Emenda à Constituição³⁰⁴ com o objetivo de estender o afastamento do trabalhador para possibilitar uma maior participação masculina nesta importante fase da vida da família, do casal e da criança. Entretanto, inevitável deixar de concluir que o modo como a atual legislação brasileira procede à concessão da licença-paternidade conserva uma divisão pré-definida dos papéis sociais que é baseada no gênero, visto que ao conceder um tempo de afastamento desproporcionalmente maior para a mulher, subentende-se ser dela,

³⁰⁰ BARBOZA, Gilka Maria dos Santos. Análise da possibilidade da extensão legal da estabilidade provisória da empregada gestante ao genitor de recém-nascido. **Revista dos Tribunais Online**, p. 9. Disponível em: <https://www.revistadotribunais.com.br/maf/app/authentication/formLogin>. Acesso em: 27 mai. 2020.

³⁰¹ BRASIL. **Projeto de Lei n. 3.829**, de 20 de novembro de 1997. Dispõe sobre a estabilidade provisória no emprego do trabalhador cuja empregada estiver grávida. Brasília, DF, 20 nov. 1997. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=20289>. Acesso em: 31 out. 2020.

³⁰² *Idem*. **Proposta de Emenda Constitucional n. 114**, de 10 de julho de 2007. Dá nova redação ao inciso XIX do art. 7º da Constituição. Brasília, DF, 10 jul. 2007. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=359177>. Acesso em: 31 out. 2020.

³⁰³ LONDRES, Mariana. **Câmara tem 36 projetos para ampliar a licença-paternidade**. Disponível em: <https://noticias.r7.com/prisma/r7-planalto/camara-tem-36-projetos-para-ampliar-a-licenca-paternidade-26042019>. Acesso em: 31 out. 2020.

³⁰⁴ BRASIL. **Proposta de Emenda Constitucional n. 1**, de 07 de fevereiro de 2018. Altera os incisos XVIII e XIX do art. 7º da Constituição Federal, para ampliar a duração da licença-maternidade e da licença-paternidade. Brasília, DF, 07 fev. 2018. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/132207>. Acesso em: 31 out. 2020.

majoritariamente, as obrigações para com o lar e os filhos, enquanto que o homem se mantém como principal responsável na garantia do sustento da família³⁰⁵.

Em suma, infere-se que apesar dos avanços legislativos constatados ao longo dos anos, que possibilitaram a prorrogação da licença-paternidade nos casos do trabalhador adotante ou do empregado de empresa participante do Programa Empresa Cidadã, bem como a ausência justificada do pai para acompanhar a saúde do filho durante período o gestacional até os seis anos completos da prole, a presença paterna no crescimento do recém-nascido permanece sendo preterida. Destarte, desconsiderando-se a importância desse acontecimento, no Brasil, via de regra, o pai somente poderá ser afastado do trabalho durante cinco dias quando do nascimento do filho. A resistência de ações públicas frágeis em relação ao estímulo de uma paternidade responsável favorece a subsistência dos estereótipos de gênero, e retiram, em certa medida, a efetividade das normas protetoras do trabalho feminino.

³⁰⁵ SILVA, Adriana Vasconcelos de Paula e. Licença-maternidade e a busca da igualdade de gênero no ambiente de trabalho. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**. São Paulo, vol. 84, n. 4, out./dez. 2018, p.229. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/152030>. Acesso em: 24 set. 2020.

4 POSSIBILIDADE DE CONCESSÃO DE UMA LICENÇA PARENTAL NO BRASIL COMO MECANISMO DE PROMOÇÃO DA IGUALDADE DE GÊNERO

Como evidenciado ao longo deste trabalho, a construção histórico-social do feminino influencia até os dias de hoje a forma como a tutela trabalhista dessa categoria se organiza juridicamente e, por consequência, se materializa na realidade. Assim sendo, a tradicional divisão de papéis conforme o gênero, tanto dentro do âmbito familiar, quanto no seio da própria sociedade, continua sendo mantida pelo Direito do Trabalho brasileiro, que, não obstante considere as diferenças biológicas e sociais entre os sexos para garantir uma proteção especial ao labor da mulher, diante da exclusão e discriminação que aquelas já justificaram – e justificam –, ainda é falho no que tange à uma efetiva garantia de igualdade de gênero.

Nesse sentido, especificamente no que toca à proteção da parentalidade nas searas constitucional e trabalhista, no Brasil, como regra, somente é concedido à figura paterna o período de 5 dias de afastamento do trabalho quando do nascimento de uma criança ou da ocorrência de adoção, enquanto que à figura materna é possibilitado se afastar por, ao menos, 120 dias das funções laborais, de modo que ainda é assegurado à mesma estabilidade no emprego. Para mais, apesar de ser possível a extensão da licença-paternidade para 20 dias e da licença-maternidade para 180 dias, no caso de empresa filiada ao Programa Empresa Cidadã, o direito de convivência do pai com o recém-nascido ou com a criança há pouco adotada permanece desproporcionalmente inferior em relação ao da mãe, leia-se, em patamar nove vezes menor.

Desse modo, depreende-se de tal situação que há uma confluência das responsabilidades familiares para a mulher, uma vez que nem mesmo o Estado permite uma equiparação dos encargos domésticos advindos com o nascimento/adoção de um novo integrante da família, diante da exígua licença concedida ao homem, de maneira a postergar o desenvolvimento da conscientização masculina acerca da importância do exercício de uma paternidade responsável, bem como do fato de que trabalhadoras e trabalhadores que possuem filhos são igualmente responsáveis pelos seus cuidados. Essa realidade, como já fora demonstrado, interfere de forma negativa no acesso e crescimento da mulher no mercado de trabalho, estando, portanto, diretamente associada a manutenção da desigualdade de gênero.

Sob essa perspectiva, a proposta deste capítulo será demonstrar como a licença parental pode funcionar como um efetivo instrumento reparador dessas assimetrias ainda existentes entre os gêneros. Para tanto, mediante a análise das características inerentes ao referido instituto, dos fundamentos permissivos para a sua concessão e da experiência da sua

aplicação em países que o adotaram como um meio garantidor da isonomia, se evidenciará que a licença parental também pode ser inserida no ordenamento jurídico do Brasil, que a despeito das suas especificidades fáticas, sejam essas econômicas, sociais ou políticas em relação às outras nações, não tem oferecido aparato estatal suficiente ou incentivado a iniciativa privada de maneira satisfatória ao combate à desigualdade que subsiste em desfavor das mulheres no âmbito trabalhista.

Frise-se que a ideia acerca da inclusão jurídica da licença parental sob a ótica da igualdade de gênero não é inédita ou se restringe ao raciocínio acadêmico ou ainda se conforma como um instituto aplicável apenas na realidade de outros países, como os europeus. Assim, evidencia-se que a referida licença é considerada atualmente pelo Poder Legislativo como um caminho para diminuição das desigualdades entre homens e mulheres, principalmente ao se ponderar sobre a divisão sexual do trabalho presente até os dias de hoje, que predispõe tão somente a mulher ao labor doméstico, tido como improdutivo, e a discriminação perpetuada pelos empregadores em relação à maternidade, que segue associada a uma noção de maior dispêndio financeiro pela empresa³⁰⁶.

Nesse seguimento, elenca-se o Projeto de Lei 9.412/2017, de autoria da deputada Mariana Carvalho, que está sujeito à apreciação do Plenário e se encontra apensado ao Projeto de Lei 6.753/2010, que também trata da licença parental³⁰⁷. Consoante o primeiro projeto legislativo, ainda que consagre que o afastamento do trabalho deva ser usufruído prioritariamente pela mulher, diante do aleitamento materno e da recuperação física oriunda do parto, caberia ao casal gozar da “licença-maternidade” de forma alternada, de acordo com a sua preferência, tendo em vista a atenção e o cuidado exigidos nesta fase inicial de convívio com a criança, assim como a adequação às necessidades da família que surgem com o advento do nascimento/adoção³⁰⁸.

Por esse ângulo, pertinente também mencionar a Proposta de Emenda Constitucional nº 229/2019 que está pendente de análise da Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania, de autoria da senadora Eliziane Gama, que tem como objetivo substituir a previsão da licença-maternidade contida no artigo 7º, XVIII, da CF/88, pela licença parental compartilhada pelos genitores ou adotantes ou aqueles que obtiverem guarda judicial para o fim

³⁰⁶ AGÊNCIA CÂMARA DE NOTÍCIAS. **Consultoria aponta licença parental como opção para reduzir desigualdade de gênero**. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/noticias/560404-consultoria-aponta-licenca-parental-como-opcao-para-reduzir-desigualdade-de-genero/>. Acesso em: 09 nov. 2020.

³⁰⁷ BRASIL. **Projeto de Lei nº 9.412**, de 19 de dezembro de 2017. Dispõe sobre a licença materna e paterna compartilhada. Disponível em:

<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2166843>. Acesso em: 09 nov. 2020.

³⁰⁸ *Ibidem*.

de adoção, com duração de 180 dias e garantido o salário e o emprego³⁰⁹. Conforme o entendimento da referida senadora, a forma como as licenças paternidade e maternidade são hoje concedidas expõe uma noção obsoleta que atribui à mulher uma responsabilidade predominante em relação ao homem nos cuidados com a criança e origina diferenças de gênero no mercado laboral, facilitando a demissão da mulher quando do retorno da licença³¹⁰. Logo, no caso brasileiro, a sistemática da licença parental seria mais benéfica para a formação educacional dos filhos, e a sua adoção seria responsável por ampliar e efetivar os direitos dos pais e da criança em consonância com as finalidades constitucionais dos mesmos, já que se adequaria à nova realidade familiar³¹¹.

Portanto, depreende-se ser uma realidade legislativa possível a adoção do instituto da licença parental no contexto brasileiro, diante das inadequações constatadas nos dispositivos jurídicos atuais frente às necessidades familiares e laborais dos pais e mães trabalhadores. Assim, no presente cenário legal, o pai tem o seu direito de convívio familiar e de criação dos filhos obstaculizados, e a mãe tem o seu acesso e continuidade no mercado de trabalho prejudicados, de modo que ainda que internamente, o Estado, mediante um viés político, vem atestando a inevitabilidade de mudança do ordenamento pátrio.

4.1 A NECESSIDADE DE CONCESSÃO DA LICENÇA PARENTAL NO BRASIL

Preliminarmente, verifica-se que a elaboração de políticas estatais voltadas à redução das desigualdades de gênero, essas sobretudo traduzidas pela disparidade salarial, de oportunidades e de exigências laborais, existentes entre as categorias masculina e feminina, tem de estar direcionada a viabilizar uma socialização de parcela do dispêndio oriundo dos afazeres familiares com a comunidade, de modo a evitar que esses sejam unicamente femininos, tal como deve se utilizar de instrumentos aptos a desconstruir a tradicional divisão do trabalho conforme o sexo, responsável por atribuir à mão de obra da mulher os ônus resultantes da procriação³¹².

³⁰⁹ BRASIL. **Proposta de Emenda Constitucional n. 229**, de 17 de dezembro de 2019. Altera o inciso XVIII do art. 7º da Constituição Federal e revoga o inciso XIX da Constituição Federal e §1º do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias para dispor sobre a licença parental compartilhada. Brasília, DF, 17 dez. 2019. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/140271>. Acesso em: 09 nov. 2020.

³¹⁰ *Ibidem*.

³¹¹ *Ibidem*.

³¹² 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. **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, vol. 17, n. 3, set./dez.2009, p. 855. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-026X2009000300013&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 09 nov. 2020.

Contudo, a atuação estatal brasileira ainda se encontra lastreada em velhas convenções sociais de gênero e não se adequa à realidade de muitas famílias, em seus mais diversos arranjos, uma vez que até então reafirma, através dos dispositivos jurídicos protetores da maternidade e da paternidade, uma organização tradicional da entidade familiar, constituída por um homem encarregado por prover o sustento da casa e uma mulher responsável pelo seu zelo³¹³. Desse modo, o atual enfoque dado pelo ordenamento jurídico brasileiro às garantias reprodutivas das mulheres, conforma a participação dessas neste processo como um fato incontestável e marginaliza o papel dos homens, dado que quase não oportuniza aos mesmos o desempenho de uma paternidade mais comprometida e afetiva³¹⁴.

À vista disso, sob um ponto de vista global, verifica-se que o quórum de homens que optam por usufruir da licença-paternidade ainda é baixo, o que pode ser explicado por duas diferentes razões³¹⁵. Primeiro, pela necessidade de se evitar a redução da renda familiar, nos casos de afastamento não remunerado; e segundo, pelo receio que a fruição do benefício incute nos trabalhadores, já que a prevalência social de estereótipos masculinos, responsáveis por dissociar da figura do pai o atributo de cuidado, faz com que muitos homens, mesmo quando possuem o direito à licença remunerada, declinem a mesma com a preocupação de não gerar prejuízos para a sua própria carreira, considerando que a noção de que o gozo da licença pode ser interpretada pelo empregador como indicativo de desinteresse pelo trabalho é difundida³¹⁶.

Já no que diz respeito à situação da paternidade na realidade brasileira, observa-se que o conhecimento acerca do uso da licença-paternidade ainda é incipiente. Apesar disso, destaca-se que em pesquisa telefônica realizada em 2016 pela Coordenação Nacional de Saúde dos Homens e pela Ouvidoria do Ministério da Saúde, apenas 48,9% dos questionados usufruíram do afastamento³¹⁷. Já na pesquisa “Helping Dads Care”, embora 82% dos pais entrevistados tenham demonstrado a vontade de exercer uma paternidade mais ativa nos primeiros meses de vida da criança, apenas um terço dos mesmos se afastaram pelos 5 dias

³¹³ 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. **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, vol. 17, n. 3, set./dez.2009, p. 853. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-026X2009000300013&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 09 nov. 2020.

³¹⁴ *Ibidem*, p. 854.

³¹⁵ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Proteger o futuro**: maternidade, paternidade e trabalho, p. 5. Disponível em: http://cite.gov.pt/pt/destaques/Matern_paternid_e_trab.pdf. Acesso em: 09 nov. 2020.

³¹⁶ *Ibidem*, *loc. cit.*

³¹⁷ INSTITUTO PROMUNDO. **A situação da paternidade no Brasil 2019**: tempo de agir. Rio de Janeiro: Promundo 2019, p. 46. Disponível em: https://promundo.org.br/wp-content/uploads/sites/2/2019/08/relatorio_paternidade_promundo_06-3-1.pdf. Acesso em: 09 nov. 2020.

dispostos na legislação³¹⁸. Novamente, uma das principais razões para a baixa adesão masculina para o gozo da licença se traduz nas expectativas acerca de como o afastamento pode ser mal visto no ambiente de trabalho pelos superiores, ou mesmo gerar o medo de perda do emprego³¹⁹.

Nessa lógica, infere-se que é a falta de apoio e fomento, principalmente por parte do empregador, que desestimula o afastamento, já insuficiente, do pai para o convívio inicial com a prole³²⁰. Tal conjuntura pode ser explicitada pela complacência advinda da sociedade em relação à falta de participação da figura paterna na criação dos filhos, muito bem demonstrada pelo total de ao menos 5,5 milhões de crianças, no Brasil, que não possuem o registro nominal do pai nos seus documentos³²¹. Dessa maneira, a forma de proteção da parentalidade no Direito brasileiro, como já apontado, focaliza a cobrança pela educação e criação dos filhos na mulher, de modo que a concepção de uma paternidade mais responsável ainda convive com percepções antiquadas, o que pode ser corroborado pelo fato da maior parte dos pais brasileiros estarem mais envolvidos com seus filhos em atividades de lazer, e não aquelas que exijam habilidades de cuidado “naturalmente” tidas como femininas, como a alimentação e a higiene da criança³²².

A necessidade de aplicação, no Brasil, de um mecanismo como a licença parental para a promoção da igualdade de gênero fica ainda mais evidente ao se constatar que, de acordo com o Relatório Global sobre Desigualdades de Gênero 2020, divulgado pelo Fórum Econômico Mundial em 2019, o Brasil ocupa a 92ª posição no ranking global de 153 países, considerando que quanto mais alta a colocação, mais desigual é o país³²³. Além disso, embora o Estado brasileiro tenha subido três colocações em relação ao relatório divulgado no ano de 2018³²⁴, permanece sendo um dos países mais desiguais da América Latina, ocupando a 22ª posição dentre um ranking regional de 25 países³²⁵, de modo que a participação econômica e

³¹⁸ INSTITUTO PROMUNDO. **A situação da paternidade no Brasil 2019**: tempo de agir. Rio de Janeiro: Promundo 2019, p. 60. Disponível em: https://promundo.org.br/wp-content/uploads/sites/2/2019/08/relatorio_paternidade_promundo_06-3-1.pdf. Acesso em: 09 nov. 2020.

³¹⁹ *Ibidem*, p. 65 *et seq.*

³²⁰ *Ibidem*, p. 69.

³²¹ ASSESSORIA DE COMUNICAÇÃO DO IBDFAM. **Paternidade responsável**: mais de 5,5 milhões de crianças brasileiras não têm o nome do pai na certidão de nascimento. Disponível em: <https://www.ibdfam.org.br/noticias/7024/Paternidade+respons%C3%A1vel%3A+mais+de+5%2C5+mil%C3%B5es+de+crian%C3%A7as+brasileiras+n%C3%A3o+t%C3%AAm+o+nome+do+pai+na+certid%C3%A3o+de+nascimento#:~:text=Dia%20dos%20Pais&text=De%20acordo%20com%20o%20C3%BAltimo,pai%20na%20certid%C3%A3o%20de%20nascimento>. Acesso em: 09 nov. 2020.

³²² INSTITUTO PROMUNDO. *Op. cit.*, 2019, p. 15.

³²³ CARVALHO, Marco Antônio. **Brasil sobe em ranking de igualdade de gênero, mas ainda ocupa a 92ª posição**. Disponível em: <https://brasil.estadao.com.br/noticias/geral,brasil-sobe-em-ranking-de-igualdade-de-genero-mas-ainda-ocupa-a-92-posicao,70003127929>. Acesso em: 09 nov. 2020.

³²⁴ WORLD ECONOMIC FORUM. **Global Gender Report 2020**, p. 30. Disponível em: http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf. Acesso em: 09 nov. 2020.

³²⁵ *Ibidem*, p. 26.

oportunidades para a classe feminina é um dos quesitos em que as desigualdades de gêneros se encontram mais expressadas³²⁶.

Isto posto, nos países que passaram a adotar a licença parental, como, por exemplo, a Suécia, concluiu-se que efetivamente houve implicações positivas no combate à desigualdade de gênero, na medida em que a proporção de mulheres mais especializadas e presentes no mercado de trabalho aumentou, o desemprego feminino diminuiu e o pai passou a se conscientizar cada vez mais acerca da importância do trabalho doméstico em uma criação saudável dos filhos e manutenção de um lar organizado³²⁷. Desse modo, considerando que o modelo brasileiro de concessão das licenças maternidade e paternidade funciona como obstáculo no alcance de uma substancial igualdade de gênero em âmbito laboral, se faz necessário repensar os atuais institutos legislativos tendo como parâmetros a necessidade de efetivação dos direitos das mulheres e a experiência dos países que vêm apresentando sucesso na implantação de políticas eficientes no enfrentamento às desigualdades de gênero.

4.1.1 A licença parental: notas preliminares

A figura da licença parental surgirá como um instituto que terá como objetivo principal possibilitar o compartilhamento do tempo de afastamento entre os pais, remunerado ou não, eliminando a distinção temporal baseada no gênero existente na forma de concessão das licenças maternidade e paternidade³²⁸. Desse modo, a unificação das referidas licenças compreende um mecanismo pertinente no combate à desigualdade de gênero nas relações de trabalho, uma vez que considera que pai e mãe possuem as mesmas responsabilidades para com os filhos, de maneira a ainda permitir que tais indivíduos determinem o seu planejamento familiar do modo que mais se adeque às suas realidades³²⁹.

Sob essa perspectiva, tem-se que a flexibilização e a abrangência características desse tipo de licença, contribui para a desmitificação dos estereótipos existentes no ramo patronal³³⁰ – e que foram erigidos, precisamente, por e em uma estrutura social que não viabiliza

³²⁶ WORLD ECONOMIC FORUM. **Global Gender Report 2020**, p. 12. Disponível em: http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf. Acesso em: 09 nov. 2020.

³²⁷ SILVA, Adriana Vasconcelos de Paula e. Licença-maternidade e a busca da igualdade de gênero no ambiente de trabalho. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**. São Paulo, vol. 84, n. 4, out./dez. 2018, p.238. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/152030>. Acesso em: 24 set. 2020.

³²⁸ PESSOA, Anna Carolina Oliveira. As licenças maternidade e paternidade sob a perspectiva da construção do feminino e as dimensões da igualdade. **Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária**, ano 30, n. 366, dez./2019, p. 98.

³²⁹ *Ibidem*, loc. cit.

³³⁰ Frisa-se nesta pesquisa que esse pensamento é de fato falacioso, visto que os custos financeiros do labor feminino relacionados à maternidade são arcados pelo Estado, e não pelo empregador, e as contribuições patronais

a divisão dos encargos familiares - acerca do alto custo da mão de obra feminina em relação à dos homens³³¹. Isso porque conforma, sobretudo, uma estratégia de incentivo da distribuição paritária das obrigações domésticas entre os membros da família, contribuindo, dessa maneira, “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 responsável”, para promover a autonomia feminina e concretizar a sua emancipação³³².

Destarte, ressalta-se que a iniciativa estatal de inclusão de uma licença como a parental ordinariamente pressupõe o alcance da igualdade entre homens e mulheres. Nesse sentido, o compartilhamento das incumbências familiares é tido como uma condição prévia para o pleno acesso das mulheres aos espaços públicos da sociedade, quais sejam, o econômico, o político, e aquele inerente à condição de trabalhador, o sindical³³³.

