



Universidade de Brasília
Faculdade de Direito

DEBORAH DOS REIS AMARAL

**LICENÇAS MATERNIDADE E PATERNIDADE E A (DES)IGUALDADE
DE GÊNERO NO DIREITO DO TRABALHO BRASILEIRO**

Brasília
2020

DEBORAH DOS REIS AMARAL

**LICENÇAS MATERNIDADE E PATERNIDADE E A (DES)IGUALDADE DE
GÊNERO NO DIREITO DO TRABALHO BRASILEIRO**

Monografia apresentada à Banca Examinadora da Faculdade de Direito da Universidade de Brasília como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharela em Direito pela Faculdade de Direito da Universidade de Brasília, elaborada sob a orientação da Prof. Doutora Talita Rampin.

Brasília
2020

DEBORAH DOS REIS AMARAL

**LICENÇAS MATERNIDADE E PATERNIDADE E A (DES)IGUALDADE DE
GÊNERO NO DIREITO DO TRABALHO BRASILEIRO**

Monografia apresentada como requisito parcial para a obtenção do título de bacharela em Direito pela Faculdade de Direito da Universidade de Brasília, pela Banca Examinadora:

Professora Doutora Talita Tatiana Dias Rampin
Professora Orientadora

Professora Doutora Lívia Gimenes Dias da Fonseca
Integrante da Banca Examinadora

Professora Doutora Renata Queiroz Dutra
Integrante da Banca Examinadora

Brasília, 11 de dezembro de 2020.

Às mulheres da minha vida, em especial, às minhas avós que viveram sob o contexto da ausência de liberdade plena para poderem seguir seus sonhos profissionais e pessoais. À minha avó Olinda, que me confidenciou seu sonho de ser secretária executiva, mas que, por conta da sociedade machista, não pôde concretizá-lo. Apesar disso, conseguiu ser uma esposa, mãe e avó feliz. À minha mãe Rosane que também teve seu caminho profissional limitado por uma gravidez precoce e pelo casamento que adveio dela. A todas as mulheres que trazem em sua história a marca de uma sociedade ainda patriarcal e regida pela desigualdade de gênero.

AGRADECIMENTOS

A escolha pelo ingresso numa segunda graduação logo após ter finalizado a minha primeira formação em Relações Internacionais não foi das mais fáceis. Ao longo do trajeto, o caminho se mostrou ainda mais difícil quando me vi casada, transferida de Estado, de trabalho e de Universidade. No entanto, entre dificuldades em conciliar horários do trabalho com a faculdade e de ainda conseguir ir e vir na ponte-aérea Brasília - Rio de Janeiro para visitar a família, tive gratas surpresas que me fizeram conseguir chegar ao presente momento de fim de mais um ciclo. Por todo apoio, gostaria de prestar alguns agradecimentos.

Inicialmente, gostaria de agradecer aos meus pais, Rosane e Anselmo, que compreenderam as diversas vezes em que não pude estar mais presente por conta das atividades acadêmicas e que, sempre que me viam, faziam questão de me dizer: “você vai se formar, não vai? Continua que você já está quase no fim!”. Cá estou, firme e forte! Obrigada pelo apoio e pela crença na minha capacidade. Também quero agradecer à minha irmã Priscilla e ao meu cunhado Leonardo que sempre me escutaram e me apoiaram durante todas as crises e momentos difíceis pelos quais passei durante esses longos anos de graduação. Não posso deixar de ser grata pela minha avó Olinda que, por muito tempo, adoçava meus estudos e meus dias com suas culinárias reconfortantes!

Em especial, quero agradecer ao meu marido Marcos por ter estado comigo durante todo esse tempo (passando de namorado, a noivo e a marido durante esse percurso), que muitas vezes me levou e buscou no campus da UFRJ, zelando pela minha segurança. Já, na UNB, me apoiava e me ajudava nos dias em que eu chegava exausta tarde da noite após um longo dia de trabalho e estudos, sempre me recebendo com uma comida quentinha e um abraço para recarregar minhas energias. Sem você, principalmente, essa reta final teria sido impossível! Obrigada por estar sempre comigo.

Agradeço também à equipe do Gabinete do Ministro Maurício Godinho Delgado - TST, que me recebeu de braços abertos como servidora, compreendendo minha situação de estudante e de recém-chegada em Brasília. Sem o apoio do Ministro, das minhas chefes e dos meus companheiros de trabalho, jamais teria conseguido conciliar essas duas instâncias da vida. Obrigada a todos!

Quero agradecer ainda às duas instituições pelas quais passei, primeiro à Faculdade Nacional de Direito – UFRJ, que trouxe a novidade do curso de Direito, as muitas amizades e a emoção de estudar num prédio histórico no centro do Rio. Nunca vou esquecer esse período tão bom! Agradeço também à Faculdade de Direito da UNB que me recebeu de braços abertos e que, mesmo em meio a tantas burocracias de transferência, me acolheu e me possibilitou ter experiências e contatos únicos e incríveis com professores de excelência e pessoas tão diversas.

Gostaria de agradecer, em especial, à minha Professora orientadora Talita Rampin por ter acreditado no meu tema e por ter me marcado tão positivamente com sua experiência de supervisão no meu estágio em Ceilândia.

A todos agradeço imensamente.

While the man is riding an escalator to success, the woman has to climb the ladder carrying a lot of burden.

Agata Hop explicando sua imagem, como uma das ganhadoras do concurso “*Comic & Cartoon Competition*” promovido pela ONU-Mulheres, sobre a desigualdade de gênero.

09 de julho de 2015

RESUMO

O presente trabalho tem como objeto de estudo a análise das licenças maternidade e paternidade como elementos centrais na promoção da igualdade de gênero, tanto no âmbito familiar, quanto na esfera do mercado de trabalho, no contexto do ordenamento jurídico brasileiro. Para tanto, será feito um estudo do direito à igualdade constitucionalmente previsto, da questão de gênero sob o aspecto da construção social e cultural dos papéis de homem e mulher e da divisão sexual do trabalho, explorando também o conceito de feminismo de estado como mecanismo para as mulheres ganharem espaço de poder decisório. Além disso, serão trazidos dados comparativos de países europeus que trouxeram alterações legislativas significativas no aspecto das licenças por nascimento de filho, analisando e relacionando essas mudanças legislativas com a evolução nos níveis dos índices de desigualdade de gênero elencados na pesquisa. Com base nesse estudo comparado, serão analisadas propostas de solução para a problemática, tais como a licença parental e a equiparação dos períodos entre as licenças maternidade e paternidade. Os instrumentos de pesquisa serão a revisão bibliográfica, análise de dados e estatísticas governamentais e de organismos internacionais, estudo de mudanças legislativas e direito comparado. O foco principal da presente pesquisa é demonstrar como, principalmente, a adoção da equiparação dos períodos das licenças maternidade e paternidade, no Brasil, seria um avanço na efetiva promoção do direito à igualdade de gênero.

Palavras-chave: direito à igualdade. igualdade de gênero. divisão sexual do trabalho. feminismo de estado. licença maternidade. licença paternidade.

ABSTRACT

The present study has, as its object, the analysis of maternity and paternity leave as central elements in the promotion of gender equality, both in the family sphere, and in the labor market sphere, in the context of the Brazilian legal system. Therefore, a study of the constitutionally foreseen right to equality, the issue of genders under the aspect of the social and cultural construction of the roles of men and women and the sexual division of labor will be made, also exploring the concept of state feminism as a mechanism for women to gain space for decision-making power. In addition, comparative data will be brought from European countries that brought significant legislative changes in the aspect of childbirth leave, analyzing and relating these legislative changes to the evolution in the levels of gender inequality indices listed in the research. Based on this comparative study, proposals for solutions to the problem will be analyzed, such as parental leave and the equalization of periods between maternity and paternity leave. The research instruments will be bibliographic review, data analysis and statistics from government and international organizations, study of legislative changes and comparative law. The main focus of this research is to demonstrate how, mainly, the adoption of equal periods of maternity and paternity leave in Brazil would be a step forward in the effective promotion of the right to gender equality.

Keywords: right to equality. gender equality. sexual division of labor. state feminism. maternity leave. paternity leave.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 – Comparativo de Ocupação Percentual de Assentos no Parlamento por Mulheres.....	53
Figura 2 – Diferença Salarial Percentual por Gênero em 2018.....	54
Figura 3 – Nível de Participação no Mercado de Trabalho entre Homens e Mulheres	56
Figura 4 – Diferenças Salariais por Gênero.....	56
Figura 5 – Proporção de Licenças Usufruídas por Pais e Mães em 2016	56
Figura 6 – Comparativo de Fruição das Licenças Maternidade e Paternidade na Espanha em 2012	59
Figura 7 – Rendimento Habitual Médio Mensal de Todos os Trabalhos e Razão de rendimentos, por Sexo.....	61
Gráfico 1 – Comparativo de Rendimentos entre Mulheres com filhos e Mulheres sem filhos	57
Gráfico 2 – Comparativo de rendimentos entre Homens com filhos e Homens sem filhos	58
Gráfico 3 – Níveis de adesão à licença paternidade, níveis de emprego entre os homens, e a diferença entre a fruição das licenças maternidade e paternidade, de 2007 a 2018 na Espanha	60
Tabela 1 – Taxa de desemprego percentual por gênero de 2010 até 2018 em países não pertencentes a OECD	53
Tabela 2 – Taxa de desemprego percentual por gênero de 2010 até 2018 em países membros da OECD	54

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ADCT	Ato das Disposições Constitucionais Transitórias
ALE/AM	Assembleia Legislativa do Amazonas
CEDAW	Convenção para Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra a Mulher
CF/88	Constituição da República Federativa do Brasil de 1988
CLT	Consolidação das Leis Trabalhistas
DUDH	Declaração Universal de Direitos Humanos
IDH	Índice de Desenvolvimento Humano
OECD	Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico
OIT	Organização Internacional do Trabalho
ONU	Organização das Nações Unidas
PNAD	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios
RNGS	<i>Research Network on Gender Politics and the State</i>

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	12
1. DO DIREITO À IGUALDADE CONSTITUCIONALMENTE PREVISTO	15
2. A QUESTÃO DE GÊNERO	23
2.1 A TRAJETÓRIA JURÍDICA DA MULHER NO CONCEITO DE FAMÍLIA.....	23
2.2 DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO	26
2.3 FEMINISMO DE ESTADO	32
3. DAS LICENÇAS MATERNIDADE E PATERNIDADE: VIÉS HISTÓRICO.....	36
3.1 LICENÇA MATERNIDADE: evolução histórica no Brasil	36
3.2 LICENÇA PATERNIDADE: evolução histórica no Brasil	40
3.3 LICENÇAS MATERNIDADE E PATERNIDADE SEGUNDO A OIT	43
4. DAS LICENÇAS MATERNIDADE E PATERNIDADE COMO FORMA DE PROMOÇÃO À IGUALDADE DE GÊNERO.....	47
4.1 COMPARATIVO DAS LICENÇAS MATERNIDADE E PATERNIDADE	47
4.2 LICENÇA PARENTAL: melhor alternativa?	49
4.3 DADOS COMPARATIVOS COM OUTROS PAÍSES	52
4.4 EQUIPARAÇÃO DAS LICENÇAS: uma possibilidade	62
CONCLUSÃO.....	64
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	66

INTRODUÇÃO

A questão da desigualdade de gênero no mercado de trabalho ainda é um problema social e cultural presente na sociedade brasileira, assim como na maior parte do mundo. No entanto, ao passo que grandes nações manifestam preocupação e buscam políticas e projetos para amenizar o problema e promover a igualdade entre homens e mulheres, o Brasil parece não adotar medidas efetivas para essa limitadora realidade.

Considerando que o espaço acadêmico se torna fundamental para se debater e trazer estudos e pesquisas em prol de uma melhoria no cenário social brasileiro e por ser atual e necessário, o tema em confronto foi o escolhido para este trabalho.

Na presente pesquisa, buscar-se-á analisar como as licenças maternidade e paternidade, da maneira em que se encontram previstas atualmente na legislação brasileira, parecem promover e perpetuar uma desigualdade de gênero nos âmbitos tanto doméstico e familiar, quanto do mercado de trabalho, e como parecem ser contrastantes com o direito à igualdade previsto na própria Constituição Federal de 1988.

Essa pesquisa será realizada por meio de revisão bibliográfica, análise de dados e estatísticas governamentais e de organismos internacionais, estudo de mudanças legislativas e por meio de direito comparado. Além disso, com base na análise dos dados que serão apresentados e de comparativos com as realidades de outros países, tentar-se-á apresentar soluções possíveis e viáveis para o cenário brasileiro de forma a concretizar o direito constitucional à igualdade entre os gêneros por meio da legislação trabalhista.

Para tanto, a pesquisa será dividida em quatro capítulos que buscarão abranger os tópicos considerados mais relevantes dentro desse complexo objeto de análise.

O primeiro abordará o estudo do Direito à igualdade, sob a ótica internacional e de Direitos Humanos e sob a previsão da Constituição Federal de 1988. Ao longo desse capítulo, serão feitas análises do direito à igualdade para se ter um embasamento teórico a fim de se concluir se as licenças maternidade e paternidade, como estão atualmente previstas no ordenamento jurídico brasileiro, promovem ou não a igualdade de gênero constitucionalmente garantida.

O segundo capítulo trará um embasamento teórico e histórico sobre a questão de gênero em si. Nesse momento, será feito um estudo sobre a dimensão teórica dos conceitos de homem e mulher na sociedade, focando na trajetória jurídica do papel de mulher na instituição familiar de acordo com a legislação civil brasileira; no estudo sobre as origens e especificidades da divisão sexual do trabalho sob as perspectivas culturais e históricas da

divisão dos papéis de gênero; e analisando o conceito de Feminismo de Estado como um mecanismo de entrada da mulher no debate político a fim de conquistar seu espaço no âmbito decisório para promover mudanças nos padrões estruturais da desigualdade de gênero.

Esses estudos teóricos e históricos serão essenciais para uma melhor compreensão da complexidade da desigualdade estrutural de gênero e para uma melhor análise de como as licenças maternidade e paternidade, conforme estão previstas no ordenamento jurídico brasileiro, podem estar colaborando para uma manutenção ou agravamento dessa desigualdade. Ao mesmo tempo em que uma mudança nesse quesito poderia trazer grandes benefícios para a sociedade e promover de fato a igualdade de gênero.

Ao longo do capítulo terceiro, serão estudadas as licenças maternidade e paternidade em si. Será feita uma análise histórica sobre cada uma dessas licenças no ordenamento jurídico brasileiro e, posteriormente, sobre a evolução desses institutos sob a ótica da Organização Internacional do Trabalho.

No capítulo quarto, será feito um estudo sobre a relação das licenças maternidade e paternidade com a promoção efetiva da igualdade de gênero. Para tanto, será feito um comparativo entre os períodos das licenças no ordenamento jurídico brasileiro, mostrando os efeitos da discrepância entre os seus prazos. Posteriormente, será analisado o instituto da licença parental, muito utilizado por países europeus como uma possível solução para a desigualdade de gênero, tanto no âmbito doméstico, quanto laboral. Serão abrangidos, nesse tópico, os benefícios da adoção desse instituto bem como as críticas aos seus possíveis efeitos colaterais.

Ainda no último capítulo, serão trazidos dados indicadores de desigualdade de gênero de alguns países selecionados (de acordo com a disponibilidade de dados), fazendo-se um acompanhamento dos níveis de desigualdade conforme a alteração legislativa no que tange às licenças por nascimento de filho de cada um deles. Por último, será analisada uma possível solução alternativa, adotada recentemente pela Espanha, em que se teria uma equiparação dos períodos das licenças maternidade e paternidade.

Dessa maneira, o presente trabalho busca compreender melhor a complexidade em torno do tema da desigualdade de gênero no mercado de trabalho, relacionando-a com a desigualdade estrutural entre homens e mulheres no âmbito doméstico e familiar, a fim de se visualizar que as duas esferas de desigualdade estão interligadas e geram efeitos mútuos entre si. Com base nisso, a pesquisa terá como foco mostrar como a previsão legislativa das licenças maternidade e paternidade são um fator central na promoção ou não da igualdade de gênero e que, por isso, deve ganhar importante atenção.

Pretende-se, portanto, evidenciar como a legislação brasileira deve se inspirar por avanços legislativos de outros países e pelas recomendações da Organização Internacional do Trabalho a fim de estabelecer uma previsão, nesse aspecto, que seja condizente inclusive com o direito à igualdade trazido pela própria Constituição Federal de 1988.

1. DO DIREITO À IGUALDADE CONSTITUCIONALMENTE PREVISTO

Não haveria como analisar o presente tema sob a perspectiva do direito das mulheres e da promoção e proteção da igualdade de gênero, sem tratar especificamente sobre o direito constitucional à igualdade e sobre o sistema internacional de direitos humanos. Neste capítulo, abordar-se-á justamente esse aspecto do debate a fim de se embasar devidamente a questão das licenças maternidade e paternidade, no direito do trabalho, como forma de se promover esse direito constitucional e os direitos humanos nele percebidos.

Inicialmente, faz-se importante destacar o seguinte trecho:

(...) o princípio da igualdade (e a noção de isonomia) guarda relação íntima com a noção de justiça e com as mais diversas teorizações sobre a justiça, posto que, além de outras razões que podem ser invocadas para justificar tal conexão, a justiça é sempre algo que o indivíduo vivencia, em primeira linha, de forma intersubjetiva e relativa, ou seja, na sua relação com outros indivíduos e na forma como ele próprio e os demais são tratados (SARLET; MARINONI; MITIDIERO, 2016, p. 567).

Com esse conceito mais amplo e subjetivo de que a igualdade teria uma relação mais próxima à ideia de justiça entre os indivíduos e à percepção e vivência deles próprios a esse respeito, pode-se analisar agora como a ideia de igualdade se tornou central no direito constitucional atual e na promoção do direito das mulheres.

Nesse sentido, é importante mencionar que, segundo Ingo Sarlet (2015), a preocupação maior com o princípio da igualdade e com os direitos de igualdade se deu no período pós segunda Guerra Mundial, em que a Organização das Nações Unidas (ONU) emitiu a Declaração Universal de Direitos Humanos (DUDH), que, em seu artigo primeiro, previu que “Todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos. São dotados de razão e consciência e devem agir em relação uns aos outros com espírito de fraternidade” (ONU, 1948).

Em seu artigo sétimo, a DUDH já estabeleceu que “Todos são iguais perante a lei e têm direito, sem qualquer distinção, a igual proteção da lei. Todos têm direito a igual proteção contra qualquer discriminação que viole a presente Declaração e contra qualquer incitamento a tal discriminação [...]” (ONU, 1948), trazendo nessa previsão a ideia de um direito à igualdade que foi sendo aprimorado pelo Direito Constitucional ao ser tratado, posteriormente, sob as óticas da isonomia material e formal.

Feita essa ressalva, foi, entretanto, no período de 1976 e 1985 em que se declarou a década da mulher pela ONU, tendo como ponto de partida a Conferência Mundial sobre as mulheres, realizada na Cidade do México. Nesse movimento de fortalecimento dos direitos das

mulheres, muito propulsionado pelos movimentos feministas, foi promulgada a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres, em 1979, pela Assembleia Geral da ONU, que foi o primeiro tratado internacional que trouxe como tema central os direitos humanos da mulher, também conhecida como Convenção da Mulher, Tratado esse que foi ratificado pelo Brasil em 1984, com reservas, tendo sido eliminadas as reservas apenas em 1994.

Segundo a professora Pimentel (2006), dois foram os pontos centrais dessa Convenção, quais sejam: buscar medidas efetivas para se promover os direitos das mulheres a fim de se alcançar a igualdade de gêneros; e buscar e promover medidas e políticas objetivando a repressão de quaisquer discriminações contra as mulheres nos Estados-membros da ONU.

A autora, em sua análise sobre a Convenção da Mulher, trouxe a ideia que se destaca:

A Convenção da Mulher deve ser tomada como parâmetro mínimo das ações estatais na promoção dos direitos humanos das mulheres e na repressão às suas violações, tanto no âmbito público como no privado. A CEDAW é a grande Carta Magna dos direitos das mulheres e simboliza o resultado de inúmeros avanços principiologicos, normativos e políticos construídos nas últimas décadas, em um grande esforço global de edificação de uma ordem internacional de respeito à dignidade de todo e qualquer ser humano. Nas palavras da jurista Flávia Piovesan 'A Convenção se fundamenta na dupla obrigação de eliminar a discriminação e de assegurar a igualdade. A Convenção trata do princípio da igualdade, seja como obrigação vinculante, seja como um objetivo (PIMENTEL, 2006, p. 13-28).