Dessa maneira, verifica-se que a implementação de medidas tais como a licença parental, com a devida extensão do tempo de convívio entre pai e filho, traz inúmeros impactos positivos para os pais trabalhadores, de modo que especialmente no caso do Brasil, possibilitaria a renovação da cultura que permeia o âmbito laboral, ampliando a participação feminina no mesmo, já que rompe com a associação prejudicial que se faz entre trabalho da mulher-mãe, custos e lucratividade da empresa, bem como acarreta em um aumento no número de famílias que passam a estar protegidas pela legislação de forma eficaz, dado que a presença masculina no mercado formal é historicamente maior³³⁴.

De outro lado, destaca-se que a instituição de uma licença conjugada entre ambos os pais não terá como intenção desconsiderar as diferenças biológicas existentes entre homens e mulheres, como aquelas relativas a necessidade de recuperação física e psicológica das

não são distintas ou maiores caso se contrate uma mulher PRONI, Thaíssa Tamarindo da Rocha Weishaupt. **Proteção constitucional à maternidade no Brasil:** um caso de expansão da garantia legal. 2012. Dissertação. (Mestrado em Direito). Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo – USP, São Paulo. Orientador: Prof. Dr. Antonio Rodrigues de Freitas Junior, p. 39. Disponível em: <https://teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-30102012-101834/pt-br.php>. Acesso em: 12 out. 2020.

³³¹ 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. **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, vol. 17, n. 3, set./dez.2009, p. 855 *et seq.* Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-026X2009000300013&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 09 nov. 2020.

³³² *Ibidem*, p. 857.

³³³ HWANG, Carl P. The changing role of Swedish fathers. In: MICHAEL, E. Lamb (ed.), *The father's role: cross-cultural perspectives*. Hillsdale, New Jersey, Lawrence Erlbaum Associates, 1987 *apud* FARIA, Carlos Aurélio Pimenta. 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, fev. 2002, p. 184. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/S0102-69092002000100011>. Acesso em: 19 nov. 2020.

³³⁴ PINHEIRO, Luana; GALIZA, Marcelo; FONTOURA, Natália. *Op. cit.*, 2009, p. 858.

mulheres após o parto e a amamentação, de modo a manter esse período concedido especialmente a mãe da criança³³⁵.

Além disso, aponta-se que embora a referida licença tenha como pressuposto a fruição alternada por ambos os pais conforme a livre escolha dos mesmos, a falta de identificação dos homens com o âmbito doméstico diante dos padrões ainda mantidos culturalmente, dificultaria o alcance da efetividade da licença parental, fazendo surgir a possibilidade de determinação de quotas para a sua utilização³³⁶, fator que dependerá da política legislativa que cada país entenda ser a mais adequada.

Nesse contexto, infere-se que a licença parental é um instrumento viabilizador de uma política pública eficiente face as disparidades estruturais presentes entre os sexos, posto que não se utiliza das diferenciações contidas nas licenças maternidade e paternidade, as quais encontram-se embasadas em verdadeiras expectativas de gênero. A aplicação desse instituto exige uma participação mais vigorosa do Estado na concretização do empoderamento feminino, já que este, no cumprimento do seu dever, possui inegável influência na alteração da cultura de gênero ultrapassada que continua regendo a legislação do país.

4.1.2 Fundamentos para a adoção da licença parental no âmbito laboral brasileiro

De início, é relevante consignar que não obstante o texto constitucional brasileiro tenha incorporado uma nova concepção de família, que se encontra embasada na busca, em primeiro lugar, da satisfação e desenvolvimento plenos daqueles que a integram - o que implica no fato dos papéis sociais desempenhados por homens e mulheres terem sofrido inegáveis e necessárias transformações-, o reconhecimento legislativo desse cenário e das necessidades dele advindas é quase inexistente³³⁷. Assim sendo, embora a entidade familiar brasileira tenha passado por um processo de despatriarcalização³³⁸, a atenção estatal voltada à seus componentes, principalmente no que tange as disposições trabalhistas ainda se encontra lastreada na velha ideologia patriarcal.

³³⁵ MATOS, Ana Carla Harmatiuk; SILVA, Débora Simões da. Licença parental e o enfrentamento da desigualdade de gênero no mercado de trabalho e âmbito familiar. **Revista Brasileira de Direito Civil**, vol. 5, n. 3, jul./set. 2015, p. 18. Disponível em: <https://rbdcivil.ibdcivil.org.br/rbdc/article/view/88>. Acesso em 08 nov. 2020.

³³⁶ *Ibidem*, loc. cit.

³³⁷ PESSOA, Anna Carolina Oliveira. As licenças maternidade e paternidade sob a perspectiva da construção do feminino e as dimensões da igualdade. **Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária**, ano 30, n. 366, dez./2019, p. 100 *et seq.*

³³⁸ TARTUCE, Flávio. **Direito civil: direito de família**. 12 ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, v. 5, 2017, p. 26.

Nessa perspectiva, a manutenção de licenças distintas para mulheres e homens insiste em perpetuar tradicionais concepções de gênero, o que prejudica duplamente a classe da mulher trabalhadora no Brasil, primeiro pela hipossuficiência que é inerente à relação empregatícia, e segundo pela vulnerabilidade que deriva da circunstância de ser uma mulher no âmbito laboral³³⁹. Além disso, o redimensionamento das relações familiares, com a valorização da formação de vínculos de afeto tem a sua eficácia comprometida, visto que a finalidade e a relevância das licenças parentais encontram-se desatualizadas em relação ao eudemonismo característico dos novos arranjos familiares brasileiros, devendo, portanto, serem rediscutidas³⁴⁰³⁴¹.

Destarte, em face dessa necessidade de atualização legislativa, a licença parental se conformará como uma alternativa plausível para o Estado brasileiro dar maior eficácia aos valores defendidos pela Constituição Federal. Tal assertiva, como será demonstrado mais a frente, encontra respaldo fático, jurídico e social, já que o mencionado instituto surge como uma excepcional ferramenta para tornar o núcleo familiar mais heterogêneo, abrangendo as necessidades de todos os seus integrantes, dado que, promove, de forma inclusiva, “a libertação de ambos os gêneros de estereótipos e de confinamentos em posições tidas como naturalizadas na ordem social”³⁴². Logo, nesta seção, serão apresentadas algumas das razões que fundamentam a urgente premência de adoção, pelo Estado Brasileiro, da licença parental como um caminho para apaziguar as disparidades de gênero laborais.

4.1.2.1 Alcance da isonomia através da corresponsabilidade

Como já fora abordado nos capítulos anteriores, a Constituição Federal tem como um de seus alicerces a garantia de uma igualdade material entre os sexos, ao dispor em seu artigo 5º, inciso I, que “homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações”, e em seu

³³⁹ PESSOA, Anna Carolina Oliveira. As licenças maternidade e paternidade sob a perspectiva da construção do feminino e as dimensões da igualdade. **Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária**, ano 30, n. 366, dez./2019, p. 96.

³⁴⁰ MELO, Ana Carolina Lima de. Licença parental: caminho para consolidação da igualdade de gênero. **Revista Perspectivas em Políticas Públicas**. Belo Horizonte, v. IX, n. 17, jan./jun. 2016, p. 104 *et seq.* Disponível em: <https://revista.uemg.br/index.php/revistappp/article/view/1007>. Acesso em: 18 nov. 2020.

³⁴¹ Embora não compreenda a temática de enfoque desse trabalho, é oportuno elencar que a licença parental também se conforma como um mecanismo eficiente na tutela dos direitos parentais das novas formas de famílias, como as homoafetivas PANDOLFO, Jonatha Rafael. Novas perspectivas das licenças maternidade e paternidade a partir da homoparentalidade. **Revista da ABET**, Paraíba, v. 16, n. 2, jul./dez. 2017, p. 67 *et seq.* Disponível em: <https://periodicos.ufpb.br/index.php/abet/article/view/37797>. Acesso em: 03 dez. 2020.

³⁴² LORENTZ, Lutiana Nacur. Licença parental: uma necessidade para a simetria de gêneros no Brasil. In: CASTILHO, Ela Wiecko Volkmer de *et al* (orgs.). **Perspectivas de gênero e o sistema de justiça brasileiro**. Brasília, ESMPU, 2019, p. 235.

artigo 226, §5º, que os direitos e deveres referentes à sociedade conjugal são exercidos igualmente pelo homem e pela mulher”. Ou seja, no momento atual, toda a categoria feminina possui tratamento isonômico em relação aos homens, na medida das suas desigualdades históricas, tanto no espaço do público, quanto no âmbito privado. Para além disso, ressalta-se que o texto constitucional confirma que ambos os pais são igualmente responsáveis pela sua prole, já que expressamente determina em seu artigo 229, que “os pais têm o dever de assistir, criar, educar os filhos menores”.

Entretanto, a partir dos dados de pesquisa apresentados ao longo deste trabalho, percebe-se que a natureza estruturante dos papéis sociais de gênero, os quais se encontram associados a uma divisão sexual do trabalho, continuam causando inúmeras desvantagens para as mulheres, especialmente na seara trabalhista, posto que as desigualdades entre aquelas e os homens se desdobram em variadas vertentes, tais como a remuneratória, a funcional, e a de oportunidades³⁴³. Além disso, elenca-se como a forma de concessão da licença-maternidade, e sobretudo da licença-paternidade não tem como fundamento de aplicação a isonomia horizontal que rege as figuras paterna e materna no interior da família, já que ao conceder somente 5 dias de afastamento para o pai diante do nascimento da criança ou da adoção, desconsidera que o mesmo possui direitos e deveres equivalentes ao da mulher no controle da sociedade conjugal, e por conseguinte, na criação de laços de afeto com o seu filho ou filha³⁴⁴³⁴⁵.

Nesse cenário, destaca-se que a noção de “instinto maternal”, atributo tido como puramente feminino e responsável por limitar as possibilidades de um relacionamento que poderia vir a ser pleno entre pai e filho, deriva em sua essência do plano cultural, e não de razões científicas e biológicas³⁴⁶. Dessa forma, tem-se que o “instinto” de ambos os pais, sejam esses homens ou mulheres, devem ter a sua importância reconhecida pelo Estado, pela sociedade e pelo próprio indivíduo, já que a figura paterna, quando efetivamente incentivada e encontrando condições para tanto, detém a mesma capacidade que a mãe para cuidar, criar e

³⁴³ PESSOA, Anna Carolina Oliveira. As licenças maternidade e paternidade sob a perspectiva da construção do feminino e as dimensões da igualdade. **Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária**, ano 30, n. 366, dez./2019, p. 93 *et seq.*

³⁴⁴ OLIVEIRA, Laura Machado de; FERRUGEM, Carolina. Licença-maternidade X Licença-paternidade: uma reflexão acerca da aplicação igualitária. **Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária**, v. 29, n. 346, abr. 2018, p. 70 *et seq.*

³⁴⁵ Nesse sentido, observa-se que a licença parental também se coaduna com o princípio da paternidade responsável, que relaciona-se de forma intrínseca com o princípio da dignidade humana, e está embasado no ordenamento pátrio pelos artigos 226, §7º, 227 e 229 da CF/88 PESSOA, Anna Carolina Oliveira. *Op. cit.*, 2019, p. 103.

³⁴⁶ KAMADA, Fabiana Larissa. Licença-paternidade ampliada: um caminho para a igualdade de gênero na divisão do trabalho. In: FERRAZ, Anna Cândida da Cunha; LEISTER, Margareth Anne (coord.). **Colóquio de Pesquisa: Panorama de pesquisa em direito**. Osasco: EDIFIEO, 2012, p. 70. Disponível em: http://www.unifieo.br/pdfs/Coloquio_Volume_1.pdf#page=61. Acesso em: 15 nov. 2020.

educar a sua prole, mesmo na hipótese de aleitamento, em que o vínculo afetivo, como elucidado no capítulo anterior, é reconhecido pela legislação brasileira.³⁴⁷

Sendo assim, é necessário o discernimento de que a vocação masculina às atividades meramente produtivas do ponto de vista econômico não mais se adequa à realidade, de modo que não há impedimentos para se estimular uma presença mais ativa do homem no âmbito doméstico e familiar, ao contrário, a convivência entre os entes da família seria transformada para melhor, já que se tornaria mais justa e saudável³⁴⁸. À vista disso, aponta-se a influência do Poder Público no rearranjo da sexual divisão laboral que remanesce até o momento, de maneira a prejudicar e a rebaixar a inserção e a permanência das mulheres no mercado de trabalho.

Nessa perspectiva, entende-se que não cabe ao Estado impor um modo de divisão de tarefas ou de convívio familiar, mas sim deve assegurar que a dinâmica doméstica seja igualitária, ao integrar as suas políticas com os parâmetros dispostos pelos organismos internacionais do trabalho e promover a integração desses com as instituições legislativas, judiciais e sociais capazes de reduzir a desigualdade de gênero no âmbito nacional³⁴⁹. Evidencia-se, nessa sequência, o posicionamento da OIT acerca da relação que a promoção da igualdade de gênero apresenta com a efetivação de políticas estatais mais equitativas de conciliação entre o trabalho e a família:

Os governos têm um papel central a desempenhar na configuração das políticas públicas e na criação de um clima social que favoreça o diálogo e as mudanças capazes de promover uma maior conciliação entre o trabalho e a família. Eles devem promover a adoção de um marco legal que contribua para a consecução de objetivos de igualdade e estimular mudanças na divisão sexual do trabalho remunerado e não remunerado. Medidas para facilitar a conciliação entre a vida laboral e familiar são indispensáveis para o alcance dos avanços na promoção da igualdade de gênero e do trabalho decente³⁵⁰.

O novo modo de conciliar as atividades familiares com o trabalho está lastreado na concepção de corresponsabilidade social pelas tarefas de cuidado, de modo a redistribuí-las entre homens, mulheres, entidade familiar, Poder Público e mercado de trabalho³⁵¹. Assim, de

³⁴⁷ KAMADA, Fabiana Larissa. Licença-paternidade ampliada: um caminho para a igualdade de gênero na divisão do trabalho. In: FERRAZ, Anna Cândida da Cunha; LEISTER, Margareth Anne (coord.). **Colóquio de Pesquisa: Panorama de pesquisa em direito**. Osasco: EDIFIEO, 2012, p. 70. Disponível em: http://www.unifio.br/pdfs/Coloquio_Volume_1.pdf#page=61. Acesso em: 15 nov. 2020.

³⁴⁸ *Ibidem*, p. 71 *et seq.*

³⁴⁹ THOMÉ, Candy Florêncio. A licença-paternidade como desdobramento da igualdade de gênero: um estudo comparativo entre Brasil e Espanha. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 50, n. 80, jul./dez.2009, p. 47. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/74331>. Acesso em: 15 nov. 2020.

³⁵⁰ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Nota 2: Promoção da igualdade de gênero e políticas de conciliação entre o trabalho e a família. **Notas da OIT sobre trabalho e família**, 01 dez. 2011, p. 1. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/publicacoes/WCMS_229649/lang--pt/index.htm. Acesso em: 15 nov. 2020.

³⁵¹ *Ibidem*, *loc. cit.*

acordo com esse raciocínio, passa-se a entender que os encargos domésticos advindos da família conformam um compromisso que proporciona a conservação e a renovação de todo o tecido social. Logo, a repartição equânime de tais responsabilidades permite que a mulher dedique mais tempo à sua ocupação econômica, reduzindo, dessa maneira, as desigualdades a que estão submetidas no espaço laboral, uma vez que os homens deixam de ser desonerados das obrigações do lar, e passam a perceber que a conciliação das mesmas com o trabalho também começa a ser esperado deles³⁵².

Isto posto, considerando que a participação de ambos os pais possui a mesma importância para o crescimento sadio da criança e que os cuidados advindos do seu nascimento/adoção, bem como as necessidades familiares são tarefas que não mais dizem respeito apenas à mulher, a inserção de um instituto como a licença parental traduz uma medida governamental efetiva no combate às desigualdades de gênero trabalhistas e alcance da isonomia veiculada como objetivo central da CF/88³⁵³. Isso porque esse afastamento se encontra pautado na corresponsabilidade dos diversos setores da sociedade, tais como família, Estado e mercado³⁵⁴ e na promoção de mudanças de paradigmas comportamentais de homens e mulheres, pois preconiza que o homem é sujeito de direito do exercício da paternidade, sendo a sua presença insubstituível no início da vida do seu filho ou filha³⁵⁵.

De mais a mais, salienta-se que a própria CLT, como evidenciado no capítulo anterior, em seu artigo 392-C, introduzido pela Lei 12.873/2013, permite que o pai trabalhador adotante ou que detenha guarda judicial com este fim, goze do período de 120 dias de afastamento correspondente à licença-maternidade, inclusive com o recebimento do salário-maternidade. Portanto, não há lógica jurídica, científica ou fática que justifique a falta de regulamentação do afastamento do progenitor, que somente poderá se afastar por poucos dias (leia-se cinco), em relação ao pai adotivo, situação também violadora do princípio da isonomia³⁵⁶. Percebe-se, em verdade, que em consonância com o dispõe o mencionado dispositivo, até mesmo a recuperação física imposta pelo parto, evento físico pelo qual somente as mulheres passam, conforma uma finalidade secundária da licença, que para além de levar

³⁵² ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Nota 2: Promoção da igualdade de gênero e políticas de conciliação entre o trabalho e a família. **Notas da OIT sobre trabalho e família**, 01 dez. 2011, p. 4. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/publicacoes/WCMS_229649/lang--pt/index.htm. Acesso em: 15 nov. 2020.

³⁵³ LEITE, Mauricio Sousa *et al.* Princípio da isonomia e a equiparação da licença maternidade à licença paternidade. **Revista do Curso de Direito da Universidade Braz Cubas**, v.1, n.1, mai. 2017, p. 7 *et seq.* Disponível em: <https://revistas.brazcubas.br/index.php/revdubc/article/view/249>. Acesso em: 15 nov. 2020.

³⁵⁴ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Op. cit.*, 2011, p. 2.

³⁵⁵ *Idem.* Nota 6: Licenças e responsabilidades familiares. **Notas da OIT sobre trabalho e família**, 01 dez. 2011, p. 4. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/publicacoes/WCMS_229658/lang--pt/index.htm. Acesso em: 15 nov. 2020.

³⁵⁶ LEITE, Mauricio Sousa *et al.* *Op. cit.* 2017, p. 10.

em consideração o sexo daquele que irá ser afastado, objetiva promover o estreitamento do vínculo familiar afetivo³⁵⁷.

Nesta seara, chega-se à conclusão de que a igualdade entre homens e mulheres, um dos princípios fundantes da democracia brasileira possui a sua concretização nitidamente prejudicada pela hodierna forma de concessão das licenças remuneradas parentais. Por conseguinte, tendo em conta a centralidade do papel do Poder Público na mudança dos comportamentos sociais, as desigualdades de gênero existentes no país somente serão atenuadas a partir de uma atuação proativa do governo no viés de questionar em que medida as tradicionais funções de gênero se relacionam com as disparidades existentes entre homens e mulheres, e de reconhecer que aquelas são consequências das políticas públicas ineficientes na promoção da conciliação entre trabalho e família.

Diante das falhas governamentais existentes, argumenta-se que a licença parental deve ser inserida no âmbito laboral brasileiro, já que se adequa integralmente ao princípio da igualdade, pois concretiza-o, ao compartilhar as responsabilidades familiares socialmente. Frise-se, inclusive, que a própria legislação do trabalho brasileira não mais diferencia o tempo de afastamento entre mulheres e homens no caso de adoção ou guarda judicial. Logo, também há violação do princípio da igualdade na medida em que se exclui o pai biológico do direito de ter um convívio maior com a sua prole. Assim, a implementação da licença parental torna-se imprescindível, dado que reconhece-se que não há justificativa para o tratamento desigual previsto para os pais biológicos e adotivos, os quais se encontram em situações idênticas.

4.1.2.2 Proteção integral da criança e do adolescente

Consoante já abordado no capítulo antecedente, reitera-se que a garantia de afastamento parental também possui como finalidade precípua a salvaguarda da vida e dos interesses da criança e do adolescente. Nessa esteira, consagra o artigo 227, *caput*, da CF/88 que é dever da família, do Estado e da sociedade assegurar com absoluta primazia a tutela de um vasto conjunto de direitos fundamentais especialmente destinados às crianças e aos adolescentes, bem como os artigos 212 e 212-A do texto constitucional vinculam uma parcela

³⁵⁷ LEITE, Mauricio Sousa *et al.* Princípio da isonomia e a equiparação da licença maternidade à licença paternidade. **Revista do Curso de Direito da Universidade Braz Cubas**, v.1, n.1, mai. 2017, p. 12. Disponível em: <https://revistas.brazcubas.br/index.php/revdubc/article/view/249>. Acesso em: 15 nov. 2020.

do orçamento público à promoção da educação, e de forma singular, o ensino básico³⁵⁸. Da mesma maneira, os artigos 3º e 6º do ECA, irão ratificar a necessidade de atenção especial a esses indivíduos que se encontram em fase de desenvolvimento³⁵⁹.

Os mencionados dispositivos estão respaldados no princípio da proteção integral, de modo a colocar o Estado como um dos principais vetores empíricos da tutela dos interesses da criança e do adolescente, o que pode ser exemplificado por meio da previsão da política das licenças maternidade e paternidade remuneradas³⁶⁰. Aponta-se que a racionalidade responsável por privilegiar a observância das necessidades desses indivíduos se estruturou na transformação do pátrio poder, de feição egoística centralizado nas vontades do patriarca, em poder familiar, que ao se pautar na importância dessa fase da vida para o futuro da criança/adolescente³⁶¹ e da sociedade, coloca os pais necessariamente à disposição dos seus filhos, obrigando aqueles a sempre buscar, em primeiro lugar, o melhor interesse da prole³⁶². Paralelo a isso, nota-se que além desse caráter altruístico que embasa o conjunto jurídico de obrigações dos pais para com os filhos, o poder familiar corresponde a um “direito-função”, exigindo um comportamento ativo do Estado no sentido de viabilizar as condições adequadas para os pais obterem sucesso na garantia de um pleno desenvolvimento dos seus filhos³⁶³.

Neste âmbito de estudo, destaca-se a convivência familiar como um direito fundamental da criança e do adolescente, que para além de estar disposto constitucionalmente no dispositivo acima elencado, e de possuir previsão expressa nos artigos 4º e 19 do ECA, vincula-se a dignidade da pessoa humana, de maneira que a sua efetivação torna-se uma necessidade que deve ser priorizada e que não pode ser afastada³⁶⁴. É somente através da

³⁵⁸ BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 26 jun. 2020.

³⁵⁹ *Idem*. **Lei 8.069**, de 13 de julho de 1990. Dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente e dá outras providências. Brasília, DF, 13 jul. 1990. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8069.htm. Acesso em: 17 nov. 2020.

³⁶⁰ FARIA, André Salles; CANEZIN, Thays Cristina Carvalho. Licença paternidade e licença maternidade: uma equiparação necessária para a proteção da criança. In: **Anais XII Simpósio Nacional de Direito Constitucional**, Academia Brasileira de Direito Constitucional, 2016, p. 211. Disponível em: <http://abdconst.com.br/anais4/Andre%20Salles%20de%20Faria.pdf>. Acesso em: 17 nov. 2020.

³⁶¹ A Organização das Nações Unidas, diferentemente da distinção etária realizada entre crianças e adolescentes no artigo 2º do ECA, considera criança toda pessoa com menos de 18 anos de idade BRASIL. UNICEF. **Convenção sobre os direitos da criança**. 1990. Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/convencao-sobre-os-direitos-da-crianca>. Acesso em: 01 dez. 2020.

³⁶² MENDES, Moacyr Pereira. **A doutrina da proteção integral da criança e do adolescente frente à lei 8.069/90**. 2006. Dissertação (Mestrado em Direito) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo – PUC, São Paulo. Orientador: Regina Vera Villas Boas, p. 13 *et seq.* Disponível em: <http://www.dominiopublico.gov.br/download/teste/arqs/cp009234.pdf>. Acesso em: 17 nov. 2020.

³⁶³ *Ibidem*, p. 15.

³⁶⁴ LIRA, Wladimir Paes de. **Direito da criança e do adolescente à convivência familiar**. 2011. Dissertação. (Mestrado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade Federal de Alagoas – UFAL, Maceió. Orientador: Prof. Dr. Paulo Luiz Netto Lôbo, p. 39 *et seq.* Disponível em:

viabilização do exercício – em patamar de igualdade – de uma paternidade e uma maternidade responsável e afetuosa que o direito de convivência familiar dos filhos alcança a plenitude da sua eficácia, fator esse que implica diretamente no sucesso da formação do infante³⁶⁵. Isso pois a ausência de qualquer um dos pais no processo de crescimento da criança ou do adolescente contribui para o surgimento de desvios de condutas e problemas de saúde mental³⁶⁶.

Ademais, infere-se que a despeito da acessibilidade da criança e do adolescente à rede educacional, em especial àquela voltada a primeira infância³⁶⁷, seja incumbência pública e abarque um meio de conciliação do trabalhador, e principalmente da trabalhadora, das responsabilidades familiares com o trabalho³⁶⁸, o direito à educação consagrado no artigo 205 da CF/88 passou a influenciar as ações estatais sob a perspectiva das necessidades da própria criança. Menciona-se, nesse sentido, o Plano Nacional de Educação, aprovado pela Lei 13.005/2014, que estabelece 20 metas voltadas a universalização, fomento e valorização da educação, notadamente o ensino infantil³⁶⁹. Dessa maneira, conclui-se que há uma mudança na lógica assistencial direcionada à mãe trabalhadora, uma vez que a disponibilização de creches e pré-escolas passam a “fazer parte de um percurso educativo que se articula com os outros níveis de ensino formal e deve ser visto também como direito da criança”³⁷⁰. Logo, o acesso à educação muito mais do que ser um “apoio” estatal aos pais trabalhadores, começa a ser garantido pela simples condição de ser criança, o que pode ser atestado pela publicação do Marco Legal da Primeira Infância.

Legitimando o que fora acima argumentado, ressalta-se que o posicionamento atual que vigora nas searas legislativa e política brasileiras, está canalizado a reconhecer, e por isso concretizar, a atenção singular exigida pela criança e adolescente na efetivação dos seus

<http://www.repositorio.ufal.br/bitstream/riufal/5602/1/Direito%20da%20crian%c3%a7a%20e%20do%20adolescente%20c3%a0%20conviv%c3%aancia%20familiar.pdf>. Acesso em: 17 nov. 2020.

³⁶⁵ LIRA, Wladimir Paes de. **Direito da criança e do adolescente à convivência familiar**. 2011. Dissertação. (Mestrado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade Federal de Alagoas – UFAL, Maceió. Orientador: Prof. Dr. Paulo Luiz Netto Lôbo, p. 62 *et seq.* Disponível em: <http://www.repositorio.ufal.br/bitstream/riufal/5602/1/Direito%20da%20crian%c3%a7a%20e%20do%20adolescente%20c3%a0%20conviv%c3%aancia%20familiar.pdf>. Acesso em: 17 nov. 2020.

³⁶⁶ *Ibidem*, p. 64.

³⁶⁷ Conforme estabelecido pelo Ministério da Saúde do Brasil, a primeira infância engloba a faixa etária de zero a seis anos de idade.

³⁶⁸ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Nota 2: Promoção da igualdade de gênero e políticas de conciliação entre o trabalho e a família. **Notas da OIT sobre trabalho e família**, 01 dez. 2011, p. 2. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/publicacoes/WCMS_229649/lang--pt/index.htm. Acesso em: 15 nov. 2020.

³⁶⁹ BRASIL. Ministério da Educação. **Plano nacional de educação**: lei nº 13.005/2014. Disponível em: <http://pne.mec.gov.br/18-planos-subnacionais-de-educacao/543-plano-nacional-de-educacao-lei-n-13-005-2014>. Acesso em: 17 nov. 2020.

³⁷⁰ SILVA, Roberta Viegas e. Maternidade e mercado de trabalho: avanços possíveis. **Boletim Legislativo n. 42**. Brasília: Senado Federal, 2016, p. 10 *et seq.* Disponível em: <https://www2.senado.leg.br/bdsf/handle/id/518436>. Acesso em: 17 nov. 2020.

direitos. Para tanto, tem-se colocado as licenças parentais como elementos indissociáveis desta tarefa. Posto isto, menciona-se o Projeto de Lei n. 5.960/2016, que se encontra suscetível de apreciação do Plenário da Câmara de Deputados, e ao fundamentar-se na garantia do superior interesse das crianças com deficiência e considerar a relevância do papel da família neste momento da vida, propõe acrescentar 90 dias ao período de licença-maternidade e recebimento do salário-maternidade na hipótese de nascimento ou adoção de pessoas deficientes, sem prejuízo do aumento da licença quando o empregador integre o Programa Empresa Cidadã.³⁷¹

Nesse seguimento, oportuno também elencar o Projeto de Lei n. 242/2020 que inova ao propor o aumento do prazo da licença-maternidade e da estabilidade provisória no emprego da mãe para 180 dias e o da licença-paternidade para 60 dias no caso de pais com filhos recém-nascidos com deficiência, sobrelevando a presença parental para a consecução das necessidades primordiais do infante³⁷². Por fim, voltando a análise aqui desenvolvida para as circunstâncias da realidade atual, evidencia-se o Projeto de Lei n. 3.418/2020³⁷³ que se encontra no Plenário do Senado Federal e objetiva ampliar o período da licença-maternidade para o prazo de 180 dias e o da paternidade para 85 dias, e o Projeto de Lei n. 2.765/2020 que propõe o estabelecimento de uma licença-cuidador pelo período de 180 dias, a ser compartilhada conforme a vontade da mãe com outras pessoas incumbidas do cuidado da criança³⁷⁴, durante a vigência do estado de calamidade pública que perpassa o país pela pandemia da Covid-19. Dessa maneira, percebe-se que de acordo os diferentes momentos enfrentados pela sociedade, ratifica-se a necessidade do Poder Público adequar as suas medidas para a proteção dos direitos fundamentais da criança, em voga aqui, os direitos à vida e à saúde.

Perante o exposto, constata-se que o Estado brasileiro reconhece que as licenças parentais estendidas são instrumentos eficazes para a efetivação da ampla gama de garantias

³⁷¹ BRASIL. **Projeto de Lei nº 5.960**, de 08 de setembro de 2016. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho e a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, para estabelecer o acréscimo de 90 (noventa) dias ao período de licença-maternidade e de recebimento do salário-maternidade nos casos de nascimento ou adoção de pessoa com deficiência. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2093472>. Acesso em: 17 nov. 2020.

³⁷² *Idem*. **Projeto de Lei nº 242**, de 2020. Altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, que aprova a Consolidação das Leis do Trabalho, para que, em caso de recém-nascido com deficiência, sejam prorrogados os prazos de estabilidade provisória, de licença-maternidade e de licença-paternidade. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/140637>. Acesso em: 17 nov. 2020.

³⁷³ *Idem*. **Projeto de Lei nº 3.418**, de 2020. Amplia a duração da licença-maternidade e da licença-paternidade durante o período de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19). Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/142631>. Acesso em: 17 nov. 2020.

³⁷⁴ AGÊNCIA CÂMARA DE NOTÍCIAS. **Projeto amplia para até 360 dias período de convivência de pais com recém-nascido durante pandemia**. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/noticias/662966-projeto-amplia-para-ate-360-dias-periodo-de-convivencia-de-pais-com-recem-nascido-durante-pandemia/>. Acesso em: 17 nov. 2020.

asseguradas à criança e ao adolescente, em especial, o direito à convivência familiar, que quando concretizado, além de proporcionar um desenvolvimento saudável do infante, repercute positivamente na realização profissional dos pais³⁷⁵.

Sendo assim, pode-se inferir que a salvaguarda dos interesses daqueles indivíduos é prevista de forma especial no âmbito constitucional e infraconstitucional brasileiro, já que se considera o estado de formação humana em que se encontram. Nesse contexto, sublinha-se que o poder familiar, lastro da proteção integral da infância e da adolescência, compartilha entre o Estado, a família e a sociedade o dever de assegurar as necessidades de tais sujeitos de direito. Neste quesito, ressalta-se a atuação estatal no sentido de priorizar a efetivação dos direitos das crianças e dos adolescente, colocando-os como os verdadeiros destinatários dos mesmos e reconhecendo a importância da convivência familiar, através da fruição das licenças parentais devidamente alargadas para o êxito das ações públicas.

4.1.3 Posicionamento da OIT sobre o tema: a Convenção nº 156

A conciliação entre os encargos familiares e as obrigações profissionais compreendem uma das principais dificuldades da atualidade, além de consistir em uma condição fundamental para o alcance e sedimentação da igualdade de gênero³⁷⁶. Nesse sentido, considerando que as tarefas domésticas historicamente recaem sobre as mulheres, e que essa circunstância assenta a origem de medidas discriminatórias e excludentes do sexo feminino em relação ao mercado de trabalho, a OIT, em 1981, através da Convenção nº 156 passa a tratar de forma específica sobre a temática, voltando-se largamente às necessidades da categoria feminina³⁷⁷.

Destarte, a supracitada Convenção ratifica ser indispensável o estabelecimento de uma verdadeira paridade de oportunidades e de tratamento no âmbito trabalhista entre trabalhadores e trabalhadoras com obrigações familiares e entes dependentes, como os filhos, aplicando-se quando tais incumbências limitem o acesso, a atuação e o crescimento daquele ou

³⁷⁵ BRASIL. Câmara de Deputados. Comissão de Seguridade Social e Família. **Relatório Final**. Brasília, 2019, p. 79. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/comissoes/comissoes-permanentes/cssf/arquivos/relatorio-final-da-subcomissao-da-familia>. Acesso em: 17 nov. 2020.

³⁷⁶ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Trabalho e família**: rumo a novas formas de conciliação com corresponsabilidade social. Brasília: OIT, 2009, p. 5. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/publicacoes/WCMS_233473/lang--pt/index.htm. Acesso em: 11 nov. 2020.

³⁷⁷ MAGLIONE, Mariana Chaves de Oliveira. Proteção à maternidade no direito trabalho brasileiro. In: SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da (Org.). **Transformações no mundo do trabalho e redesenhos institucionais**: trabalho, instituições e direitos. São Paulo, LTr, 2014, p. 262 *et seq.*

daquela encarregado pela família e pelo trabalho relativamente a uma ocupação econômica³⁷⁸. Desse modo, constata-se que o instrumento normativo em análise está embasado no princípio da isonomia, já que busca assegurar uma igualdade substancial entre homens e mulheres incumbidos dos cuidados da família em contraste com aqueles que os não têm, reconhecendo como o trabalho doméstico pode funcionar como um entrave ao pleno acesso laboral³⁷⁹.

Para mais, percebe-se que a Convenção nº 156 impõe a superação da concepção social que exclui os homens das obrigações domésticas e de cuidado, visto que por meio do vocabulário utilizado consagra o entendimento de que a atribuição dessas responsabilidades não devem ser atribuídas conforme o sexo³⁸⁰. Atenta-se, assim, para as diferentes realidades das estruturas familiares existentes, porquanto ao incluir a figura do trabalhador homem na assunção de obrigações reprodutivas, questiona a tradicional divisão sexual do trabalho, pois ausente qualquer visão determinista que coloca a mulher como a pessoa certa para esse papel.³⁸¹

A intenção da referida Convenção de transformar padrões conservadores de gênero pode ser identificada nas proposições do seu documento, ao se referir diretamente a Convenção das Nações Unidas sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, que aponta que “os Estados Membros reconhecem que, para alcançar a plena igualdade entre homens e mulheres, é necessário modificar o papel tradicional tanto do homem quanto da mulher na sociedade e na família”³⁸².

Entretanto, até o presente, o Brasil não ratificou a supracitada Convenção, não obstante no período de 2015 diversas parlamentares da Câmara de Deputados tenham pleiteado a sua ratificação mediante o requerimento nº 97/2015³⁸³. Diante disso, nota-se que não há no território brasileiro ações eficientes que tenham como finalidade assegurar a corresponsabilidade, dado que a previsão das licenças maternidade e paternidade tais como hoje

³⁷⁸ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção n. 156**, de 03 de junho de 1981. Sobre a igualdade de oportunidades e de tratamento para homens e mulheres trabalhadores: trabalhadores com encargos de família. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_242709/lang--pt/index.htm. Acesso em: 11 nov. 2020.

³⁷⁹ FERRITO, Bárbara. A falta que faz: Convenção n. 156, OIT, conciliação dos tempos e corresponsabilidade. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba/PR, v. 8, n. 81, ago. 2019, p. 78 *et seq.* Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/162918>. Acesso em: 11 nov. 2020.

³⁸⁰ *Ibidem*, p. 79.

³⁸¹ *Ibidem*, *loc. cit.*

³⁸² ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção 156, Recomendação 165**. 2009, p. 5. Disponível em: http://www.oit.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/documents/publication/wcms_226561.pdf. Acesso em: 11 nov. 2020.

³⁸³ SENADO FEDERAL. Procuradoria Especial da Mulher. **Parlamentares pedem ratificação da Convenção 156**. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/institucional/procuradoria/comum/parlamentares-pedem-ratificacao-da-convencao-156>. Acesso em: 11 nov. 2020.

se encontram, além de conformarem medidas essencialmente conciliatórias, são falhas no seu objetivo, já que reforçam a divisão de papéis sociais entre os gêneros³⁸⁴.

Por conseguinte, aponta-se que a ratificação da Convenção nº 156 da OIT pelo Brasil é uma atitude necessária, visto que serviria para abrandar inquietações emocionais de homens e em especial das mulheres que se encontram todos os dias diante do desafio de conciliar o seu tempo com uma ampla gama de obrigações pessoais, domésticas e laborativas³⁸⁵. Coadunando com essa linha argumentativa, dispõe o artigo 8º da Convenção em estudo, que as obrigações familiares não representam justificativa legítima para o encerramento do contrato de trabalho, assim como o seu artigo 3º, item 1, determina a inclusão para todos os países-membros de parâmetros nas suas políticas nacionais que viabilizem a manutenção e o ingresso daqueles com responsabilidades familiares no mercado laboral, isentando-os da sujeição à qualquer conduta discriminatória³⁸⁶.

Ademais, é relevante ressaltar que a Recomendação nº 165 da OIT irá complementar as tendências projetadas pela Convenção nº 156, na medida em que distingue, através de diferentes disposições, a concretização daquilo que está abstratamente previsto³⁸⁷. Para isto, o mencionado aparato legislativo prevê expressamente a licença parental como um mecanismo para o alcance da equidade de gênero, ao dispor no seu artigo 22, item 1, que ambos os pais devem ter a opção de usufruir de uma licença após o gozo da licença-maternidade, garantido o emprego e os direitos dele resultantes³⁸⁸. Sendo assim, apreende-se que a inclusão legal de uma licença parental remunerada e com prazo adequado, nos termos do que é defendido

³⁸⁴ FERRITO, Bárbara. A falta que faz: Convenção n. 156, OIT, conciliação dos tempos e corresponsabilidade. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba/PR, v. 8, n. 81, ago. 2019, p. 77 *et seq.* Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/162918>. Acesso em: 11 nov. 2020.

³⁸⁵ PORTO, Comba Marques. **Convenção 156 da OIT: trabalho e família em harmonia**. Disponível em: <https://www.ibdfam.org.br/artigos/547/Conven%C3%A7%C3%A3o+156+da+OIT%3A+trabalho+e+fam%C3%ADlia+em+harmonia>. Acesso em: 11 nov. 2020.

³⁸⁶ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção n. 156**, de 03 de junho de 1981. Sobre a igualdade de oportunidades e de tratamento para homens e mulheres trabalhadores: trabalhadores com encargos de família. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_242709/lang--pt/index.htm. Acesso em: 11 nov. 2020.

³⁸⁷ MAGLIONE, Mariana Chaves de Oliveira. Proteção à maternidade no direito trabalho brasileiro. In: SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da (Org.). **Transformações no mundo do trabalho e redesenhos institucionais: trabalho, instituições e direitos**. São Paulo, LTr, 2014, p. 263.

³⁸⁸ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Recomendação n. 165**, sobre a igualdade de oportunidades e de tratamento para homens e mulheres trabalhadores: trabalhadores com encargos de família. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_242744/lang--pt/index.htm#:~:text=Trabalhadores%20com%20encargos%20de%20fam%C3%ADlia%20devem%20gozar%20da%20igualdade%20de,promo%C3%A7%C3%A3o%20e%20estabilidade%20no%20emprego. Acesso em: 11 nov. 2020.

pela OIT, permite ao homem responsabilizar-se cada vez mais pela educação dos seus filhos filhas³⁸⁹.

Por derradeiro, percebe-se que a OIT considera que para o alcance de uma igualdade concreta entre mulheres e homens, os impactos resultantes das necessidades familiares estão relacionados de maneira intrínseca com a forma de tratamento dos trabalhadores no mercado de trabalho e às oportunidades a eles concedidas. Nesse contexto, a referida organização preconiza que o reconhecimento de que as categorias feminina e masculina são recíproca e igualmente responsáveis pela entidade familiar é imprescindível para a inserção laboral de ambos, de modo que os instrumentos estatais não devem estar somente pautados na proteção da maternidade, mas sim necessitam promover a responsabilização doméstica na mesma proporção entre os sexos, já que, hodiernamente, para além da família, tanto o homem quanto a mulher possuem preocupações profissionais.

Tendo em vista tal conjuntura, o Estado brasileiro não demonstra ser proativo na desconstrução dos estereótipos de gênero, posto que se quer ratifica a Convenção nº 156 da OIT, instrumento eficaz no combate estrutural das desigualdades entre homens e mulheres, e que possui a licença parental como uma das suas medidas.

4.2 UMA ANÁLISE DA LICENÇA PARENTAL NO MUNDO

Conquanto o Brasil ainda não preveja em seu ordenamento jurídico a concessão de uma licença parental, há uma tendência global de inserção desse instituto nas legislações de diversos países, principalmente aqueles situados na Europa, mas também na América Latina, tendo em vista o fortalecimento de uma consciência coletiva acerca das dificuldades e discriminação enfrentadas pelas mulheres na seara laboral face a atribuição histórica e quase exclusiva à aquelas das obrigações familiares³⁹⁰.

Ademais, é pertinente ressaltar que a presente seção não tem como escopo propor a importação, pelo Estado brasileiro, do supracitado instituto nos moldes adotados pelo estrangeiro, mas sim por em voga a falta de engajamento institucional frente o necessário aperfeiçoamento das licenças parentais, considerando que o caráter emancipador das mesmas

³⁸⁹ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Trabalho e família**: rumo a novas formas de conciliação com corresponsabilidade social. Brasília: OIT, 2009, p. 111. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/publicacoes/WCMS_233473/lang--pt/index.htm. Acesso em: 11 nov. 2020.

³⁹⁰ BRASIL. Câmara de Deputados. **Consultoria Legislativa**. Proteção à maternidade e licença parental no mundo. Elaborado por Cláudia Virgínia Brito de Melo, jul. 2019, p. 13. Disponível em: <https://bd.camara.leg.br/bd/handle/bdcamara/38219>. Acesso em: 12 out. 2020.

segue não sendo aproveitado pelo Brasil³⁹¹. Desse modo, intenta-se, ao abordar o comprometimento de outros países na efetivação de políticas públicas promocionais da igualdade de gênero, inspirar e impulsionar o governo brasileiro a seguir caminho similar.