Nesse sentido, destacam-se também dois artigos da Convenção da Mulher que trazem previsões do direito das mulheres relacionadas à esfera do seu papel no mercado de trabalho e na família, o que auxiliará a fundamentar o tema central debatido neste trabalho, são eles os artigos 5 e 11, que seguem:

Artigo 5º

Os Estados-parte tomarão todas as medidas apropriadas para:

(...)

b) Garantir que a educação familiar inclua uma compreensão adequada da maternidade como função social e o reconhecimento da responsabilidade comum de homens e mulheres no que diz respeito à educação e ao desenvolvimento de seus filhos, entendendo-se que o interesse dos filhos constituirá a consideração primordial em todos os casos.

(...)

Artigo 11

1. Os Estados-parte adotarão todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra a mulher na esfera do emprego a fim de assegurar, em condições de igualdade entre homens e mulheres, os mesmos direitos, em particular:

a) O direito ao trabalho como direito inalienável de todo ser humano;

- b) O direito às mesmas oportunidades de emprego, inclusive a aplicação dos mesmos critérios de seleção em questões de emprego;
- c) O direito de escolher livremente profissão e emprego, o direito à promoção e à estabilidade no emprego e a todos os benefícios e outras condições de serviço, e o direito ao acesso à formação e à atualização profissionais, incluindo aprendizagem, formação profissional superior e treinamento periódico;
- d) O direito a igual remuneração, inclusive benefícios, e igualdade de tratamento relativa a um trabalho de igual valor, assim como igualdade de tratamento com respeito à avaliação da qualidade do trabalho;
- e) O direito à seguridade social, em particular em casos de aposentadoria, desemprego, doenças, invalidez, velhice ou outra incapacidade para trabalhar, bem como o direito a férias pagas;
- f) O direito à proteção da saúde e à segurança nas condições de trabalho, inclusive a salvaguarda da função de reprodução.
2. A fim de impedir a discriminação contra a mulher por razões de casamento ou maternidade e assegurar a efetividade de seu direito a trabalhar, os Estados-partes tomarão as medidas adequadas para:
- a) Proibir, sob sanções, a demissão por motivo de gravidez ou licença de maternidade e a discriminação nas demissões motivadas pelo estado civil;
- b) implantar a licença de maternidade, com salário pago ou benefícios sociais comparáveis, sem perda do emprego anterior, antiguidade ou benefícios sociais;
- c) Estimular o fornecimento de serviços sociais de apoio necessários para permitir que os pais combinem as obrigações para com a família com as responsabilidades do trabalho e a participação na vida pública, especialmente mediante o fomento da criação e desenvolvimento de uma rede de serviços destinados ao cuidado das crianças; (ONU, 1979, grifo nosso)

Com base nessas previsões legais de âmbito internacional para se promover o direito das mulheres nos Estados membros que ratificaram a Convenção da Mulher, devem-se analisar os seus efeitos diretos no direito brasileiro. Isso porque a Constituição Federal de 1988, em seu art. 5, §2º, prevê que “Os direitos e garantias expressos nesta Constituição não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte [...]” (BRASIL, 1988).

Pode-se dizer que, ao ratificar tratados internacionais, o Brasil reconhece tais obrigações perante o cenário internacional e também inclui os direitos ali previstos no seu rol de obrigações legais nacionais. No caso da Convenção da Mulher, houve aquisição de novos direitos para as mulheres também no quadro legal brasileiro, que foram alçados, com a Constituição de 1988, a direitos constitucionais.

Nesse sentido, as autoras Faria e Melo (2009), em seu artigo “Convenção sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra a Mulher e Convenção para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher”, trouxeram as interessantes análises a seguir destacadas:

No cenário nacional, a Constituição brasileira de 1988, constitui um marco jurídico de institucionalização dos direitos humanos e da transição democrática no país, ineditamente consagrando o primado do respeito aos direitos humanos como paradigma propugnado para a ordem internacional.

A Constituição Federal de 1988 estabelece ao fim da extensa Declaração de Direitos por ela prevista, que os direitos e garantias expressos na Constituição não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte (art. 5º, § 2º).

Inova ao incluir dentre os direitos constitucionalmente protegidos, os direitos enunciados nos tratados internacionais de que o Brasil seja signatário, atribuindo aos direitos internacionais, uma natureza especial e diferenciada, qual seja, de norma constitucional (FARIA; MELO, 2009).

Não se pode deixar de mencionar que a Convenção da Mulher trouxe também a previsão inovadora de ações positivas temporárias por parte dos Estados para se promover uma igualdade entre os homens e as mulheres de maneira mais célere, trazendo uma ideia de ações afirmativas, no sentido do direito à igualdade material, que foi postulado pela Constituição brasileira de 1988 e que agora será analisado.

Nesse sentido, por ora, torna-se de suma importância adentrar-se na diferenciação entre direito à igualdade formal e direito à igualdade material dentro do nosso ordenamento jurídico constitucional de forma a lastrear os diferentes tratamentos que se podem dar na promoção efetiva da igualdade.

Segundo Sarlet, Marinoni e Mitidiero (2016), o direito à igualdade pode ser compreendido sob a ótica de suas duas dimensões, quais sejam: objetiva (formal) e subjetiva (material). No que tange à dimensão objetiva, o direito a igualdade se posiciona como valor estruturante do Estado Democrático e Social de Direito, regendo-se pela premissa de que “todos são iguais perante a lei”, isto quer dizer que não cabe ao legislador ou ao Estado promover desigualdades arbitrárias entre os indivíduos.

Assim, a igualdade no âmbito formal, resumidamente, se destina ao legislador, garantindo igualdade na aplicação da lei no sentido de que todos que estejam sob as mesmas condições recebam tratamento idêntico pelo Estado, ou seja, a lei deve ser a mesma para todos.

Essa conotação objetiva do direito à igualdade apresenta grande eficácia no sentido de se evitar arbítrios por parte do Estado e do legislador de forma a impedir futuras desigualdades sociais. No entanto, para solucionar as já presentes e enraizadas desigualdades da sociedade, esse conceito se mostra insuficiente, tendo em vista que não basta que a lei seja a mesma para todos, mas é necessário que o Estado e as suas legislações compreendam as desigualdades sociais e promovam de fato uma isonomia entre os indivíduos.

Com isso, ainda segundo Sarlet, Marinoni e Mitidiero (2016), o conceito de igualdade evoluiu no âmbito do constitucionalismo moderno, ganhando mais uma dimensão interpretativa qual seja a dimensão subjetiva (material), que traz consigo a ideia base de se evitar situações de injustiça social. Vale ressaltar que o direito à igualdade material apresenta ainda duas perspectivas: a defensiva (negativa) e a positiva (prestacional).

Na face negativa (defensiva) do direito à igualdade material, está a ideia de proibição de tratamentos discriminatórios e de diferenciações dos indivíduos por categorias estritamente subjetivas. Já no viés do direito à igualdade subjetivo prestacional, tem-se a ideia de se promover um tratamento diferente entre indivíduos a fim de compensar as desigualdades de oportunidades (SARLET; MARINONI; MITIDIERO, 2016, p. 575).

Para melhor compreensão dessa análise do direito à igualdade subjetivo, destaca-se o seguinte trecho:

Na condição de direito subjetivo, o direito de igualdade opera como fundamento de posições individuais e mesmo coletivas que tem por objeto, na perspectiva negativa (defensiva), a proibição de tratamentos (encargos) em desacordo com as exigências da igualdade, ao passo que na perspectiva positiva ele opera como fundamento de direitos derivados a prestações, isto é, de igual acesso às prestações (bens, serviços, subvenções etc.), disponibilizados pelo Poder Público ou por entidades privadas na medida em que vinculadas ao princípio e direito de igualdade. Também a exigência de medidas que afastem desigualdades de fato e promovam a sua compensação, ou seja, de políticas de igualdade e mesmo de políticas de ações afirmativas pode ser reconduzida à função positiva (prestacional) da igualdade, que implica um dever de atuação estatal, seja na esfera normativa, seja na esfera fática, de modo que é possível falar em uma imposição constitucional de uma igualdade de oportunidades (SARLET; MARINONI; MITIDIERO, 2016, p. 576).

Com essa análise mais ampla do Direito à igualdade e suas dimensões constitucionais e com a análise de enxergar-se o Direito das Mulheres como parte dos Direitos Humanos internacionais e de como isso influenciou o cenário nacional brasileiro no aspecto legal da promoção da igualdade entre os gêneros, retorna-se ao ponto de se analisar o Direito à igualdade de gêneros sob a ótica do Direito Constitucional brasileiro em si.

Para tanto, conforme anteriormente mencionado, a Constituição Federal de 1988 (CF/88) trouxe um lugar central e de grande importância para o direito à igualdade, começando pelo seu preâmbulo, em que se estabeleceram os valores primordiais do ordenamento jurídico brasileiro, segundo o qual:

Nós, representantes do povo brasileiro, reunidos em Assembléia Nacional Constituinte para instituir um Estado Democrático, destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, fundada na harmonia social e comprometida, na ordem interna e internacional, com a solução pacífica das controvérsias, promulgamos, sob a proteção de Deus, a seguinte CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL (BRASIL, 1988, grifo nosso).

Além da importância trazida ao direito à igualdade pela CF/88 em seu preâmbulo, a Carta Magna enfatizou ainda a relevância de se promover a igualdade de gênero, tendo previsto ao longo de seu corpo constitucional diversos dispositivos de imposição a um tratamento igualitário e de proibição a tratamentos discriminatórios no ordenamento jurídico constitucional brasileiro entre homens e mulheres. Nesse sentido, em seu artigo terceiro, a Constituição de 1988 trouxe como um dos objetivos do programa constitucional brasileiro o de promover a igualdade, dentre elas, a de gênero. Assim, destaca-se o referido artigo:

Art. 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:

I - construir uma sociedade livre, justa e solidária;

II - garantir o desenvolvimento nacional;

III - erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais;

IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (BRASIL, 1988).

A Constituição Federal de 1988 instituiu ainda expressamente a igualdade entre homens e mulheres em seus direitos e obrigações, o que ficou previsto em seu artigo quinto, conforme destaque a seguir:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição (BRASIL, 1988).

Mais especificamente quanto aos direitos sociais constitucionais no debate de gênero, teor constitucional principal frente ao direito trabalhista no qual imergir-se-á na presente pesquisa, a CF/88 previu em seu artigo sétimo que:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(...)

XX - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;

(...)

XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil (BRASIL, 1988, grifo nosso)¹.

Nesse artigo, a Constituição já traz a previsão de incentivos específicos para a promoção da proteção do mercado de trabalho da mulher, de forma a possibilitar uma maior igualdade entre os gêneros no trabalho e se alinhando à ideia trazida pela Convenção da Mulher de se realizar ações afirmativas em prol de uma maior e mais rápida igualdade de gênero, em consonância com a ideia da dimensão subjetiva prestacional do direito à igualdade constitucional.

Para tanto, o Estado deve promover políticas públicas e legislar de forma a estimular e incentivar o desenvolvimento da igualdade entre os gêneros nas suas variadas esferas, aqui focando-se no mercado de trabalho como forma de se alcançar uma maior igualdade entre homens e mulheres de maneira geral. Isso porque o trabalho, no âmbito legal, representa a fonte de renda do indivíduo, representando também sua autonomia e liberdade individuais diante da sociedade.² Quanto mais se promover a igualdade de possibilidades e ganhos no mercado de trabalho entre homens e mulheres, maior será o reflexo de igualdade entre os gêneros na sociedade como um todo.

Em face dos excertos trazidos acima, pode-se dizer que a Constituição Federal de 1988 trouxe com grande enfoque e de diferentes formas a proteção ao direito à igualdade, destacando-se aqui o direito à igualdade no que tange às relações de gênero.

No entanto, para que ele seja concretizado e alcançado, deve-se focar, principalmente e de acordo com as previsões analisadas da Convenção da Mulher, na ideia do direito à igualdade sob a dimensão material prestacional, no sentido de se ter políticas públicas e ações efetivas para que essa igualdade de gênero se promova concretamente.

Isso porque a circunstância fática atual, que ainda será devidamente analisada no presente trabalho, é a de que temos uma desigualdade de gênero ainda latente na sociedade

¹ Importante mencionar que, apesar de a CF/88 ter garantido diversos direitos trabalhistas, trouxe ela mesma uma discriminação entre os trabalhadores, no sentido de prever quais deles teriam ou não acesso a esses direitos. Nesse aspecto, destaca-se a exclusão, inicial, das trabalhadoras domésticas no âmbito do próprio *caput* e do parágrafo único do artigo 7º da CF/88.

² Não se determina, nesta afirmação, que o trabalho não remunerado não seja trabalho, tendo em vista que, no capítulo em que se tratará da questão de gênero, será abordada a questão do reconhecimento do trabalho doméstico não remunerado como efetivo trabalho.

brasileira, que se pode notar, por exemplo, pelo baixo nível de representatividade política das mulheres no Poder Legislativo como um todo e pela quantidade ínfima de mulheres em altos cargos decisórios tanto públicos quanto privados no cenário brasileiro.

Em grande parte, isso se deve à diferenciação cultural e social enraizada na sociedade brasileira para os diferentes papéis que o homem e a mulher devem desempenhar, no lar ou no trabalho. Nesse ponto, as licenças maternidade e paternidade, que ainda serão mais bem estudadas neste trabalho, são ponto chave no atual ordenamento jurídico como forma de se mudar esse pensamento e a postura estatal em relação a isso.

Assim, ao longo da presente pesquisa, tratar-se-á de dimensionar como se deve olhar com especial atenção e cuidado para o direito do trabalho brasileiro, principalmente no que tange aos direitos de licença maternidade e paternidade, como forma efetiva de se promover o direito à igualdade, no âmbito da desigualdade de gênero, sob a dimensão material prestacional.

2. A QUESTÃO DE GÊNERO

Ao longo do presente capítulo, buscar-se-á analisar a dimensão teórica da concepção de mulheres e homem na sociedade, focando: na evolução do papel jurídico da mulher dentro da instituição familiar, de acordo com a legislação civil brasileira; no estudo da divisão sexual do trabalho, analisando as perspectivas culturais e históricas da divisão dos papéis de gênero ao longo do tempo; e no conceito de feminismo de estado como uma forma de se conseguir efetivamente modificar esses padrões sociais estruturais de desigualdade de gênero.

Assim, com embasamento teórico sobre a origem das desigualdades entre homens e mulheres no aspecto jurídico civil brasileiro e sob o contexto sociológico da divisão histórica das suas funções sociais, junto com a análise do conceito de feminismo de estado, busca-se compreender melhor a complexidade da desigualdade estrutural de gênero para, então, relacionar essa problemática com a ideia de que as licenças maternidade e paternidade, conforme previstas atualmente no ordenamento jurídico brasileiro, tendem a perpetuar e agravar essas diferenças entre os gêneros, tanto no âmbito das responsabilidades domésticas quanto na esfera do mercado de trabalho.

Com isso, poder-se-ão dimensionar os fatores de desigualdade e focar nas possibilidades de se promover a efetiva igualdade entre os gêneros, no Brasil, por meio da legislação trabalhista no que tange às licenças maternidade e paternidade.

2.1 A TRAJETÓRIA JURÍDICA DA MULHER NO CONCEITO DE FAMÍLIA

Segundo Rodrigo da Cunha Pereira, tendo suas origens históricas na influência da Revolução Industrial, que trouxe a nova divisão sexual do trabalho, e da Revolução Francesa, que trouxe seus ideais da liberdade, igualdade e fraternidade, o século XX trouxe, com seus movimentos políticos e sociais e junto com o fenômeno da Globalização, mudanças profundas nas estruturas familiares e nos ordenamentos jurídicos ao redor do mundo (PEREIRA, 2006, p.1).

Essas mudanças sociais, segundo o autor, trouxeram avanços em direitos e debates contrários ao patriarcalismo e, principalmente, ocasionaram a emersão da ideia de dignidade da pessoa humana, que se tornou a base estruturante dos Direitos Humanos. Nesse aspecto, segundo o autor, o ramo do direito de família, que é a especialidade que visa à proteção das famílias, parece o mais humano de todos os âmbitos do Direito. Também pelo histórico de

exclusões e repressões de direitos dentro desse ramo, torna-se fundamental pensar o âmbito familiar sob a ótica dos Direitos Humanos (PEREIRA, 2006, p. 1).

Nesse sentido, o estudo do conceito de família e do papel da mulher nessa instituição é uma forma de analisar a origem da desigualdade entre gêneros vivenciada até hoje, tanto no âmbito do mercado de trabalho, quanto na esfera familiar. Insta salientar que essa desigualdade no âmbito doméstico, ainda enraizado na sociedade, é um, senão o mais importante, dos fatores que afeta até hoje a faceta profissional da mulher e sua busca por isonomia de oportunidades e de crescimento profissional.

Por isso, analisar a origem subjetiva da instituição familiar, mais sob o âmbito jurídico-filosófico, é essencial para se compreender a dimensão que a esfera familiar detém para além dos limites do lar, ou seja, na sociedade e no ordenamento jurídico como um todo. Nessa perspectiva, a família sempre foi e permanece sendo o núcleo basilar da vida em sociedade na forma que a conhecemos. Assim, a Declaração Universal dos Direitos Humanos em seu artigo 16, item 3, previu que a “família é o elemento natural e fundamental da sociedade e tem direito à protecção desta e do Estado” [sic] (ONU, 1948).

Nesse mesmo sentido, a professora Maria Berenice Dias entende que a “família é o primeiro agente socializador do ser humano. Somente com a passagem do estado da natureza para o estado da cultura foi possível a estruturação da família” (DIAS, 2017, p. 39).

Complementando ainda uma definição mais abrangente de família, no sentido de que esse instituto traz consigo tanto um viés público quanto uma ideia de relação privada, a professora traz também a ideia, fundamentada pela psicanálise, de que:

A família é uma construção cultural. Dispõe de estruturação psíquica, na qual todos ocupam um lugar, possuem uma função – lugar do pai, lugar da mãe, lugar dos filhos -, sem, entretanto, estarem necessariamente ligados biologicamente. É essa estrutura familiar que interessa investigar e preservar em seu aspecto mais significativo, como um LAR: Lugar de Afeto e Respeito (DIAS, 2017, p. 37).

Sob essa análise, o lugar da mulher está cultural e historicamente associado ao seu papel de mãe e cuidadora dentro do espectro familiar. Apesar do avanço social e das conquistas obtidas pela mulher ao ingressar no mercado de trabalho e de sua escalada constante por alcançar ainda mais espaço no âmbito público, na questão da esfera familiar e da divisão de tarefas domésticas, o avanço não parece caminhar no mesmo ritmo.

Por isso, a importância de se analisar o papel jurídico da mulher nessa instituição e na sociedade ao longo dos tempos, conforme já mencionado. A autora Maria Berenice Dias traz a

análise bastante real de que a história da mulher no direito é no sentido de ausência, ou do não lugar. Ou seja, a mulher sempre ficou à margem da sociedade, suas ideias nunca foram consideradas, nem sua voz ouvida, ficando de fora da vida pública e das atividades políticas por muito tempo (DIAS, 2017, p. 111).

O papel social e cultural da mulher até muito recentemente estava associado justamente à vida privada, ao âmbito familiar, conforme analisaremos. A mulher era a responsável pelos cuidados das tarefas domésticas e pela organização da educação dos filhos, enquanto o homem era a figura do provedor dos recursos materiais e da vida prática e profissional, no âmbito público.

O trajeto histórico das legislações brasileiras acompanha, ainda que com atraso natural do direito, a evolução do papel da mulher na sociedade e seu caminho para a liberdade e igualdade social, mesmo que ainda precária, conforme se mostra no presente trabalho.

O Código Civil de 1916 retratava bem o contexto social e cultural da sociedade da época, prevendo que a família legítima só era aquela instituída pelo casamento. Marcado pelo conservadorismo e pela ideologia patriarcal do período, o Código Civil dispunha também que o homem era o chefe da família e a cabeça do casal casado e, por isso, a mulher, quando se casasse, tornava-se relativamente incapaz, precisando inclusive da autorização do marido para poder trabalhar (DIAS, 2017, p. 113).

Apenas com o advento da Lei nº 4.121, de 27 de agosto de 1962, conhecida como Estatuto da Mulher Casada, a mulher casada passou a ter sua capacidade plena reconhecida, apesar de ainda ficar mantida sua posição subalterna e permanecer a previsão de direitos e deveres muito desfavoráveis a mulher (BRASIL, 1962).

Em 1977, veio a Lei nº 6.515, de 26 de dezembro de 1977, referida como lei do divórcio, que instituiu a separação judicial em vez do desquite e trouxe algumas outras mudanças favoráveis à mulher, como a possibilidade de manutenção do seu sobrenome com o casamento, sem a obrigatoriedade de adotar o sobrenome do marido (BRASIL, 1977). No entanto, apenas com a Emenda Constitucional nº 66, de 13 de julho de 2010, as mulheres conseguiram alcançar a plena liberdade jurídica em relação ao possível fim do casamento, extinguindo-se a etapa da separação judicial, o instituto da culpa pela separação, e estabelecendo-se o divórcio direto.

Com a Constituição Federal de 1988, conforme já estudado, é que se estabeleceu expressa e abrangentemente o Direito à igualdade entre homens e mulheres no ordenamento jurídico brasileiro, ficando previsto também em seu artigo 226, parágrafo 5, que:

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

§ 5º Os direitos e deveres referentes à sociedade conjugal são exercidos igualmente pelo homem e pela mulher (BRASIL, 1988)

Assim, a Constituição Federal de 1988 instituiu um ordenamento jurídico em que as obrigações e os direitos advindos da relação conjugal, ou seja, no âmbito familiar, devem ser exercidos igualmente pelo homem e pela mulher, buscando extinguir essa divisão de papéis por gênero até muito recentemente estabelecida na nossa sociedade e que, ainda hoje, mesmo com todo o protetivo constitucional, vemos enraizada na sociedade. Frise-se que, apenas com a Constituição Federal de 1988, o papel jurídico da mulher, no âmbito familiar, foi igualado ao do homem nos termos legais (igualdade formal).

Essa previsão constitucional enfatiza a necessidade de se repensar como, na prática, ainda falta muito para se alcançar a efetividade do direito à igualdade de gêneros e ressalta a complexidade e as diferentes nuances dessa desigualdade. A ainda deficitária divisão de responsabilidades no âmbito familiar entre homem e mulher interfere na promoção efetiva da igualdade de gêneros e na atuação da mulher do mercado de trabalho brasileiro. A análise da presente pesquisa visa demonstrar que isso tudo é reforçado pelo próprio Estado que, entre outros fatores, mantém a atual discrepância legislativa entre os períodos das licenças maternidade e paternidade no ordenamento jurídico brasileiro.

O que se busca analisar, em específico, é que uma forma de se promover efetivamente o direito à igualdade entre homem e mulher e a constitucionalmente prevista divisão igualitária das responsabilidades familiares é por meio da busca de se equalizar essa diferenciação que o próprio Estado promove na discrepância de prazos entre as licenças maternidade e paternidade, o que mantém ainda hoje subentendido que a mulher é “mais responsável” pelos cuidados familiares.

Assim, essa previsão legislativa mantém as mulheres associadas ao seu papel histórico e cultural do âmbito privado e doméstico, uma vez que reconhece, nas entrelinhas, que, com a maternidade, é a figura feminina quem tem que permanecer em casa por mais tempo executando sua função “natural”, ao mesmo tempo em que reconhece, ao conceder um tempo ínfimo para o homem permanecer em casa em função da paternidade, que seu papel social de pai não tem a mesma responsabilidade sobre o âmbito doméstico e familiar que a mãe, bem como, associa a figura do homem a uma maior responsabilidade como provedor.

2.2 DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO

Neste tópico, tratar-se-á de analisar o conceito de divisão sexual do trabalho sob uma perspectiva teórica. Inicialmente, conforme Souza e Guedes (2016), um estudo sobre a história do século XIX deixa claro que havia uma forte divisão entre os espaços público e privado na sociedade e nas relações entre homens e mulheres.

Enquanto os homens estavam associados ao papel de provedores materiais da família e, por isso, dominavam o espaço público, as mulheres, por sua vez, ocupavam o espaço privado, sendo responsáveis pelo lar e por todas as obrigações inerentes à família e seu azeio, como uma forma de divisão do trabalho já orquestrada. Como uma contrapartida ao sustento provido pelo homem, a mulher organizava e se preocupava com o espaço do lar (privado). Ressalte-se, nesse aspecto, que o ambiente público que seria “inerente” ao homem fica associado ao trabalho remunerado, enquanto o ambiente privado, “natural” da mulher, se associa a um trabalho não remunerado, que inclusive, até pouco tempo atrás, nem sequer era reconhecido como trabalho efetivamente (SOUSA; GUEDES, 2016, p.1).

Sob esse contexto social de esferas pública e privada, criaram-se os basilares para o que, posteriormente, foi entendido como o conceito inicial da divisão sexual do trabalho, sendo o homem o provedor e a mulher cuidadora. Somente com os movimentos feministas e as revoluções culturais do século XX, que novas configurações sociais foram sendo ensaiadas e conquistadas de modo a substituir essa dicotomia público/privada (SOUSA; GUEDES, 2016, p.1).

Em relação ao conceito específico de divisão sexual do trabalho, Hirata e Kergoat (2008) explicam que essa expressão abrange dois aspectos de conteúdos diferenciados na França, o primeiro seria uma perspectiva sociográfica, por meio da qual se estuda a diferente distribuição de colocação de homens e mulheres no mercado de trabalho, conforme as atribuições de seus ofícios e profissões, estuda-se também as variações dessa distribuição no tempo e no espaço. O segundo espectro de estudo seria a análise de como essa distribuição diferenciada no mercado de trabalho de homens e mulheres está relacionada à repartição desigual das atividades domésticas entre os diferentes gêneros (HIRATA; KERGOAT, 2008, p. 263).

No entanto, para as autoras é necessário ir além, mostrando como essa desigualdade é sistemática e usada para criar um chamado sistema de gênero. Nesse sentido, destaca-se que:

Esse tipo de análise foi e continua sendo indispensável: por exemplo, a construção de indicadores confiáveis para medir a igualdade profissional homens/mulheres é um verdadeiro desafio político na França. Mas, a nosso ver, falar em termos de divisão sexual do trabalho deveria permitir ir bem além da simples constatação de desigualdades. E aqui se chega à segunda acepção, para a qual falar em termos de divisão sexual do trabalho é: primeiro, mostrar que essas desigualdades são sistemáticas e, segundo, articular essa descrição do real como uma reflexão sobre

os processos mediante os quais a sociedade utiliza essa diferenciação para hierarquizar as atividades, e portanto os sexos; em suma, para criar um sistema de gênero (HIRATA; KERGOAT, 2008, p. 263).

Antes de esmiuçar-se o conceito contemporâneo da expressão, cabe entender como se deu o desenvolvimento histórico dele. Foi na França em que se teve a elaboração mais presente e enfática da ideia de divisão sexual do trabalho sob a forte pressão do movimento feminista de 1970. Com a consciência das mulheres sobre a opressão que viviam, surgiu o movimento feminista que trouxe à tona a realidade que as mulheres enfrentavam de realizarem uma quantidade enorme de trabalho invisível, gratuito e para os outros, sob a ideia disseminada de se estar cumprido o seu dever natural de mulher e mãe.

Assim, surgiram, nas ciências sociais, os primeiros estudos e considerações no sentido de compreender essas “atribuições” femininas como forma de trabalho efetivo, sendo posteriormente o trabalho doméstico compreendido como trabalho tal qual o profissional. Essa ideia de atividades de trabalho simultaneamente realizadas na esfera doméstica e na esfera profissional deu ensejo ao início da conceituação de divisão sexual do trabalho.

Conforme essa divisão em diferentes esferas de trabalho foi se mostrando insuficiente para a análise da situação, uma nova conceitualização se alcançou: a ideia de “relações sociais de sexo”. Importante ressaltar que, na França, esse conceito é indissociável da ideia de divisão sexual do trabalho (HIRATA; KERGOAT, p. 264 - 266).

Com essas questões compreendidas, as autoras chegam a uma conceituação que consideram mais completas da expressão. Concluem, então, que a divisão sexual do trabalho é a

forma de divisão do trabalho social decorrente das relações sociais entre os sexos; mais do que isso, é um fator prioritário para a sobrevivência da relação social entre os sexos. Essa forma é modulada histórica e societalmente. Tem como características a designação prioritária dos homens à esfera produtiva e das mulheres à esfera reprodutiva e, simultaneamente, a apropriação pelos homens das funções com maior valor social adicionado (políticos, religiosos, militares etc.) (HIRATA; KERGOAT, p. 266, grifo nosso).

Elas ressaltam ainda que essa divisão sexual do trabalho apresenta dois princípios basilares: o princípio de separação dos diferentes tipos de trabalho, no sentido de que há espécies de trabalhos de homens e espécies de trabalhos de mulher; e o princípio hierárquico, no sentido de que os trabalhos designados como de homem detêm maior valor, valem mais, do que o trabalho designado como de mulher (HIRATA; KERGOAT, p. 266).

Importante ressaltar que muito se melhorou na condição de trabalho das mulheres e que a divisão sexual do trabalho é um conceito dinâmico e em constante mutação.³ No entanto, apesar das mudanças sociais e culturais, a distância entre os grupos sexuais homens e mulheres no que concerne às oportunidades, condições de igualdade no mercado de trabalho e divisão das responsabilidades das tarefas familiares permanece a mesma. Nesse sentido, as autoras afirmam que a “distinção entre princípios e modalidades e a insistência sobre a noção de distância é que permitem desconstruir o paradoxo de que falávamos no início: tudo muda, mas nada muda” (HIRATA; KERGOAT, p. 266).

O que se deve buscar, então, são políticas e mecanismos para, não só prever e garantir legalmente a igualdade entre homens e mulheres, mas principalmente reduzir, na prática, a distância ainda existente entre as oportunidades dos diferentes gêneros.

Essa divisão social sob a compreensão do espaço dos homens, como mundo produtivo, e o das mulheres, como mundo reprodutivo, tem, em muito, sido flexibilizada e alterada com o passar do tempo e com o constante avanço da mulher na esfera produtiva. Nesse aspecto, as mulheres têm sim conquistado, cada vez mais, o espaço público e produtivo, antes puramente masculino. No entanto, o mesmo não se vê no sentido contrário (SOUSA; GUEDES, 2016, p. 2).

Nesse sentido, o espaço reprodutivo (a esfera privada), que histórica e socialmente era exclusivamente responsabilidade feminina, não tem sofrido a mesma intensidade de modificação. Enquanto as mulheres conseguem ampliar seus horizontes em prol de conquistar o mercado de trabalho e seus recursos financeiros próprios, sendo também provedoras das famílias agora, os homens não têm avançado sobre o espaço privado da família no que concerne às divisões de responsabilidades nessa esfera.

O que se observa é que as questões relativas à família, como cuidados com as tarefas domésticas, de administração e cuidado do lar e dos filhos, continuam sob a responsabilidade majoritária, quando não exclusiva, das mulheres. Sobre isso, destaque-se o trecho a seguir

O relaxamento das fronteiras entre o mundo produtivo (homens) e reprodutivo (mulheres) tem contribuído com a possibilidade de as mulheres participarem do mundo produtivo, mas não reveste o afastamento dos homens do mundo

³ Nesse ponto, vale destacar que há ainda um debate sobre a divisão racial do trabalho, que merece especial atenção, mas que não foi abordado especificamente no presente trabalho por conta da delimitação do tema. Ressalte-se, porém, o reconhecimento de que há diferentes mulheres, o que traz à tona a questão da diferenciação de trabalhos e funções entre as mulheres negras e brancas. Nesse sentido, para que as mulheres brancas pudessem alcançar os avanços que conquistaram no mercado de trabalho (apesar de que ainda com limitações), as mulheres negras passaram a assumir as funções de cuidado e de tarefas domésticas, tendo uma situação de vulnerabilidade social e de acesso aos direitos trabalhistas ainda mais delicado e problemático, e assumindo os trabalhos de cuidado historicamente associados às mulheres em geral.

doméstico. Acontece que, através desse fenômeno, o adensamento das mulheres nas fronteiras públicas não é acompanhado de uma revisão dos limites das responsabilidades privadas femininas. Isso significa que a esfera de reprodução da família como educação e demais cuidados continua, em grande medida, a cargo das mulheres. Desse modo, a dicotomia público/privado que está associada ao trabalho remunerado/não remunerado e que contribui com a divisão sexual do trabalho é reconfigurada, mas sem mudança significativa, ou estrutural, em sua essência. As atribuições socialmente definidas para homens e mulheres, no fim das contas, permanecem nas concepções culturais, uma vez que delegam ainda às mulheres as responsabilidades da reprodução social (SOUSA; GUEDES, 2016, p. 1, grifo nosso).

Assim, o que se pode ressaltar é que a mulher, mesmo conquistando seu espaço, ainda que deficitário, no mercado de trabalho, continua sem perspectiva de alcançar com brevidade um cenário verdadeiramente equilibrado e igualitário na sociedade, tendo em vista que as responsabilidades familiares e reprodutivas ainda recaem majoritariamente sobre ela.

Nesse ponto, é essencial refletir sobre os efeitos que a divisão sexual do trabalho sob o entendimento das esferas produtiva (do homem) e reprodutiva (da mulher) ainda gera na sociedade brasileira. Essa divisão social por gênero, ainda fortemente presente no contexto brasileiro, fica bastante nítida quando se observa a legislação brasileira no que concerne às licenças maternidade e paternidade.

Isso porque a discrepância entre os períodos a serem usufruídos pela mulher e pelo homem em razão do nascimento de um filho deixa evidente que o Estado corrobora com a ideia estrutural de que a responsabilidade pela família, ou seja, a responsabilidade no âmbito privado, na esfera reprodutiva, é majoritária e essencialmente da mulher e, portanto, cabe a ela um período muito mais amplo de licença para que exerça a sua função familiar. Assim, essa diferenciação entre os prazos de licença maternidade e paternidade, pode-se dizer, que mantém a divisão sexual do trabalho ainda no aspecto de que o homem é essencialmente provedor e que a mulher é essencialmente responsável pelo lar.

Por isso, o estudo e o debate sobre o tema são tão importantes e fundamentais. Para que se possa, por meio da atuação do legislativo e com políticas públicas voltadas para esse tema, buscar uma mudança estrutural na sociedade no sentido de os homens assumirem suas responsabilidades no âmbito familiar. Isso poderia ser alcançado por meio de períodos de licenças maternidade e paternidade mais igualitários, que corroborassem que o homem é tão responsável pelo filho quanto a mulher e que, na esfera do mercado de trabalho, o papel da mulher e do homem detém o mesmo peso e relevância quanto aos seus afastamentos.

Nesse contexto, é de suma relevância estudar a questão do Feminismo de Estado, que será tratado no tópico a seguir, a fim de que se analise um possível e eficaz mecanismo de

atuação do movimento feminista em prol da conquista de mais direitos e de que se promovam políticas públicas e legislações que visem amenizar essa diferença entre os gêneros e instituir a igualdade constitucional.

2.3 FEMINISMO DE ESTADO

Atualmente, um dos maiores problemas enfrentados pela sociedade brasileira, de maneira geral, é a crise de legitimidade e a crise de representatividade política. No que se refere às mulheres de maneira específica, essa crise se agrava de forma ainda mais acentuada, isso porque, apesar de as mulheres serem mais de cinquenta por cento da população brasileira, elas ocupam atualmente 14,62% (quatorze inteiros e sessenta e dois décimos percentuais) dos políticos na Câmara dos deputados e 12,35% (doze inteiros e trinta e cinco décimos percentuais) no Senado Federal (INTER-PARLIAMENTARY UNION, BRAZIL, 2020).

Esse ponto da representatividade política parece estar intimamente ligado à conquista ou não de novos direitos e à implementação de políticas públicas que compreendam a situação das mulheres e que, de fato, gerem melhorias e avanços no campo da igualdade de gênero. Por isso, a importância de se estudar a questão do Feminismo de Estado⁴ especificamente.

Conforme análise da autora Patrícia Rangel (2013), o movimento feminista tem o início da sua organização política há mais de cento e cinquenta anos atrás. Nos estudos sobre o tema, é comum dividir-se o feminismo em três grandes fases, chamadas de três grandes “ondas” do feminismo. A primeira onda seria referente aos séculos XVIII, XIX e início do XX, em que o foco principal era a busca pela igualdade dos direitos entre homens e mulheres, tanto no âmbito dos direitos políticos quanto dos trabalhistas. Nesse sentido, houve a importante luta sufragista para que a mulher conseguisse conquistar seu direito ao voto e participar ativamente da política. Nessa fase, seria a busca pela igualdade formal.

A segunda onda do feminismo seria a fase referente ao período de 1960 a 1980, em que se lutava pela igualdade na prática, com a liberdade sexual feminina e com a busca da sua maior inserção no mercado de trabalho. Essa fase teve um foco maior na libertação da mulher, em que se buscava discutir a sexualidade feminina, com o advento dos anticoncepcionais por exemplo, e em que se debatia as relações de poder entre homens e mulheres (RANGEL, 2013).

Ainda segundo Rangel (2013), a terceira onda do movimento feminista, fase em que ainda estamos, teve seu início na década de 1990. Essa onda trouxe grandes questionamentos e debates em face ao próprio movimento feminista, com fortes críticas às ondas anteriores do

⁴ Insta ressaltar, pela importância de debate e aprimoramento de pesquisas, que há uma crítica usual quanto à expressão “Feminismo de Estado” e sua ideia, uma vez que a estrutura estatal, como se conhece, seria fundamentalmente patriarcal e que, por isso, não seria possível o estado ser feminista.

Feminismo, principalmente sob a alegação de que as feministas dos movimentos anteriores buscaram quebrar o domínio universal dos homens (androcêntrico), criando-se, porém, uma universalidade sobre o conceito de mulher e do feminino, sem considerar as suas diferenças intrínsecas (ginocêntrico). Um dos objetivos do movimento feminista de terceira onda passa a ser, então, mostrar as diferenças entre as próprias mulheres, enfatizando como camadas diferentes da sociedade feminina, seja por classe social ou por origem, sofrem com os efeitos do machismo de diferentes formas e intensidades.

Além desse ponto, atualmente, uma das questões mais importantes do movimento Feminista, em nível internacional, é o debate sobre se “levar para a prática a organização da democracia participativa” (RANGEL, 2013, p. 3). O Feminismo contemporâneo discute a importância (e vem tecendo estratégias e planos concretos) de ser um movimento que represente, de maneira geral, as mulheres a fim de se alcançar mudanças reais e concretas nas suas vidas. Isso se faz por meio da estratégia de se adentrar no âmbito do poder político, reivindicando direitos e mudanças legislativas e sociais em prol do universo das mulheres. Para melhor explicar a atuação do movimento nessa nova estratégia, a autora, que analisou especificamente os contextos do Feminismo de Estado no Brasil e na Argentina, expõe o que segue

Nos últimos anos, a crescente especialização de organizações feministas na América do Sul e o contato com articulações de outros continentes enriqueceram o movimento e produziram uma classe de especialistas que exercem a função de interlocutoras com os poderes constituídos. Elas buscam influenciar os atores políticos e convencê-los da necessidade de atender às demandas feministas e dos movimentos de mulheres. A atuação de militantes feministas em agências incorporadas à estrutura estatal tem sido chamada de Feminismo de Estado (...) (RANGEL, 2013, p. 1, grifo nosso)

Como forma de amenizar o problema da representação política e trazer um instrumento de mudança para essa realidade, muitos países têm criado espaço, no âmbito da estrutura política estatal, para “agentes intermediários” ganharem poder de fala na luta por seus direitos específicos. Eles seriam os denominados “atores societários ‘investidos juridicamente como representantes de determinados segmentos e interesses da população no desenho, na implementação e na supervisão de políticas públicas” (RANGEL, 2013, p. 4).