Destarte, a Suécia, em 1974, foi a precursora na adoção do sistema de licenciamento compartilhado entre os pais, substituindo a licença-maternidade por uma licença remunerada em benefício da mãe e do pai³⁹². Em sequência, alguns países nórdicos como a Noruega e a Finlândia em 1978, a Islândia em 1980 e a Dinamarca em 1984 também passaram a prever a licença parental com remuneração em seus ordenamentos, seguidos, nos anos 90, pela adoção do instituto em países como a Holanda e o Japão³⁹³. Especificamente no que diz respeito à nação sueca, elenca-se que a finalidade precípua da inclusão da política de licença parental foi o fomento da participação equânime dos gêneros no mercado de trabalho e na repartição das demandas domésticas, como os cuidados do lar e dos filhos³⁹⁴.

Nessa esteira, tendo em vista que o lapso temporal da licença deve ser suficiente para uma real transformação de comportamento, o afastamento parental foi progressivamente alargado, passando de 180 dias em 1974 para 480 dias na atualidade³⁹⁵. Além disso, diante da baixa adesão inicial dos homens ao benefício, em 1995 e 2002, passou a ser previsto um período de gozo obrigatório da licença compartilhada pela categoria masculina de respectivamente, 30 e 60 dias, o que, como já apontado, inobstante não tenha resultado na adesão esperada (apenas 25%)³⁹⁶, proporcionou, do ponto de vista interno, uma maior participação da figura paterna na repartição das tarefas da casa e cuidados da criança, muito por conta do processo de autoconscientização dos pais acerca das suas responsabilidades familiares³⁹⁷. Por outro lado, põe-se em voga o esforço paulatino desse país no aprimoramento da licença parental, dado que historicamente reconhece a necessidade de melhorias do mesmo³⁹⁸, buscando, desde a década

³⁹¹ MATOS, Ana Carla Harmatiuk; OLIVEIRA, Ligia Ziggotti de; NATIVIDADE, João Pedro Kostin Felipe de. Licença parental como agenda para a igualdade de gênero: diálogos entre os modelos sueco e brasileiro. **Revista da Faculdade de Direito UFPR**. Curitiba, v. 61, n. 3, set./dez. 2016, p. 347. Disponível em: <https://revistas.ufpr.br/direito/article/view/48053>. Acesso em: 19 nov. 2020.

³⁹² FARIA, Carlos Aurélio Pimenta. 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, fev. 2002, p. 179. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/S0102-69092002000100011>. Acesso em: 19 nov. 2020.

³⁹³ *Ibidem*, loc. cit.

³⁹⁴ MATOS, Ana Carla Harmatiuk; OLIVEIRA, Ligia Ziggotti de; NATIVIDADE, João Pedro Kostin Felipe de. *Op. cit.*, 2016, p. 350.

³⁹⁵ *Ibidem*, loc. cit.

³⁹⁶ SILVA, Adriana Vasconcelos de Paula e. Licença-maternidade e a busca da igualdade de gênero no ambiente de trabalho. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**. São Paulo, vol. 84, n. 4, out./dez. 2018, p. 237. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/152030>. Acesso em: 24 set. 2020.

³⁹⁷ MATOS, Ana Carla Harmatiuk; OLIVEIRA, Ligia Ziggotti de; NATIVIDADE, João Pedro Kostin Felipe de. *Op. cit.*, 2016, p. 350 *et seq.*

³⁹⁸ SILVA, Adriana Vasconcelos de Paula e. *Op. cit.*, 2018, p. 234 *et seq.*

de 1970 sanar as dificuldades que as mulheres mães e trabalhadoras enfrentam no mercado de trabalho com a aplicação desse instituto.

Evidencia-se, para mais, que o sistema sueco de licença parental é misto, de modo que 390 dias são remunerados conforme a ocupação laboral dos pais nos 240 dias anteriores ao nascimento da criança e os 90 dias restantes possuem uma remuneração fixa mínima³⁹⁹. Por derradeiro, observa-se que os pais suecos possuem a prerrogativa de fracionar a licença, assim como podem optar por trabalhar por uma jornada diária de trabalho reduzida enquanto usufruem do afastamento⁴⁰⁰. Atualmente, a quota obrigatoriamente prevista para ambos os pais, na Suécia, é de 90 dias⁴⁰¹, e a preocupação histórica deste país, com a promoção da igualdade de gênero, demonstrada através da inclusão da licença parental desde muito cedo, tem gerado efeitos positivos, já que essa nação apresenta um dos menores níveis de desigualdade de gênero, de acordo com o relatório divulgado pelo Fórum Econômico Mundial em 2019, ocupando a quarta posição no ranking⁴⁰².

Oportuno também reportar-se a abordagem da União Europeia sobre a temática da licença parental. Neste sentido, verifica-se que através da Diretiva nº 2010/18/UE, o referido bloco econômico passou a aplicar um acordo-quadro sobre a inserção da licença compartilhada nos seus países membros com o objetivo de promover a igualdade de oportunidades e tratamento entre os gêneros masculino e feminino, ao viabilizar a conciliação das obrigações profissionais e familiares desses⁴⁰³.

Para tanto, ficou a cargo das nações introduzir uma licença parental, distinta da licença-maternidade, de no mínimo quatro meses, dos quais pelo menos um não pode ser transferido, haja vista a necessidade de encorajamento de uma divisão mais equitativa das incumbências familiares, já que a intransferibilidade da licença estimula a sua fruição pelo

³⁹⁹ MATOS, Ana Carla Harmatiuk; OLIVEIRA, Ligia Ziggitti de; NATIVIDADE, João Pedro Kostin Felipe de. Licença parental como agenda para a igualdade de gênero: diálogos entre os modelos sueco e brasileiro. **Revista da Faculdade de Direito UFPR**. Curitiba, v. 61, n. 3, set./dez. 2016, p. 350. Disponível em: <https://revistas.ufpr.br/direito/article/view/48053>. Acesso em: 19 nov. 2020.

⁴⁰⁰ FARIA, Carlos Aurélio Pimenta. 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, fev. 2002, p. 181. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/S0102-69092002000100011>. Acesso em: 19 nov. 2020.

⁴⁰¹ SILVA, Adriana Vasconcelos de Paula e. Licença-maternidade e a busca da igualdade de gênero no ambiente de trabalho. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**. São Paulo, vol. 84, n. 4, out./dez. 2018, p. 236. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/152030>. Acesso em: 24 set. 2020.

⁴⁰² WORLD ECONOMIC FORUM. **Global Gender Report 2020**, p. 9. Disponível em: http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf. Acesso em: 09 nov. 2020.

⁴⁰³ UNIÃO EUROPEIA. **Directiva 2010/18/UE**, de 8 de março de 2010. Aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental celebrado entre a BUSINESSEUROPE, a UEAPME, o CEEP e a CES e que revoga a Directiva 96/34/CE, p. 4. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32010L0018&from=HU#:~:text=%C3%A7%20%C3%B5%20e%20s%20f%20i%20n%20a%20i%20s-,1.,dom%C3%ADnio%20abrangido%20pelo%20presente%20acordo>. Acesso em: 21 nov. 2020.

pai⁴⁰⁴. Apesar de não ser alto o número de países europeus que passaram adotar a licença parental nos exatos termos sugeridos pelo acordo, o esforço político da região em desenvolver a igualdade de gênero no mercado de trabalho parece estar dando bons frutos, posto que passou a ser comum a concessão de uma licença conjugada entre os países nesta região do mundo, o que explica o seu avanço inegável no combate às desigualdades entre os sexos frente à outras localidades, podendo-se citar apenas a não aderência pela Suíça⁴⁰⁵.

De mais a mais, é propício trazer à baila a situação espanhola frente à diminuição das desigualdades entre os sexos através de políticas públicas eficientes, dentre elas a adoção da licença parental, uma vez que este país, de forma mais acentuada do que as demais nações europeias não oferecia, se quer, uma licença-paternidade exclusiva para os pais, mas apenas a opção do homem fruir de parte do afastamento da mãe, o que não era comum de ocorrer, pois continuava enraizada neste país uma divisão sexual do trabalho doméstico e remunerado entre homens e mulheres⁴⁰⁶.

Desse modo, foi apenas em 2007, com a promulgação da Lei Orgânica para a Igualdade Efetiva entre Mulheres e Homens, que a Espanha inseriu em seu ordenamento um período de afastamento insuscetível de ser compartilhado simultaneamente por pais e mães, com a finalidade de impelir a utilização da licença, e por consequência, a sobrecarga das demandas familiares tão só pela figura materna, o que correspondia à realidade ordinária, pois não havia qualquer cultura de cuidado pela categoria dos homens⁴⁰⁷. Nesse contexto, a introdução do afastamento exclusivamente paterno no ordenamento espanhol passou a ser de 15 dias, e gerou bons resultados no reconhecimento da necessidade e da importância da presença do pai no momento inicial da vida da criança, já que não obstante o instituto tenha

⁴⁰⁴ UNIÃO EUROPEIA. **Directiva 2010/18/UE**, de 8 de março de 2010. Aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental celebrado entre a BUSINESSEUROPE, a UEAPME, o CEEP e a CES e que revoga a Directiva 96/34/CE, p. 5. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32010L0018&from=HU#:~:text=%C3%A7%20%C3%B5%20e%20s%20f%20i%20n%20a%20i%20s-,1.,dom%C3%ADnio%20abrangido%20pelo%20presente%20acordo>. Acesso em: 21 nov. 2020.

⁴⁰⁵ BRASIL. Câmara de Deputados. **Consultoria Legislativa**. Proteção à maternidade e licença parental no mundo. Elaborado por Cláudia Virgínia Brito de Melo, jul. 2019, p. 14 *et seq.* Disponível em: <https://bd.camara.leg.br/bd/handle/bdcamara/38219>. Acesso em: 12 out. 2020.

⁴⁰⁶ THOMÉ, Candy Florêncio. A licença-paternidade como desdobramento da igualdade de gênero: um estudo comparativo entre Brasil e Espanha. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 50, n. 80, jul./dez.2009, p. 48. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/74331>. Acesso em: 15 nov. 2020.

⁴⁰⁷ MELO, Ana Carolina Lima de. Licença parental: caminho para consolidação da igualdade de gênero. **Revista Perspectivas em Políticas Públicas**. Belo Horizonte, v. IX, n. 17, jan./jun. 2016, p. 117 *et seq.* Disponível em: <https://revista.uemg.br/index.php/revistappp/article/view/1007>. Acesso em: 18 nov. 2020.

sido previsto no ano de 2007, entre os meses de janeiro e junho de 2008 quase 140.000 licenças-paternidades foram usufruídas pelos pais espanhóis⁴⁰⁸.

Ademais, a partir de então, o comprometimento do governo espanhol na previsão de políticas integradas com as necessidades laborais e familiares de ambos os sexos se ampliou de forma notória. Indica-se, dessa maneira, que em 2019, foi aprovada via decreto-lei a equiparação progressiva das licenças maternidade e paternidade espanholas, o que colocará a Espanha como o país com as maiores licenças parentais da Europa⁴⁰⁹. A referida medida possibilitará que o afastamento paterno seja integralmente remunerado e alcance oito semanas ao final de 2019, abarque 12 semanas em 2020, e a partir do ano de 2021 se equipare ao período de 16 semanas de licença concedida às mães, deixando evidente que o seu principal objetivo é o de “reforçar a presença dos homens nos cuidados familiares, e a das mulheres no mercado de trabalho, onde continuam sendo penalizadas quando se tornam mães”⁴¹⁰.

Por outro lado, no que concerne a proteção da parentalidade sob a perspectiva da promoção da igualdade de gênero na América, relevante trazer em pauta a situação legislativa do Chile e de Cuba, países que passaram a prever uma licença parental em seus ordenamentos pátrios. Nesta seara, quanto à nação chilena, aponta-se que a Lei 20.545 de 2011 passou a prever uma “licença pós natal parental”, diversa das licenças maternidade e paternidade, que possibilita à mãe trabalhadora optar por estender o seu afastamento, que permanece remunerado pelo sistema previdenciário do país e garante o emprego, por 12 semanas em caso de gozo integral, ou por 18 semanas caso opte por trabalhar em tempo parcial, ou ainda compartilhar tal licença com o pai trabalhador da criança a partir da sétima semana⁴¹¹. Observa-se, no entanto, que embora o aparato legislativo chileno tenha introduzido uma noção acerca da responsabilidade paterna ativa, o impacto com a previsão do instituto não foi o esperado, pois a atribuição do poder de decisão sobre o compartilhamento à mãe favorece a reiteração de padrões culturais que pré-determina ser aptidão feminina as funções de cuidado⁴¹².

⁴⁰⁸ THOMÉ, Candy Florêncio. A licença-paternidade como desdobramento da igualdade de gênero: um estudo comparativo entre Brasil e Espanha. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 50, n. 80, jul./dez.2009, p. 48. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/74331>. Acesso em: 15 nov. 2020.

⁴⁰⁹ BRASIL. Câmara Espanhola. **Espanha amplia licença-maternidade para 16 semanas**. Disponível em: <https://www.camaraespanhola.org.br/espanha-amplia-licenca-paternidade-para-16-semanas/>. Acesso em: 21 nov. 2020.

⁴¹⁰ *Ibidem*.

⁴¹¹ ANDRADE, Luiza Lobato. **Gênero, trabalho e bem estar social na América Latina**: um estudo das políticas de licenças maternidade, paternidade e parentais no Brasil, Chile e Uruguai. 2018. Dissertação. (Mestrado em Ciências Sociais) – Programa de Pós-Graduação em Estudos Comparados sobre as Américas, Universidade de Brasília – UnB, Brasília. Orientador: Profa. Delia Maria Dutra da Silveira Margalef, p. 85 *et seq.* Disponível em: https://repositorio.unb.br/bitstream/10482/32322/1/2018_LuizaLobatoAndrade.pdf. Acesso em: 21 nov. 2020.

⁴¹² *Ibidem*, p. 86 *et seq.*

Quanto à situação cubana, tem-se que é prevista uma licença parental a ser usufruída por ambos os pais após o afastamento por maternidade e paternidade e até os filhos completarem um ano de idade⁴¹³. Nesse seguimento, verifica-se que o governo cubano permite aos pais decidirem a forma de compartilhamento que melhor se adequa às suas necessidades, podendo, dessa forma, tanto a mãe, quanto o pai ou os avós da criança fruírem do instituto, que permanece sendo remunerado pelo Estado no patamar de 60% proporcional à remuneração auferida pelo beneficiário no ano anterior ao nascimento da criança⁴¹⁴. Posto isto, embora se constate que a política parental americana é exígua, os países que a adotam, como Chile e Cuba apresentam índices de igualdade de gênero muito superiores ao do Brasil, ocupando respectivamente, a 57ª e 31ª posições em um ranking de 153 países⁴¹⁵.

Haja vista o exposto, percebe-se que diversos países, tanto europeus quanto americanos, consideram, e portanto, se utilizam do instituto da licença parental como uma política pública hábil no alcance da igualdade entre os sexos no mercado laboral, diante da viabilização da harmonia entre os mundos familiar e trabalhista e a consequente reorganização de papéis de gênero até então cultuados. Além disso, nota-se que os países que mais obtiveram êxito na redução das desigualdades entre homens e mulheres, tais como a Suécia, e de forma gradual a Espanha, internalizaram a importância de reconhecer o afastamento paterno como um direito individual e intransferível do pai, favorecendo o surgimento de um espírito cooperativo nos homens em relação à dinâmica familiar.

4.3 SUGESTÃO DE MODELO DE LICENÇA PARENTAL FACE A REALIDADE FÁTICA E JURÍDICA BRASILEIRA

Em desfecho do que fora abordado até esse estágio do trabalho, pretende-se nesta última seção apresentar uma proposta de modelo de licença parental que poderia ser inserido no ordenamento pátrio. Nesse sentido, evidenciará as possibilidades legislativas que se adequam à realidade fática brasileira, atestando ser possível a admissão desse benefício pelo Brasil como uma política pública transversal e enérgica capaz de repelir e reduzir as desigualdades de gênero.

⁴¹³ BRASIL. Câmara de Deputados. **Consultoria Legislativa**. Proteção à maternidade e licença parental no mundo. Elaborado por Cláudia Virgínia Brito de Melo, jul. 2019, p. 37. Disponível em: <https://bd.camara.leg.br/bd/handle/bdcamara/38219>. Acesso em: 12 out. 2020.

⁴¹⁴ *Ibidem, loc. cit.*

⁴¹⁵ WORLD ECONOMIC FORUM. **Global Gender Report 2020**, p. 9. Disponível em: http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf. Acesso em: 09 nov. 2020.

Primordialmente, cumpre ratificar que ainda que o Estado brasileiro, em seu arcabouço jusfundamental, afiance a igualdade entre mulheres e homens, a categoria feminina continua sofrendo com discriminações pré e pós-contratuais, diferenças remuneratórias e acúmulo de jornadas em virtude da contínua aceitação de papéis de gênero prévia e socialmente definidos, que pode ser exemplificada pela forma de concessão das licenças maternidade e paternidade⁴¹⁶. Dessa forma, o Brasil tem ignorado as repercussões positivas do maior envolvimento paterno para a saúde e desenvolvimento das crianças e adolescentes, para o empoderamento feminino e para o bem-estar da família, olvidando da influência desses fatores para a construção de um futuro promissor do país⁴¹⁷.

Nesta seara, destaca-se que a interpretação que se faz aqui sobre a necessidade de uma paternidade mais ativa e responsável não está dissociada de certo nível de crítica acerca das relações historicamente travadas entre o gênero masculino e feminino, as quais sempre tenderam a celebrar atitudes paternas e internalizar cobranças maternas que, em verdade, deveriam estar sendo compartilhadas igualitariamente entre ambos os sexos⁴¹⁸. Assim, justamente por ainda se encontrar embasada em uma moral machista, misógina e heteronormativa⁴¹⁹, que a política de inclusão da licença parental se adequa à realidade brasileira, uma vez que esse instituto, ao valorizar a participação da família, *per si*, na criação da criança ou adolescente, reformula o papel que cada indivíduo está “apto” a desempenhar íntima e socialmente⁴²⁰.

Retomadas tais premissas lógicas, infere-se em primeiro ponto que, é inegável o avanço da legislação brasileira no sentido de permitir a extensão das licenças maternidade e paternidade para os períodos de 180 dias e 20 dias, respectivamente, no caso do empregador cumprir os requisitos e ser filiado ao Programa Empresa Cidadã. Demonstra-se com tal medida a preocupação inaugural do Brasil em garantir a tutela dos interesses das crianças e dos adolescentes e em se adequar aos compromissos internacionais sobre igualdade de gênero e

⁴¹⁶ LORENTZ, Lutiana Nacur. Licença parental: uma necessidade para a simetria de gêneros no Brasil. In: CASTILHO, Ela Wiecko Volkmer de *et al* (orgs.). **Perspectivas de gênero e o sistema de justiça brasileiro**. Brasília, ESMPU, 2019, p. 238.

⁴¹⁷ INSTITUTO PROMUNDO. **A situação da paternidade no Brasil 2019**: tempo de agir. Rio de Janeiro: Promundo 2019, p. 18. Disponível em: https://promundo.org.br/wp-content/uploads/sites/2/2019/08/relatorio_paternidade_promundo_06-3-1.pdf. Acesso em: 09 nov. 2020.

⁴¹⁸ LIMA, Daniel Costa. **Por uma paternidade dedicada, amorosa e sem medalhas**. Disponível em: <https://vermelho.org.br/coluna/por-um-paternidade-dedicada-amorosa-e-sem-medalhas/>. Acesso em: 23 nov. 2020.

⁴¹⁹ *Ibidem*.

⁴²⁰ SILVA, Adriana Vasconcelos de Paula e. Licença-maternidade e a busca da igualdade de gênero no ambiente de trabalho. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**. São Paulo, vol. 84, n. 4, out./dez. 2018, p. 241. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/152030>. Acesso em: 24 set. 2020.

proteção ao mercado de trabalho da mulher ora assinalados. Porém, é necessário elucidar-se que afora essa possibilidade legislativa não configure um direito dos pais, mas sim uma faculdade do empregador, o quantitativo de empresas elegíveis além de excluir um grande número de trabalhadores desse benefício pois limitado, não possui ampla aderência, de maneira que a maioria dos brasileiros continuam restritos aos exíguos prazos das licenças parentais previstos no ordenamento. Para ilustrar tal situação sublinha-se que até o ano de 2017, somente 12% das 160 mil empresas aptas aderiram ao supracitado programa⁴²¹. Ademais, conforme dados divulgados pela Receita Federal até 18/07/2019, apenas 22.432 empregadores qualificados eram optantes⁴²²⁴²³.

Paralelo a isso, expõe-se que a Subcomissão Especial de Adoção, Pedofilia, Suicídio e Família da Câmara de Deputados, ao conformar a família com um dos vetores da sua atuação, vem buscando, atualmente, alternativas que objetivem a harmonização entre trabalho e família, com a inclusão de políticas aptas a reduzirem as discrepâncias entre homens e mulheres⁴²⁴. Assim, essa Subcomissão considera a licença parental como uma dessas políticas, expressando que a sua regulamentação no Brasil é uma das mais relevantes formas para garantir uma igualdade efetiva para as mulheres e fortalecer a papel do pai na assunção das responsabilidades familiares⁴²⁵. Além disso, a necessidade de previsão desse período estendido da licença para todos os trabalhadores e trabalhadoras tem sido reconhecida de forma unânime no âmbito político-legislativo brasileiro.