Nesse sentido, uma democracia participativa incluiria a influência e a concessão de espaço na administração pública para entidades representativas dos grupos “minoritários” (no sentido de menor grau de representatividade política) a fim de se buscar uma conjunção entre as necessidades desses grupos sociais e a classe política dominante e seus projetos políticos, de

forma a tornar a democracia mais justa e evitar, como já denominava Alexis de Tocqueville, uma tirania da maioria.

Insta destacar o trecho da tese de doutoramento de Rangel (2012) em que a autora expõe que:

(...)essas organizações estariam desempenhando “de facto” e “de jure” um novo papel ativo na representação política. Tal representação, chamada representação por intermediação, é relevante no sentido de conectar segmentos da população subrepresentados ao Estado e aos circuitos da política institucional, porque condensa os efeitos combinados das últimas décadas de inovação institucional e reforma do Estado vividas no Brasil e porque geram deslocamentos e rearranjos no funcionamento das instituições tradicionais que influenciaram a reconfiguração da representação política na contemporaneidade (RANGEL, 2012, p. 4).

Para se alcançar a igualdade de gênero, essa nova forma de atuação do movimento feminista, por meio de agências políticas, o que se pode chamar de Feminismo de Estado, se demonstra essencial, tendo em vista que a participação desses agentes intermediários, na luta pelos direitos das minorias, propicia o preenchimento de um espaço ainda não ocupado pelas mulheres por conta da desigualdade estrutural. Assim, evita-se um ciclo vicioso de se perpetuar a falta de representatividade política feminina e, também, a ausência de políticas públicas em prol dos direitos femininos. Em vez disso, dá-se relativo poder de influência política a quem está à margem do poder decisório e legislativo a fim de que se conquistem direitos e se promovam políticas públicas para reverter a crise de representatividade feminina em si.

Como exemplo de agências políticas para as mulheres em busca da promoção da igualdade de gêneros, em âmbito internacional, pode-se mencionar a experiência da ONU, em que se tem duas divisões administrativas relevantes sobre o tema: a Comissão sobre o status das mulheres e a Divisão de Avanço das Mulheres. Nesse aspecto, Rangel (2012) menciona que

Segundo Mazur (2005) tais agências têm potencial para conduzir a representação descritiva e substantiva de três maneiras: elas podem representar as mulheres substantivamente, levando a agenda de igualdade de gênero ao debate político e à formulação e implementação de políticas públicas; podem também representar as mulheres de maneira descritiva e procedimental, ajudando os atores no processo de formulação de políticas junto aos governos; e, por fim, mulheres tendem a trabalhar e liderar essas agências, o que pode ajudar a aumentar sua representação descritiva no Estado (RANGEL, 2012, p. 54).

Nesse sentido, a presença das agências políticas integradas ao movimento feminista trouxe um maior poder efetivo de influenciar as agendas estatais em prol das causas feministas.

É, então, um importante mecanismo para se buscar uma igualdade de gênero a partir da perspectiva de Estado e de políticas públicas que estimulem a promoção dessa isonomia.

Importante mencionar ainda sobre a RNGS-*Europe* (*Research Network on Gender Politics and the State*), uma rede de pesquisadores que fazem análises sobre as mudanças no processo de desenvolvimento de políticas públicas trazidas pelos movimentos feministas por meio das agências políticas. Seu objetivo principal é o desenvolvimento de teorias de gênero e democracia de maneira mais abrangente. Segundo Rangel (2013):

O modelo do RNGS, ou modelo de Feminismo Estatal, foi desenvolvido a partir de teorias de representação política, de políticas públicas, do neo-institucionalismo e dos movimentos sociais. Suas análises mostram que, ao longo de 30 anos, os movimentos feministas agiram em aliança com as agências de políticas para as mulheres que apóiam suas demandas e conseguiram obter sucesso em expandir sua representação política, tornando as democracias pós-industriais ainda mais democráticas (RANGEL, 2013, p. 5, grifo nosso).

Assim, torna-se claro que, enquanto não se tem uma representação política mais equânime entre homens e mulheres, ou seja, enquanto se perdura a crise de representatividade política das mulheres, a atuação dos movimentos feministas em conjunto com as agências políticas na luta e no diálogo com os governos torna a democracia mais democrática, no sentido de já se ter, na prática, pelo menos, um mecanismo de representação de uma minoria política. O Feminismo de Estado é, então, uma forma de se conseguir avançar de maneira mais ágil e eficaz nas conquistas do direito das mulheres e na chegada de uma igualdade entre os gêneros.

Essa pode ser uma das ferramentas para se buscar uma reavaliação legislativa sobre os temas das licenças maternidade e paternidade no Brasil. Isso porque, com uma pressão social mais ativa (por agentes que representem de fato os interesses das mulheres), maiores as chances de o legislativo dar qualquer prioridade para o debate.

Com todo esse aparato teórico em mente, pode-se adentrar, a partir do próximo capítulo, na análise das licenças maternidade e paternidade em si e, posteriormente, na crítica quanto à realidade atual das mesmas, trazendo dados e referências que demonstram que, inicialmente, países com maior representatividade feminina geram mais políticas e legislações favoráveis à questão da igualdade de gênero e também que países que promoveram mudanças no aspecto das licenças maternidade e paternidade tiveram reduções significativas nos dados de desigualdade de gênero.

3. DAS LICENÇAS MATERNIDADE E PATERNIDADE: VIÉS HISTÓRICO

Neste capítulo, será feita uma análise mais abrangente sobre o histórico da legislação brasileira quanto aos temas das licenças maternidade e paternidade em si, traçando um estudo linear sobre a evolução das leis e constituições ao longo dos anos.

Para tanto, divide-se a pesquisa nas análises da licença maternidade e da licença paternidade como objetos separados para, posteriormente, estudar a evolução dos conceitos no âmbito da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

3.1 LICENÇA MATERNIDADE: evolução histórica no Brasil

A primeira legislação brasileira que previu um direito ainda não intitulado como licença maternidade, mas que, posteriormente, tornar-se-ia definido como tal, foi o Decreto nº 21.417-A, de 17 de maio de 1932, que regulava as condições do trabalho das mulheres nos estabelecimentos industriais e comerciais. Em seu artigo sétimo, a referida legislação previa que “Em todos os estabelecimentos industriais e comerciais públicos ou particulares, é proibido o trabalho à mulher grávida, durante um período de quatro semanas, antes do parto, e quatro semanas depois” (BRASIL, 1932).

Esse decreto dispunha ainda, em seu parágrafo quarto, que “Os períodos de quatro semanas antes e depois do parto poderão ser aumentados até ao limite de duas semanas cada um em casos excepcionais, comprovados por atestado médico”, e, em seu artigo nono, que, “Enquanto afastada do trabalho por força do disposto no art. 7.º e respectivos parágrafos, terá a mulher direito a um auxílio correspondente à metade dos seus salários, de acordo com a média dos seis últimos meses e, bem assim, a reverter ao lugar que ocupava” (BRASIL, 1932).

Com o advento da Constituição brasileira de 1934, o direito do trabalho ganhou abrangência constitucional e, entre outras previsões, a referida Constituição trouxe, à época, artigos de relevância para os direitos laborais da mulher, como em seu art. 121, parágrafo primeiro, alínea “a” que previa a “proibição de diferença de salário para um mesmo trabalho, por motivo de idade, sexo, nacionalidade ou estado civil” (BRASIL, 1934) e, em sua alínea “h”, que previa a:

assistência médica e sanitária ao trabalhador e à gestante, assegurando a esta descanso antes e depois do parto, sem prejuízo do salário e do emprego, e instituição de previdência, mediante contribuição igual da União, do empregador e do empregado, a favor da velhice, da invalidez, da maternidade e nos casos de acidentes de trabalho ou de morte (BRASIL, 1934, grifo nosso).

Assim, a partir da Constituição de 1934, os períodos de afastamento da mulher em função da gravidez e maternidade passaram a ser pagos pela previdência social, deixando de ser encargo do empregador (MELO, 2019).

A Constituição de 1937, em seu artigo 137, alínea “I”, a Constituição de 1946, no seu artigo 157, inciso X, e a Constituição de 1967, no artigo 158, inciso XI, trouxeram dispositivos com previsões muito similares àquelas da Constituição de 1934, no sentido de garantir o descanso remunerado da gestante, antes e depois do parto, sem prejuízo do emprego e do salário, sem ter havido grandes alterações ou extensões de direitos no âmbito constitucional (MELO, 2019).

Cabe destacar, entretanto, que, ao longo desse período, houve grande mudança legislativa no direito do trabalho brasileiro de maneira mais abrangente, essa mudança se deu, porém, no âmbito infraconstitucional com a aprovação da Consolidação da Leis do Trabalho trazida pela edição do Decreto-Lei nº 5.452 de 1º de maio de 1943 (CLT).

No artigo 392 da CLT, em seu teor original de 1943, houve a previsão do direito à licença à gestante, compreendendo o período total de 12 semanas (84 dias), sendo 6 semanas antes do parto e 6 semanas após o parto, podendo ser, em casos excepcionais, estendido esse prazo em até 2 semanas antes e depois do parto mediante atestado médico (BRASIL, 1943).

Com o Decreto-Lei nº 229 de 1967, foram feitas significativas alterações e ajustes em diversos dispositivos da CLT. No que concerne à licença maternidade mais especificamente, houve uma mudança no sentido de que o período da licença, a partir de então, abrangeria 4 semanas antes do parto e 8 semanas após o parto, havendo ainda a previsão de que, em caso de parto antecipado, a mulher teria sempre o direito às 12 semanas de licença (BRASIL, 1967).

Após esse período, foi em 1988, com a promulgação da Constituição Cidadã, que se passou a ter elementos mais concretos e amplos de previsão constitucional no que concerne aos direitos fundamentais e sociais. No aspecto do direito do trabalho, a CF/88 trouxe inúmeros dispositivos garantindo e prevendo os direitos mínimos trabalhistas a serem seguidos e implementados pela nossa sociedade. No âmbito da igualdade, a Constituição trouxe também diversos dispositivos que determinam a busca pela promoção da igualdade, dentre outras, entre homens e mulheres tanto no mercado de trabalho como em seu papel social, trazendo obrigações inclusive de medidas e mecanismos de incentivo dessa igualdade, conforme analisamos no capítulo anterior.

Antes de adentrar-se no teor da licença maternidade em si sob o viés da Constituição de 1988, vale destacar a seguinte análise:

Não obstante os textos constitucionais anteriores vedassem discriminação em função de sexo (isto é, gênero), o fato é que a cultura jurídica prevalecente jamais considerou que semelhante dispositivo tivesse o condão de suprimir condutas tutelares discriminatórias contra a mulher no contexto do mercado de trabalho ou no próprio interior da relação de emprego (DELGADO, 2019, p. 961).

Assim, como já mencionado, pode-se dizer que a Constituição de 1988 trouxe esse grande diferencial de buscar suprimir a discriminação contra a mulher no mercado de trabalho. No entanto, enquanto foi bem-sucedida em diversos pontos que trouxeram mais direitos e menos desigualdades para a mulher, na questão da licença maternidade há uma desconexão com essa promoção da igualdade pelos pontos que ainda serão expostos ao longo do presente trabalho.

Isso porque a Constituição de 1988 trouxe, visando ao melhor interesse da criança e à construção de seus laços afetivos e emocionais, a previsão de uma licença maternidade estendida, que passou de oitenta e quatro para cento e vinte dias, com manutenção do salário e do emprego da progenitora, o que por si só seria um grande avanço social no que diz respeito à instituição familiar e ao bem-estar dos indivíduos, se não fosse a precariedade, por sua vez, da licença paternidade que ainda será analisada. Nesse sentido, assim prevê a Constituição de 1988:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(...)

XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias (BRASIL, 1988, grifo nosso)

Foi, porém, apenas com a alteração promovida na CLT em 2002, que o artigo 392 foi adaptado à Constituição Federal, passando a constar o que segue:

Art. 392. A empregada gestante tem direito à licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário. (Redação dada pela Lei nº 10.421, 15.4.2002) (Vide Lei nº 13.985, de 2020)

§ 1º A empregada deve, mediante atestado médico, notificar o seu empregador da data do início do afastamento do emprego, que poderá ocorrer entre o 28º (vigésimo oitavo) dia antes do parto e ocorrência deste. (Redação dada pela Lei nº 10.421, 15.4.2002)

§ 2º Os períodos de repouso, antes e depois do parto, poderão ser aumentados de 2 (duas) semanas cada um, mediante atestado médico. (Redação dada pela Lei nº 10.421, 15.4.2002)

§ 3º Em caso de parto antecipado, a mulher terá direito aos 120 (cento e vinte) dias previstos neste artigo (BRASIL, 2002)

Ainda em 2002, houve a aprovação da Lei nº 10.421 que estendeu à mãe adotiva o direito à licença-maternidade e ao salário-maternidade, acrescentando à CLT o art. 392-A, que, à época de sua edição original, trazia uma diferenciação de concessão de períodos de licença

maternidade de acordo com intervalos de idade da criança adotada. No entanto, em 2017, esse artigo sofreu uma alteração e passou a prever o que segue, extinguindo qualquer diferenciação quanto ao período de licença maternidade em função da idade da criança:

Art. 392-A. À empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança ou adolescente será concedida licença-maternidade nos termos do art. 392 desta Lei. (Redação dada pela Lei nº 13.509, de 2017)

§ 4º A licença-maternidade só será concedida mediante apresentação do termo judicial de guarda à adotante ou guardiã. (Incluído pela Lei nº 10.421, 15.4.2002)

§ 5º A adoção ou guarda judicial conjunta ensejará a concessão de licença-maternidade a apenas um dos adotantes ou guardiães empregado ou empregada (BRASIL, 2017, grifo nosso).

Com a edição e vigência da Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008, criou-se o então chamado Programa Empresa Cidadã, originalmente dedicado à prorrogação da licença-maternidade mediante concessão de incentivo fiscal às empresas que aderissem ao programa. A partir disso, a empresa que participasse do programa passaria a conceder sessenta dias a mais de licença maternidade a suas empregadas, totalizando 180 (cento e oitenta) dias para esse afastamento (MELO, 2019).

No mesmo ano, o Decreto nº 6.690, de 11 de dezembro de 2008 estendeu o direito a essa prorrogação da licença maternidade, para abarcar o período total de 180 (cento e oitenta) dias, às servidoras públicas federais, instituindo o Programa de Prorrogação da Licença à Gestante e à Adotante (MELO, 2019).

Assim, percebe-se que, no que tange à licença maternidade, houve sim um grande avanço legislativo no Brasil ao serem promovidas extensões dos períodos concedidos legalmente para o gozo de tal licença a fim de que a mãe possa se dedicar integralmente ao seu filho recém nascido por mais tempo, dando maior proteção ao interesse do menor em foco e, supostamente, à família.

No entanto, ao se analisar a evolução da licença paternidade no cenário legislativo brasileiro, próximo tema de análise deste capítulo, pode-se perceber que seu avanço não se deu nas mesmas proporções e nem sob as mesmas justificativas, trazendo um debate importante sobre os papéis atuais do homem e da mulher na sociedade brasileira e sobre como a legislação nacional reflete ou impõe essa diferenciação de gêneros desigual e que, em nada, promove o direito à igualdade de gêneros previsto na Constituição Federal de 1988.

3.2 LICENÇA PATERNIDADE: evolução histórica no Brasil

No Brasil, apenas com o advento da CLT, passou-se a ter uma previsão legal que justificasse a ausência do pai no trabalho em função do nascimento de um filho. Percebe-se que, de acordo com o contexto social e cultural da época em que a legislação foi editada, os papéis de homem e mulher eram bastante definidos e diferenciados culturalmente, apesar de que se perceberá que ainda há, por parte do Estado e do legislativo brasileiros uma manutenção muito forte dessa diferenciação, ainda que velada ou “esquecida” numa legislação ainda insuficiente na promoção da igualdade.

Nesse sentido, a CLT previa, em seu artigo 473, parágrafo único, que, “Em caso de nascimento de filho, o empregado poderá faltar um dia de trabalho e no correr da primeira semana, para o fim de efetuar o registro civil, sem prejuízo de salário” (BRASIL, 1943). Ao analisar-se o teor desse dispositivo, pode-se compreender que o objetivo de a legislação ofertar esse único dia livre ao pai em função do nascimento de seu filho seria o de possibilitar que ele exercesse sua obrigação civil de registrar o filho (SALIBA; RIBEIRO, 2013), não havendo qualquer preocupação ou fundamentação com base na família, no interesse do menor ou no vínculo de responsabilidade e afeto da figura paterna. Mesmo com as alterações trazidas pelo Decreto-lei nº 229, de 28 de fevereiro de 1967 à CLT, esse direito foi mantido nos mesmos termos.

Foi apenas na Constituição de 1988 em que se instituiu oficialmente a licença paternidade, com a sua previsão expressa de tal direito conforme destacado abaixo:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(...)

XIX - licença-paternidade, nos termos fixados em lei (BRASIL, 1988, grifo nosso)

É importante destacar que a licença paternidade também veio prevista, na Constituição Federal de 1988, como direito empregado aos servidores públicos, em seu artigo 39, parágrafo 3º, que estendeu a aplicação, entre outros, do art. 7, XIX, também aos servidores públicos (SALIBA; RIBEIRO, 2013).

No entanto, a Constituição Federal de 1988, mesmo criando esse instituto extremamente importante, deixou um vazio legal quanto à duração da licença e quanto aos seus termos de fruição, delegando a regulamentação da licença paternidade à edição de uma lei

futura. Nota-se, entretanto, que até os dias de hoje não se foi editada nem aprovada qualquer lei regulamentando tal direito.

O constituinte, por sua vez, deixou, no Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT), a previsão (que seria temporária até a edição de lei própria) do período de cinco dias para o gozo da licença paternidade. Tal previsão está especificamente contida no art. 10, parágrafo 1º, do ADCT, conforme se destaca: “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” (BRASIL, 1988).

Ressalte-se que a Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008 que, conforme mencionado anteriormente, criou o Programa Empresa Cidadã (destinado à prorrogação da licença-maternidade mediante concessão de incentivo fiscal para as empresas aderentes), apenas quando sofreu alteração da Lei nº 13.257, de 8 de março de 2016, passou a prever uma prorrogação também no período de concessão da licença paternidade, trazendo a possibilidade de se prorrogá-la em quinze dias, além dos cinco dias previstos pelo ADCT, para os empregados das empresas aderentes ao Programa Empresa Cidadã em troca de benefícios fiscais. Vale destacar que a licença paternidade é ainda legalmente compreendida como uma falta justificada ao trabalho, sendo paga pelo empregador e não pela previdência social (MELO, 2019).

Ainda em 2016, houve a edição do Decreto nº 8.737 que instituiu o Programa de Prorrogação da Licença Paternidade para os servidores públicos regidos pela Lei nº 8.112 de 1990 em termos parecidos com os dos empregados celetistas de empresas aderentes ao Programa Empresa Cidadã, prevendo também a possibilidade de prorrogação da licença paternidade em 15 (quinze) dias, além dos cinco já previstos pelo ADCT, para os servidores públicos federais (MELO, 2019).

Há ainda algumas exceções estabelecidas em nosso ordenamento jurídico que permitem atualmente que o pai goze do período da licença maternidade em vez de a reduzida licença paternidade. Seriam os casos previstos pelos artigos 392-B e 392-C da CLT, trazidos pela Lei 12.873, de 24 de outubro de 2013, que seguem:

“Art. 392-B. Em caso de morte da genitora, é assegurado ao cônjuge ou companheiro empregado o gozo de licença por todo o período da licença-maternidade ou pelo tempo restante a que teria direito a mãe, exceto no caso de falecimento do filho ou de seu abandono. (Redação dada pela Lei nº 12.873, de 2013) (Vigência)

Art. 392-C. Aplica-se, no que couber, o disposto no art. 392-A e 392-B ao empregado que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção. (Incluído pela Lei nº 12.873, de 2013)” (BRASIL, 2013, grifo nosso)

Vale destacar também uma lei aprovada pela Assembleia Legislativa do Amazonas, em 2013, que previu a extensão do benefício da licença paternidade para 180 dias em casos excepcionais, conforme notícia divulgada à época destacada a seguir:

A Assembleia Legislativa do Amazonas (ALE/AM) aprovou o projeto da licença paternidade de 180 dias. Proposto pelo deputado estadual Vicente Lopes (PMDB), a nova lei prevê o benefício para situações em que ocorra falecimento da mãe durante o parto, invalidez permanente ou temporária após o parto, em situações em que a mãe não possa cuidar do bebê.