Nesse sentido, o Projeto de Lei 559/2020, apresentado pela Comissão de Seguridade Social e Família da Câmara de Deputados sugere o alargamento da licença-paternidade para 20 dias, independente de filiação ao Programa Empresa Cidadã, garantido

⁴²¹ INSTITUTO PROMUNDO. **A situação da paternidade no Brasil 2019**: tempo de agir. Rio de Janeiro: Promundo 2019, p. 48. Disponível em: https://promundo.org.br/wp-content/uploads/sites/2/2019/08/relatorio_paternidade_promundo_06-3-1.pdf. Acesso em: 09 nov. 2020.

⁴²² BRASIL. Ministério da Economia. Receita Federal. **Programa Empresa Cidadã**. Disponível em: <http://receita.economia.gov.br/orientacao/tributaria/isencoes/programa-empresa-cidada>. Acesso em: 23 nov. 2020.

⁴²³ Neste ponto, oportuno elencar o Projeto de Lei nº 8.335-A/2017, de autoria do Deputado Carlos Bezerra, que objetivando ampliar os impactos sociais do mencionado programa, propõe a extensão da faculdade de aderência ao mesmo às empresas enquadradas no regime de tributação do lucro presumido, diante da sua sistemática precisa. A Comissão de desenvolvimento Econômico, Indústria, Comércio e Serviços, inclusive, votou pela sua aprovação BRASIL. **Projeto de Lei nº 8.335-A**, de 22 de agosto de 2017. Altera a Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008, que cria o Programa Empresa Cidadã, para ampliar o seu alcance também às empresas optantes pela tributação pelo lucro presumido. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1628688. Acesso em: 03 dez. 2020.

⁴²⁴ BRASIL. Câmara de Deputados. Comissão de Seguridade Social e Família. **Relatório Final**. Brasília, 2019, p. 77. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/comissoes/comissoes-permanentes/cssf/arquivos/relatorio-final-da-subcomissao-da-familia>. Acesso em: 17 nov. 2020.

⁴²⁵ *Ibidem*, loc. cit.

ainda o salário e o emprego do trabalhador⁴²⁶. Do mesmo modo, o Projeto de Lei do Senado 72/2017, de autoridade da senadora Rose de Freitas, propõe a majoração do prazo da licença-maternidade de 120 para 180 dias, assegurada a continuidade da remuneração da trabalhadora e a estabilidade empregatícia⁴²⁷. Assim, conclui-se que ambos os raciocínios legislativos, ao se embasarem na busca pela igualdade de gênero e a efetivação da tutela dos interesses das crianças e adolescente, buscam proporcionar um maior convívio entre os pais e a sua prole.

Por conseguinte, considerando o explanado acima, entende-se ser uma medida factível e prontamente aplicável à sistemática jurídica e fática brasileira, a unificação ao período de 120 dias de licença-maternidade já previstos pela Constituição Federal dos prazos em acréscimo introduzidos pela legislação pátria infraconstitucional. Dessa forma, seriam somados a esse período de 120 dias, aqueles de 60 e 20 dias que passaram a ser previstos como um benefício aos trabalhadores de empresas filiadas ao Programa Empresa Cidadã. Isto posto, dessa unificação resultaria uma licença parental de 200 dias, de maneira que do total desse lapso, 120 dias permaneceriam sendo dirigidos à mãe, 20 dias conformariam uma cota dirigida de forma obrigatória ao pai, e os 60 dias restantes poderiam ser compartilhados conforme a decisão que ambos entendam ser mais viável. Todavia, assim como ocorreu na Suécia, e vem sucedendo-se na Espanha, o período de afastamento intransferível direcionado ao pai poderia ser aumentando progressivamente, devendo chegar em patamar igualitário ao da mãe com vistas a garantir a formação de melhores vínculos de afeto entre pais e filhos.

A manutenção do período de 120 dias de licença dirigidos especialmente à mulher coaduna-se com a recomendação prevista na Convenção nº 183 da OIT, que dispõe em seu artigo 4º que o período mínimo de afastamento das mulheres por maternidade dever ser de ao menos, 14 semanas⁴²⁸. Além disso, considera-se que há uma razão biológica para tanto, diante dos efeitos e das circunstâncias vivenciadas de forma exclusiva pela mulher, haja vista

⁴²⁶ BRASIL. **Projeto de Lei nº 559**, de 05 de março de 2020. Acrescenta artigo à Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre a licença-paternidade. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2238554>. Acesso em: 23 nov. 2020.

⁴²⁷ *Idem*. **Projeto de Lei do Senado nº 72**, de 2017. Altera os arts. 392 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, 71 e 71-A da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, para majorar o prazo da licença-maternidade, de 120 para 180 dias, e permitir ao pai acompanhar a mãe do nascituro nas consultas e exames durante a gravidez. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/128502>. Acesso em: 23 nov. 2020.

⁴²⁸ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 183**, de 1952. Sobre a proteção da maternidade. Disponível em: <https://popdesenvolvimento.org/publicacoes/temas/descarregar-ficheiro.html?path=4%29+Direitos+Humanos%2Fc%29+G%C3%A9nero%2FConven%C3%A7%C3%A3o+OIT+Relativa+%C3%A0+Revis%C3%A3o+da+Conven%C3%A7%C3%A3o+Sobre+a+Protec%C3%A7%C3%A3o+da+Maternidade.pdf>. Acesso em: 23 nov. 2020.

as implicações físicas advindas do parto e a situação de amamentação⁴²⁹. Com efeito, a previsão de uma cota obrigatória da licença para a utilização dos pais se faz necessária no cenário brasileiro, considerando que a cultura do cuidado só existe, no Brasil, por parte das mulheres⁴³⁰. Portanto, tem-se que o peso dos padrões culturais aqui cultivados devem ser levados em consideração, uma vez que, como demonstrado a partir da experiência sueca, o engajamento paterno nas responsabilidades familiares é lento, e precisa ser estimulado⁴³¹.

Frise-se, ademais, que a manutenção da remuneração durante todo o período de afastamento parental pelo aparato estatal previdenciário, bem como a previsão da estabilidade laboral são fundamentais para garantir que ambos os pais não tenham a sua segurança financeira afetada ou sejam discriminados ou tenham suas atribuições rebaixadas no emprego em decorrência do gozo da licença, estando portanto, diretamente relacionadas com o grau de efetividade prática da medida em análise⁴³².

Em contrapartida, infere-se que os impactos econômicos para o empregador, para o sistema da previdência social e para a economia em geral compreendem o principal argumento para retardar e impossibilitar a ampliação das licenças parentais ou a inserção de uma licença compartilhada no âmbito jurídico brasileiro⁴³³. Contudo, essa linha de argumentação não possui embasamento fático, financeiro ou constitucional. Primeiro porque, a título elucidativo, a extensão da licença-paternidade apresenta baixíssima importância financeira frente a arrecadação do Governo Federal. Nessa sequência, em projeção econômico-científica publicada em 2016, os resultados indicaram que a extensão da licença-paternidade para 20 dias comporta uma política de baixo custo, podendo variar de R\$ 5 milhões a R\$ 100 milhões, o que representaria, considerando o patamar mais alto, 0,01% da arrecadação federal em 2014⁴³⁴.

⁴²⁹ BRASIL. Câmara de Deputados. Comissão de Seguridade Social e Família. **Relatório Final**. Brasília, 2019, p. 78. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/comissoes/comissoes-permanentes/cssf/arquivos/relatorio-final-da-subcomissao-da-familia>. Acesso em: 17 nov. 2020.

⁴³⁰ *Ibidem*, p. 25.

⁴³¹ SILVA, Adriana Vasconcelos de Paula e. Licença-maternidade e a busca da igualdade de gênero no ambiente de trabalho. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**. São Paulo, vol. 84, n. 4, out./dez. 2018, p. 242. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/152030>. Acesso em: 24 set. 2020.

⁴³² ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Trabalho e família**: partilhar é a melhor forma de cuidar, p. 8. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_106518.pdf. Acesso em: 24 nov. 2020.

⁴³³ INSTITUTO PROMUNDO. **A situação da paternidade no Brasil 2019**: tempo de agir. Rio de Janeiro: Promundo 2019, p. 50. Disponível em: https://promundo.org.br/wp-content/uploads/sites/2/2019/08/relatorio_paternidade_promundo_06-3-1.pdf. Acesso em: 09 nov. 2020.

⁴³⁴ ALMEIDA, Sergio; PEREDA, Paula; FERREIRA, Rafael. Custos da ampliação da licença-paternidade no Brasil. **Revista Brasileira de Estudos de População**. Rio de Janeiro, v. 33, n.3, set./dez.2016, p. 497 *et seq.* Disponível em: <https://doi.org/10.20947/s0102-30982016c0003>. Acesso em: 24 nov. 2020.

Para mais, na realidade, a ampliação da licença-paternidade ou a criação de uma licença parental representam uma política favorável para o robustecimento econômico do país e para o alcance de melhores condições ambientais de trabalho⁴³⁵. Nesse sentido, enaltece-se que em relatório realizado em 2017 sobre a situação da paternidade no mundo, estimou-se que a participação das mulheres em patamar de igualdade com os homens no mercado laboral acrescentaria o montante de \$ 28 trilhões de dólares para o PIB mundial até o ano de 2025, fato esse que contribuiria para a minoração da pobreza e o melhoramento do bem-estar de toda a sociedade⁴³⁶.

Sob outro prisma, evoca-se que a despeito do artigo 195, § 5º, da CF/88 estabelecer a necessidade de observância ao prévio custeio para inserção, majoração ou extensão de benefícios sociais, incluindo-se neste âmbito, portanto, as licenças maternidade, paternidade e parental, ao se estar diante de uma conjuntura que implica na concretização da dignidade humana, na promoção da igualdade e na proteção integral da criança e do adolescente, tal regra se torna inaplicável, considerando a proeminência valorativa dos direitos que estão em jogo e a sobreposição dos benefícios futuros à alegação estatal de prejuízos econômicos⁴³⁷.

Nesse diapasão, menciona-se a sentença proferida no bojo da Ação Civil Pública n. 5019632-23.2011.404.7200 tramitada na 1ª Vara Federal de Florianópolis, Santa Catarina, intentada anteriormente a Lei 12.873/2013, na qual o Ministério Público Federal buscou o reconhecimento da inconstitucionalidade do art. 71-A, Lei 8.213/1991, com vistas a ordenar que o INSS arcasse com o salário-maternidade das seguradas adotantes ou que detinham guarda judicial para tanto pelo período de 120 dias, independentemente da idade a criança⁴³⁸. Isto posto, o magistrado sentenciante consignou, de modo pertinente, que a norma da falta de custeio ou da reserva do possível era inaplicável ao caso analisado, haja vista se tratar do direito à

⁴³⁵ INSTITUTO PROMUNDO. **A situação da paternidade no Brasil 2019**: tempo de agir. Rio de Janeiro: Promundo 2019, p. 50. Disponível em: https://promundo.org.br/wp-content/uploads/sites/2/2019/08/relatorio_paternidade_promundo_06-3-1.pdf. Acesso em: 09 nov. 2020.

⁴³⁶ HEILMAN, Brian *et al.* **State of the world's fathers**: time for action. Washington, DC: Promundo, Sonke Gender Justice, Save the Children and MenEngage Alliance, 2017, p. 27. Disponível em: <https://promundo.org.br/recursos/situacao-da-paternidade-no-mundo-tempo-de-agir/>. Acesso em: 02 dez. 2020.

⁴³⁷ LEITE, Mauricio Sousa *et al.* Princípio da isonomia e a equiparação da licença maternidade à licença paternidade. **Revista do Curso de Direito da Universidade Braz Cubas**, v.1, n.1, mai. 2017, p. 10 *et seq.* Disponível em: <https://revistas.brazcubas.br/index.php/revdubc/article/view/249>. Acesso em: 15 nov. 2020.

⁴³⁸ BRASIL. Justiça Federal. Tribunal Regional Federal da 4ª Região. Ação Civil Pública nº 5019632-23.2011.404.7200/SC. 1ª Vara Federal de Florianópolis, Santa Catarina. Juiz: Marcelo Krás Borges. Julgado em 03/05/2012. Disponível em: <https://www.gov.br/previdencia/pt-br/assuntos/noticias/previdencia/inss/decisao-judicial-inss-publica-sentenca-da-acp-no-5019632-23-2011-404-7200-sobre-salario-maternidade-para-maes-adotantes>. Acesso em: 02 dez. 2020.

dignidade humana⁴³⁹, tal como o entendimento expressado pelo STF no Agravo Regimental no Recurso Extraordinário com Agravo 639.337 São Paulo, em que houve a condenação do município a matricular todas crianças de até 5 anos de idade em creches e pré-escolas⁴⁴⁰. Ao final, sublinhou o referido magistrado que “não pode o Estado se pautar em número e orçamento para decidir quando se trata do Princípio da Dignidade Humana”⁴⁴¹.

Por fim, imprescindível suscitar neste ponto que o argumento da falta de capacidade econômica do governo para atualizar a política parental brasileira também não possui fundamento jurisprudencial, já que quando se trata de benefício instituído constitucionalmente, como é o caso do afastamento maternidade, paternidade e parental⁴⁴², o STF consagrou o entendimento, em sede de repercussão geral, de que a regra da prévia fonte de custeio não é aplicável, porquanto o conteúdo inscrito no artigo 195, §5º, da CF/88 se dirija apenas ao legislador infraconstitucional⁴⁴³.

Assim sendo, conclui-se que não há impedimentos legal ou fático para o Estado brasileiro não inserir a licença parental em sua legislação. Ao contrário, o mencionado instituto configura uma estratégia de vital importância para o incremento de transformações de paradigmas socioculturais seculares arraigados neste país. Isso porque, apesar do afastamento parental, por si só, não ser suficiente para eliminar por completo as desigualdades existentes entre homens e mulheres, representa um passo fundamental para a urgente e necessária supressão da dinâmica sexista que rege a alocação de trabalho produtivo e reprodutivo. O proveito que todos os setores sociais terá com a implementação dessa medida será inédito para a realidade brasileira, mas só poderá se materializar mediante o envolvimento estatal em proporcionar aos seus trabalhadores, trabalhadoras, crianças e adolescentes condições adequadas para o desenvolvimento de todas as suas potencialidades.

⁴³⁹ BRASIL. Justiça Federal. Tribunal Regional Federal da 4ª Região. Ação Civil Pública nº 5019632-23.2011.404.7200/SC. 1ª Vara Federal de Florianópolis, Santa Catarina. Juiz: Marcelo Krás Borges. Julgado em 03/05/2012. Disponível em: <https://www.gov.br/previdencia/pt-br/assuntos/noticias/previdencia/inss/decisao-judicial-inss-publica-sentenca-da-acp-no-5019632-23-2011-404-7200-sobre-salario-maternidade-para-maes-adotantes>. Acesso em: 02 dez. 2020.

⁴⁴⁰ *Idem*. Supremo Tribunal Federal. Agravo Regimental no Recurso Extraordinário com Agravo 639.337 São Paulo. Relator: Min. Celso de Mello. Agravante: Município de São Paulo. Agravado: Ministério Público do Estado de São Paulo. Julgado em 23/08/2011. Disponível em: <http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=627428>. Acesso em: 02 dez. 2020.

⁴⁴¹ *Idem*. Justiça Federal. Tribunal Regional Federal da 4ª Região, *Op. cit.*, 2012.

⁴⁴² SILVA, Adriana Vasconcelos de Paula e. Licença-maternidade e a busca da igualdade de gênero no ambiente de trabalho. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**. São Paulo, vol. 84, n. 4, out./dez. 2018, p. 240 *et seq.* Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/152030>. Acesso em: 24 set. 2020.

⁴⁴³ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário com Agravo n. 664.335. Julgado em: 21/08/2012. Origem: Santa Catarina. Relator: Min. Cezar Peluso. Recorrente: Instituto Nacional do Seguro Social. Recorrido: Antonio de Mattos. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4168484>. Acesso em: 24 nov. 2020.

5 CONCLUSÃO

A partir do que fora abordado nesse trabalho, é possível constatar que o ingresso das mulheres à seara laboral e ao espaço público-político não foi acompanhado de uma atualização dos padrões sociais valorativos que ainda se encontram fundamentados em uma ideologia patriarcal. Dessa maneira, a construção social do que é ser homem ou mulher no contexto brasileiro contemporâneo ainda reverbera os seus estereótipos nos mais diversos setores da vida, dificultando o alcance de uma plena igualdade entre os gêneros masculino e feminino. Logo, tem-se que as expectativas externas irão moldar o comportamento feminino tido como adequado, bem como pré-estabelecer as aptidões e as características inerentes às mulheres, que serão idealizadas em prol da maternidade e da satisfação de terceiros.

Partindo dessa lógica, tem-se que o patriarcado será “aproveitado” pelo sistema capitalista de produção, que se utilizará da suposta inferioridade feminina para ascender economicamente. E embora o movimento feminista em seus distintos eixos e momentos de atuação, tenha propagado e defendido mudanças de paradigmas sexuais, sendo, por isso, um mecanismo emancipador das mulheres, tem-se que as desigualdades em desfavor das mesmas perduram até o presente, visto que para além de constructos sociais conservadores e misóginos estarem enraizados na sociedade civil, são acatados e difundidos pelo Estado em seu próprio aparato legislativo.

Voltando-se especificamente ao Direito do Trabalho, verifica-se que essas ultrapassadas convenções de gênero interferem nas posições que as mulheres ocupam e nas discriminações por elas sofridas na seara laboral, o que pode ser corroborado pela existência de nichos laborais preponderantemente femininos, na vasta presença de mulheres em ocupações mal remuneradas, informais e a tempo parcial e na conservação de uma divisão sexual do trabalho que sobrecarrega de forma exclusiva à mulher com as obrigações laborais e familiares.

Assim, infere-se que, não obstante a CF/88 disponha de proteção especial ao mercado de trabalho da mulher, incentivando-o especificamente, e assim como a legislação infraconstitucional, considere as diferenças biológicas e as desigualdades históricas existentes entre homens e mulheres para promover o trabalho feminino, algumas garantias oferecidas pelo legislador encontram-se em descompasso com as mudanças e os avanços culturais vivenciados pelo país, de modo que se situam como mantenedores da ordem social essencialmente patriarcalista outrora vigente, alargando, portanto, os obstáculos e as desvantagens enfrentadas pelas mulheres trabalhadoras pelo simples fato da sua condição sexual.

Dentre as garantias constitucionais que se propõem a proteger os trabalhadores (as) e as suas famílias, mas que operam efeitos contrários às diretrizes axiológicas veiculadas pelo arcabouço constitucional, tais como a isonomia e a proteção integral da criança e do adolescente, estão os institutos das licença-maternidade e licença-paternidade, que continuam refletindo padrões culturais antiquados e discrepantes com a atual realidade em que se encontram inseridos. Tais institutos foram nitidamente embasados nas figuras do homem provedor e da mulher cuidadora da casa e dos filhos. Isso porque a proteção legislativa decorrente de nascimento ou adoção de criança ou adolescente preconiza tão somente os direitos maternos, diante do alargado afastamento laboral concedido à mãe, de 120 dias, quando comparado ao tempo previsto para o pai, de apenas 5 dias.

Nessa esteira, depreende-se que a possibilidade de extensão de ambas as licenças para 180 dias no caso da mãe, e 20 dias no caso do pai, quando o empregador seja filiado ao Programa Empresa Cidadã, permanece sendo insuficiente para o desenvolvimento da divisão das reponsabilidades familiares, e conseqüentemente, para o alcance da igualdade de gênero em âmbito laboral, primeiro porque o número de empresas aderentes ao referido incentivo é incontestavelmente baixo, e segundo pois alarga ainda mais o tempo de afastamento materno em relação ao paterno. Dessa forma, tendo em vista que a maternidade e o cuidado com os filhos configuram obstáculos à inserção laboral da mulher no Brasil, já que ainda prevalece entre os empregadores a ideia de que a mão de obra feminina é mais custosa e que o homem corresponde à noção de trabalhador ideal, ou seja, aquele sem preocupações domésticas e familiares, a legislação brasileira é falha, pois, ao contrário, acentua a desigualdade entre homens e mulheres.

Destarte, para além de dificultar a concretização dos direitos alcançados pela classe feminina, os afastamentos parentais hodiernamente dispostos na legislação pátria excluem o homem da assunção das suas responsabilidades com os filhos, fato que prejudica a formação de um vínculo afetivo entre ambos e o crescimento saudável do infante, colocando em segundo plano a tutela dos interesses da criança. Ante esse contexto de contradições principiológicas, a concessão de uma licença compartilhada entre os genitores, tal como a parental, pode contribuir para a diminuição da discriminação da mulher no âmbito laboral brasileiro, uma vez que favorece uma mudança de percepção e conseqüente formação de uma conscientização social sobre o papel do pai no seio familiar, de que este não pode ser visto somente como provedor, de modo a ainda evidenciar a necessidade precípua de inclusão da igualdade de gênero na agenda estatal como objetivo a ser alcançado.

Isso já que o instituto da licença parental apenas considera a necessidade de um afastamento especial da mulher em decorrência, tão somente, das implicações físicas oriundas da gravidez, como o parto e a situação de lactante, de modo que não diferencia papéis conforme o gênero, pois resta embasada no entendimento de que pais e mães possuem os mesmos direitos e deveres em relação a criação dos seus filhos, e portanto, possuem responsabilidades familiares equivalentes. Logo, considerando que o afastamento partilhado entre os pais permite o mesmo nível de envolvimento emocional com a prole, ao estimular o exercício de uma paternidade mais responsável e participativa, observa-se que o estigma que encarece a mão de obra da mulher seria, em certa medida, desconstituído, já que o cuidado com os filhos seria valorizado, o que implica positivamente para o empregador, diante da realização pessoal dos trabalhadores.