Para ter direito à licença paternidade, será obrigatório uma declaração da junta médica. Segundo o deputado, o benefício se justifica pela necessidade do pai dispor de mais tempo para cuidar do filho, diante de uma situação difícil como a morte da mãe. “Entendemos esse projeto como justo e necessário, para os pais que tiverem a infelicidade de perder a esposa, ou diante de uma invalidez que não permita à mãe cuidar da criança e declarado por uma junta médica”, afirma Lopes (ALE, 2013, grifo nosso).

Assim, feito o histórico sobre a licença paternidade no Brasil, pode-se observar que não se obteve o mesmo avanço legislativo na licença paternidade como se teve na licença maternidade. Isso tendo em vista que a licença paternidade teve seu início com a concessão de apenas um dia de ausência justificada do pai ao trabalho, em 1943, passando a previsão de cinco dias de ausência no ADCT, em 1988, havendo mais recentemente a possibilidade de se estender seu prazo para o máximo de 20 (vinte) dias nos casos já analisados, mas não de maneira ampla para todos os trabalhadores.

Dessa forma, atualmente, o período ainda exíguo da licença paternidade faz com que essa licença continue deficitária em relação às necessidades das famílias contemporâneas e aos papéis que deveriam ser desempenhados atualmente pela mulher e pelo homem na sociedade, em que ambos deveriam ser igualmente responsáveis pelos cuidados com o lar, com os filhos, sendo provedores dos sustentos de suas famílias e estando ambos integrados no mercado de trabalho.

Se comparado o prazo da licença paternidade ao período muito mais extenso da licença maternidade, fica ainda mais nítido o problema sob a ótica do direito da igualdade. Então, até que ponto pode-se dizer que a legislação brasileira no tema dos períodos das licenças maternidade e paternidade está de fato promovendo a igualdade de gênero? Essa discrepância entre os períodos das duas licenças e os fundamentos e justificativas por detrás dessa diferença não estão ferindo o direito fundamental à igualdade?

3.3 LICENÇAS MATERNIDADE E PATERNIDADE SEGUNDO A OIT

A busca pela proteção da maternidade no mercado de trabalho foi um dos primeiros e principais objetivos da OIT ainda no ano de sua fundação, em 1919, quando foi realizada a primeira Conferência Internacional do Trabalho em que se instituiu a primeira Convenção para a proteção à maternidade, a Convenção de nº 3 da OIT (ADDATI; CASSIRER; GILCHRIST, p.9).

Nessa Convenção, as mulheres que laboravam em estabelecimentos industriais ou comerciais passaram a gozar de uma previsão internacional de proteção à maternidade em seus postos de trabalho. Isso porque o seu artigo terceiro previa que:

Artigo 3º.....
 Em todos os estabelecimentos industriaes ou commerciaes, publicos ou privados, ou nas suas dependencias, com excepção dos estabelecimentos onde só são empregadas os membros de uma mesma familia, uma mulher
 a) não será autorizada a trabalhar durante um periodo de seis semanas, depois do parto;
 b) terá o direito de deixar o seu trabalho, mediante a exhibição de um attestado medico que declare esperar-se o parto, provavelmente dentro em seis semanas;
 c) receberá, durante todo o periodo em que permanecer ausente, em virtude dos paragraphos (a) e (b), uma indemnização sufficiente para a sua manutenção e a do filho, em bôas condições de hygiene; a referida indemnização, cujo total exacto será fixado pela autoridade competente em cada paiz, terá dotada pelos fundos publicos ou satisfeita por meio de um systema de seguros. Terá direito, ainda, aos cuidados gratuitos de um medico ou de uma parteira. Nenhum erro, da parte do medico ou da parteira, no calculo da data do parto, poderá impedir uma mulher de receber a indemnização, á qual tem direito a contar da data do attestado medico até áquella em que se produzir o parto (OIT, 1952, grifo nosso)

Assim, a OIT, ainda em 1919, já recomendava que fosse concedido à mulher trabalhadora um período de seis semanas aproximadamente antes do parto, atestado por médico, e seis semanas após o parto de licença remunerada em prol do benefício da mulher e da criança recém-nascida.

Em 1952, houve a edição da segunda Convenção da OIT sobre o amparo à maternidade no mercado de trabalho, a Convenção de nº 103. Nesse momento, a Convenção passou a ser aplicada não apenas às mulheres que trabalhavam em estabelecimentos industriais ou comerciais, mas também “às mulheres empregadas em trabalhos não industriais e agrícolas, inclusive às mulheres assalariadas que trabalham em domicílio” (OIT, 1952).

A Convenção de nº 103 passou a prever e recomendar uma licença maternidade com período mínimo de doze semanas, conforme destaque abaixo:

Art. III — 1. Toda mulher a qual se aplica a presente convenção tem o direito, mediante exibição de um atestado médico que indica a data provável de seu parto, a uma licença de maternidade.
2. A duração dessa licença será de doze semanas, no mínimo; uma parte dessa licença será tirada obrigatoriamente depois do parto (OIT, 1952).

Além disso, indicou também que, pelo menos, seis semanas dessa licença teriam que ser gozadas após o parto. Quanto à prestação pecuniária, esta Convenção já trouxe maiores detalhes e previsões do que a anterior, estabelecendo valores mínimos a serem pagos e critérios a serem observados à mulher em gozo da referida licença.

Em 2000, houve a Convenção nº 183 da OIT, relativa à revisão da Convenção sobre a proteção da maternidade de 1952, e que está vigente até os dias de hoje. A Convenção nº 183 prevê uma aplicação ainda mais abrangente da licença maternidade, estabelecendo, em seu art. 2.º 1, que a “presente Convenção aplica-se a todas as mulheres empregadas, incluindo as que o são em formas atípicas de trabalho dependente” (OIT, 2000).

A Convenção nº 183 da OIT trouxe também, além de maior detalhamento desses direitos, requisitos mínimos para a licença maternidade baseados em três aspectos chaves: que a licença maternidade deve ter a previsão de um período mínimo de catorze semanas, estabelecendo-se também que, desse período, seis semanas devem ser obrigatoriamente gozadas após o parto; que o pagamento pecuniário nesse período deve se realizar numa ordem de, no mínimo, dois terços dos ganhos prévios da empregada; que devem ser pagos pela previdência social do país ou por fundos públicos ou ainda por outra maneira prevista pela legislação nacional que determine que o empregador não é o responsável exclusivo pelo seu pagamento (ADDATI; CASSIRER; GILCHRIST, p. 12).

Vale ressaltar que, até a presente pesquisa, apenas trinta e oito países ratificaram a Convenção nº 183 da OIT, destacando-se que o Brasil está no rol dos países que não o ratificaram (OIT, 2019).

Segundo relatório da OIT, o objetivo principal da busca por uma legislação protetiva à maternidade é possibilitar que as mulheres consigam combinar os seus papéis reprodutivo e produtivo de maneira bem sucedida, promovendo igualdade de oportunidades e de tratamento no mercado de trabalho, sem prejuízo da manutenção da segurança da saúde e dos meios de sustento econômicos da mulher (ADDATI; CASSIRER; GILCHRIST, p.15).

Assim, pode-se dizer que o “objetivo dessa proteção é resguardar a saúde da mãe e de seu filho ou filha, bem como proteger a trabalhadora de qualquer discriminação baseada na sua condição de mãe” (OIT, 2009, p. 1).

Quanto à licença paternidade, não há uma convenção específica da OIT tratando sobre o tema. Entretanto, a OIT adotou a Resolução de 2009 (sobre a igualdade de gêneros como essência do trabalho digno) que reconhece que as medidas para melhor se integrar o trabalho com as questões familiares dizem respeito não apenas às mulheres, mas também aos homens (OIT, 2009, p. 2).

Registre-se, ainda segundo a Resolução, que medidas como licença paternidade e licença parental possibilitam uma participação mais ativa dos pais empregados na divisão das responsabilidades familiares. Para tanto, a Resolução aponta uma necessidade de os organismos internacionais (incluindo a própria OIT) e os governos nacionais desenvolverem políticas adequadas para que se promova um melhor equilíbrio entre trabalho e responsabilidades familiares para os homens e as mulheres, de forma a promover uma divisão mais igualitária dessas responsabilidades entre os gêneros, ressaltando que entre essas políticas devem estar incluídas as questões da licença paternidade e/ou licença parental, conjuntamente com políticas de incentivo que encorajem os homens a gozarem dessas licenças (ADDATI; CASSIRER; GILCHRIST, p. 65).

Ressalte-se que, em 1981, a Convenção sobre a Igualdade de Oportunidades e de Tratamento para Homens e Mulheres Trabalhadores: Trabalhadores com Encargos de Família, também conhecida como a Convenção de nº 156 da OIT, trouxe, em seu preâmbulo, as considerações que, a seguir, se destacam:

“Considerando que instrumentos sobre a igualdade de oportunidades e de tratamento para homens e mulheres foram também adotados pelas Nações Unidas e outros organismos especializados, e tendo em vista, principalmente, o Parágrafo 14 do Preâmbulo da Convenção das Nações Unidas, de 1979, sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação da Mulher, segundo o qual os Estados-membros devem "conscientizar-se da necessidade de mudança no papel tradicional tanto do homem como da mulher na sociedade e na família, para se chegar à plena igualdade entre homens e mulheres"; Reconhecendo que os problemas de trabalhadores com encargos de família são aspectos de problemas mais amplos concernentes à família e à sociedade, que devem ser levados em consideração nas políticas nacionais; Reconhecendo a necessidade de se estabelecer uma efetiva igualdade de oportunidades e de tratamento entre homens e mulheres trabalhadores com encargos de família e entre estes e outros trabalhadores;” (OIT, 1981, grifo nosso)

Essa Convenção teve bastante importância internacional na promoção dos direitos das mulheres no mercado de trabalho, pois as Convenções até então trabalhadas da OIT apenas traziam previsões sobre a licença maternidade sem mencionar a licença paternidade, e apenas

era considerada, em suas análises, a preocupação com a questão de a mulher conseguir conciliar o seu trabalho com suas responsabilidades maternas e familiares, sem envolver o homem nessa mesma responsabilidade familiar (ADDATI; CASSIRER; GILCHRIST, p. 74).

Assim, a Convenção de nº 156 da OIT trouxe o reconhecimento da necessidade do envolvimento do pai, homem trabalhador, nas responsabilidades do âmbito familiar em geral, trazendo uma preocupação com a promoção de uma mudança no papel tradicional do homem perante às questões familiares. Esse foi um importante passo em prol da efetiva promoção da igualdade de oportunidades e de tratamento entre homens e mulheres no mercado de trabalho. Assim, a forma como se inclui o pai nas políticas de licenças com o objetivo de cuidar do filho tem importantes implicações na igualdade de gêneros no mercado de trabalho (ADDATI; CASSIRER; GILCHRIST, p. 74).

Dessa maneira, segundo o relatório da OIT, a licença paternidade não é o único mecanismo que por si só promoveria por completo a divisão igualitária das responsabilidades familiares entre homens e mulheres e conseqüentemente teria seus efeitos na igualdade de gêneros no mercado de trabalho. Entretanto, estimulando que os países tenham legislações próprias instituindo uma licença paternidade, traz-se uma ideia no âmbito global daquela sociedade de que se reconhece que os cuidados com o filho são tanto responsabilidade da mulher quanto do homem, ideia que é primordial para o avanço da igualdade de gêneros tanto no âmbito doméstico quanto no mercado de trabalho (ADDATI; CASSIRER; GILCHRIST, p. 73).

4. DAS LICENÇAS MATERNIDADE E PATERNIDADE COMO FORMA DE PROMOÇÃO À IGUALDADE DE GÊNEROS

Neste capítulo, será realizada uma análise comparativa entre as licenças maternidade e paternidade, considerando o tratamento diferenciado que vem sendo dado à matéria no Brasil.

4.1 COMPARATIVO DAS LICENÇAS MATERNIDADE E PATERNIDADE

Com base nesse histórico das previsões legislativas no Brasil no que se refere às licenças maternidade e paternidade, pode-se perceber que há ainda, impregnada na sociedade brasileira como um todo e no seu Poder Legislativo, a ideia de que a mulher é quem tem a responsabilidade maior e primeira nos cuidados com o filho e que o pai seria um mero expectador ou um cuidador secundário que somente tomaria frente dos cuidados básicos do filho em casos excepcionais em que a mulher não possa executar a função prevista como originalmente sua. Isso tendo em vista a análise de que os períodos de licença maternidade e paternidade no Brasil são discrepantes ainda hoje.

Dessa maneira, considerando o período máximo previsto em lei para o gozo da licença paternidade (que não abarca todos os trabalhadores brasileiros) de 20 (vinte) dias (somados os cinco dias previstos no ADCT mais os 15 (quinze) dias previstos para o empregado de empresa aderente ao Programa Empresa Cidadã e aos servidores públicos) frente ao período também máximo de 180 (cento e oitenta) dias para a licença maternidade, percebe-se que o nosso Estado e a nossa sociedade entendem sim como secundário o papel do homem nos cuidados do seu filho, ideia refletida e reforçada pela nossa legislação vigente, ainda enraizada com as ideias patriarcais da sociedade por trás da edição das legislações anteriores e por trás da crise de representatividade feminina no nosso Congresso atual.

Além disso, outro ponto que se pode destacar nessa análise é o de que a licença paternidade hoje é mantida pelo empregador. Como estudado anteriormente, o período concedido de licença ao progenitor é ainda considerado no nosso ordenamento legal como ausência justificada ao trabalho (MELO, 2019), sendo dever do empregador pagar o salário por esse período de afastamento do empregado, diferente da licença maternidade em que há a assunção dessa responsabilidade por parte da previdência social. Isso dificulta também, em certo aspecto, o interesse das empresas em manter por mais tempo afastados os seus empregados em função da paternidade.

Essa diferença latente entre as licenças maternidade e paternidade traz diversos efeitos práticos nada positivos para a mulher na sociedade brasileira. O principal deles é o tratamento diferenciado no mercado de trabalho sofrido pelas mulheres, uma vez que a empregada mulher se afasta do seu posto de trabalho por um período muito maior do que o homem sob o mesmo fundamento, qual seja, o nascimento de um filho. Isso traz uma onerosidade prática muito maior para a contratação de mão de obra feminina frente à mão de obra masculina no mercado de trabalho (BRITTO, 2018).

Então, não se poderia dizer que o Estado brasileiro está de fato promovendo a previsão constitucional dos artigos 5, *caput*, I, art. 7, XX e XXX, tendo em vista que nosso ordenamento jurídico e nosso poder legislativo ainda mantêm um direito laboral que pressupõe uma responsabilidade e uma diferenciação tamanha entre o trabalhador homem e a trabalhadora mulher no que diz respeito às licenças maternidade e paternidade, perpetrando ainda uma ideia patriarcal de que a mulher é a protagonista nos cuidados com o neném e o homem, pai, um mero coadjuvante, que não precisaria estar presente nos primeiros cuidados com o filho, podendo assumir suas funções laborais muito mais cedo do que a mulher.

Vale destacar o seguinte trecho:

A Constituição de 1988, entretanto, firmemente, eliminou do Direito brasileiro qualquer prática discriminatória contra a mulher no contexto empregatício — ou que lhe pudesse restringir o mercado de trabalho —, ainda que justificada a prática jurídica pelo fundamento da proteção e da tutela. Nesse quadro, revogou inclusive alguns dispositivos da CLT que, sob o aparentemente generoso manto tutelar, produziam efeito claramente discriminatório com relação à mulher obreira.

Nessa linha, dispôs a Constituição de 1988 (art. 5o, *caput* e inciso I) que “*todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza ...*” e que “*homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição*”. Enfatizando ainda sua intenção antidiscriminatória no que tange ao *sexo* (no sentido de *gênero*), incorporou esse referencial ao conjunto de parâmetros antidiscriminatórios especificados por seu art. 7º, XXX.

Ao lado desse firme comando antidiscriminatório, estipulou a Constituição, em seu art. 7o, XX, a “proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante *incentivos específicos*, nos termos da lei” (grifos acrescidos). Observe-se que aqui a Constituição permite uma prática diferenciada *desde que efetivamente dirigida a proteger (ou ampliar) o mercado de trabalho da mulher*. Nesse quadro, em vista de mais um fundamento constitucional, tornam-se inválidas normas jurídicas (ou medidas administrativas ou particulares) que importem em direto ou indireto desestímulo à garantia ou abertura do mercado de trabalho para a mulher (DELGADO, 2019, p. 961-962, grifo nosso).

Assim, diante do destaque feito nesse trecho, poder-se-ia afirmar que a previsão atual de uma licença paternidade de apenas cinco dias, prorrogáveis por mais quinze, estando em tamanha discrepância frente ao prazo da licença maternidade, estaria sim gerando um

desestímulo à garantia do mercado de trabalho para a mulher, o que vai de encontro literal à previsão de igualdade de gênero e de proteção do mercado de trabalho da mulher contidas na Constituição Federal.

Dessa maneira, conforme se pode observar no presente estudo, a forma como estão previstas as licenças maternidade e paternidade atualmente, no Brasil, não promove a igualdade de gênero, pelo contrário, reforça e perpetua a desigualdade entre homens e mulheres. Cabe ainda analisar como seria a melhor forma de se alterar essa legislação no sentido, então, de se promover efetivamente essa igualdade prevista constitucionalmente.

4.2 LICENÇA PARENTAL: melhor alternativa?

Muitos países europeus têm adotado, para promover uma maior integração do homem e da mulher na esfera familiar, a alternativa da licença parental. Enquanto a licença maternidade tem como justificativa proteger as mulheres no mercado de trabalho durante a gravidez e durante sua recuperação após o nascimento do filho, a licença parental se refere a uma licença a longo prazo para um dos pais ou para ambos os pais, permitindo que eles cuidem do filho durante um período maior, geralmente logo após o fim da licença maternidade ou da licença paternidade (ADDATI; CASSIRER; GILCHRIST, 2014, p. 60).

Importante salientar que a licença parental não está abrangida em nenhuma das Convenções da OIT. No entanto, as duas recomendações de números 165 e 191 da OIT contêm previsões sobre ela. Em ambas recomendações, há a indicação de que o período de licença parental deveria estar disponível para um dos pais logo após o fim da licença maternidade, sem que se tenha que abrir mão de seu emprego e com a garantia de proteção de seus direitos trabalhistas. As questões sobre a duração da licença, sobre como se dará a questão do pagamento dos salários ou benefícios previdenciários, a divisão dos períodos entre os pais e demais aspectos devem ser especificados pelos governos nacionais dos países que a adotarem (ADDATI; CASSIRER; GILCHRIST, 2014, p. 60).

Na Recomendação de número 165 da OIT, a licença parental é apontada como um instrumento de um integrado sistema para ajudar na conciliação da esfera laboral com as responsabilidades familiares (ADDATI; CASSIRER; GILCHRIST, 2014, p. 61), visando distribuir melhor essas responsabilidades profissionais e familiares entre os gêneros em prol da igualdade entre homens e mulheres.

Uma mudança fundamental trazida pelas atuais recomendações da OIT e pela Convenção número 156 da OIT foi a questão do reconhecimento do envolvimento do pai nas responsabilidades familiares de modo geral e particularmente no que concerne à licença parental. Esse já foi um importante avanço para a promoção de uma efetiva igualdade entre homens e mulheres trabalhadores. Ressalte-se que a forma como o papel do homem (o pai) é tratado pelas políticas voltadas aos cuidados dos filhos (as políticas de licenças maternidade, paternidade ou parental) tem importantes implicações na questão da igualdade de gênero assim como no engajamento dos pais com tais políticas (ADDATI; CASSIRER; GILCHRIST, 2014, p. 62).

Os termos específicos da licença parental variam muito de país para país. Se os períodos são de livre pactuação entre os pais, se há períodos obrigatórios para cada um dos genitores, se os períodos são integralmente ou parcialmente remunerados ou se não há remuneração alguma, entre outras questões, são pontos sem consenso e que dependem dos governos e entendimentos de cada país. O que se ressalta é que a forma como se estabelecem essas previsões reflete muito a importância que a sociedade confere às temáticas de desenvolvimento infantil, bem-estar familiar, fertilidade e igualdade de gênero por exemplo (ADDATI; CASSIRER; GILCHRIST, 2014).