Visualiza-se, inclusive, um movimento do Poder Legislativo brasileiro, através de Projetos de Lei e Propostas de Emenda à Constituição, em reconhecer a licença parental como um instrumento apto a reduzir as desigualdades de gênero no mercado de trabalho. Além disso, enaltece-se que a Organização Internacional do Trabalho, mediante a Convenção nº 156 em conjunto com a Recomendação nº 165 colocam a licença parental como uma medida fundamentada na corresponsabilidade social, já que a mesma retira a carga de cuidado atribuída exclusivamente às mulheres e a redistribui entre todos os atores sociais, incluindo o Poder Público.

Por conseguinte, constata-se que diversos países do mundo que integraram o referido instituto nas suas políticas de combate às assimetrias entre os gêneros tem apresentado bons resultados, como Cuba e Suécia. Diante disso, conclui-se que a inserção da licença parental não é alheia ao ordenamento pátrio, nem constitui uma divagação doutrinária somente cabível no contexto de países desenvolvidos, sendo plenamente possível a sua aplicação no Brasil, diante da sua adequação integral aos princípios constitucionais aqui consagrados.

Assim sendo, arremata-se pela possibilidade de implementação da licença parental no ordenamento nacional nos seguintes moldes: unificação ao período de 120 dias de licença-maternidade já previsto pela Constituição Federal, os prazos acrescidos de 20 dias e 60 dias, respectivamente, para pais e mães empregados de filiadas ao Programa Empresa Cidadã para todo e qualquer trabalhador independente de incentivo. Como resultado ter-se-ia uma licença parental inicial de 200 dias, dos quais 120 dias permaneceriam sendo gozados pela mãe, diante da impossibilidade de diminuir a amplitude de um direito consagrado constitucionalmente, das recomendações jurídicas veiculadas pela OIT e das necessidades físicas advindas da gravidez para a mulher.

À figura paterna caberia gozar de uma cota obrigatória de 20 dias, tendo em vista a inexistência de qualquer cultura de cuidado por parte dos pais brasileiros e considerando também que o aprimoramento de uma paternidade celebrada para uma paternidade ativa demanda tempo e aceitação social. Nessa sequência, os 60 dias restantes do afastamento parental seriam flexibilizados e poderiam ser compartilhados conforme a conveniência e as demandas particulares de cada família. Por fim, intenta-se o aumento gradual e progressivo do afastamento concedido exclusivamente para o pai até que este abranja estágio paritário ao da cota materna, tal como adotado pela Suécia e pela Espanha.

Salienta-se ser imprescindível que o afastamento de ambos os pais seja remunerado e implique em estabilidade empregatícia, diante das inúmeras preocupações e demandas financeiras que o nascimento ou adoção de uma criança ou adolescente resultam, e tendo em vista o fato de que o nascimento e o cuidado com os filhos ainda são vistos pelos empregadores como óbices à produtividade da empresa, a discriminação e o rebaixamento de pais licenciados será uma prática que demorará de ser transformada.

Ao final, adverte-se que a falta de capacidade econômica do Estado não pode ser utilizada como um impeditivo da materialização desse instituto no Brasil, primeiro pois não foram encontradas comprovações científicas-financeiras desses prejuízos econômicos para o governo; segundo porque, ao contrário, a ampliação do afastamento parental compreende uma medida que favorece o incremento econômico do país e do mundo e melhora as condições ambientais dos postos de trabalho, diante da plena viabilização da harmonia entre as realidades familiar e laborativa; e terceiro, pois o princípio do prévio custeio consagrado pelo artigo 195, §5º, da CF/88 é inaplicável à licença parental, já que somente se dirige ao legislador ordinário, conforme assentado pelo STF, e instituto em estudo, assim como as licenças parentais atualmente concedidas pelo ordenamento brasileiro, possui fundamento constitucional.

Sabe-se que, de maneira isolada, a licença parental não irá transformar por completo padrões culturais enraizados há muito na sociedade brasileira. Contudo, apesar da construção da igualdade entre os gêneros nas relações laborais dependerem de outros fatores que não foram aqui analisados, a adoção desse instituto no arcabouço jurídico pátrio representaria um grande passo do Estado brasileiro no sentido de aproximar os homens na dinâmica da família e incluir as mulheres no mercado de trabalho, situações essas protegidas por direitos consagrados na Constituição, quais sejam, o direito de participar da criação dos filhos e o direito ao trabalho digno.

REFERÊNCIAS

ABRAMO, Laís; TODARO, Rosalba. Custos do trabalho e reprodução social em cinco países latino-americanos. In: ABRAMO, Laís (ed.). **Questionando um mito: custos do trabalho de homens e mulheres**. Brasília: OIT, 2005, p.13-64. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/documents/publication/wcms_233470.pdf. Acesso em: 10 out. 2020.

ADICHIE, Chimamanda Ngozi. **Sejam todos feministas**. 1ª ed. São Paulo: Companhia das Letras, 2015.

AGÊNCIA CÂMARA DE NOTÍCIAS. **Consultoria aponta licença parental como opção para reduzir desigualdade de gênero**. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/noticias/560404-consultoria-aponta-licenca-parental-como-opcao-para-reduzir-desigualdade-de-genero/>. Acesso em: 09 nov. 2020.

AGÊNCIA CÂMARA DE NOTÍCIAS. **Projeto amplia para até 360 dias período de convivência de pais com recém-nascido durante pandemia**. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/noticias/662966-projeto-amplia-para-ate-360-dias-periodo-de-convivencia-de-pais-com-recem-nascido-durante-pandemia/>. Acesso em: 17 nov. 2020.

ALMEIDA, Sergio; PEREDA, Paula; FERREIRA, Rafael. Custos da ampliação da licença-paternidade no Brasil. **Revista Brasileira de Estudos de População**. Rio de Janeiro, v. 33, n.3, set./dez.2016, p. 495-516. Disponível em: <https://doi.org/10.20947/s0102-30982016c0003>. Acesso em: 24 nov. 2020.

ALVES, Branca Moreira; PITANGUY, Jacqueline. **O que é feminismo**. São Paulo: Abril Cultural/Brasiliense, 1991.

ANDRADE, Luiza Lobato. **Gênero, trabalho e bem estar social na América Latina: um estudo das políticas de licenças maternidade, paternidade e parentais no Brasil, Chile e Uruguai**. 2018. Dissertação. (Mestrado em Ciências Sociais) – Programa de Pós-Graduação em Estudos Comparados sobre as Américas, Universidade de Brasília – UnB, Brasília. Orientador: Profa. Delia Maria Dutra da Silveira Margalef. Disponível em: https://repositorio.unb.br/bitstream/10482/32322/1/2018_LuizaLobatoAndrade.pdf. Acesso em: 21 nov. 2020.

ASSESSORIA DE COMUNICAÇÃO DO IBDFAM. **Paternidade responsável: mais de 5,5 milhões de crianças brasileiras não têm o nome do pai na certidão de nascimento**. Disponível em: <https://www.ibdfam.org.br/noticias/7024/Paternidade+respons%C3%A1vel%3A+mais+de+5%2C5+milh%C3%B5es+de+crian%C3%A7as+brasileiras+n%C3%A3o+t%C3%AAm+o+nome+do+pai+na+certid%C3%A3o+de+nascimento#:~:text=Dia%20dos%20Pais&text=De%20acordo%20com%20o%20C3%BAltimo,pai%20na%20certid%C3%A3o%20de%20nascimento>. Acesso em: 09 nov. 2020.

ASSUNÇÃO, Larissa Aguilar de. **Os horizontes femininos no trabalho: do chão de fábrica ao teto de vidro**. 2018. Dissertação. (Mestrado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade Federal de Minas Gerais - UFMG, Belo Horizonte. Orientador: Profa. Dra.

Lívia Mendes Moreira Miraglia. Disponível em:
<https://repositorio.ufmg.br/handle/1843/BUOS-BANHF6>. Acesso em: 11 out. 2020.

ÁVILA, Maria Betânia. Vida cotidiana e o uso do tempo pelas mulheres. **VIII Congresso Luso-Afro-Brasileiro de Ciências Sociais**, Centro de Estudos Sociais, Faculdade de Economia, Universidade de Coimbra, 16, 17 e 18 de setembro de 2004, p. 1-12. Disponível em: <https://www.ces.uc.pt/lab2004/inscricao/pdfs/painel29/MariaBetaniaavila.pdf>. Acesso em: 24 set. 2020.

BARBOSA, Ana Luiza Neves de Holanda. Participação feminina no mercado de trabalho brasileiro. **Boletim Mercado de Trabalho Conjuntura e Análise**, n. 57, ago.2014, IPEA. p.31-41. Disponível em: <http://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/3736>. Acesso em: 24 set. 2020.

BARBOZA, Gilka Maria dos Santos. Análise da possibilidade da extensão legal da estabilidade provisória da empregada gestante ao genitor de recém-nascido. **Revista dos Tribunais Online**, p.1-11. Disponível em:
<https://www.revistadostribunais.com.br/maf/app/authentication/formLogin>. Acesso em: 27 mai. 2020.

BARROS, Alice Monteiro de. Cidadania, relações de gênero e relações de trabalho. **Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg.**, Belo Horizonte, v. 47, n. 77, jan./jun. 2008, p.67-83. Disponível em: <http://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/handle/11103/27321>. Acesso em: 10 out. 2020.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. Atual. Jessé Claudio Franco de Alencar, São Paulo: LTr, 2016.

BASSANEZI, Carla. Mulheres dos anos dourados. In: DEL PRIORE, Mary (org.). **História das mulheres no Brasil**. São Paulo: Contexto, 2004, p. 508-535. Disponível em:
<https://democraciadireitoegenero.files.wordpress.com/2016/07/del-priore-histc3b3ria-das-mulheres-no-brasil.pdf>. Acesso em: 21 set. 2020.

BEAUVOIR. Simone de. **O segundo sexo: a experiência vivida**. Trad. Sérgio Milliet. 2. ed. São Paulo: Difusão Europeia do Livro, 1967. Disponível em:
<http://www.afoiceeomartelo.com.br/posfsa/autores/Beauvoir,%20Simone%20de/O%20Segundo%20Sexo%20-%20II.pdf>. Acesso em: 12 nov. 2020.

BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins; FREITAS, Marilu. O trabalho feminino na era globalizada: ritmo intensificado e precarização. In: BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins (org.). **Mulher, vulnerabilidade e sociedade**. Erechim: Deviant, 2017, p. 85-97. Disponível em:
<https://www.editoradeviant.com.br/wp-content/uploads/2017/06/mulhersociedadeevulnerabilidade.pdf>. Acesso em: 24 set. 2020.

BERTOLINI, Lucila Benatti Almeida. Relações entre o trabalho da mulher e a dinâmica familiar. São Paulo: Vetor, 2002 *apud* CALIL, Léa Elisa Silingowschi, **Direito do trabalho da mulher: a questão da igualdade jurídica ante a desigualdade fática**. São Paulo: LTr, 2007.

BILGE, Sirma. Interseccionalidade desfeita: salvando a interseccionalidade dos estudos feministas sobre interseccionalidade. Trad. Flávia Costa Cohim Silva. **Revista Feminismos**, v.8, n.3, set./dez. 2018, p. 67-82. Disponível em:

<https://portalseer.ufba.br/index.php/feminismos/article/view/33680/19468>. Acesso em: 02 dez. 2020.

BIROLI, Flávia. O público e o privado. In: MIGUEL, Luis Felipe; BIROLI, Flávia.

Feminismo e Política, p.31-46. Disponível em:

<https://democraciadireitoegenero.files.wordpress.com/2016/07/biroliflaviao-publico-e-o-privado-feminismo-e-polc3adtica.pdf>. Acesso em 21 jun. 2020.

BOURDIEU, Pierre. **A dominação masculina**. Trad. Maria Helena Kuhner. 15 ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2019.

BRASIL, **Decreto 6.690**, de 11 de dezembro de 2008. Institui o Programa de Prorrogação da Licença à gestante e à adotante, estabelece os critérios de adesão ao Programa e dá outras providências. Brasília, DF, 11 dez. 2008. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/decreto/d6690.htm. Acesso em: 24 out. 2020.

BRASIL. **Projeto de Lei nº 2.685**, de 08 de maio de 2019. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre o prazo da estabilidade provisória da gestante contratada por prazo determinado. Brasília, DF, 08 mai. 2019. Disponível em:

<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2200535>. Acesso em: 20 out. 2020.

BRASIL. Câmara de Deputados. Comissão de Seguridade Social e Família. **Relatório Final**. Brasília, 2019. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/comissoes/comissoes-permanentes/cssf/arquivos/relatorio-final-da-subcomissao-da-familia>. Acesso em: 17 nov. 2020.

BRASIL. Câmara de Deputados. **Consultoria Legislativa**. Desigualdades de gênero: impacto econômico da alteração da licença paternidade e da criação da licença parental. Elaborado por Luciana da Silva Teixeira e Eliezer de Queiroz Noleto, mar. 2019. Disponível em: <https://bd.camara.leg.br/bd/handle/bdcamara/37681>. Acesso em: 10 out. 2020.

BRASIL. Câmara de Deputados. **Consultoria Legislativa**. Proteção à maternidade e licença parental no mundo. Elaborado por Cláudia Virgínia Brito de Melo, jul. 2019. Disponível em: <https://bd.camara.leg.br/bd/handle/bdcamara/38219>. Acesso em: 12 out. 2020.

BRASIL. Câmara Espanhola. **Espanha amplia licença-maternidade para 16 semanas**. Disponível em: <https://www.camaraespanhola.org.br/espanha-amplia-licenca-paternidade-para-16-semanas/>. Acesso em: 21 nov. 2020.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 26 jun. 2020.

BRASIL. **Decreto 21.417-A**, de 17 de maio de 1932. Regula as condições do trabalho das mulheres nos estabelecimentos industriais e comerciais. Rio de Janeiro, 17 mai. 1932.

Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-21417-a-17-maio-1932-526754-publicacaooriginal-1-pe.html#:~:text=Veja%20tamb%C3%A9m%3A->

,DECRETO%20N%C2%BA%2021.417%20DA%2C%20DE%2017%20DE%20MAIO%20DE%201932,Estados%20Unidos%20do%20Brasil%20resolve%3A&text=Sem%20distin%C3%A7%C3%A3o%20de%20sexo%2C%20a%20igual%20valor%20correspondente%20sal%C3%A1rio%20igual. Acesso em: 24 out. 2020.

BRASIL. **Decreto nº 21.076**, de 24 de fevereiro de 1932. Decreta o Código Eleitoral. Rio de Janeiro, 24 fev. 1932. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-21076-24-fevereiro-1932-507583-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 19 set. 2020.

BRASIL. **Decreto nº 62.150**, de 19 de janeiro de 1968. Promulga a Convenção 111 da OIT sobre discriminação em matéria de emprego e profissão. Disponível em: <https://legislacao.presidencia.gov.br/atos/?tipo=DEC&numero=62150&ano=1968&ato=5610XSU50djRVTF6b>. Acesso em: 05 dez. 2020.

BRASIL. **Decreto-lei 5.452**, de 1 maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, 1 maio 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 10 out. 2020.

BRASIL. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil. **Estudos e Pesquisas – Informação Demográfica e Socioeconômica**, n.38, 2018. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101551_informativo.pdf. Acesso em: 10 out. 2020.

BRASIL. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). **Matérias especiais:** indicadores sociais das mulheres no Brasil. 2018. Disponível em: <https://educa.ibge.gov.br/jovens/materias-especiais/materias-especiais/20453-estatisticas-de-genero-indicadores-sociais-das-mulheres-no-brasil.html>. Acesso em: 12 set. 2020.

BRASIL. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA). **Mulheres dedicam muito mais tempo ao trabalho doméstico, mas a diferença cai**. Brasília, 2018. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=34450. Acesso em: 24 set. 2020.

BRASIL. Justiça do Trabalho. Tribunal Superior do Trabalho. **Gestante com contrato temporário não tem direito à garantia provisória de emprego**. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/-/gestante-com-contrato-tempor%C3%A1rio-n%C3%A3o-tem-direito-%C3%A0-garantia-provis%C3%B3ria-de-emprego#:~:text=A%20decis%C3%A3o%20da%20Sexta%20Turma,no%20caso%20de%20contrata%C3%A7%C3%A3o%20tempor%C3%A1ria>. Acesso em: 05 dez. 2020.

BRASIL. Justiça Federal. Tribunal Regional Federal da 4ª Região. Ação Civil Pública nº 5019632-23.2011.404.7200/SC. 1ª Vara Federal de Florianópolis, Santa Catarina. Juiz: Marcelo Krás Borges. Julgado em 03/05/2012. Disponível em: <https://www.gov.br/previdencia/pt-br/assuntos/noticias/previdencia/inss/decisao-judicial-inss-publica-sentenca-da-acp-no-5019632-23-2011-404-7200-sobre-salario-maternidade-para-maes-adotantes>. Acesso em: 02 dez. 2020.

BRASIL. **Lei 11.324**, de 19 de julho de 2006. Altera dispositivos das Leis nº s 9.250, de 26 de dezembro de 1995, 8.212, de 24 de julho de 1991, 8.213, de 24 de julho de 1991, e 5.859, de 11 de dezembro de 1972; e revoga dispositivo da Lei nº 605, de 5 de janeiro de 1949. Brasília, DF, 19 jul. 2006. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2006/Lei/L11324.htm. Acesso em: 20 out. 2020.

BRASIL. **Lei 11.770**, de 9 de setembro de 2008. Cria o Programa Empresa Cidadã, destinado à prorrogação da licença-maternidade mediante concessão de incentivo fiscal, e altera a Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991. Brasília, DF, 9 set. 2008. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/111770.htm. Acesso em: 12 out. 2020.

BRASIL. **Lei 12.812**, de 16 de maio de 2013. Acrescenta o art. 391-A à Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre a estabilidade provisória da gestante, prevista na alínea *b* do inciso II do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. Brasília, DF, 16 de maio de 2013. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/112812.htm. Acesso em: 20 out. 2020.

BRASIL. **Lei 13.467**, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, DF, 13 jul. 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm. Acesso em: 29 out. 2020.

BRASIL. **Lei 8.069**, de 13 de julho de 1990. Dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente e dá outras providências. Brasília, DF, 13 jul. 1990. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8069.htm. Acesso em: 17 nov. 2020.

BRASIL. **Lei 8.213**, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência e dá outras providências. Brasília, DF, 24 jul. 1991. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 29 out. 2020.

BRASIL. **Lei 9.029**, de 13 de abril de 1995. Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências. Brasília, DF, 13 abr. 1995. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9029.htm. Acesso em: 05 dez. 2020.

BRASIL. Ministério da Economia. Receita Federal. **Programa Empresa Cidadã**. Disponível em: <http://receita.economia.gov.br/orientacao/tributaria/isencoes/programa-empresa-cidada>. Acesso em: 23 nov. 2020.

BRASIL. Ministério da Educação. **Plano nacional de educação**: lei nº 13.005/2014. Disponível em: <http://pne.mec.gov.br/18-planos-subnacionais-de-educacao/543-plano-nacional-de-educacao-lei-n-13-005-2014>. Acesso em: 17 nov. 2020.

BRASIL. Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos. **Relatório Anual Socioeconômico da Mulher**. Brasília/DF, 2020. Disponível em: <https://www.gov.br/mdh/pt->

br/navegue-por-temas/politicas-para-mulheres/publicacoes-1/SPMRaseamdigital.pdf. Acesso em: 24 set. 2020.

BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria de Atenção à Saúde. Departamento de Atenção Básica. **Saúde da criança: aleitamento materno e alimentação complementar**. 2. ed. Brasília: Ministério da Saúde, 2015. Disponível em: https://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/saude_crianca_aleitamento_materno_cab23.pdf. Acesso em: 24 out. 2020.

BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria de Atenção à Saúde. Departamento de Ações Programáticas Estratégicas. **Cartilha para a mulher trabalhadora que amamenta**. 2ª. ed. Brasília: Ministério da Saúde, fev.2015. Disponível em: <https://pesquisa.bvsalud.org/bvsms/resource/pt/mis-37311>. Acesso em: 24 out. 2020.

BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria de Atenção à Saúde. **Promovendo o aleitamento materno**. 2ª. ed. Brasília, 2007. Disponível em: <http://www.redeblh.fiocruz.br/media/albam.pdf>. Acesso em: 24 out. 2020.

BRASIL. Organização Pan-Americana da Saúde. **Aleitamento materno nos primeiros anos de vida salvaria mais de 820 mil crianças menores de cinco anos em todo o mundo**. 2018. Disponível em: https://www.paho.org/bra/index.php?option=com_content&view=article&id=5729:aleitamento-materno-nos-primeiros-anos-de-vida-salvaria-mais-de-820-mil-criancas-menores-de-cinco-anos-em-todo-o-mundo&Itemid=820#:~:text=A%20Organiza%C3%A7%C3%A3o%20Pan%2DAmericana%20da,completar%2C%20at%C3%A9%20os%20dois%20anos. Acesso em: 24 out. 2020.

BRASIL. Portal de Boas Práticas em Saúde da Mulher, da Criança e do Adolescente. **Mulher trabalhadora que amamenta**. Disponível em: <https://portaldeboaspraticas.iff.fiocruz.br/atencao-crianca/mulher-trabalhadora-que-amamenta/#:~:text=A%20a%C3%A7%C3%A3o%20Mulher%20Trabalhadora%20que,e%20Apoio%20ao%20Aleitamento%20Materno>. Acesso em: 24 out. 2020.

BRASIL. **Projeto de Lei do Senado nº 72**, de 2017. Altera os arts. 392 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, 71 e 71-A da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, para majorar o prazo da licença-maternidade, de 120 para 180 dias, e permitir ao pai acompanhar a mãe do nascituro nas consultas e exames durante a gravidez. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/128502>. Acesso em: 23 nov. 2020.

BRASIL. **Projeto de Lei n. 3.829**, de 20 de novembro de 1997. Dispõe sobre a estabilidade provisória no emprego do trabalhador cuja empregada estiver grávida. Brasília, DF, 20 nov. 1997. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=20289>. Acesso em: 31 out. 2020.