Apesar de a licença parental ser um instrumento que já demonstra determinado avanço na luta pela igualdade de gênero e que apresenta bons resultados em alguns países e cenários específicos, o relatório da OIT enfatiza que as licenças parentais longas acabam sendo majoritariamente usufruídas pelas mulheres, o que pode acabar por tornar ainda mais frágil sua situação no mercado de trabalho, e agravar a desigualdade de gênero tanto no mercado de trabalho quanto na questão da divisão das responsabilidades e trabalhos domésticos e familiares (ADDATI; CASSIRER; GILCHRIST, 2014, p. 74).

Nesse sentido, estudos indicam que licenças parentais que determinam períodos individuais não transferíveis entre os parceiros, alocando um período obrigatório mínimo para uso do homem e um outro para uso da mulher, levam ao aumento do número de pais que efetivamente decidem por usufruir a licença, comparativamente a modelos de licenças parentais que deixam que o casal livremente escolha e determine quem vai utilizar o período (ADDATI; CASSIRER; GILCHRIST, 2014, p. 74).

Ainda segundo o relatório da OIT, de acordo com “O uso social da licença na Espanha, 2012”, após o final das licenças, todos os homens retornavam a um emprego de tempo integral, enquanto apenas 55% (cinquenta e cinco por cento) das mulheres também o faziam, 35% (trinta e cinco por cento) das mulheres voltavam para um emprego “*part-time*”, de tempo parcial, 7% (sete por cento) decidiam por não voltar ao emprego e 3% (três por cento) perdiam seus empregos (ADDATI; CASSIRER; GILCHRIST, 2014, p. 81). Assim, licenças parentais mais equânimes

na divisão dos períodos entre homem e mulher também aumentam a possibilidade de as mulheres voltarem aos seus empregos depois do final das licenças, fazendo com que elas permaneçam mais tempo com trabalho remunerado (ADDATI; CASSIRER; GILCHRIST, 2014, p. 75).

A Comissão europeia, em seu site oficial, indica como orientação aos países membros que:

Os trabalhadores (homens ou mulheres) têm direito a uma licença parental em caso de nascimento ou adoção de um filho, independentemente do tipo de contrato de trabalho (tempo parcial, tempo inteiro, etc.). Os trabalhadores não podem ser despedidos ou tratados de forma menos favorável do que outros membros do pessoal pelo facto de terem solicitado uma licença parental. Ambos os progenitores têm direito a, pelo menos, quatro meses de licença cada um. Regra geral, os trabalhadores não podem transferir o seu direito de licença para o outro progenitor. Alguns países autorizam a transferência de uma parte desse direito, mas nunca mais de três meses (UNIÃO EUROPEIA, 2020, grifo nosso)

A maior parte dos países da União Europeia atualmente prevê alguma licença remunerada para os pais, porém pouquíssimos países o fazem conforme as diretrizes da União Europeia acima expostas, que recomendam quatro meses de licença para o pai não transferíveis (ADDATI; CASSIRER; GILCHRIST, 2014).

Essa ideia de se determinar períodos obrigatórios de licença mais amplos para os homens reforça a preocupação de não se acabar promovendo, com a previsão de licenças parentais mais longas (sem essa divisão obrigatória), o efeito contrário do que se almejava. Isso porque as licenças parentais podem resultar, conforme exposto, num aumento da desigualdade de gênero, uma vez que a mulher acaba assumindo o longo período da licença quase que integralmente sozinha, ficando ainda mais sobrecarregada com as responsabilidades familiares e ainda mais prejudicada no cenário do mercado de trabalho diante de um afastamento por mais tempo da sua atividade profissional.

Por isso, para se evitar que se reforcem ainda mais os estereótipos femininos e masculinos nos cuidados com a família e no espaço do mercado de trabalho, a licença parental por si mesma, como inicialmente fora idealizada, no sentido de se deixar um livre orquestramento de divisão dos períodos entre o casal, não parece ser suficiente, e devem-se pensar em mecanismos melhores para se promover de fato a igualdade de gênero.

Para tentar encontrar uma solução mais eficaz para o problema complexo e estrutural da desigualdade de gênero no que se refere às licenças maternidade, paternidade ou parental, serão feitas algumas análises de dados indicadores de desigualdade de gênero em relação às licenças previstas em alguns países selecionados de forma a trazer comparativos de qual seria o melhor caminho para o cenário brasileiro.

4.3 DADOS COMPARATIVOS COM OUTROS PAÍSES

Para se embasar a melhor forma de se promover a igualdade de gênero no que tange às licenças maternidade e paternidade, tanto no âmbito familiar quanto no mercado de trabalho (que já se percebeu ser um consequência do outro), torna-se importante analisar alguns dados de países que já adotaram a licença parental como regra e compará-los entre si e com o cenário brasileiro.

Com o intuito de validar as correlações implicadas pelas análises em pauta, analisaram-se dados comparativos entre diversos países, em especial os membros da OECD. Dos fatores considerados para a seleção de tais grupos, destaca-se, em primeiro lugar, a qualidade e disponibilidade de dados acerca da integração feminina no mercado de trabalho e dos modelos de licença adotados. Não obstante, a atividade no âmbito legislativo e social quanto a questão dos diferentes modelos de licenças, considerando-se os distintos impactos associados, é também um dos elementos que revelam países que possam apresentar dados e referência bibliográficas de maior riqueza quanto ao tema.

Ainda que a presente análise considere um aspecto metodológico para a seleção dos países comparados, a ausência de indicativos de outras regiões implica na particularização do âmbito do estudo. Nesse sentido, a disparidade entre países da OECD e os de menor IDH ou localizados em regiões geográficas distintas apresenta um fator limitante quanto a extensão da pesquisa. Ainda assim, os dados apresentados são suficientes para sustentarem os aspectos argumentados ao longo do presente estudo, possibilitando a discussão baseada em dados de experiências anteriores detalhadas.

O primeiro critério comparativo que se buscou analisar é o da participação feminina na política, aqui representada pela porcentagem de mulheres no parlamento. Interessa verificar se, de fato, existe correlação entre a representatividade política feminina e o desenvolvimento de políticas referentes a licenças e a desigualdade de gênero no mercado de trabalho.

Os países europeus analisados no presente estudo possuem representatividade feminina no parlamento elevada, se comparadas ao Brasil, conforme ilustra o gráfico abaixo. Em especial a Espanha se destaca no cenário atual por ter a taxa de participação feminina mais alta dos países estudados. Não obstante, é o país que mais recentemente aprovou uma das políticas mais revolucionárias no sentido de se promover a maior efetividade da licença paternidade na redução das desigualdades de gênero no mercado laboral.

Por outro lado, países como Brasil e Colômbia, que apresentam evolução mais lenta no desenvolvimento das políticas supracitadas, revelam também maiores taxas de desigualdade

laboral por gênero. Dessa forma, conclui-se que existe uma correlação positiva entre maior representatividade política feminina e o progresso nas discussões acerca das licenças.

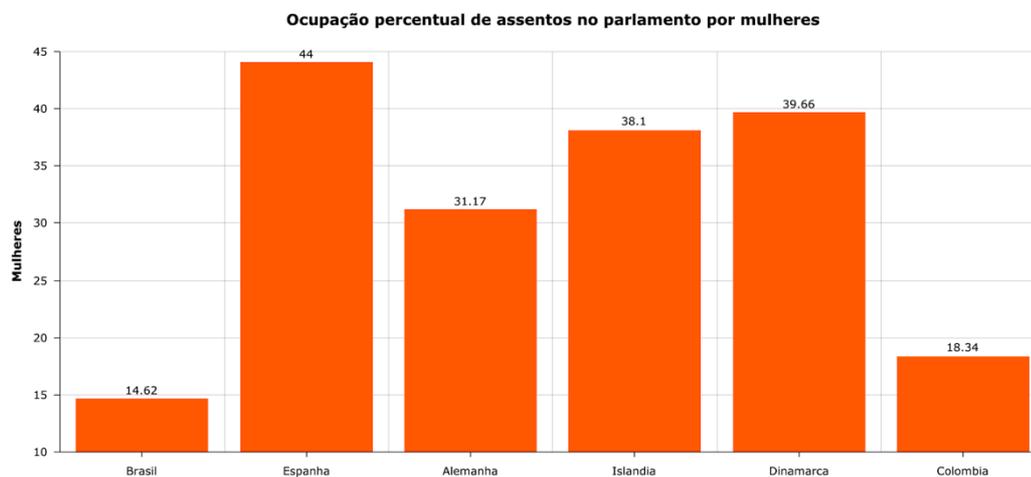


Figura 1 – Comparativo de Ocupação Percentual de Assentos no Parlamento por Mulheres
Fonte: dados disponibilizados pela *Inter-Parliamentary Union* / Elaboração própria da autora

O segundo critério comparativo é a questão da desigualdade do mercado de trabalho por gênero, aqui representada pelas taxas de desemprego por gênero e pela razão entre os rendimentos de mulheres e homens.

Nas tabelas a seguir, são apresentados dados comparativos de desemprego por gênero em países não pertencentes à OECD. Note-se que, exceto no caso da Rússia, todos os outros países apresentam clara tendência, geral, de maior desemprego feminino.

País	Sexo	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Brasil	Homens	..	4.9	5.9	5.7	5.7	7.4	10.2	10.8	10.5
	Mulheres	..	9.1	9.0	9.0	8.4	10.4	13.1	14.5	13.8
Costa Rica	Homens	7.6	8.7	8.9	8.3	8.1	8.0	8.0	7.5	8.4
	Mulheres	11.0	13.0	12.2	11.1	11.9	12.2	12.1	11.6	13.2
Índia	Homens	3.3	..	3.4	8.7
	Mulheres	4.3	..	4.2	9.0
Indonésia	Homens	6.5	6.6	5.9	5.8	5.7	5.9	5.7	5.4	..
	Mulheres	8.5	8.2	6.8	6.3	6.0	6.1	5.4	5.4	..
Rússia	Homens	7.9	6.9	5.8	5.8	5.5	5.8	5.7	5.4	4.9
	Mulheres	6.8	6.0	5.1	5.2	4.8	5.3	5.3	5.1	4.7
África do Sul	Homens	22.8	22.6	22.8	23.0	23.1	23.2	24.5	25.5	25.1
	Mulheres	27.0	27.2	27.1	26.5	27.0	27.5	28.9	29.4	29.0

Tabela 1: Taxa de desemprego percentual por gênero de 2010 até 2018 em países não pertencentes a OECD.

Fonte: dados da OECD, 2020 / Elaboração da própria autora.

A tendência de maior desemprego entre mulheres também se repete no caso dos países membros da OECD, ainda que com menor frequência e intensidade em alguns dos casos selecionados.

País	Sexo	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Alemanha	Homens	7.5	6.0	5.5	5.5	5.3	5.0	4.5	4.1	3.8
	Mulheres	6.6	5.6	5.2	4.9	4.6	4.2	3.7	3.3	2.9
Colômbia	Homens	9.0	8.2	7.9	7.4	7.0	6.8	7.1	7.2	7.5
	Mulheres	15.7	14.5	13.8	12.7	12.0	11.8	12.1	12.3	12.7
Dinamarca	Homens	8.4	7.7	7.5	6.7	6.4	5.9	5.6	5.5	4.4
	Mulheres	6.5	7.5	7.5	7.3	6.8	6.4	6.4	5.8	4.8
Espanha	Homens	19.6	21.0	24.6	25.6	23.6	20.8	18.1	15.7	13.7
	Mulheres	20.2	21.8	25.0	26.7	25.4	23.5	21.4	19.0	17.0
Islândia	Homens	8.3	7.8	6.4	5.7	5.1	3.9	2.9	2.8	2.9
	Mulheres	6.7	6.2	5.7	5.1	4.9	4.1	3.1	2.7	2.6

Tabela 2: Taxa de desemprego percentual por gênero de 2010 até 2018 em países membros da OECD.
Fonte: dados da OECD, 2020 / Elaboração da própria autora.

No gráfico a seguir, são apresentados os dados de diferença salarial percentual por gênero em 2018. Na Dinamarca e na Islândia, nota-se uma menor diferença salarial e menor grau de desemprego feminino. Já no Brasil e na Colômbia nota-se o oposto, com maiores taxas tanto na diferença salarial quanto no desemprego feminino. Já a Alemanha apresenta uma situação adversa, com baixo grau de desemprego feminino, mas com diferença salarial alta.

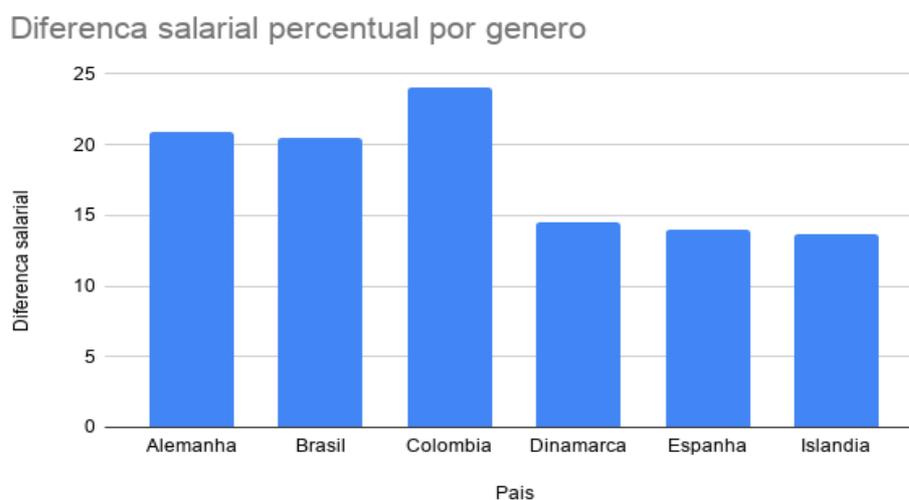


Figura 2: Diferença Salarial Percentual por Gênero em 2018

Fonte: Dados dos sites oficiais dos governos de cada país / Elaboração da própria autora

Com base nos dados acima expostos, pode-se fazer, portanto, uma correlação entre os níveis de desemprego feminino e de diferenças salariais entre os gêneros com os modelos e durações das licenças maternidade e paternidade (ou parental) adotados nestes países. Nesse sentido, nota-se uma tendência de redução dos índices que se podem indicar desigualdade entre os gêneros (nível de desemprego feminino e nível das diferenças salariais entre homens e mulheres) nos países em que se tem uma maior preocupação com a questão das licenças, no sentido de terem promovido mudanças legislativas no intuito de trazerem o pai para uma maior participação nos cuidados com o filho.

No caso da Islândia, em 2000, introduziu-se uma licença parental remunerada com períodos não transferíveis de três meses para a mãe e três meses para o pai, com a previsão de mais três meses para serem livremente partilhados entre os pais. Isso levou a uma grande aceitação da licença pelos homens. Enquanto a adesão dos pais saltou para 82,4% (oitenta e dois inteiros e quatro décimos percentuais) em 2001, apenas 14,5% (quatorze inteiros e cinco décimos percentuais) dos homens usaram mais do que os três meses não transferíveis de licença. Houve algumas pequenas variações ao longo dos anos, mas, em geral, a absorção dos pais permanece em torno de 80% (oitenta por cento), com cerca de 15 (quinze) a 20% (vinte por cento) dos pais usando mais de três meses nos últimos anos (UNIÃO EUROPEIA, 2019).

Esses dados corroboram a ideia trazida por diversas pesquisas e, inclusive, pela OIT, conforme apontado anteriormente, de que apenas instituir a licença parental com livre partilha dos períodos entre o homem e a mulher também não traz grandes avanços na questão da desigualdade de gênero, tendo em vista que a mulher, por motivos socioculturais enraizados, quem vai acabar assumindo a maior parte do período da licença se não houver períodos não transferíveis obrigatórios por gênero instituídos. Isso porque os homens, na Islândia, por exemplo, tiveram uma grande taxa de adesão ao período obrigatório da licença para os pais, mas já tiveram uma baixa adesão nos meses previstos para livre divisão entre o casal, deixando para a mulher a fruição do período que seria de livre organização da família.

Ainda na Islândia, os níveis de participação das mulheres no mercado de trabalho vêm aumentando e a diferença salarial vem seguindo uma forte tendência de queda nas últimas décadas, ao passo que a participação paterna nas licenças se encontra em níveis relativamente elevados, conforme ilustram os gráficos a seguir.

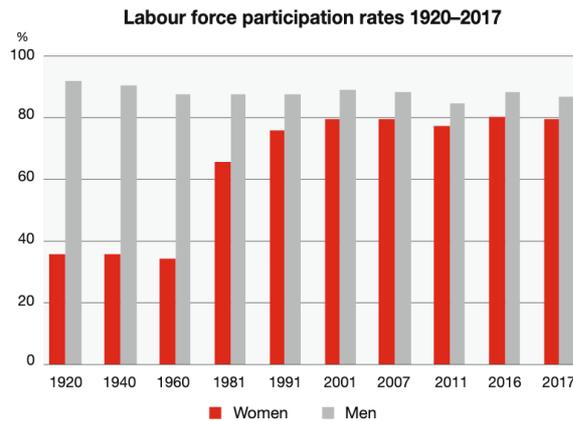


Figura 3: Nível de Participação no Mercado de Trabalho entre Homens e Mulheres
Fonte: *Statistics Iceland*, 2020

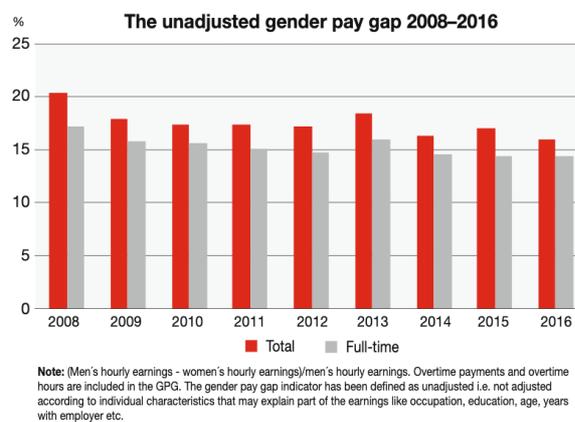


Figura 4: Diferenças Salariais por Gênero
Fonte: *Statistics Iceland*, 2020

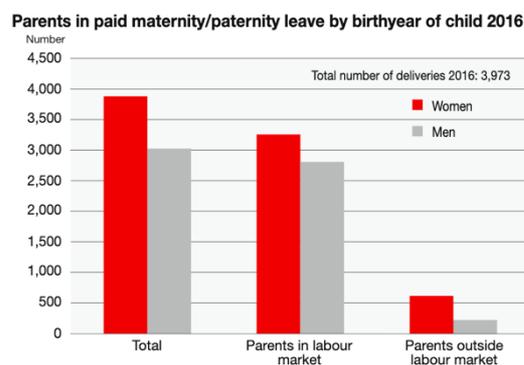


Figura 5: Proporção de Licenças Usufruídas por Pais e Mães em 2016
Fonte: *Statistics Iceland*, 2018

De acordo com esses dados, a licença parental instituída em 2000 pela Islândia com a previsão de períodos equiparados de três meses não transferíveis para o homem e para a mulher (com ainda mais três meses de livre distribuição entre os pais) teve como efeito direto um aumento expressivo da participação dos homens na adoção das licenças.

Além disso, esse caso demonstra que estímulos igualitários por gênero na concessão das licenças parecem trazer uma tendência de maior participação da mulher no mercado de trabalho (com redução do nível de desemprego feminino consequentemente) e de redução na diferença salarial entre gêneros. Isso enfatiza que, quanto mais igualitários forem os períodos de licença obrigatórios para homem e mulher em função do nascimento do filho, maiores avanços teremos na promoção da igualdade de gênero.

Em um estudo conduzido tomando por base dados da Dinamarca, Thevenon (2013) pontua que “os efeitos dos filhos nas carreiras das mulheres em relação aos homens são grandes e não diminuiram ao longo do tempo. Como resultado, quase toda a desigualdade de gênero restante pode ser atribuída às crianças.”