BRASIL. **Projeto de Lei nº 242**, de 2020. Altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, que aprova a Consolidação das Leis do Trabalho, para que, em caso de recém-nascido com deficiência, sejam prorrogados os prazos de estabilidade provisória, de licença-maternidade e de licença-paternidade. Disponível em:

<https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/140637>. Acesso em: 17 nov. 2020.

BRASIL. Projeto de Lei nº 3.418, de 2020. Amplia a duração da licença-maternidade e da licença-paternidade durante o período de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19). Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/142631>. Acesso em: 17 nov. 2020.

BRASIL. Projeto de Lei nº 5.960, de 08 de setembro de 2016. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho e a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, para estabelecer o acréscimo de 90 (noventa) dias ao período de licença-maternidade e de recebimento do salário-maternidade nos casos de nascimento ou adoção de pessoa com deficiência. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2093472>. Acesso em: 17 nov. 2020.

BRASIL. Projeto de Lei nº 559, de 05 de março de 2020. Acrescenta artigo à Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre a licença-paternidade. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2238554>. Acesso em: 23 nov. 2020.

BRASIL. Projeto de Lei nº 8.335-A, de 22 de agosto de 2017. Altera a Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008, que cria o Programa Empresa Cidadã, para ampliar o seu alcance também às empresas optantes pela tributação pelo lucro presumido. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1628688. Acesso em: 03 dez. 2020.

BRASIL. Projeto de Lei nº 9.412, de 19 de dezembro de 2017. Dispõe sobre a licença materna e paterna compartilhada. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2166843>. Acesso em: 09 nov. 2020.

BRASIL. Proposta de Emenda Constitucional n. 1, de 07 de fevereiro de 2018. Altera os incisos XVIII e XIX do art. 7º da Constituição Federal, para ampliar a duração da licença-maternidade e da licença-paternidade. Brasília, DF, 07 fev. 2018. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/132207>. Acesso em: 31 out. 2020.

BRASIL. Proposta de Emenda Constitucional n. 114, de 10 de julho de 2007. Dá nova redação ao inciso XIX do art. 7º da Constituição. Brasília, DF, 10 jul. 2007. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=359177>. Acesso em: 31 out. 2020.

BRASIL. Proposta de Emenda Constitucional n. 229, de 17 de dezembro de 2019. Altera o inciso XVIII do art. 7º da Constituição Federal e revoga o inciso XIX da Constituição Federal e §1º do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias para dispor sobre a licença parental compartilhada. Brasília, DF, 17 dez. 2019. Disponível em:

<https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/140271>. Acesso em: 09 nov. 2020.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Ação direta de inconstitucionalidade. Origem: Distrito Federal. Relator: Min. Edson Fachin. Requerente: Solidariedade. Julgado em 03 abr. 2020. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5870161>. Acesso em: 05 dez. 2020.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Agravo Regimental no Recurso Extraordinário com Agravo 639.337 São Paulo. Relator: Min. Celso de Mello. Agravante: Município de São Paulo. Agravado: Ministério Público do Estado de São Paulo. Julgado em 23/08/2011. Disponível em: <http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=627428>. Acesso em: 02 dez. 2020.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ministro concede liminar para considerar alta da mãe ou do recém-nascido como marco inicial da licença-maternidade**. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=439225&ori=1>. Acesso em: 05 dez. 2020.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário com Agravo n. 664.335. Julgado em: 21/08/2012. Origem: Santa Catarina. Relator: Min. Cezar Peluso. Recorrente: Instituto Nacional do Seguro Social. Recorrido: Antonio de Mattos. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4168484>. Acesso em: 24 nov. 2020.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Repercussão Geral no Recurso Extraordinário n. 629.053. Origem: São Paulo. Relator: Min. Marco Aurélio. Julgado em: 10 out.2018. Recorrente: República Serviços e Investimento S/A. Recorrido: Elaine Cristina Caetano da Silva. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=3940408>. Acesso em: 20 out. 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **ex-Orientação Jurisprudencial nº 96**, inserida em 08 de novembro de 2000. Não há direito da empregada gestante à estabilidade provisória na hipótese de admissão mediante contrato de experiência, visto que a extinção da relação de emprego, em face do término do prazo, não constitui dispensa arbitrária ou sem justa causa. Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_201_250.html. Acesso em: 20 out. 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista n. 1000728-53.2016.5.02.0302, Relator: Min. Maria Helena Mallmann, 2ª Turma, Julgado em: 20/06/2018. Recorrente: Juliana Silva Vieira de Moraes. Recorrido: Companhia Brasileira de Distribuição. Disponível em: <http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=1000728&digitoTst=53&anoTst=2016&orgaoTst=5&tribunalTst=02&varaTst=0302&submit=Consultar>. Acesso em: 20 out. 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista n. 3393-52.2012.5.12.0001, Relator: Min. João Batista Brito Pereira, 5ª Turma, Julgado em: 08/06/2016. Recorrente: Thamyres Espíndola Carvalho. Recorrido: Calçados Bom Passo LTDA. Disponível em:

<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=3393&digitoTst=52&anoTst=2012&orgaoTst=5&tribunalTst=12&varaTst=0001&submit=Consultar>. Acesso em 20 out. 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 244**, de 27 de setembro de 2012. GESTANTE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_201_250.html. Acesso em: 20 out. 2020.

BRASIL. UNICEF. **Convenção sobre os direitos da criança**. 1990. Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/convencao-sobre-os-direitos-da-crianca>. Acesso em: 01 dez. 2020.

BRITO, Emílio Elias Melo de; TANURE, Renata Guimarães Andrade; TANURE, Milena Guimarães Andrade. A estabilidade decorre da gravidez durante o aviso prévio: uma nova realidade com a Lei nº 12.813/2013. **Revista Direito UNIFACS – Debate Virtual**, n. 159, set.2013, p. 1-19. Disponível em: <https://revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/2761>. Acesso em: 20 out. 2020.

BRUSCHINI, Cristina. LOMBARDI, Maria Rosa. Médicas, arquitetas, advogadas e engenheiras: mulheres em carreiras, profissionais de prestígio. **Revista Estudos Feministas**, v. 7, n. 1 e 2, 1999, p. 9-24. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/ref/article/view/11950>. Acesso em: 24 set. 2020.

BRUSCHINI, Cristina; LOMBARDI, Maria Rosa. A bipolaridade do trabalho feminino no Brasil contemporâneo. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, n. 110, jul. 2000, p. 67-104. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0100-15742000000200003>. Acesso em: 24 set. 2020.

BRUSCHINI, Cristina; PUPPIN, Andrea Brandão. Trabalho de mulheres executivas no Brasil no final do século XX. **Cadernos de Pesquisa**, v. 34, n. 121, jan./abr.2004, p. 105-138. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0100-15742004000100006>. Acesso em: 24 set. 2020.

CALIL, Léa Elisa Silingowschi. **Direito do trabalho da mulher**: a questão da igualdade jurídica ante a desigualdade fática. São Paulo: LTr, 2007.

CARDONE, Marly A. Aspectos histórico-sociais do direito do trabalho da mulher. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 3, n. 14, Revista dos Tribunais, jul./ago.1978, p. 23-45.

CARNEIRO, Luziberto Barrozo. **Teto de vidro**: um estudo sobre os fatores deste fenômeno no Brasil sob a percepção das mulheres gestoras. 2018. Dissertação. (Mestrado em Administração) – Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal do Rio Grande – FURG, Rio Grande. Orientador: Profa. Dra. Débora Gomes Machado. Disponível em: <http://repositorio.furg.br/bitstream/handle/1/7886/Disserta%c3%a7%c3%a3o%20Luziberto%20Carneiro.pdf?sequence=1>. Acesso em: 05. dez. 2020.

CARVALHO, Augusto César Leite de. **Direito do trabalho**: curso e discurso. 2. ed. São Paulo: LTr, 2018.

CARVALHO, Marco Antônio. **Brasil sobe em ranking de igualdade de gênero, mas ainda ocupa a 92ª posição.** Disponível em: <https://brasil.estadao.com.br/noticias/geral,brasil-sobe-em-ranking-de-igualdade-de-genero-mas-ainda-ocupa-a-92-posicao,70003127929>. Acesso em: 09 nov. 2020.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho:** de acordo com a reforma trabalhista. 16. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense, 2019.

CASTRO, Carlos Alberto Pereira de; LAZZARI, João Batista. **Manual de direito previdenciário.** 23. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2020.

CONNEL, Raewyn; PEARSE, Rebecca. **Gênero: uma perspectiva global.** São Paulo: nVersos, 2015.

CORSEUIL, Flavia Farias de Arruda; VAREJÃO, Mariana Cavarra Bortolon. Proteção a maternidade: uma análise a luz da Convenção 103 da OIT e da Lei n. 13.467/2017, **Revista Eletrônica do TRT da 9ª Região**, Curitiba/PR, v.8, n. 81, ago.2019, p. 38-57. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/162914>. Acesso em: 24 out. 2020.

COSTA, Ana Alice Alcantara. O movimento feminista no Brasil: dinâmicas de uma intervenção política. **Revista Gênero**, v. 5, n. 2, 2005, p. 1-20. Disponível em: <https://periodicos.uff.br/revistagenero/article/view/31137>. Acesso em: 20 set. 2020.

COSTA, Ana Alice Alcantara; SANDENBERG, Cecilia Maria B. O feminismo no Brasil: uma (breve) retrospectiva. In: COSTA, Ana Alice Alcantara; SANDENBERG, Cecilia Maria B (orgs.). **O feminismo no Brasil: reflexões teóricas e perspectivas.** Salvador: UFBA/Núcleo de Estudos Interdisciplinares sobre a Mulher, 2008, p. 23-47. Disponível em: <http://www.neim.ufba.br/site/arquivos/file/feminismovinteanos.pdf>. Acesso em: 20 set. 2020.

COUTO, Felipe Fróes; FONSECA, Lorena; CARRIERI, Alexandre de Pádua. O contrato sexual e o debate sobre a negação da esfera do público à mulher no direito brasileiro. **Cadernos de Direito Actual**, n. 9, 2018, p.189-198. Disponível em: <http://www.cadernosdedereitoactual.es/ojs/index.php/cadernos/article/view/292>. Acesso em: 21 jun. 2020.

DAMIÃO, Jorginete de Jesus; ROTENBERG, Sheila. **Amamentação e trabalho feminino:** responsabilidade de toda a sociedade. Disponível em: <https://obha.fiocruz.br/?p=397>. Acesso em: 24 out. 2020.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho:** obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

DOTTO, Camila. A estabilidade da gestante no contrato de trabalho por tempo determinado. **Revista eletrônica: acórdãos, sentenças, ementas, artigos e informações**, Porto Alegre/RS, v. 12, n. 195, ago. 2016, p. 48-62. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/95073>. Acesso em: 20 out. 2020.

FALEIROS, Teresa Veneziano; TREZZA, Ercília Maria Carone; CARANDINA, Luana. Aleitamento materno: fatores de influência na sua decisão e duração. **Revista de Nutrição.**

Campinas, v. 19, n. 5, set./out. 2006, p. 623-630. Disponível em:
<https://www.scielo.br/pdf/rn/v19n5/a10v19n5.pdf>. Acesso em: 24 out. 2020.

FARIA, André Salles; CANEZIN, Thays Cristina Carvalho. Licença paternidade e licença maternidade: uma equiparação necessária para a proteção da criança. In: **Anais XII Simpósio Nacional de Direito Constitucional**, Academia Brasileira de Direito Constitucional, 2016, p. 202-224. Disponível em: <http://abdconst.com.br/anais4/Andre%20Salles%20de%20Faria.pdf>. Acesso em: 17 nov. 2020.

FARIA, Carlos Aurélio Pimenta. 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, fev. 2002, p. 173-196. Disponível em:
<http://dx.doi.org/10.1590/S0102-69092002000100011>. Acesso em: 19 nov. 2020.

FERRITO, Bárbara. A falta que faz: Convenção n. 156, OIT, conciliação dos tempos e corresponsabilidade. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba/PR, v. 8, n. 81, ago. 2019, p. 73-85. Disponível em:
<https://hdl.handle.net/20.500.12178/162918>. Acesso em: 11 nov. 2020.

FOLLADOR, Kellen Jacobsen. A mulher na visão do patriarcado brasileiro: uma herança ocidental. **Revista fato e versões**, v. 1, n. 2, 2009, p. 3-16. Disponível em:
https://www.academia.edu/3784126/A_MULHER_NO_PATRIARCADO_BRASILEIRO. Acesso em: 22 jun. 2020.

FONSECA, Cláudia. Ser mulher, mãe e pobre. In: DEL PRIORE, Mary (org.). **História das mulheres no Brasil**. São Paulo: Contexto, 2004, p. 428-463. Disponível em:
<https://democraciadireitoogenero.files.wordpress.com/2016/07/del-priore-histc3b3ria-das-mulheres-no-brasil.pdf>. Acesso em: 21 set. 2020.

FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. **Garantia de emprego da gestante: o item III da súmula nº 244 do TST**. Disponível em:
http://www.editoramagister.com/doutrina_24259022_GARANTIA_DE_EMPREGO_DA_GESTANTE_O_ITEM_III_DA_SUMULA_N_244_DO_TST.aspx. Acesso em: 20 out. 2020.

FUNDAÇÃO CARLOS CHAGAS. Mulher, trabalho e família. **Banco de dados sobre o trabalho das mulheres**. Séries históricas, São Paulo, 2010. Disponível em:
<https://www.fcc.org.br/bdmulheres/serie2.php?area=series>. Acesso em: 24 set. 2020.

FUNDAÇÃO CARLOS CHAGAS. Mulheres brasileiras, educação e trabalho. **Banco de dados sobre o trabalho das mulheres**. Séries históricas, São Paulo, 2010. Disponível em:
<https://www.fcc.org.br/bdmulheres/serie3.php?area=series>. Acesso em: 24 set. 2020.

FUNDAÇÃO CARLOS CHAGAS. Mulheres no mercado de trabalho: grandes números. **Banco de dados sobre o trabalho das mulheres**. Séries históricas, São Paulo, 2010. Disponível em: <https://www.fcc.org.br/bdmulheres/serie1.php?area=series>. Acesso em: 24 set. 2020.

FUNDAÇÃO GETÚLIO VARGAS. **Mulheres perdem trabalho após terem filhos**. 2016. Disponível em: <https://portal.fgv.br/think-tank/mulheres-perdem-trabalho-apos-terem-filhos>. Acesso em: 04 dez. 2020.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. 13. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2018.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Prorrogação da Licença-paternidade e novas hipóteses de ausência justificada no trabalho: Lei nº 13.257/2016. **Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária**, v. 27, n. 324, jul. 2016, p.43-47.

GZH Política. “**Ninguém faz limpeza melhor que a mulher**”, diz relator da terceirização, 23 mar. 2017. Disponível em: <https://gauchazh.clicrbs.com.br/politica/noticia/2017/03/ninguem-faz-limpeza-melhor-do-que-a-mulher-diz-relator-da-terceirizacao-9755108.html>. Acesso em: 01 dez. 2020

HEILMAN, Brian *et al.* **State of the world’s fathers: time for action**. Washington, DC: Promundo, Sonke Gender Justice, Save the Children and MenEngage Alliance, 2017. Disponível em: <https://promundo.org.br/recursos/situacao-da-paternidade-no-mundo-tempo-de-agir/>. Acesso em: 02 dez. 2020.

HIRATA, Helena. Mudanças e permanências nas desigualdades de gênero: divisão sexual do trabalho numa perspectiva comparativa. **Friedrich Ebert Stiftung Brasil**, Análise, São Paulo, n. 7, out. 2015. Disponível em: <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/brasilien/12133.pdf>. Acesso em: 24 set. 2020.

HWANG, Carl P. The changing role of Swedish fathers. In: MICHAEL, E. Lamb (ed.), *The father’s role: cross-cultural perspectives*. Hillsdale, New Jersey, Lawrence Erlbaum Associates, 1987 *apud* FARIA, Carlos Aurélio Pimenta. 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, fev. 2002, p. 173-196. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/S0102-69092002000100011>. Acesso em: 19 nov. 2020.

IBRAHIM, Fábio Zambitte. **Curso de direito previdenciário**. 24. ed. Rio de Janeiro: Impetus, 2019.

INSTITUTO PROMUNDO. **A situação da paternidade no Brasil 2019: tempo de agir**. Rio de Janeiro: Promundo 2019. Disponível em: https://promundo.org.br/wp-content/uploads/sites/2/2019/08/relatorio_paternidade_promundo_06-3-1.pdf. Acesso em: 09 nov. 2020.

KALIL, Irene Rocha; COSTA, Maria Conceição da. Entre o direito, o dever e o risco: olhares de gênero sobre amamentação. **Revista PerCursos**, Florianópolis, v.14, n.27, jul./dez.2013, p. 07-32. Disponível em: <https://doi.org/10.5965/1984724614272013007>. Acesso em: 24 out. 2020.

KAMADA, Fabiana Larissa. Licença-paternidade ampliada: um caminho para a igualdade de gênero na divisão do trabalho. In: FERRAZ, Anna Cândida da Cunha; LEISTER, Margareth Anne (coord.). **Colóquio de Pesquisa: Panorama de pesquisa em direito**. Osasco: EDIFIEO, 2012, p. 61-75. Disponível em: http://www.unifieo.br/pdfs/Coloquio_Volume_1.pdf#page=61. Acesso em: 15 nov. 2020.

KLIPPEL, Bruno. **Direito sumular esquematizado - TST**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

KLOSS, Larissa Renata. Desigualdades de gênero no trabalho. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba/ PR, v. 2, n. 18, mai. 2013, p.103-142. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/96325>. Acesso em: 10 out. 2020.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

LEITE, Mauricio Sousa *et al.* Princípio da isonomia e a equiparação da licença maternidade à licença paternidade. **Revista do Curso de Direito da Universidade Braz Cubas**, v.1, n.1, mai. 2017, p. 1-14. Disponível em: <https://revistas.brazcubas.br/index.php/revdubc/article/view/249>. Acesso em: 15 nov. 2020.

LERNER, Gerda. **A criação do patriarcado: história de opressão das mulheres pelos homens**. São Paulo: Cultrix, 2019.

LIMA, Camila Rodrigues Neves de Almeida. Gênero, trabalho e cidadania: função igual, tratamento salarial desigual. **Revista de Estudos Feministas**, Florianópolis, vol. 26, n. 3, out. 2018, p.1-20. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/1806-9584-2018v26n347164>. Acesso em: 10 out. 2020.

LIMA, Daniel Costa. **Por uma paternidade dedicada, amorosa e sem medalhas**. Disponível em: <https://vermelho.org.br/coluna/por-um-paternidade-dedicada-amorosa-e-sem-medalhas/>. Acesso em: 23 nov. 2020.

LIMA, Isabel Maria Sampaio Oliveira; LEÃO, Thiago Marques; ALCÂNTARA, Miriã Alves Ramos. Proteção legal à amamentação na perspectiva da responsabilidade da família e do estado no Brasil. **Revista de Direito Sanitário**, São Paulo, v.14, n.3, nov.2013/fev.2014, p. 66-90. Disponível em: <https://doi.org/10.11606/issn.2316-9044.v14i3p66-90>. Acesso em: 24 out. 2020.

LIRA, Wladimir Paes de. **Direito da criança e do adolescente à convivência familiar**. 2011. Dissertação. (Mestrado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade Federal de Alagoas – UFAL, Maceió. Orientador: Prof. Dr. Paulo Luiz Netto Lôbo. Disponível em: <http://www.repositorio.ufal.br/bitstream/riufal/5602/1/Direito%20da%20crianc%3a%20e%20do%20adolescente%20c%3a%20conviv%3aancia%20familiar.pdf>. Acesso em: 17 nov. 2020.

LONDRES, Mariana. **Câmara tem 36 projetos para ampliar a licença-paternidade**. Disponível em: <https://noticias.r7.com/prisma/r7-planalto/camara-tem-36-projetos-para-ampliar-a-licenca-paternidade-26042019>. Acesso em: 31 out. 2020.

LOPES, Cristiane Maria Sbalqueiro. Direito do trabalho da mulher: da proteção à promoção. **Cadernos Pagu**, Campinas, n. 26, jan./jun. 2006, p.405-430. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/S0104-83332006000100016>. Acesso em: 21 set. 2020.

LORENTZ, Lutiana Nacur. Licença parental: uma necessidade para a simetria de gêneros no Brasil. In: CASTILHO, Ela Wiecko Volkmer de *et al* (orgs.). **Perspectivas de gênero e o sistema de justiça brasileiro**. Brasília, ESMPU, 2019, p. 215-242.

MAGLIONE, Mariana Chaves de Oliveira. Proteção à maternidade no direito trabalho brasileiro. In: SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da (Org.). **Transformações no mundo do trabalho e redesenhos institucionais: trabalho, instituições e direitos**. São Paulo, LTr, 2014, p. 257-272.

MALLET, Estêvão. O princípio constitucional da igualdade e o trabalho da mulher. In: FILHO, Georgenor de Sousa Franco (coord.). **Trabalho da mulher: homenagem a Alice Monteiro de Barros**, São Paulo: LTr, 2009, p. 145-160.

MALUF, Vera Maria Daher. **Mulher, trabalho e maternidade: uma visão contemporânea**. 2009. Tese. (Doutorado em Psicologia Clínica) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo – PUC/SP, São Paulo. Orientador: Profa. Dra. Edna Peters Kahhale. Disponível em: <https://tede2.pucsp.br/handle/handle/15879>. Acesso em: 10 out. 2020.