Parece uma análise cruel, lendo-se de primeira vez, porém essa reflexão está intimamente relacionada com tudo o que se discute no presente trabalho. Por que os filhos representam um peso tão maior para a carreira da mulher comparado ao peso na carreira do homem? A questão cultural de a mulher ter como sua função central a reprodutiva e o papel com os cuidados do lar pesa até os dias de hoje sobre a desigualdade estrutural entre os gêneros. Isso se perpetua ou se modifica também por meio das políticas em relação às licenças maternidade e paternidade, como estamos podendo analisar.

Assim, a maternidade entra como um fator claro para a redução dos rendimentos entre as mulheres, como mostra o gráfico a seguir.

A: Bottom Quartile of Relative Education of Parents
Women Who Have Children vs Women Who Don't

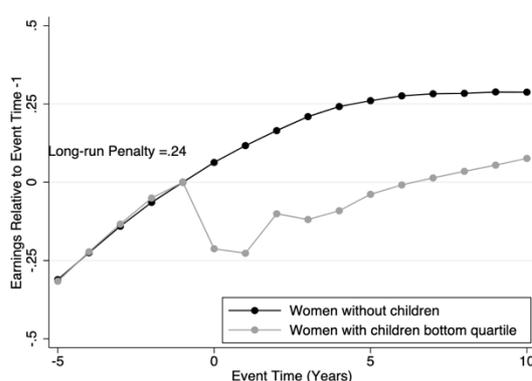


Gráfico 1: Comparativo de Rendimentos entre Mulheres com filhos e Mulheres sem filhos
Fonte: Thevenon, 2013

No entanto, o mesmo efeito negativo nos rendimentos não se observa entre os homens, conforme gráfico abaixo:

Figure A.II: Median Impacts of Children

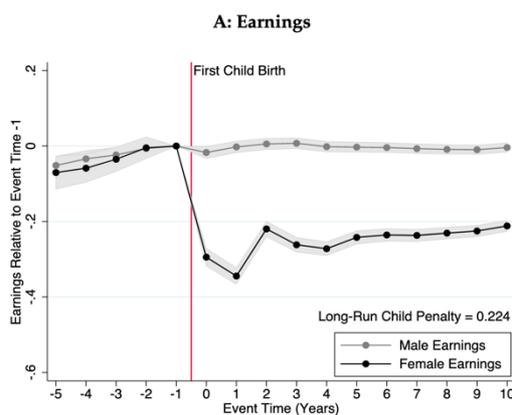


Gráfico 2: Comparativo de rendimentos entre Homens com filhos e Homens sem filhos
 Fonte: Thevenon, 2013

Em relação às licenças, a Dinamarca prevê o direito combinado ao benefício de maternidade/paternidade por 52 (cinquenta e duas) semanas. Nas primeiras semanas, há uma distribuição fixa entre a mãe e o pai no caso de parto, mas o casal tem a opção de organizar as últimas 32 (trinta e duas) semanas de licença (UNIÃO EUROPEIA, 2020).

Em 2018, os pais usaram cerca de 32 (trinta e dois) dias em média, enquanto mulheres usaram aproximadamente 282 (duzentos e oitenta e dois) dias da licença (STATISTICS DENMARK, 2020). Mais uma evidência de que uma licença parental com períodos de livre escolha entre o homem e a mulher não parece ser o melhor caminho para a promoção da igualdade de gênero.

Apesar disso, a desigualdade de rendimentos entre homens e mulheres, na Dinamarca, vem diminuindo consideravelmente, encontrando-se em 2019 abaixo dos 13% (STATISTICS DENMARK, 2020).

Outro país essencial para se analisar é o caso da Espanha que vem buscando atenuar as desigualdades por gênero no mercado de trabalho efetivamente desde março de 2007, quando aprovou a Lei número 3/2007 (Lei Orgânica para a Igualdade Efetiva entre Mulheres e Homens), que instituiu a licença paternidade intransferível de duas semanas com um nível de reposição salarial de 100% (cem por cento) (ESPANHA, 2007).

Esta legislação é considerada um marco na redução das desigualdades. Antes de 2007, a única maneira de o pai desfrutar de licença remunerada era se a mulher cedesse parte da sua licença maternidade, o que aconteceu aproximadamente em 7% (sete por cento) dos casos. Desde o seu lançamento e até o momento, a licença paternidade, por sua vez, fez com que três em cada quatro pais pudessem desfrutar de, pelo menos, duas semanas para cuidar do filho. Essa mudança claramente substancial é uma evidência do quão relevante é o desenho dos

direitos de licença no progresso em direção à corresponsabilidade para homens e mulheres nos cuidados com o filho, na esfera familiar (THOME, 2009).

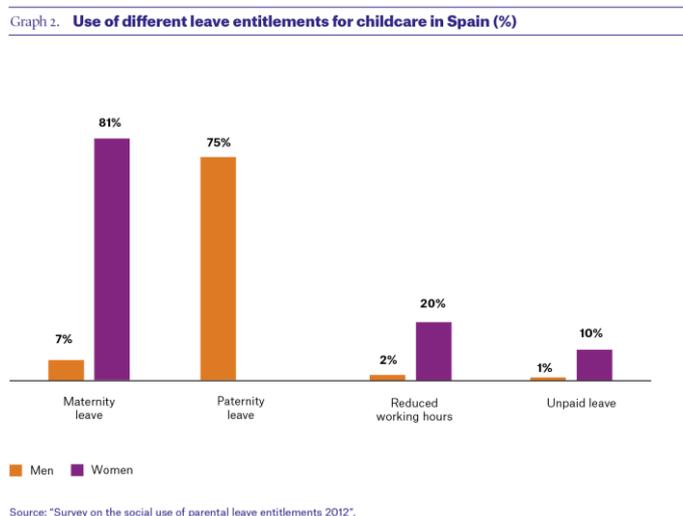


Figura 6: Comparativo de Fruição das Licenças Maternidade e Paternidade na Espanha em 2012
Fonte: MEIL, 2017

Ainda assim, a utilização das licenças relativas ao cuidado da criança em 2017 pelos homens era notoriamente reduzida, em comparação com a utilização das licenças pelas mães (MEIL, 2017). Em 2017, então, o governo espanhol estendeu a licença paternidade de duas para quatro semanas e, em julho de 2018, de quatro para cinco semanas. Os dados apresentados no gráfico abaixo indicam que o projeto foi bem-sucedido na redução das desigualdades salariais por gênero.

Durante a crise de 2008 e os três primeiros anos de recuperação, as taxas de aproveitamento das duas semanas de licença oscilaram entre 66 (sessenta e seis) e 71% (setenta e um por cento) dos pais empregados e, com a extensão da licença para quatro semanas em 2017 e para cinco semanas desde meados de 2018, estimou-se uma taxa de fruição da licença em 80% (oitenta por cento). Esta é uma utilização elevada e, em comparação com a taxa de adesão da mãe na licença maternidade em 2018, não se constata mais disparidades de gênero na adoção das respectivas licenças.

Portanto, a utilização de uma média de 30 (trinta) dias da licença espanhola remunerada e intransferível em 2018 já representa, por si só, uma história de sucesso (JURADO-GUERRERO, 2019). Isso porque se torna evidente que, ao se ter uma legislação prevendo uma licença paternidade específica com um período razoável e integralmente remunerada, a

tendência é que os homens usufruam dessa licença tanto quanto as mulheres usufruem da licença maternidade.

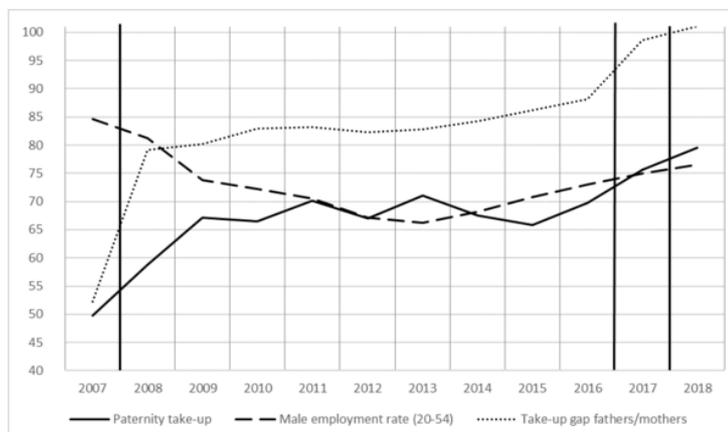


Gráfico 3: Níveis de adesão à licença paternidade, níveis de emprego entre os homens, e a diferença entre a fruição das licenças maternidade e paternidade, de 2007 a 2018 na Espanha

Fonte: JURADO-GUERRERO, 2019.

Nesse sentido, uma nova lei foi aprovada aos sete de março de 2019, na Espanha, o Real Decreto-Lei 6/2019, de 1 de março, prevendo a implementação gradual até 2021 de licenças de paternidade e maternidade com períodos equiparados, integralmente remuneradas e intransferíveis. Tal opção legislativa parece ser a que melhor se enquadra nas necessidades da sociedade atual e que carrega um maior senso de isonomia entre os gêneros, conforme toda a análise que já foi feita no presente estudo (ESPANHA, 2019). Assim, até 2021, na Espanha, tanto homens como mulheres terão direito a dezesseis semanas, respectivamente, de licenças paternidade e maternidade equiparadas.

Vale mencionar que a então vice-presidenta da Espanha, Carmen Calvo, afirmou que “A maternidade não pode ser uma arma contra o desenvolvimento profissional e cívico das mulheres, e sim uma opção livre da mulher”, considerando que a medida é fundamental para o combate à desigualdade de gênero (GOMEZ, 2019).

Insta destacar também que, ao ser totalmente implementada a medida em 2021, a Espanha será o primeiro país do mundo com licenças maternidade e paternidade equiparadas para ambos os gêneros, integralmente remunerada, individual e intransferível, de quatro meses de duração. Atualmente, a Islândia, conforme mencionado, e a Suécia preveem três meses de licença não transferível para os pais, com pagamentos de 80% (oitenta por cento) e 77,6% (setenta e sete inteiros e seis décimos percentuais) do último salário.

Também é importante ressaltar, conforme anteriormente analisado, que, na Espanha, 44% (quarenta e quatro cento) dos assentos no parlamento são ocupados por mulheres, sendo o país com a maior participação proporcional de mulheres do continente (ESPANHA, 2019).

Também na Espanha o movimento feminista tem muita força e adotou o feminismo de estado como forma de luta para angariar melhorias sociais e políticas.

Fato que reforça o ponto de que a crise de representatividade política feminina atrapalha em demasiado a evolução dos debates das políticas e legislações voltadas à igualdade de gênero no Brasil. Ponto que favorece ainda mais também a opção pela equiparação das licenças maternidade e paternidade e não pela adoção da licença parental, tendo em vista que o país com maior representatividade política feminina optou pela equiparação na busca por uma maior igualdade de gênero.

No Brasil, segundo a PNAD (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios) Contínua de 2018, a razão entre os rendimentos de mulheres e homens encontra-se próximo de $\frac{3}{4}$ (três quartos), com tendência de aumento, conforme quadro expositivo a seguir.

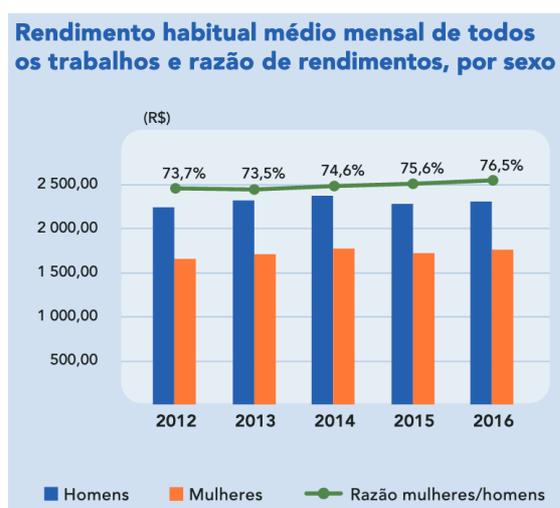


Figura 7: Rendimento Habitual Médio Mensal de Todos os Trabalhos e Razão de rendimentos, por Sexo
Fonte: IBGE, 2020.

Segundo PNAD Contínua 2019, a proporção do rendimento das mulheres em relação ao dos homens era de 77,7% (setenta e sete inteiros e sete décimos percentuais), corroborando com a tendência de aumento da desigualdade de gênero dos anos anteriores. Ressalte-se mais uma vez que, no Brasil, apenas 14,62% (quatorze inteiros e sessenta e dois décimos percentuais), dos membros do parlamento são mulheres.

4.4 EQUIPARAÇÃO DAS LICENÇAS: uma possibilidade

Com base nos dados acima coletados e expostos, junto com todo o apanhado histórico e teórico apresentado no presente trabalho, pode-se dizer que a legislação brasileira no que se refere à promoção da igualdade de gênero como um todo e, em específico, no que se refere às licenças maternidade e paternidade, está demasiadamente defasada frente às políticas com melhores tendências do mundo.

Ficou claro que a previsão de licenças maternidade e paternidade com períodos obrigatoriamente discrepantes como os previstos no nosso ordenamento jurídico não são, em definitivo, o caminho para qualquer promoção da igualdade de gênero, o que corrobora o ponto de que nossa legislação, nesse aspecto, não apenas não respeita o direito à igualdade constitucionalmente previsto, mas atrapalha a sua efetiva promoção, perpetuando a desigualdade entre homens e mulheres tanto no âmbito doméstico quanto no mercado de trabalho.

A opção pela licença parental, conforme analisamos nos países que a adotaram e de acordo com o relatório da OIT, não parece ser o melhor caminho para a promoção da igualdade no sentido de mudar a perspectiva dos papéis culturalmente divididos entre homens e mulheres e tampouco parece equalizar a desigualdade no mercado de trabalho, podendo trazer inclusive o efeito contrário se mal administrado. Isso porque ficou evidente que, nos períodos da licença parental de livre divisão entre os pais, a mulher majoritariamente acaba assumindo esse maior período da licença.

Assim, a manutenção dos institutos da licença maternidade e da licença paternidade apartados parece o mais adequado a se fazer, equiparando, porém, os períodos previstos para elas.

Os dados analisados anteriormente mostraram que, em todos os países com licença parental com previsão de períodos não transferíveis (de fruição exclusiva e individual do homem, pai), a adesão dos homens para o gozo desse período não transferível da referida licença foi bastante alto, enquanto houve baixa adesão de homens para os períodos de livre divisão.

Dessa maneira, há mais um reforço no sentido de que a equiparação dos períodos das licenças parece ser a melhor opção para se promover efetivamente a igualdade de gênero, tendo em vista que a tendência de o homem usufruir desse período exclusivamente seu e obrigatório é maior do que de períodos de livre divisão entre os gêneros.

Além disso, sob outra ótica, os países que adotam a licença parental de maneira geral e, em específico, os que preveem esses períodos não transferíveis, já demonstram uma tendência de redução dos níveis de desemprego das mulheres e de diferenças salariais entre os gêneros, dando fortes indícios, junto com as recomendações da OIT e com os estudos da Comissão Europeia, de que olhar para as licenças por nascimento de filho é fundamental na igualdade de gênero.

A grave crise de representatividade política da mulher no Brasil é também um ponto crucial e muito sério na luta pela igualdade de gênero, de modo geral, e na busca por alterações legislativas que a promovam, como na questão das licenças maternidade e paternidade. Assim, a adoção do ideal do feminismo de estado parece ser um bom caminho para que as mulheres, no Brasil, possam amenizar essa crise de representatividade, ganhando mais espaço com maior brevidade (por meio das agências políticas), de forma a conseguir que temas ligados a igualdade de gênero tenham mais lugar e relevância no debate político.

Nesse sentido, o que se pode considerar, apesar de não ser absoluto, é que a Espanha foi o país que mais recentemente modificou sua legislação nesse ponto, tendo uma grande representatividade política feminina e uma grande influência dos movimentos feministas nos seus debates políticos, e acabou optando pela equiparação das licenças maternidade e paternidade diante das fortes evidências de que esse seria o melhor caminho para a promoção da igualdade de gênero.

Dessa maneira, diante de tudo que se analisou no presente trabalho, a equiparação das licenças maternidade e paternidade se mostram como a melhor via para se promover a igualdade de gênero também no Brasil. Ao se igualarem os períodos dessas licenças, o Estado está afirmando e impondo que homens e mulheres detêm iguais responsabilidades nos cuidados com o filho, o que colabora na mudança de perspectiva histórica e cultural do papel da mulher e do homem na sociedade, ajudando no equilíbrio da divisão das responsabilidades familiares.

Além disso, igualando os períodos das licenças, a força de trabalho feminina deixará de ser mais onerosa do que a masculina, como ocorre atualmente. Isso pode afetar positivamente os níveis de contratação de mulheres no mercado de trabalho e pode favorecer o seu desempenho no âmbito profissional, já que tanto homens quanto mulheres terão a mesma “pausa” no trabalho quando tiverem filhos.

Assim, empregadores que têm a má conduta de optar por contratar mais homens do que mulheres, por exemplo, com a desculpa de que não podem contar com a ausência da mão de obra feminina no período da licença maternidade, não mais terão esse fator como possível alvo de discriminação, já que tanto homens quanto mulheres terão a mesma “carga” pessoal a ser avaliada na contratação.

Nesse sentido, tanto no âmbito da divisão das responsabilidades e tarefas domésticas e familiares quanto no âmbito da melhor integração e manutenção da mulher no mercado de trabalho, a equiparação dos períodos de licenças maternidade e paternidade parece ser o melhor caminho para a promoção da igualdade de gênero.

CONCLUSÃO

Como forma de se promover o direito constitucional à igualdade entre os gêneros de maneira mais concreta, deve-se ter como base, principalmente, a igualdade sob a dimensão material (subjéctiva) de ordem prestacional, trazendo o Estado como uma figura central para se promover avanços nesse aspecto por meio de sua atividade legislativa e por meio de políticas públicas que busquem reduzir essa desigualdade.

Conforme analisamos nos capítulos específicos, isso alinharia a ideia trazida pela Convenção da Mulher de se realizar ações afirmativas em prol de se alcançar uma igualdade de gêneros de maneira mais efetiva e breve com a própria previsão constitucional de se realizar incentivos específicos para a proteção do mercado de trabalho da mulher.

Para tanto, o Feminismo de estado parece ser o mecanismo mais acertado a fim de se angariar uma maior representação política ativa na democracia atual, em que se tem uma crise de representatividade feminina real no Congresso Nacional. O que afeta, em demasido, que os temas dos direitos das mulheres sejam trazidos ao debate e sejam considerados na idealização das políticas públicas.

Um desses temas e, considerado por esta pesquisa como um dos mais importantes no debate da igualdade de gêneros, é a questão das licenças maternidade e paternidade. Vale lembrar que, conforme relatório da OIT analisado no presente trabalho, a licença paternidade não é o único ponto a ser corrigido para se promover a completa igualdade de gênero no âmbito familiar e, conseqüentemente, no mercado de trabalho, mas ao se promover uma legislação nacional que determine uma licença paternidade mais abrangente, isso por si só já demonstra que tal sociedade reconhece que os cuidados com o filho são de responsabilidade tanto do pai quanto da mãe, ponto que é fundamental para a igualdade de gênero tanto no âmbito doméstico quanto no do mercado de trabalho.

Nesse sentido, como se pôde ver pelos dados angariados e pelas pesquisas trazidas no presente trabalho, esse é mesmo um fator central na igualdade de gênero tanto no âmbito doméstico, das relações familiares, quanto na esfera do mercado de trabalho.

Como se viu, nos países em que houve uma preocupação com essa temática e se modificou a legislação no sentido de se prever, pelo menos, a licença parental com estabelecimento de um período mínimo de fruição tanto para o homem quanto para a mulher, os índices de desemprego feminino e as estatísticas de diferença salarial entre homens e mulheres reduziram significativamente.

Junto a isso, a Espanha, que detém o maior índice de representatividade política feminina em seu parlamento entre os países analisados, recentemente optou pela adoção legislativa de equiparação das licenças maternidade e paternidade, trazendo também uma evidência de que, com a maior participação feminina na política, essa foi a solução que se mostrou mais tendente a promover a igualdade de gênero concretamente.

Claro que isso não é um fator decisivo e incontestável. No entanto, diante da exiguidade de dados estatísticos e de pesquisas que acompanhem e relacionem especificamente a questão das licenças com, por exemplo, a taxa de desemprego pós licenças separada por gênero (que seria a avaliação mais precisa quanto a sua eficácia), esses dados trazem fortes indícios que reforçam a ideia de que, para se promover uma igualdade concreta entre os gêneros no mercado de trabalho (e no âmbito familiar), não se pode ignorar a questão da diferença entre os períodos das licenças paternidade e maternidade, ou da fruição da licença parental entre homens e mulheres.

Enquanto continuarmos, no Brasil, tratando, por meio de nossa legislação, a mulher como elemento familiar central e o homem como elemento provedor central, isso corroborado por uma licença maternidade com período de gozo muito superior ao prazo ínfimo da licença paternidade, a igualdade de gênero no âmbito trabalhista e no âmbito familiar não ganhará grandes avanços.

A partir do momento em que as licenças forem equiparadas, muitos dos fatores que geram discriminação no mercado de trabalho em desfavor das mulheres se esvairão de razão. A mão-de-obra feminina não será mais onerosa, porque tanto o homem quanto a mulher terão o mesmo período para usufruírem de suas licenças para os cuidados com seus filhos, evitando uma discriminação dos empregadores por conta de terem que “perder” sua força de trabalho em razão da gravidez e da posterior licença maternidade. A vantagem na contratação masculina nesse aspecto perderia o sentido, pois todos os empregados, tanto homens quanto mulheres, gozariam da mesma prerrogativa pelo mesmo período.

Além disso, no âmbito familiar, o Estado estaria reconhecendo efetivamente que o homem e a mulher são igualmente relevantes e essenciais como figuras parentais, dividindo de fato suas responsabilidades conjugais e tirando da figura feminina o “estigma” de responsável pelo lar. O que traria maior isonomia entre o homem e a mulher também no aspecto da divisão sexual do trabalho, ajudando a modificar essa perspectiva ainda muito forte culturalmente de que a mulher tem o seu papel reprodutivo mais acentuado enquanto o homem teria seu papel produtivo como central.

Dessa maneira, a mudança legislativa quanto às licenças maternidade e paternidade no Brasil é um ponto que tem que ser amplamente debatido e trazido ao interesse público como fundamental para se promover o direito constitucional à igualdade entre os gêneros.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ADDATI, Laura; CASSIRER, Naomi; GILCHRIST, Katherine. **Maternity and paternity at work: law and practice across the world**. Genebra: International Labour Office, 2014. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_242615.pdf. Acesso em: 12 nov. 2020.
- ALE aprova projeto de licença paternidade de 180 dias, no Amazonas. **G1**, Manaus, 13 mar. 2013. Disponível em: <http://g1.globo.com/am/amazonas/noticia/2013/03/ale-aprova-projeto-de-licenca-paternidade-de-180-dias-no-amazonas.html>. Acesso em: 8 nov. 2020.
- ATÉ 2021, Espanha irá equiparar licença maternidade e paternidade. **Revista Crescer Online**, 16 abr. 2019. Disponível em: <https://revistacrescer.globo.com/Voce-precisa-saber/noticia/2019/04/ate-2021-espanha-ira-equiparar-licenca-maternidade-e-paternidade.html?status=500>. Acesso em: 18 nov. 2020.
- BASTOS, L. L. O Trabalho da Mulher no Brasil. In: BASTOS, L. L. **Trabalho da Mulher e Proteções Legais**. 2015. Monografia (Pós-Graduação em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho) - Faculdade de Direito Professor Damásio de Jesus, São Paulo, 2015. cap. 2. Disponível em: <https://www.llopes.com.br/ultimas-noticias/98-o-trabalho-da-mulher-no-brasil.html>. Acesso em: 5 nov. 2020.
- BELLE, Janna van. **Paternity and parental leave policies across the European Union**. [S. l.]: RAND, 2016. Disponível em: https://www.rand.org/content/dam/rand/pubs/research_reports/RR1600/RR1666/RAND_RR1666.pdf. Acesso em: 19 nov. 2020.
- BRASIL. [Constituição (1934)]. **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil**: promulgada em 16 de julho de 1934. Rio de Janeiro: Presidência da República, [1932]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm. Acesso em: 1 nov. 2020.
- BRASIL. [Constituição (1946)]. **Constituição dos Estados Unidos do Brasil**: promulgada em 18 de setembro de 1946. Rio de Janeiro: Presidência da República, [1946]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao46.htm. Acesso em: 1 nov. 2020.
- BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil**: promulgada em 5 de outubro de 1988. Brasília, DF: Presidência da República, [2016]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 12 out. 2020.
- BRASIL. **Decreto nº 21.417-A, de 17 de maio de 1932**. Regula as condições do trabalho das mulheres nos estabelecimentos industriais e comerciais. Rio de Janeiro: Presidência da República, [1932]. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-21417-a-17-maio-1932-526754-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 30 out. 2020.
- BRASIL. **Decreto nº 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: Presidência da República, [2008]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2008/Decreto/D6690.htm. Acesso em: 2 nov. 2020.

BRASIL. **Decreto-lei nº 229, de 28 de fevereiro de 1967**. Altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1967. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del0229.htm. Acesso em: 10 nov. 2020

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro: Presidência da República, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 6 nov. 2020

BRASIL. **Decreto-lei nº 8.737, de 3 de maio de 2016**. Institui o Programa de Prorrogação da Licença-Paternidade para os servidores regidos pela Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Brasília, DF: Presidência da República, 2016. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/decreto/d8737.htm. Acesso em: 10 nov. 2020

BRASIL. **Lei nº 4.121, de 27 de agosto de 1962**. Dispõe sobre a situação jurídica da mulher casada. Brasília, DF: Presidência da República, 1962. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1950-1969/14121.htm. Acesso em: 6 nov. 2020

BRASIL. **Lei nº 6.515, de 26 de dezembro de 1977**. Regula os casos de dissolução da sociedade conjugal e do casamento, seus efeitos e respectivos processos, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1977. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/16515.htm. Acesso em: 7 nov. 2020

BRASIL. **Lei nº 10.421, de 15 de abril de 2002**. Estende à mãe adotiva o direito à licença-maternidade e ao salário-maternidade, alterando a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, e a Lei no 8.213, de 24 de julho de 1991. Brasília, DF: Presidência da República, 2002. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110421.htm. Acesso em: 8 nov. 2020

BRASIL. **Lei nº 12.873, de 24 de outubro de 2013**. Autoriza a Companhia Nacional de Abastecimento a utilizar o Regime Diferenciado de Contratações Públicas - RDC. Brasília, DF: Presidência da República, 2013. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/112873.htm. Acesso em: 10 nov. 2020

BRASIL. **Lei nº 13.509, de 22 de novembro de 2017**. Dispõe sobre adoção e altera a Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990 (Estatuto da Criança e do Adolescente), a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e a Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil). Brasília, DF: Presidência da República, 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113509.htm. Acesso em: 5 nov. 2020

BRITTO, Nayanne V. N. **Trabalho da mulher**: evolução histórica e os reflexos (ou impactos) trazidos pela Lei 13.467/2017. 2018. Monografia (Pós-graduação em direito do trabalho e processo do trabalho) - Faculdade Baiana de Direito, Salvador, 2018. Disponível em:

<http://portal.faculdadebaianadedireito.com.br/portal/monografias/Nayanne%20Vinnie%20No%20vairs%20Britto.pdf>. Acesso em: 11 nov. 2020.

CASTRO, Mary Garcia. O conceito de gênero e as análises sobre mulher e trabalho: notas sobre impasses teóricos. *In*: CASTRO, Mary Garcia. **Caderno CRH**. Salvador: UFBA, 1992. vol. 5, n. 17. Disponível em: <https://portalseer.ufba.br/index.php/crh/article/download/18810/12180>. Acesso em: 22 nov. 2020.

CATALUNHA. **Lei 17/2015, de 21 de julho**. Da igualdade efetiva de mulheres e homens. Barcelona: Parlamento da Catalunha, 2015. Disponível em: http://dones.gencat.cat/web/.content/02_institut/08-normativa/Igualtat_efectiva_donesihomes/Llei_17-2015_Igualtat_portugues.pdf. Acesso em: 19 nov. 2020.

DIAS, Maria Berenice. **Manual de direito das famílias**. 12. ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 961.

ESPANHA. **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo**. Para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Madrid: Jefatura de Estado, 2007. Disponível em: <https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-6115-consolidado.pdf>. Acesso em: 21 nov. 2020.

ESPANHA. **Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo**. Medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Madrid: Jefatura de Estado, 2019. Disponível em: <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2019/03/01/6/con>. Acesso em: 21 nov. 2020.

ESPANHA amplia licença-paternidade para 16 semanas. **Vermelho**, [S. l.], 21 maio 2019. Disponível em: <https://vermelho.org.br/2019/05/21/participacao-feminina-no-parlamento-espanhol-bate-recorde-europeu/>. Acesso em: 21 nov. 2020.

EUROPEAN SCIENCE FOUNDATION. **ESF Archives**, 2020. Research Network on Gender, Politics and the State (RNGS-Europe). Disponível em: <http://archives.esf.org/hosting-experts/scientific-review-groups/social-sciences-soc/activities/completed-networks/research-network-on-gender-politics-and-the-state-rngs-europe.html>. Acesso em: 19 nov. 2020.

FARIA, H. O. L.; MELO, M. **Convenção Sobre a Eliminação de todas as formas de discriminação contra a Mulher e Convenção para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher**. São Paulo: Procuradoria Geral do Estado de São Paulo, 2009. Disponível em: <http://www.pge.sp.gov.br/centrodeestudos/bibliotecavirtual/direitos/tratado9.htm>. Acesso em: 9 de out. 2020.

GOMEZ, Manuel V. Espanha amplia licença-paternidade para 16 semanas. **El País**, Barcelona, 02 mar. 2019. Disponível em:

https://brasil.elpais.com/brasil/2019/03/01/internacional/1551442687_803563.html. Acesso em: 21 nov. 2020.

GUERRA, Sonia. Feminismo de Estado. **El Periodico**, Barcelona, 8 jan. 2019. Disponível em: <https://www.elperiodico.com/es/opinion/20200108/feminisme-estat-articulo-sonia-guerra-7799271>. Acesso em: 21 nov. 2020.

HIRATA, Helena. **Divisão – relações sociais de sexo e do trabalho: contribuição à discussão sobre o conceito de trabalho**. In: Revista Em Aberto. Brasília: INEP, 1995. v. 15, n. 66. Disponível em: <http://www.emaberto.inep.gov.br/ojs3/index.php/emaberto/article/view/2316/2055>. Acesso em: 19 nov. 2020.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Daniele. Divisão sexual do trabalho profissional e doméstico: Brasil, França, Japão.. In: COSTA, A. O.; SORJ, B.; BRUSCHINI, C.; HIRATA, H. (org.). **Mercado de Trabalho e Gênero: comparações internacionais**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2008. p. 263-278.

IBGE. **Estatísticas de Gênero**, 2020. Indicadores sociais das mulheres no Brasil. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/multidominio/genero/20163?=&t=o-que-e>. Acesso em: 14 nov. 2020.

INTER-PARLIAMENTARY UNION. **Brazil, 2020**. Dados do parlamento brasileiro. Disponível em: <https://www.ipu.org/parliament/BR>. Acesso em: 14 nov. 2020.

INTER-PARLIAMENTARY UNION. **Brazil, 2020**. Dados do Senado Federal brasileiro. Disponível em: https://data.ipu.org/content/brazil?chamber_id=13350. Acesso em 14 nov. 2020.

JURADO-GUERRERO, Teresa. In-depth: Paid father’s leave of 8 weeks in Spain.[...]. **Men in Care**, 2019. Disponível em: <https://www.men-in-care.eu/paternity-leave-in-spain>. Acesso em: 11 nov. 2020.

MAZUR, Amy. The Impact of Women’s Participation and Leadership on Policy Outcomes: A Focus on Women’s Policy Mechanisms. In: **Expert Group Meeting on equal participation of women and men in decision-making processes [...]**, 2005, Adis Abeba. Disponível em: https://www.un.org/womenwatch/daw/egm/eq1-men/docs/EP.5_Mazur.pdf. Acesso em: 1 nov. 2020.

MEIL, Gerardo *et al.* Parental leave as a tool for gender equality. **Social Observatory of “la Caixa”**, 2017. Disponível em: <https://observatoriosociallacaixa.org/en/-/los-permisos-parentales-como-instrumentos-para-la-igualdad-de-genero>. Acesso em: 12 nov. 2020.

MELO, C. V. B. **Proteção à Maternidade e Licença Parental no Mundo**. Brasília: Câmara dos Deputados, 2019. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/estudos-e-notas-tecnicas/publicacoes-da-consultoria-legislativa/arquivos-pdf/protecao-a-maternidade-e-licenca-parental-no-mundo>. Acesso em: 3 nov. 2020.

MÜETZEMBERG, M. C.; TOSCAN, A. **A licença-paternidade à luz do princípio da isonomia e do instituto da família**. Belo Horizonte: Instituto Brasileiro de Direito de

Família, 2020. Disponível em: https://www.ibdfam.org.br/artigos/1515/A+licen%C3%A7a-paternidade+%C3%A0+luz+do+princ%C3%ADpio+da+isonomia+e+do+instituto+da+fam%C3%ADlia#_ftn1. Acesso em: 12 nov. 2020.

OECD. **OECD Family Database: parental leave systems**. [S.l, s.n.], 2019. Disponível em: https://www.oecd.org/els/soc/PF2_1_Parental_leave_systems.pdf. Acesso em: 23 nov. 2020.

OECD. **OECD Statistics, 2020**. Employment: Unemployment rate, by sex and age group. Disponível em: <https://stats.oecd.org/index.aspx?queryid=54743>. Acesso em: 19 nov. 2020.

ONU. **Convenção para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher**. Nova Iorque: [s.n.], 1979. Disponível em: <https://legal.un.org/avl/ha/cedaw/cedaw.html>. Acesso em: 4 de outubro de 2020.

ONU. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Nova Iorque: [s.n.], 1948. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/wp-content/uploads/2018/10/DUDH.pdf>. Acesso em: 5 out. 2020.

OIT. **C003 - Convenção relativa ao Emprego das Mulheres antes e depois do parto (Proteção à Maternidade)**. Washington: [s. n.], 1919. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_234869/lang--pt/index.htm. Acesso em: 17 nov. 2020.

OIT. **C103 - Amparo à Maternidade (Revista)**. Genebra: [s. n.], 1952. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235193/lang--pt/index.htm. Acesso em: 17 nov. 2020.

OIT. **C156 - Sobre a Igualdade de Oportunidades e de Tratamento para Homens e Mulheres Trabalhadores: Trabalhadores com Encargos de Família**. Genebra: [s. n.], 1981. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C156. Acesso em: 17 nov. 2020.

OIT. **C183 - Relativa à revisão da Convenção (Revista) sobre a Proteção da Maternidade**. Genebra: [s. n.], 2000. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312328. Acesso em: 17 nov. 2020.

OIT. Licenças e responsabilidades familiares. In: **Notas da OIT sobre trabalho e família**. [S.l.: s.n.], 2009.

OIT. Proteção da maternidade. In: **Notas da OIT sobre trabalho e família**. [S.l.: s.n.], 2009.

OIT. **Resolution concerning gender equality at the heart of decent work**. Genebra: [s.n.], 2009.

OIT. **Ratifications of C183 - Maternity Protection Convention**, Genebra: [s.n.], 2019. Disponível em:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312328:NO. Acesso em: 17 nov 2020.

OTA, Maria Eduarda. A dicotomia público/privado revisitada: uma crítica feminista às teorias morais. In: **Revista intuitio**. Porto Alegre: PUCRS, 2013. ISSN 1983-4012, vol.6, n. 2, p.145-160. Disponível em: <https://revistaseletronicas.pucrs.br/ojs/index.php/intuitio/article/view/15172/10446>. Acesso em: 20 nov. 2020.

PEREIRA, R. C. Família, Direitos Humanos, Psicanálise e Inclusão Social. In: **Revista do Ministério Público do RS**. Porto Alegre: [s. n.], 2006. n. 58.

PIMENTEL, Silvia. Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher - CEDAW 2019. In: FROSSARD, Heloisa (org.). **Instrumentos internacionais de direitos das mulheres**. Brasília: Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, 2006. p. 13 - 28.

RANGEL, Patrícia Duarte. Feminismo de Estado e direitos políticos das mulheres: Argentina e Brasil. In: Seminário Internacional Fazendo Gênero: Desafios atuais dos feminismos, 10., 2013. **Anais [...]**. Florianópolis: UFSC, 2013. Disponível em: http://www.fg2013.wwc2017.eventos.dype.com.br/resources/anais/20/1386616241_ARQUIVO_PatriciaRangel.pdf. Acesso em: 18 nov. 2020.

RANGEL, Patrícia Duarte. **Movimentos feministas e direitos políticos das mulheres: Argentina e Brasil**. 2012. Tese (Doutorado em Ciência Política) - Instituto de Ciência Política, Universidade Federal de Brasília, Brasília, 2012. Disponível em: https://www.researchgate.net/profile/Patricia_Rangel4/publication/320672404_TESE_DE_DOUTORADO__Movimentos_feministas_e_direitos_politicos_das_mulheres_Argentina_e_Brasil/links/59f3387d458515547c204812/TESE-DE-DOCTORADO-Movimentos-feministas-e-direitos-politicos-das-mulheres-Argentina-e-Brasil.pdf. Acesso em: 18 nov. 2020.

SALIBA, G. R.; RIBEIRO, M. R. L. F. (Re) pensando a finalidade e efetividade da licença maternidade e da licença paternidade diante das relações afetivas contemporâneas. In: XXIII Encontro Nacional do CONPEDI, 2013, Florianópolis. **Anais [...]**. Florianópolis: Fundação Boiteux, 2013. Disponível em: <http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=62781274c4261985>. Acesso em: 8 nov. 2020.

SARLET, Ingo Wolfgang; MARINONI, Luiz Guilherme; MITIDIERO, Daniel. **Curso de direito constitucional**. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2016. 567p.

SOUSA, L. P.; GUEDES, D. R. A desigual divisão sexual do trabalho: um olhar sobre a última década. In: BOSI, Alfredo (ed.). **Revista Estudos Avançados**. São Paulo: USP, 2016. vol. 30, n. 87.

STATISTICS DENMARK. **Gender equality in Denmark**, 2020. Estatísticas de desigualdade de gênero na Dinamarca. Disponível em: <https://www.dst.dk/en/Statistik/emner/levevilkaar/ligestilling/ligestillingswebsite>. Acesso em: 11 nov. 2020.

STATISTICS ICELAND. **Wages**, 2020. The unadjusted gender pay gap 2008 - 2017. Disponível em: <https://statice.is/statistics/society/wages-and-income/wages/>. Acesso em: 12 nov. 2020.

STATISTICS ICELAND. **Women and Men in Iceland**, 2018. Data per gender. Disponível em: https://www.statice.is/media/51003/women_and_men_2018_net.pdf. Acesso em: 12 nov. 2020.

THÉVENON, Olivier; SOLAZ, Anne. Labour market effects of parental leave policies in OECD countries. In: THÉVENON, Olivier; SOLAZ, Anne. **OECD social, employment and migration working papers**. Paris: OECD Publishing, 2013. n. 141.

THOME, C. F. **A licença-paternidade como desdobramento da igualdade de gênero: um estudo comparativo entre Brasil e Espanha**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região, Belo Horizonte, v. 50, n. 80, p. 41-53, jul./dez. 2009. Disponível em: http://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/bitstream/handle/11103/27207/candy_flarencio_thome.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 9 nov. 2020.

TOCQUEVILLE, Alexis de. **A democracia na América**. São Paulo: Martins Fontes, 2005. p. 294.

UNIÃO EUROPEIA. **2019 Report on equality between women and men in the EU**. Luxemburgo: Publications Office of the European Union, 2019. Disponível em: https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights/annual_report_ge_2019_en_1.pdf. Acesso em: 21 nov. 2020.

UNIÃO EUROPEIA. **Licença Parental**, 2020. Definição e tópicos de interesse. Disponível em: https://europa.eu/youreurope/business/human-resources/working-hours-holiday-leave/parental-leave/index_pt.htm. Acesso em: 15 nov. 2020.

UNIÃO EUROPEIA. **Denmark - Employment, Social Affairs & Inclusion**, 2020. Dados sobre licença maternidade na Dinamarca. Disponível em: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1107&langId=en&intPageId=4487>. Acesso em: 11 nov. 2020.