MARQUES, Stanley Souza. **A identidade do sujeito constitucional e o direito fundamental à licença-paternidade: da paternidade tradicional às paternidades constitucionais**. 2016. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade Federal de Minas Gerais – UFMG, Belo Horizonte. Orientador: Prof. Dr. Marcelo Andrade Cattoni de Oliveira. Disponível em: <https://repositorio.ufmg.br/handle/1843/BUBD-AYYPEJ>. Acesso em: 20 jun. 2020.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 10. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

MARTINS, Aline de Carvalho. Paternidade: repercussões e desafios para a área de saúde. **Revista Pós Ciências Sociais**, v. 6, n. 11, 2009, p. 59-73. Disponível em: <https://www.arca.fiocruz.br/handle/icict/10154>. Acesso em: 31 out. 2020.

MATOS, Ana Carla Harmatiuk; OLIVEIRA, Ligia Ziggotti de; NATIVIDADE, João Pedro Kostin Felipe de. Licença parental como agenda para a igualdade de gênero: diálogos entre os modelos sueco e brasileiro. **Revista da Faculdade de Direito UFPR**. Curitiba, v. 61, n. 3, set./dez. 2016, p. 345-363. Disponível em: <https://revistas.ufpr.br/direito/article/view/48053>. Acesso em: 19 nov. 2020.

MATOS, Ana Carla Harmatiuk; SILVA, Débora Simões da. Licença parental e o enfrentamento da desigualdade de gênero no mercado de trabalho e âmbito familiar. **Revista Brasileira de Direito Civil**, vol. 5, n. 3, jul./set. 2015, p. 10-25. Disponível em: <https://rbdcivil.ibdcivil.org.br/rbdc/article/view/88>. Acesso em 08 nov. 2020.

MATOS, Marlise; PARADIS, Clarisse Goulart. Desafios à despatriarcalização do Estado brasileiro. Dossiê: O Gênero Da Política: Feminismos, Estado E Eleições. **Cadernos Pagu (online)**, Campinas, n. 43, jul./dez. 2014, p.57-118. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/0104-8333201400430057>. Acesso em: 11 out. 2020.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **Conteúdo jurídico do princípio da igualdade**. 3. ed. atual. São Paulo: Editora Malheiros. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/5367569/mod_resource/content/2/MELLO_Princ%C3%ADpio%20da%20Igualdade.pdf. Acesso em: 05 dez. 2020.

MELO, Ana Carolina Lima de. Licença parental: caminho para consolidação da igualdade de gênero. **Revista Perspectivas em Políticas Públicas**. Belo Horizonte, v. IX, n. 17, jan./jun. 2016, p. 103-124. Disponível em: <https://revista.uemg.br/index.php/revistappp/article/view/1007>. Acesso em: 18 nov. 2020.

MELO, Whemerson Roger Fontes; ARAÚJO, Hellom Lopes. **Da estabilidade provisória de emprego à gestante nos contratos a termo ante a nova redação da súmula 244, inciso III do TST**, p. 1-14. Disponível em: <http://docplayer.com.br/8332245-Da-estabilidade-provisoria-de-emprego-a-gestante-nos-contratos-a-termo-ante-a-nova-redacao-da-sumula-244-inciso-iii-do-tst.html>. Acesso em: 20 out. 2020.

MENDES, Moacyr Pereira. **A doutrina da proteção integral da criança e do adolescente frente à lei 8.069/90**. 2006. Dissertação (Mestrado em Direito) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo – PUC, São Paulo. Orientador: Regina Vera Villas Boas. Disponível em: <http://www.dominiopublico.gov.br/download/teste/arqs/cp009234.pdf>. Acesso em: 17 nov. 2020.

MÉNDEZ, Natalia Pietra. Do lar para as ruas: capitalismo, trabalho e feminismo. **Revista Mulher e Trabalho**, v. 5, 2005, p.51-63. Disponível em: <https://revistas.fee.tche.br/index.php/mulheretrabalho/article/view/2712>. Acesso em: 23 jun. 2020.

MEYER, Dagmar Estermann. Educação, saúde e modos de inscrever uma forma maternidade nos corpos femininos. **Movimento**, Porto Alegre, v.9, n.3, set./dez. 2003, p. 33-58. Disponível em: <https://doi.org/10.22456/1982-8918.2817>. Acesso em: 24 out. 2020.

MILLETT, Kate. **Política sexual**. Trad. Alice Sampaio, Gisela da Conceição e Manuela Torres. Ed. 7U331. Lisboa: Publicações Dom Quixote, 1974.

MOURA, Samantha Nagle Cunha de. A separação entre esfera pública e privada: um confronto entre John Locke, Jean-Jacques Rousseau e Carole Pateman. **Revista Gênero e Direito**, v. 3, n. 1, 2014, p.13-26. Disponível em: <https://periodicos.ufpb.br/index.php/ged/article/view/17936>. Acesso em: 21 jun. 2020.

NAKANO, Ana Márcia Sapnó; MAMEDE, Marli Villela. A mulher e o direito de amamentar: as condições sociais para o exercício desta função. **Revista Mineira de Enfermagem**, vol. 4.1, jan./dez. 2000, p. 22-27. Disponível em: <https://cdn.publisher.gn1.link/remo.org.br/pdf/v4n1a05.pdf>. Acesso em: 24 out. 2020.

NARVAZ, Martha Giudice; KOLLER, Sílvia Helena. Famílias e patriarcado: da prescrição normativa à subversão criativa. **Revista Psicol. Soc.**, Porto Alegre, vol. 18, n.1, Jan./Abr. 2006, p. 49-55. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0102-71822006000100007>. Acesso em: 12 set. 2020.

NARVAZ, Martha Giudice; KOLLER, Sílvia Helena. Metodologias feministas e estudos de gênero: articulando pesquisa, clínica e política. **Revista Psicologia em Estudo**, Maringá, vol. 11, n. 3, set./dez. 2006, p. 647-654. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1413-73722006000300021>. Acesso em: 22 jun. 2020.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Curso de direito do trabalho**: história e teoria geral do direito do trabalho, relações individuais e coletivas do trabalho. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

NUNES, Bárbara Rodrigues; RAMOS, Vitor Silva; GUERRA, Márcio de Oliveira. Bela, recatada e do lar: o estereótipo da mulher perfeita. **XXXIX Congresso Brasileiro de Ciências da Comunicação**, São Paulo – SP, 05 a 09 de setembro de 2016, p. 1-15. Disponível em: <http://portalintercom.org.br/anais/nacional2016/resumos/R11-0497-1.pdf>. Acesso em: 20 jun. 2020.

OKIN, Susan Moller. Gênero, o público e o privado. Trad. Flávia Biroli. **Revista de Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 16, n. 2, Maio/Ago. 2008, p.305-332. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0104-026X2008000200002>. Acesso em: 21 jun. 2020.

OLIVEIRA, Laura Machado de; FERRUGEM, Carolina. Licença-maternidade X Licença-paternidade: uma reflexão acerca da aplicação igualitária. **Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária**, v. 29, n. 346, abr. 2018, p. 56-84.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Recomendação n. 165**, sobre a igualdade de oportunidades e de tratamento para homens e mulheres trabalhadores: trabalhadores com encargos de família. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_242744/lang--pt/index.htm#:~:text=Trabalhadores%20com%20encargos%20de%20fam%C3%ADlia%20de%20gozar%20da%20igualdade%20de,promo%C3%A7%C3%A3o%20e%20estabilidade%20no%20emprego. Acesso em: 11 nov. 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção 156, Recomendação 165**. 2009, p. 5. Disponível em: http://www.oit.org/wcm5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/documents/publication/wcms_226561.pdf. Acesso em: 11 nov. 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção n. 103**, Amparo à Maternidade. 1958. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235193/lang--pt/index.htm. Acesso em: 12 out. 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção n. 111**, Discriminação em matéria de emprego e ocupação. 1960. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235325/lang--pt/index.htm. Acesso em: 05 dez. 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção n. 156**, de 03 de junho de 1981. Sobre a igualdade de oportunidades e de tratamento para homens e mulheres trabalhadores: trabalhadores com encargos de família. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_242709/lang--pt/index.htm. Acesso em: 11 nov. 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 183**, de 1952. Sobre a proteção da maternidade. Disponível em: [https://popdesenvolvimento.org/publicacoes/temas/descarregar-ficheiro.html?path=4%29+Direitos+Humanos%2Fc%29+G%C3%A9nero%2FConven%C3%](https://popdesenvolvimento.org/publicacoes/temas/descarregar-ficheiro.html?path=4%29+Direitos+Humanos%2Fc%29+G%C3%A9nero%2FConven%C3%AD)

A7% C3% A3o+OIT+Relativa+% C3% A0+Revis% C3% A3o+da+Conven% C3% A7% C3% A3o+Sobre+a+Protec% C3% A7% C3% A3o+da+Maternidade.pdf. Acesso em: 23 nov. 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Declaração da OIT sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho**. Disponível em:

https://www.ilo.org/public/english/standards/declaration/declaration_portuguese.pdf. Acesso em: 05 dez. 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Mulheres ainda são menos propensas a atuar no mercado de trabalho do que os homens na maior parte do mundo**.

2018. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilianoticias/WCMS_619819/lang--pt/index.htm. Acesso em: 24 set. 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Nota 2: Promoção da igualdade de gênero e políticas de conciliação entre o trabalho e a família. **Notas da OIT sobre trabalho e família**, 01 dez. 2011. Disponível em:

https://www.ilo.org/brasilianpublicacoes/WCMS_229649/lang--pt/index.htm. Acesso em: 15 nov. 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Nota 6: Licenças e responsabilidades familiares. **Notas da OIT sobre trabalho e família**, 01 dez. 2011.

Disponível em: https://www.ilo.org/brasilianpublicacoes/WCMS_229658/lang--pt/index.htm. Acesso em: 15 nov. 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Proteger o futuro: maternidade, paternidade e trabalho**. Disponível em:

http://cite.gov.pt/pt/destaques/Matern_paternid_e_trab.pdf. Acesso em: 09 nov. 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Trabalho e família: partilhar é a melhor forma de cuidar**. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_106518.pdf. Acesso em: 24 nov. 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Trabalho e família: rumo a novas formas de conciliação com corresponsabilidade social**. Brasília: OIT, 2009. Disponível em:

https://www.ilo.org/brasilianpublicacoes/WCMS_233473/lang--pt/index.htm. Acesso em: 11 nov. 2020.

PANDOLFO, Jonatha Rafael. Novas perspectivas das licenças maternidade e paternidade a partir da homoparentalidade. **Revista da ABET**, Paraíba, v. 16, n. 2, jul./dez. 2017, p. 56-74. Disponível em: <https://periodicos.ufpb.br/index.php/abet/article/view/37797>. Acesso em: 03 dez. 2020.

PATEMAN, Carole. **O contrato sexual**. Trad. Marta Avancini. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1993. Disponível em:

https://aprender.ead.unb.br/pluginfile.php/3363/mod_resource/content/1/PATEMAN_contrato_sexual.PDF. Acesso em: 12 set. 2020.

PERES, Patrícia Lima Pereira. **Amamentação como valor humano, prática feminina e direito social: contribuição crítica à política pública sustentada no referencial de justiça de Amartya Sen**. 2015. Tese (Dourado em Bioética, Ética Aplicada e Saúde Coletiva) –

Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Universidade Federal Fluminense, Fundação Oswaldo Cruz, Rio de Janeiro. Orientador: Prof. Dr. Olinto Antônio Pegoraro. Disponível em: <https://pesquisa.bvsalud.org/saudepublica/resource/pt/int-4896>. Acesso em: 24 out. 2020.

PESSOA, Anna Carolina Oliveira. As licenças maternidade e paternidade sob a perspectiva da construção do feminino e as dimensões da igualdade. **Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária**, ano 30, n. 366, dez./2019, p. 89-111.

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. **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, vol. 17, n. 3, set./dez.2009, p. 851-859. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-026X2009000300013&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 09 nov. 2020.

PINTO, Céli Regina Jardim. Feminismo, história e poder. **Rev. Sociol. Polit.** Curitiba, vol. 18, n. 36, jun.2010, p. 15-23. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0104-44782010000200003>. Acesso em: 20 set. 2020.

PINTO, Céli Regina Jardim. **Uma história do feminismo no Brasil**. São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo, 2003.

PORTO, Comba Marques. **Convenção 156 da OIT: trabalho e família em harmonia**. Disponível em:

<https://www.ibdfam.org.br/artigos/547/Conven%C3%A7%C3%A3o+156+da+OIT%3A+trabalho+e+fam%C3%ADlia+em+harmonia>. Acesso em: 11 nov. 2020.

PRONI, Thaíssa Tamarindo da Rocha Weishaupt. **Proteção constitucional à maternidade no Brasil: um caso de expansão da garantia legal**. 2012. Dissertação. (Mestrado em Direito). Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo – USP, São Paulo. Orientador: Prof. Dr. Antonio Rodrigues de Freitas Junior. Disponível em: <https://teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-30102012-101834/pt-br.php>. Acesso em: 12 out. 2020.

QUIRINO, Raquel. Trabalho da mulher nos últimos 40 anos. **Revista Tecnologia e Sociedade**, Curitiba, v. 8, n. 15, jul./dez. 2012, p. 90-102. Disponível em: <https://periodicos.utfpr.edu.br/rts/article/view/2596>. Acesso em: 24 set. 2020.

RAGO, Margareth. Trabalho feminino e sexualidade. *In*: DEL PRIORE, Mary (org.). **História das mulheres no Brasil**. São Paulo: Contexto, 2004, p. 484-507. Disponível em: <https://democraciadireitoe genero.files.wordpress.com/2016/07/del-priore-histc3b3ria-das-mulheres-no-brasil.pdf>. Acesso em: 21 set. 2020.

REZENDE, Elisa Maria Jardim da Costa de. A ascensão feminina na cultura ocidental: uma breve retrospectiva. **Revista FIEP BULLETIN – Special Edition – ARTICLE I**, v. 83, 2013, p.1-7. Disponível em: <http://www.fiepbulletin.net/index.php/fiepbulletin/article/view/2843>. Acesso em: 23 jun. 2020.

RODRIGUES, Cintia; SAPUCAIA, Mônica. Proteção à maternidade: uma reflexão sobre apaziguamento e sedimentação das desigualdades entre homens e mulheres. **Revista da**

ABET, Paraíba, v. 15, n. 1, jan./jun. 2016, p.22-32. Disponível em:
<https://periodicos.ufpb.br/index.php/abet/article/view/31257>. Acesso em: 24 set. 2020.

RODRIGUES, Thaíse Silva. Diferença de gênero na dicotomia público/privado e seu tratamento jurídico. **17º Encontro Nacional da Rede Feminista Norte e Nordeste de Estudos e Pesquisa sobre a Mulher e Relações de Gênero**. João Pessoa: Editora Universitária da UFPB, 2012, p.165-178. Disponível em:
<http://www.ufpb.br/evento/index.php/17redor/17redor/paper/view/46>. Acesso em: 21 jun. 2020.

SAFFIOTI, Heleieth I. B. **A mulher na sociedade de classes: mito e realidade**. Petrópolis: Vozes, 1976. Disponível em:
https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/3825626/mod_resource/content/1/Saffioti%20%281978%29%20A_Mulher_na_Soc_Classes.pdf. Acesso em: 20 jun. 2020.

SAFFIOTI, Heleieth I. B. **Gênero, patriarcado e violência**, 2011. Disponível em:
<http://www.unirio.br/unirio/unirio/cchs/ess/Members/vanessa.bezerra/relacoes-de-genero-no-brasil/Genero-%20Patriarcado-%20Violencia%20%20-livro%20completo.pdf/view>. Acesso em: 12 set. 2020.

SAFFIOTI, Heleieth I. B. **O poder do macho**. São Paulo: Moderna, 1987.

SENADO FEDERAL. Procuradoria Especial da Mulher. **Parlamentares pedem ratificação da Convenção 156**. Disponível em:
<https://www12.senado.leg.br/institucional/procuradoria/comum/parlamentares-pedem-ratificacao-da-convencao-156>. Acesso em: 11 nov. 2020.

SILVA, Adriana Vasconcelos de Paula e. Licença-maternidade e a busca da igualdade de gênero no ambiente de trabalho. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, vol. 84, n. 4, out./dez. 2018, p. 225-246. Disponível em:
<https://hdl.handle.net/20.500.12178/152030>. Acesso em 24 set. 2020.

SILVA, André Luiz da; VENTURA, Raissa Wihby; KRITSCH, Raquel. O gênero do público: críticas feministas ao liberalismo e seus desdobramentos. **Mediações – Revista de Direitos Sociais**, Londrina, v. 14, n. 2, Jul./Dez. 2009, p. 52-82. Disponível em:
<http://www.uel.br/revistas/uel/index.php/mediacoes/article/view/4507>. Acesso em: 21 jun. 2020.

SILVA, Bruna Turaça; SANTIAGO, Luciano Borges; LAMONIER, Joel Alves. Apoio paterno ao aleitamento materno: uma visão integrativa. **Revista Paulista de Pediatria**, São Paulo, v.30, n.1, 2012, p. 122-130. Disponível em:
<https://www.scielo.br/pdf/rpp/v30n1/18.pdf>. Acesso em: 24 out. 2020.

SILVA, Renata Gonçalves da. O salário-maternidade na reprodução médica assistida. **Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária**, v.29, n.354, dez.2018, p. 51-64.

SILVA, Roberta Viegas e. Maternidade e mercado de trabalho: avanços possíveis. **Boletim Legislativo n. 42**. Brasília: Senado Federal, 2016. Disponível em:
<https://www2.senado.leg.br/bdsf/handle/id/518436>. Acesso em: 17 nov. 2020.

SIQUEIRA, Camila Karla Barbosa. As três ondas do movimento feminista e suas repercussões no direito brasileiro. **XXIV Congresso Nacional do CONPEDI**. Poder, cidadania e desenvolvimento no estado democrático de direito. Florianópolis, 2015. p. 328-354. Disponível em: <http://conpedi.danilolr.info/publicacoes/66fsl345/w8299187/ARu8H4M8AmpZnw1Z.pdf>. Acesso em: 20 set. 2020.

SOARES, Vera. Movimentos feministas: paradigmas e desafios. **Revista Estudos Feministas Especial**, Florianópolis, 1994, p.11-24. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/ref/article/view/16089>. Acesso em: 22 jun. 2020.

SOIHET, Rachel. Mulheres pobres e violência no brasil urbano. In: DEL PRIORE, Mary (org.). **História das mulheres no Brasil**. São Paulo: Contexto, 2004, p. 304-335. Disponível em: <https://democraciadireitoegenero.files.wordpress.com/2016/07/del-priore-hisc3b3ria-das-mulheres-no-brasil.pdf>. Acesso em: 21 set. 2020.

STRUCKER, Bianca; MAÇALAI, Gabriel. “Bela, recatada e do lar”: os novos desdobramentos da família patriarcal. **XIII Seminário Internacional de Demandas Sociais e Políticas Públicas na Sociedade Contemporânea & IX Mostra Internacional de Trabalhos Científicos**, 2016, p.1-15. Disponível em: <https://online.unisc.br/acadnet/anais/index.php/sidspp/issue/view/77>. Acesso em: 20 jun. 2020.

STUDART, Heloneida. **Mulher objeto de cama e mesa**. Petrópolis: Editora Vozes, 1976. Disponível em: <https://fdocumentos.tips/document/mulher-objeto-de-cama-e-mesa.html>. Acesso em: 20 jun. 2020.

TARTUCE, Flávio. **Direito civil: direito de família**. 12 ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, v. 5, 2017.

THOMÉ, Candy Florêncio. A licença-paternidade como desdobramento da igualdade de gênero: um estudo comparativo entre Brasil e Espanha. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 50, n. 80, jul./dez.2009, p. 41-53. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/74331>. Acesso em: 15 nov. 2020.

TULIO, Rosemeri; CASAGRANDE, Shauã Martins. Estabilidade e garantia de emprego da gestante. **ANIMA: Revista Eletrônica do Curso de Direito das Faculdades OPET**. Curitiba/PR, ano IV, n. 9, jan./jun. 2013, p. 67-79. Disponível em: <http://www.opet.com.br/faculdade/revista-anima/pdf/anima9/anima9-5-ESTABILIDADE-E-GARANTIA-DE-EMPREGO-DA-GESTANTE-Rosemeri-Tulio-e-Shaua-Martins-Casagrande.pdf>. Acesso em: 20 out. 2020.

UNIÃO EUROPEIA. **Directiva 2010/18/UE**, de 8 de março de 2010. Aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental celebrado entre a BUSINESSEUROPE, a UEAPME, o CEEP e a CES e que revoga a Directiva 96/34/CE. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32010L0018&from=HU#:~:text=%C3%A7%20%C3%B5%20e%20s%20f%20i%20n%20a%20i%20s%20,1.,dom%C3%ADnio%20abrangido%20pelo%20presente%20acordo>. Acesso em: 21 nov. 2020.

VASCONCELOS, Iana dos Santos. Mulher e mercado de trabalho no Brasil: notas de uma história em andamento. **Revista Eletrônica de Ciências Sociais, História e Relações Internacionais**, Roraima, v.3, n. 2, 2010, p. 1-9. Disponível em: <https://revista.ufr.br/examapaku/issue/view/94>. Acesso em: 24 set. 2020.

VÉRAS, Érika do Amaral; OLIVEIRA, Flavia de Paiva Medeiros. Políticas públicas para a maternidade: uma análise das licenças por maternidade e paternidade à luz da igualdade e da sustentabilidade social. **Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho**. Brasília, v. 3, n. 1, jan./jun. 2017, p.115-134. Disponível em: <https://www.indexlaw.org/index.php/revistadtmat/article/view/1805>. Acesso em: 12 out. 2020.

WORLD ECONOMIC FORUM. **Global Gender Report 2020**. Disponível em: http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf. Acesso em: 09 nov. 2020.